

Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ?

Les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont plus de difficultés pour accéder à l'emploi que les Français d'origine. Une fois qu'ils y parviennent, ils occupent des emplois de moins bonne qualité et semblent pâtir d'une pénalité liée à leurs origines qui, aggravée par la crise économique, ne s'atténue pas avec le temps.

Génération 2004
immigration
insertion
typologie
qualité de l'emploi

Yaël **Brinbaum**
Centre d'études de l'emploi
(CEE), Institut national
d'études démographiques
(INED)

Sabina **Issehnane**
Université Rennes 2,
CIAPHS, CEE

Membres du groupe
d'exploitation de l'enquête
Génération 2004 à 7 ans

Les jeunes issus de l'immigration ont été particulièrement touchés par la crise de 2008. Ils constituent toutefois un groupe hétérogène et leur insertion professionnelle varie sensiblement selon leur origine migratoire. Nombre de travaux (cf. Pour en savoir plus) ont déjà montré que les jeunes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne connaissent un accès à l'emploi plus difficile que les Français d'origine. Ce résultat s'explique en bonne partie par leurs plus faibles niveaux de diplômes, en lien avec leurs origines socioéconomiques modestes et la ségrégation résidentielle et scolaire qu'ils subissent. Il est néanmoins confirmé à niveau d'éducation et caractéristiques comparables. Ce désavantage dans l'accès à l'emploi est alors attribué à une discrimination à l'embauche.

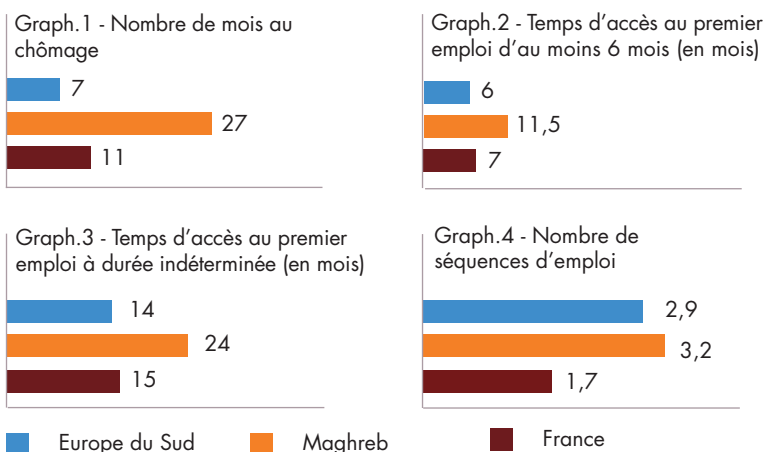
La qualité des emplois qu'ils occupent a été en revanche moins explorée en France. Quelques recherches ont été réalisées sur leur rémunération, qui constitue une des dimensions de la qualité de l'emploi. Cependant, des travaux européens ont montré l'intérêt de l'aborder d'un point de vue multidimensionnel. À partir des données de l'enquête Génération 2004 observées sur sept années après la sortie

du système éducatif (cf. encadré page 4), il est possible d'appréhender la qualité de l'emploi, à la fois d'un point de vue objectif - à travers les caractéristiques de l'emploi -, et subjectif, à travers la satisfaction professionnelle et les perceptions de discrimination. Afin de prendre en compte ces caractéristiques de manière synthétique, une typologie de la qualité de l'emploi a été élaborée. L'objectif est ensuite d'isoler les effets de l'origine des autres facteurs en jeu (niveaux de formation, caractéristiques sociodémographiques, etc.). Les jeunes sont distingués selon leur origine géographique, en se restreignant ici aux deux groupes les plus nombreux au regard de la taille des échantillons - les descendants d'immigrés d'Europe du Sud et ceux du Maghreb - en comparaison des Français d'origine.

Les résultats montrent qu'une fois en emploi, les jeunes issus de l'immigration maghrébine accèdent à des emplois de moins bonne qualité que les Français d'origine. Ce désavantage se maintient après sept ans de vie active, avec un effet attribuable aux origines statistiquement significatif. Comme pour l'accès à l'emploi, les jeunes originaires de l'Europe du Sud ne pâtissent pas du même désavantage.

Graphiques • Conditions d'insertion des jeunes de la Génération 2004 selon leur origine

(moyennes sur les sept premières années de vie active)



Source : Céreq, enquête Génération 2004, interrogation 2011

••• L'entrée dans la vie active des jeunes issus de l'immigration

Les jeunes d'origine maghrébine présentent en moyenne de plus faibles niveaux de formation initiale. Ils sont plus nombreux à sortir du système scolaire sans aucun diplôme, comparés aux jeunes Français d'origine et à ceux originaires d'Europe du sud. Toutefois, les inégalités de niveaux de diplôme s'expliquent essentiellement par leurs origines socioéconomiques et la ségrégation spatiale : 40% des jeunes d'origine maghrébine sont enfants d'ouvriers contre 12% pour les Français d'origine ; 23% résident en Zone urbaine sensible (Zus) à la sortie du système éducatif contre 4% respectivement. L'orientation contrariée subie plus souvent par les descendants d'immigrés maghrébins, les garçons en particulier, conduit aussi à l'échec scolaire. Ces jeunes sont notamment sous-représentés dans les formations par apprentissage, contrairement aux jeunes originaires d'Europe du sud. Ces caractéristiques initiales défavorables pèsent sur leur accès à l'emploi.

Les jeunes d'origine maghrébine connaissent en moyenne près de 27 mois de chômage durant leurs sept premières années de vie active contre moins de 11 pour les Français d'origine (cf. Graph.1). En outre, ils connaissent plus de séquences d'emploi (et de chômage), reflet d'une instabilité professionnelle. Les jeunes originaires d'Europe du Sud ont quant à eux de meilleures trajectoires d'entrée dans la vie active avec un nombre de mois en emploi plus élevé.

De même, des disparités importantes selon l'origine s'observent sur la durée d'accès à un premier emploi : les jeunes d'origine maghrébine mettent plus de 11 mois en moyenne avant d'obtenir un premier emploi d'au moins six mois, contre 7 mois

pour les jeunes Français d'origine et 6 mois pour ceux originaires d'Europe du sud. Les écarts s'accroissent sur la durée d'accès à un emploi à durée indéterminée (EDI) : 24 mois en moyenne pour les jeunes descendants d'immigrés maghrébins contre 15 mois pour les Français d'origine et 14 mois pour ceux originaires d'Europe du sud (cf. Graph.3). Ces inégalités s'expliquent principalement par les différences en termes de formation initiale, d'origine sociale et de ségrégation spatiale. Toutefois, ces facteurs ne permettent pas de rendre compte de l'intégralité de ces écarts dans l'accès à un emploi, *a fortiori* un statut stable, ce qui confirme l'existence d'une discrimination à l'embauche à l'encontre de cette population.

Des emplois de moins bonne qualité pour les jeunes d'origine maghrébine

Les disparités dans l'accès à l'emploi sont également visibles dans les caractéristiques des emplois (cf. tableau 1). Après trois ans de vie active, les jeunes d'origine maghrébine occupent des emplois plus précaires que les Français d'origine. Ils sont notamment surreprésentés dans l'intérim et sous-représentés dans les postes de fonctionnaires. La prédominance du concours à l'entrée de la fonction publique ne permet pas de lever tous les obstacles à leur embauche. Les jeunes originaires d'Europe du Sud occupent quant à eux majoritairement des CDI, mais très peu sont fonctionnaires. Quelle que soit l'origine, les descendants d'immigrés occupent davantage d'emplois à temps partiels, souvent contraints.

En termes de rémunération, les jeunes d'origine maghrébine perçoivent des salaires et traitements moins élevés que les Français d'origine, avec des écarts plus élevés aux extrémités des échelles de rémunération. Ainsi, 32% des premiers perçoivent une rémunération inférieure au SMIC mensuel, en lien avec la part importante d'emplois à temps partiels au sein de cette population, tandis que seuls 15% sont rémunérés au-dessus du salaire médian (contre 23% pour les Français d'origine). Ces jeunes ont de plus faibles niveaux de diplômes, ils bénéficient également moins de promotion et d'augmentation salariale au sein de leur entreprise depuis leur embauche. Cependant, des travaux montrent qu'il n'existe plus de différences de salaires à caractéristiques comparables.

Avec le temps passé sur le marché du travail, les conditions d'emploi des jeunes d'origine maghrébine progressent, même si elles restent encore défavorables comparées aux autres jeunes. Si la part de l'intérim, très importante en 2007 (10%), diminue nettement en 2011 (4%), conséquence notamment du repli de l'emploi intérimaire suite à la crise, ils sont encore 18% à occuper un CDD. Concernant la part des emplois en EDI, un écart de plus de 10 points subsiste entre les jeunes des-

Pour des résultats plus détaillés se référer à :

« Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière? », Y. Brinbaum, S. Issehnane, In : *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières?*, Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, Relief n°50, Céreq, 2015.

endants d'immigrés maghrébins et ceux d'origine française. Ils bénéficient certes davantage d'un contrat aidé que les autres jeunes, cependant cette part est très faible (3%), ce qui peut s'expliquer par l'âge limite d'éligibilité à ces emplois aidés.

Typologie des conditions d'emploi

Afin d'analyser leurs conditions d'emploi d'un point de vue multidimensionnel, une typologie a été construite à partir des caractéristiques précédentes (cf. encadré p.4). Quatre classes d'emplois de « qualité » différentes ont ainsi été définies.

La classe 1 regroupe des emplois de « bonne qualité », en majorité à durée indéterminée à plein temps, caractérisés par des plus hauts salaires, avec davantage d'augmentation de salaire et de promotions. La classe 2, la plus nombreuse, est celle des emplois de « qualité moyenne », caracté-

risés par des CDI et des postes de fonctionnaires à temps plein, mais des rémunérations plus faibles et sans promotion de poste. On retrouve dans la classe 3 des emplois « précaires » caractéristiques des débuts de carrière, avec davantage de contrats temporaires (CDD, intérim, emplois aidés), à plein temps, une rémunération proche du SMIC mensuel, sans augmentation salariale, ni de promotion. Cette classe tendra à diminuer avec l'ancienneté sur le marché du travail. Enfin, la classe 4 est celle du « sous-emploi », avec des emplois à temps partiels, souvent contraints, faiblement rémunérés.

Les jeunes d'origine maghrébine sont surreprésentés dans les emplois de moins bonne qualité (classes 3 et 4), tandis que ceux originaires d'Europe du sud occupent davantage des emplois de « qualité moyenne » (classe 2). Toutefois, comme les descendants d'immigrés maghrébins, ils sont plus nombreux en « sous-emploi » (classe 4) comparés aux Français d'origine.

Tableau 1 • Caractéristiques et perceptions des emplois occupés en 2007 et 2011 selon l'origine (%)

Caractéristiques objectives		France		Maghreb		Europe du Sud	
		2007	2011	2007	2011	2007	2011
Nature du contrat de travail	Contrats temporaires (saisonniers, vacataires...)	3	2	3	2	1	1
	Emplois aidés	7	1	8	3	9	1
	Intérim	4	3	10	4	2	2
	CDD	19	10	23	18	15	5
	CDI	58	71	52	67	67	83
	Fonctionnaires	10	13	4	6	5	8
Echelle de rémunération	Inférieur au SMIC mensuel	23	8	32	14	21	5
	Entre le SMIC et le salaire médian	54	58	53	59	64	55
	Supérieur au salaire médian (> 1668 euros)	23	34	16	27	15	31
Augmentation	Aucune augmentation de salaire depuis l'embauche	40	41	47	53	28	33
Promotion	Aucune promotion depuis l'embauche	85	80	88	88	79	69
Temps partiel	Temps partiel contraint*	10	8	14	14	14	13
	Temps partiel voulu	5	3	6	4	6	2
	Temps plein	85	88	81	82	80	85
Typologie des conditions d'emploi	Classe 1 <i>bonne qualité</i>	14	18	10	12	15	21
	Classe 2 <i>qualité moyenne</i>	40	39	34	33	41	35
	Classe 3 <i>précaires</i>	32	31	37	38	23	36
	Classe 4 <i>sous-emploi</i>	15	12	19	18	20	15
Perceptions de l'emploi							
Réalisation professionnelle	Se réalisent professionnellement	80	86	65	79	82	84
Souhait de rester dans cet emploi	Oui longtemps	33	29	22	28	41	37
	Oui pour le moment	44	57	45	55	50	50
Emploi recherché	Ne recherchent pas d'autre emploi	78	84	69	81	84	85
Déclassement	Sentiment d'être déclassé (compétences)	31	26	37	33	29	29
	Sentiment d'être déclassé (salaire)	31	27	39	30	33	33
Sentiment de discrimination**	A l'embauche	12		37,5		13	
	Dans le travail		3		9		3

Source : Céreq, enquête Génération 2004, interrogation 2011, traitement des auteurs - Champ : jeunes en emploi.

*Le temps partiel est considéré comme contraint dès lors que les individus à temps partiel déclarent vouloir travailler à temps plein.

**Le sentiment de discrimination à l'embauche n'est pas renseigné en 2011, et à l'inverse le sentiment de discrimination dans le travail n'est pas renseigné en 2007.

Cette moindre qualité de l'emploi s'exprime aussi à travers leur satisfaction professionnelle. Ainsi, 65 % des jeunes d'origine maghrébine se réalisent professionnellement en 2007, contre 80 % des Français d'origine et 82 % de ceux d'origine d'Europe du sud. Ils se sentent plus déclassés et sont 10% de plus à rechercher un autre emploi. En conséquence, ils se retrouvent plus insatisfaits que les Français d'origine et les descendants d'immigrés d'Europe du sud, même si leur proportion se réduit avec le temps. Cette insatisfaction au travail est directement liée aux conditions d'emploi, mais aussi au sentiment de déclassement et de discrimination dans le travail. Reste à savoir si la moindre qualité de l'emploi des jeunes descendants d'immigrés maghrébins est directement liée à leurs caractéristiques individuelles, à leur position socioprofessionnelle ou à la segmentation de leurs emplois qui aurait pour conséquence leur surreprésentation dans des secteurs d'activités aux conditions d'emploi défavorables.

Une «pénalité maghrébine» après sept ans de vie active

Les résultats de modèles statistiques (cf. encadré méthodologique) montrent qu'après trois ans de vie active, la moindre qualité des emplois des jeunes d'origine maghrébine s'explique en grande partie par leur plus faible niveau de formation et leurs origines sociales défavorisées. Autrement dit, ils occupent des emplois de qualité similaire à ceux des jeunes Français d'origine et d'Europe du sud, de mêmes caractéristiques sociodémographiques et niveaux de formation.

Cependant, après sept ans de vie active, ces mêmes modèles montrent un « effet origine » devenant statistiquement significatif : les jeunes d'origine maghrébine ont plus de risques d'occuper un emploi de mauvaise qualité (emplois précaires et sous-emploi) à niveaux d'études et origines sociales comparables. Ainsi, il existe une « pénalité maghrébine » en termes de qualité de l'emploi. Leur niveau de formation et leurs caractéristiques sociodémographiques ne suffisent pas à expliquer l'intégralité de leur désavantage et d'autres facteurs interviennent. En particulier, on observe que ces jeunes subissent des mobilités professionnelles moins favorables et accèdent à des emplois de faible

Méthodologie et définitions

L'analyse est basée sur l'exploitation des interrogations 2007 et 2011 de l'enquête Génération 2004. Le champ est celui de l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2004, nés en France. L'étude de la qualité de l'emploi ne prend en compte que les jeunes en emploi à chaque date (9 482 observations en 2007 et 9 839 en 2011).

La définition des origines Les jeunes issus de l'immigration sont définis comme ayant deux parents nés étrangers à l'étranger. Pour des raisons de taille d'échantillon, l'étude se focalise sur les jeunes nés en France d'origine maghrébine (Maroc, Algérie, Tunisie) et d'Europe du Sud (en majorité d'origine portugaise). Le groupe de référence est constitué des Français d'origine, i.e. dont les parents sont français de naissance nés en France. Les Français nés à l'étranger sont exclus de l'échantillon.

La qualité de l'emploi Cette notion a surtout été mobilisée dans les travaux comparatifs européens, notamment par les grandes institutions internationales (BIT, Commission européenne, etc.). Elle varie d'une définition à une autre, en fonction des dimensions retenues. Les indicateurs mobilisés ici s'inscrivent dans les dimensions principales retenues dans la littérature internationale comme les conditions de travail, rémunérations, temps de travail et conciliation vie professionnelle/vie familiale.

La **typologie** a été construite à partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM) et d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les conditions d'emploi (nature du contrat de travail, échelle et augmentation de rémunération, promotion, durée du travail et part du sous-emploi).

Des **modèles statistiques** visent à estimer la probabilité d'appartenance à une classe de type d'emploi et permettent de mesurer ce qui relève des effets de l'origine et des autres facteurs en jeu. Pour les modèles complets, se référer à Brinbaum et Issenhane (2015).

qualification sur un marché du travail segmenté. Entrés plus tardivement dans l'emploi, ils sont directement confrontés aux effets de la crise. Cette pénalité peut aussi s'expliquer par une discrimination dans le travail, ressentie par 9% d'entre eux en 2009.

Ainsi, le désavantage lié à l'origine maghrébine, particulièrement fort dans l'accès à l'emploi et accentué par la discrimination à l'embauche, apparaît également, bien que dans une moindre mesure, au niveau de la qualité des emplois occupés. Cette « double pénalité » est principalement liée aux difficultés rencontrées en amont, à une récurrence des situations de chômage et à des phénomènes de discrimination. La crise économique accentue néanmoins leur désavantage et les cantonne à des segments du marché du travail caractérisés par une précarité de l'emploi. Ces résultats plaident pour des politiques publiques globales, notamment des politiques éducatives, de lutte contre les ségrégations spatiales et d'accompagnement vers l'emploi. Enfin, des mesures contre les pratiques discriminatoires, dans les secteurs privé et public, pourraient être davantage développées. ■

Pour en savoir plus

« Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », Y. Brinbaum, J.-L. Primon, *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1, 2013.

Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation, Y. Brinbaum, C. Guégnard, *Formation Emploi*, n°118, Céreq, 2012.

« L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », R. Aeberhardt, D. Fougère, J. Pouget et R. Rathelot, *Economie et statistique*, n° 433-434, 2010.

Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure..., R. Silberman, I. Fournier, *Bref*, Céreq, n°226, 2006.

L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France. Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale, A. Dupray, S. Moullet,

Bref n°341 ● décembre 2015

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,

13567 Marseille cedex 02

T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.

Dépôt légal à parution

Imprimé au Céreq

Publication gratuite

ISSN 2116-6110

