



# Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail

Par Alain Frickey, Jean-Luc Primon  
avec la collaboration de Nathalie Marchal

*De manière tout à fait originale, les diplômés de l'enseignement supérieur sont ici au centre de l'analyse de l'insertion des jeunes issus de l'immigration. En revanche, les conclusions font écho aux recherches qui portent sur les sortants de l'enseignement secondaire. Là encore, l'insertion des jeunes d'origine maghrébine est plus difficile.*

En France, la question des discriminations raciales dans l'emploi ou dans le travail n'a fait l'objet de recherches que depuis la fin des années 1990. La référence à l'universalisme républicain, conjuguée à la politique d'intégration des étrangers, des immigrés ou de leur descendance expliquent, pour une large part, ce désintérêt pour leurs conditions d'emploi. À cela s'ajoute l'absence traditionnelle dans la statistique publique française (du moins depuis la fin de la colonisation) « *des variables d'origine* » (Spire et Merllié, 1999). Depuis le milieu des années 1990, de nouvelles enquêtes révèlent cependant l'existence d'inégalités racistes dans la société française<sup>1</sup>. Des

<sup>1</sup> On rappellera simplement ici pour mémoire que les premières recherches qui, en France, ont porté sur le thème des discriminations raciales ou ethniques dans le travail (et non pas sur l'intégration professionnelle) ont été réalisées d'abord à l'initiative des syndicats de salariés.

Alain Frickey, chargé de recherches au CNRS, et Jean-Luc Primon, maître de conférences en sociologie à l'université de Nice-Sophia Antipolis, sont tous deux chercheurs au SOLIIS URMIS (Unité de recherche « Migrations et Société », UMR CNRS 7 032). Leurs travaux portent sur l'enseignement supérieur (sociologie de l'éducation, transition formation-emploi). Ils participent au groupe de travail sur l'enseignement supérieur animé par le Céreq. Ensemble, Alain Frickey et Jean-Luc Primon ont notamment publié : « Du diplôme à l'emploi : des inégalités croissantes », in Bouffartigue P. (Dir.) *Cadres : la grande rupture*, La Découverte, 2001.

Nathalie Marchal est chargée d'études au Céreq.

discriminations d'origine ethnique ou raciale dans l'emploi ont ainsi été signalées dans les rares recherches consacrées à l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration. Fort justement, ces investigations se sont d'abord focalisées sur les jeunes sans diplôme ou faiblement diplômés destinés plutôt aux emplois d'exécution. Très souvent, elles ont mis en lumière les inégalités et les discriminations dont étaient victimes ces jeunes peu qualifiés.

Le point de départ de notre contribution sera un peu différent, puisqu'il s'agira d'examiner l'entrée dans la vie professionnelle des enfants de l'immigration diplômés de l'enseignement supérieur. En effet, il est possible que les inégalités décelées par l'étude de l'insertion des jeunes ne valent que pour l'accès aux positions inférieures de la hiérarchie socioprofessionnelle ; elles ne concerneraient alors pas les sortants de l'enseignement supérieur. Conscients des effets de signalement que procurent les diplômes supérieurs, ne faut-il pas s'attendre à ce que, à l'entrée dans la vie professionnelle, la stigmatisation de l'origine nationale ou géographique des jeunes s'efface devant l'effet symbolique du titre universitaire ? En d'autres termes, la détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ne renforce-t-elle pas la valorisation et la reconnaissance des propriétés scolaires, au détriment d'une discrimination basée sur les origines ? Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, après avoir résumé les acquis des recherches dans ce domaine et rappelé les principales hypothèses qui y sont discutées, nous analyserons dans cet article les conditions d'entrée dans la vie professionnelle des jeunes issus de l'immigration, titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat. À cet effet, nous utiliserons l'enquête réalisée par le Céreq auprès de la génération qui a quitté le système de formation en 1992.

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION : ÉTAT DES RECHERCHES ET HYPOTHÈSES

### Des disparités selon le pays d'origine

De nombreux travaux (*cf.* **encadré 1**) révèlent les profondes disparités qui caractérisent l'insertion pro-

fessionnelle des jeunes selon leur origine nationale ou géographique. Plus précisément, le déchiffrement des conditions d'emploi, de la situation face au chômage ou de la mobilité sociale des jeunes au début de la vie professionnelle fait apparaître une inégalité entre les jeunes issus de l'immigration dont les parents sont originaires des pays de l'Europe du Sud (Portugal principalement) et ceux dont les parents viennent des pays du Maghreb. Les premiers connaîtraient une insertion souvent aussi favorable, voire meilleure, que la population prise comme référence (jeunes de nationalité française dont le père est né en France par exemple), alors que les seconds se trouveraient défavorisés comparativement à la même population ou aux jeunes originaires d'Europe du Sud.

S'agissant du chômage à la sortie des études, que celui-ci soit mesuré à une date précise (Parant, 1997 ; Richard, 1997 ; Silberman et Fournier, 1999), en prenant en compte la part des chômeurs de longue durée (Richard, 1997) ou en calculant sa durée (Miconnet, 2000), toutes les investigations concluent en défaveur des jeunes originaires des pays du Maghreb.

Des inégalités selon l'origine des jeunes s'observent aussi face à l'emploi. À la sortie de l'enseignement

Encadré 1

### Les enquêtes mobilisables pour l'étude de l'insertion des jeunes issus de l'immigration

Les recherches les plus récentes sur l'insertion professionnelle des jeunes ou des enfants issus de l'immigration s'appuient principalement sur trois sources : l'enquête intitulée « Mobilité géographique et insertion sociale » (MGIS) de l'Ined (Institut national d'études démographiques) et de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques) l'échantillon démographique permanent (EDP) de l'Insee et les enquêtes du Céreq sur les sortants du système éducatif parmi lesquelles il faut citer l'enquête dite « génération 92 » réalisée en 1997 auprès d'un échantillon de tous les sortants du système éducatif de 1992. Nous exploiterons cette source dans la suite de ce document.

secondaire, la part des contrats de travail à durée indéterminée est plus faible parmi les jeunes dont les parents sont nés au Maghreb (Silberman et Fournier, 1999) et augmente très peu avec le temps. D'autres enquêtes confirment ces résultats. Les jeunes dont le père est né au Maghreb sont désavantagés pour sortir du chômage et accéder à un emploi stable ou même pour occuper un emploi à durée déterminée ; contrairement aux jeunes originaires d'Europe du Sud qui paraissent mieux lotis (Miconnet, 2000). Ainsi, au cours de la période d'insertion, le temps passé en emploi (et donc l'expérience professionnelle) est plus faible chez les jeunes d'origine maghrébine.

Dernier aspect qui paraît impliquer l'origine des jeunes : la position sociale. Les jeunes issus de l'immigration sont en grande partie d'ascendance ouvrière et eux-mêmes deviennent majoritairement des ouvriers (Gaymu et Parant, 1995). L'analyse de la mobilité intergénérationnelle (des parents aux enfants) révèle un courant ascendant (Richard, 1997 ; Dayan *et al.*, 1997). Dans la comparaison de la destinée sociale des jeunes selon leur origine, les résultats sont plus contrastés ; en effet, parmi les jeunes originaires de l'Europe du Sud (Portugal) on remarque une reproduction de la position ouvrière plus forte que parmi les jeunes d'origine maghrébine. Ces derniers, lorsqu'ils sont d'ascendance ouvrière, occupent plus fréquemment des postes d'employés ou deviennent des travailleurs indépendants (Gaymu et Parant, 1996)<sup>2</sup>. Ces mêmes jeunes, lorsqu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur, subissent un déclassement social et professionnel à leur entrée dans la vie professionnelle (Richard, 1997).

Ces résultats empiriques conduisent à deux conclusions :

- d'une part, l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration n'est pas homogène et varie selon les pays d'origine ;
- d'autre part, la situation des jeunes originaires du Maghreb face au chômage et à l'emploi est nettement

défavorable, même lorsqu'ils possèdent des attributs scolaires ou sociodémographiques comparables à ceux des autres jeunes.

Comment expliquer alors une telle inégalité face à l'insertion et au devenir professionnel selon l'origine nationale ou géographique ?

## ■ Un réseau relationnel restreint

À l'issue de l'exploitation de l'enquête MGIS (« Mobilité géographique et insertion sociale »), M. Tribalat (1995) a essayé d'expliquer ces difficultés et la mobilité sociale des jeunes d'origine algérienne en formulant deux hypothèses. Premièrement, le désavantage face à l'emploi serait le fruit du réseau relationnel restreint dont ils disposent. La concentration d'actifs d'une même origine nationale ou géographique dans des emplois de secteurs d'activité déterminés aboutit, dit-elle, à la constitution de « réseaux ethniques d'accès à l'emploi ». Deuxièmement, si ces réseaux restent actifs pour les jeunes d'origine portugaise qui deviennent ouvriers comme leur père, ils se révèlent moins efficaces pour les jeunes d'origine algérienne ; ces derniers quittant plus facilement la condition ouvrière et donc un environnement communautaire de travail. Les exigences professionnelles et le modèle de mobilité sociale de ces jeunes expliqueraient en grande partie l'inégalité observée : en essayant d'échapper par la voie de la formation scolaire au destin d'ouvrier, les jeunes d'origine algérienne s'appuieraient moins que les jeunes d'origine portugaise sur la famille ou sur leurs relations pour accéder à l'emploi. L'auteur convient qu'au vu des désavantages accumulés par les jeunes d'origine algérienne en début de vie active, la question de leur discrimination à l'embauche se pose.

Ce mécanisme explicatif est partiellement repris dans la recherche de Fournier et Silberman (1999). Revenant sur la différence entre le devenir des jeunes originaires d'Europe du Sud et celui des jeunes originaires du Maghreb, ces auteurs proposent d'interpréter les différences d'insertion professionnelle comme résultant à la fois d'un effet de signalement et d'un effet de discrimination. La discrimination concernerait principalement les jeunes d'origine maghrébine ; toutefois, dans l'analyse, le rôle de la formation scolaire doit être pris en compte car le passé scolaire et la nature de la formation initiale jouent un rôle impor-

<sup>2</sup> À partir de l'enquête « MGIS » (Mobilité géographique et insertion sociale), J.-L. Dayan, A. Echardour et M. Glaude (1996) ont également analysé la mobilité sociale et professionnelle des enfants issus de l'immigration qu'ils comparent à celle des immigrés. Ils concluent à une ouverture de l'espace de la mobilité sociale. Selon eux, les perspectives de promotion des jeunes issus de l'immigration sont moindres, mais peu éloignées de celles des jeunes en général.

tant dans l'explication de l'insertion. Les « choix scolaires » ou les « stratégies scolaires » des uns et des autres indiquent à la fois une emprise différente de la culture ouvrière selon les origines et une ambition professionnelle plus grande chez les jeunes dont les parents sont nés au Maghreb. Ceux-ci s'orientent plus fréquemment vers l'enseignement général ou les filières tertiaires du technologique que vers l'enseignement professionnel ou les formations industrielles. Or, parmi les bas niveaux de diplôme, on constate que l'apprentissage joue, au moment de l'entrée dans la vie active, un rôle de rattrapage professionnel dont bénéficient peu les élèves originaires du Maghreb, en raison précisément de leur orientation scolaire. À cet effet de formation s'ajoute la faiblesse du capital social qui s'explique par le milieu social et la dégradation de la situation socio-économique des familles. Les familles maghrébines sont très souvent touchées par le chômage, l'inactivité, la maladie ou les mises à la retraite anticipée ; de même, les pères nés au Maghreb ont fréquemment appartenu aux grandes industries affectées par les mutations et les restructurations économiques. La mise hors travail des parents et les transformations économiques ont contribué à diminuer le capital relationnel et les réseaux d'accès aux emplois. Un autre élément déterminant est lié à la rareté relative des emplois aidés qu'occupent ces jeunes, alors qu'ils rencontrent manifestement les plus grandes difficultés d'insertion.

Cette orientation scolaire vers l'enseignement général ou tertiaire – conséquence pratique de l'abandon du modèle de mobilité ouvrière – conjuguée à une condition sociale souvent dégradée, agit négativement au début de la vie active car elle affaiblit les relations mobilisables pour chercher un emploi. Aussi les jeunes originaires du Maghreb sont-ils plus atteints par le chômage de longue durée ; cette situation ne contribue pas à accroître leur expérience professionnelle ou leur capital social. À ce mécanisme s'ajouterait l'effet des pratiques discriminatoires des employeurs qui ne sont qu'évoquées dans l'analyse.

Dans ces recherches, particulièrement riches en informations et en interprétations, la question de la discrimination à l'embauche des jeunes d'origine maghrébine n'intervient qu'à titre résiduel. En revanche, dans l'interprétation de leurs résultats, Richard (1997) et Miconnet (2000) font directement appel à cette hypothèse et la discutent. En se basant sur des modèles

d'analyse de régression multiple incluant l'information sur l'origine, mais aussi celle sur le sexe, le niveau de formation, le milieu social, la réussite au dernier diplôme, etc., tous deux constatent que sur le chômage (sa probabilité, sa durée) les origines des jeunes ont un effet significatif, alors que le rôle des autres variables est contrôlé, voire neutralisé. L'existence d'une discrimination ne peut être directement prouvée : dans la réalité, d'autres variables ne figurant pas dans les modèles pourraient avoir une influence ; cependant, le désavantage assez systématique des jeunes d'origine maghrébine, mesuré ou apprécié à partir de plusieurs indicateurs d'insertion, pose la question de leur discrimination sur le marché de l'emploi.

## La discrimination raciale reste difficile à objectiver

Ainsi, ces travaux analysent en priorité l'offre de travail et ses caractéristiques. Pour saisir l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration, le schéma explicatif reste donc plus attaché au rôle de la scolarisation ou de la mobilité sociale ou encore aux valeurs ou à la culture des groupes, plutôt qu'au fonctionnement du marché du travail (son organisation, ses institutions, ses intermédiaires, ses acteurs, etc.). À l'inverse, l'hypothèse de la discrimination implique de s'intéresser à la demande de travail et à la structuration du rapport entre l'offre et la demande ou entre la formation et l'emploi.

Certes, les données statistiques constituées à partir des enquêtes auprès de cohortes ou de panels d'individus se prêtent mal aux approches plus institutionnalistes ou plus structurelles. En revanche, les études sociologiques qui portent sur la demande de travail, la gestion de la main-d'œuvre ou les pratiques de recrutement, enregistrent souvent des comportements discriminatoires. Dans un travail pionnier qu'il a consacré à la discrimination raciale à l'embauche et dans l'emploi, P. Bataille (1997) s'est livré à une recherche localisée portant sur le bassin d'emploi d'Alès, et sur les politiques et les pratiques de recrutement de deux entreprises importantes de la région. Des militants syndicaux employés d'une entreprise de six cents salariés sont à l'origine de cette investigation. Ces derniers constataient l'absence de collègues maghrébins sur leur lieu de travail, alors que par ailleurs la popu-

lation du bassin comportait 8 % d'étrangers et que la part des individus d'origine maghrébine par leurs parents était estimée à 10 % du total de la population<sup>3</sup>. Dans les entreprises enquêtées, la quasi-totalité des emplois sont pourvus à l'aide d'une recommandation de membres du personnel. Cette généralisation de la recommandation dans l'embauche est enracinée historiquement. En effet, le bassin d'Alès, ancienne région minière, a fait l'objet de politiques de reconversion industrielle dans les années 1970. De nombreux dispositifs avaient été mis en place pour faciliter la reconversion des travailleurs des mines les plus qualifiés dans les établissements qui se sont installés dans le bassin. Rétrospectivement, ces dispositifs ont joué un rôle déterminant dans les embauches qui ont accompagné l'installation et le développement des nouvelles entreprises. Or, dans les politiques de reconversion, les Algériens qui travaillaient dans les mines ont été « les derniers servis » ; en outre, leur nationalité étrangère leur a interdit l'accès aux dispositifs mis en place et, par suite, aux nouveaux emplois. Ainsi le système des recommandations, qui était de mise dans les mines, a survécu à l'extinction de l'exploitation minière ; de même, les réseaux locaux d'accès à l'emploi se sont reproduits en favorisant l'embauche des anciens mineurs puis celle de leurs enfants. Ce système et ses effets discriminatoires ont été renforcés par les pratiques de recrutement des entreprises ; par exemple, ces dernières exigeaient des candidats à l'emploi, l'accomplissement du service militaire en France avec comme conséquence la mise à l'écart des travailleurs algériens ; cette mise à l'écart perdue aujourd'hui envers leurs enfants, même lorsque ceux-ci ont la nationalité française et sont plus diplômés que les responsables chargés de les évaluer dans les entreprises. Ces mêmes jeunes sont également refusés car ne disposant pas d'une expérience professionnelle suffisante. Or, on sait que l'acquisition de cette expérience professionnelle est particulièrement difficile puisque les stages professionnels dans les entreprises bénéficient prioritairement aux enfants du personnel. Pour Bataille, cette situation résulte d'une discrimination qu'il qualifie de « systémique » ou de « structurelle » : elle implique une combinaison interactive de facteurs qui procèdent de représentations négatives de

certaines catégories de population par rapport à d'autres. En l'occurrence, les entretiens de l'enquête révèlent l'adhésion d'une pluralité d'acteurs à des préjugés racistes.

Cette enquête minutieuse montre que lorsque la question de l'accès à l'emploi ou de l'insertion professionnelle est mise en contexte, et non plus traitée dans le temps et l'espace abstraits du marché, les variables, les caractéristiques et les phénomènes qu'enregistrent les enquêtes statistiques prennent une autre signification. Il en est ainsi du « capital social » que les travaux sur les jeunes issus de l'immigration recensent et interprètent comme un des principaux facteurs explicatifs du désavantage de l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine. Saisi dans son contexte, celui-ci n'apparaît plus seulement comme une propriété individuelle, mais comme le produit de rapports sociaux. L'insertion professionnelle, l'accès à l'emploi, la mise au travail transitent très souvent par des filières, des réseaux, des canaux, qui impliquent des dispositifs, des organisations, des acteurs et qui n'engagent pas que l'offre et la demande de travail. Cette organisation de la transition professionnelle (Rose, 1984) s'effectue dans le cadre de rapports sociaux particulièrement inégaux, à la fois résultats et formes de la domination économique et sociale. L'hypothèse de la discrimination raciale et ethnique à l'embauche intègre dans sa définition, même la plus commune, cette inégalité de traitement ; elle concourt à objectiver une forme de domination qui se réalise dans les rapports sociaux : « *étudier la discrimination c'est étudier l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe en fonction de traits (réels ou imaginaires) socialement construits comme différences négatives par rapport à un acteur dominant.* » (De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000).

Comme l'attestent plusieurs investigations qualitatives, les rapports sociaux à partir desquels procède la relation entre la formation et l'emploi ou l'offre et la demande de travail peuvent être « ethnicisés », voire « racisés ». Les critères d'origine nationale ou géographique interviennent fréquemment dans la gestion et la différenciation de la main-d'œuvre et certaines ascendances prennent une valeur négative du fait de leur stigmatisation. Ce clivage à base « ethnique » s'institue dans les rapports sociaux, avec comme conséquence pratique des discriminations ethniques

<sup>3</sup> Suivant d'autres estimations, cette part pouvait même atteindre 15 % à 20 % parmi les jeunes de 16 à 25 ans.

ou raciales dans l'accès aux emplois ; il incite à intégrer la dimension des relations interethniques aux analyses qui procèdent traditionnellement en termes de classes, de sexe ou de génération (De Rudder, Poiret, Vourc'h, 2000). Même si « l'ethnicité » s'avère plus difficile à objectiver, notamment parce qu'elle est moins codifiée socialement que ne le sont les rapports de classe, de sexe ou de génération, elle peut devenir (ou être) un principe de division, de classification, de hiérarchisation et de domination sur le marché du travail.

## LES CARACTÉRISTIQUES DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR SELON L'ORIGINE

### Accès à l'emploi : effet du diplôme ou effet de l'origine ?

Dans notre travail, nous essayerons de traiter cette question de l'inégalité selon l'origine nationale ou géographique dans l'insertion professionnelle en nous limitant aux diplômés de l'enseignement supérieur, tout en intégrant dans notre cadre problématique et interprétatif l'hypothèse des discriminations, même si celles-ci ne peuvent être directement testées ou observées avec nos données.

Cette focalisation de l'analyse aux sortants des formations supérieures se justifie en raison du développement général de la scolarisation et de l'allongement des études. Ces évolutions ont entraîné une présence accrue des enfants issus de l'immigration dans les niveaux de formation supérieurs au baccalauréat ; même si, en valeur relative, leur poids reste faible. Dès lors, les inégalités ou les discriminations révélées par les recherches qui se sont intéressées prioritairement aux jeunes sortants du système éducatif en-deçà des études supérieures ne sont-elles pas circonscrites à certaines parties seulement de l'espace social ? *A contrario*, la possession d'un titre de l'enseignement supérieur renforce-t-elle l'effet de signalement au détriment de l'effet de discrimination ? En d'autres termes, à l'entrée dans la vie professionnelle, les stigmates de l'origine ne s'effacent-ils pas devant le prestige du titre pour la minorité d'élus qui est passée par le filtre de l'enseignement supérieur ?

Pour répondre au moins partiellement aux questions posées, nous avons exploité les statistiques de l'enquête « génération 92 » du Céreq et, plutôt que de travailler à partir de niveaux de formation très agrégés et hiérarchisés, nous avons pris le parti de l'homogénéisation ; dans ce but, nous avons limité notre analyse aux formations supérieures au sein desquelles les jeunes issus de l'immigration sont, en nombre, les mieux représentés. Il s'agit principalement des sortants des formations universitaires longues de niveaux I et II<sup>4</sup> de lettres, sciences humaines, droit, économie et gestion ainsi que des formations supérieures courtes de l'enseignement technologique de type tertiaire (niveau III). Principalement pour des raisons d'effectifs, nous avons donc exclu les écoles supérieures (ingénieurs, commerce), mais aussi les formations universitaires de sciences ou encore les formations industrielles de l'enseignement court<sup>5</sup>.

### Le devenir professionnel selon trois ascendances

Toujours dans un souci d'homogénéité, selon l'origine, nous avons analysé et comparé uniquement l'insertion des jeunes dont le père est né dans un pays du Maghreb ou en Europe du Sud et ceux dont le père est né en France. Le repérage de l'origine s'est donc fait à partir du lieu de naissance du père, sans tenir compte du lieu de naissance du jeune ou de la mère. Dans la société française, l'identité nominale des personnes se transmet généralement par le père<sup>6</sup>. Comme il s'agit ici de s'intéresser aux inégalités ou aux dis-

<sup>4</sup> Dans l'enquête, les niveaux I et II regroupent les sortants de deuxième et troisième cycles d'une formation universitaire (licence, maîtrise, DEA – Diplôme d'études approfondies ; DESS – Diplôme d'études supérieures spécialisées ; doctorat) ; le niveau III agrège les sortants des formations tertiaires à bac + 2 (BTS – Brevet de technicien supérieur ; DUT – Diplôme universitaire de technologie).

<sup>5</sup> On peut d'ailleurs regretter que pour de simples raisons de taille, les sortants des formations industrielles du supérieur ne figurent pas dans l'analyse car cette filière, à la différence des deux autres, est plutôt caractéristique des orientations scolaires des jeunes en provenance de l'Europe du Sud.

<sup>6</sup> Dans l'enquête « Génération 92 » du Céreq, seules figurent les informations sur le lieu de naissance des enfants et des parents. La nationalité des personnes n'est pas renseignée par le questionnaire ; en revanche, dans les universités, les individus de nationalité étrangère sont exclus du champ de l'enquête.

criminations qui se baseraient sur « l'ethnicité » attribuée ou assignée aux enfants d'immigrés (ou qu'eux-mêmes peuvent revendiquer) on peut se satisfaire du lieu de naissance du père. Pour autant, cette information ne constitue pas un critère de classement univoque, notamment pour les personnes nées au Maghreb. Sur cette base, une confusion des nationalités est toujours possible (nombre de parents de nationalité française sont nés au Maghreb – les rapatriés d'Afrique du Nord par exemple) et plusieurs populations qui ne sont pas toutes susceptibles d'être discriminées ou stigmatisées peuvent être mélangées.

Pour terminer, malgré ces limites, l'enquête « génération 92 » présente un intérêt particulier pour notre objet : elle permet de reconstituer le cheminement et la situation des sortants durant les cinq années qui ont suivi la fin des études initiales.

## Les étudiants d'origine maghrébine sont fortement diplômés

Les sorties de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire les sortants des niveaux I, II et III représentent un peu plus du tiers des sortants sur l'ensemble de la population enquêtée. Parmi les deux groupes issus de l'immigration (Maghreb et Europe du Sud), les sortants du supérieur ne constituent que le quart des effectifs (26 % parmi ceux qui ont un père né au Maghreb et 25 % parmi ceux dont le père est origi-

naire d'Europe du Sud). Ces simples chiffres révèlent d'emblée que l'origine nationale est associée au niveau de sortie de l'enseignement. Ils attestent également de la position ambivalente des jeunes d'origine maghrébine sur le plan de la scolarisation : une partie d'entre eux sort du système éducatif avec un niveau de diplôme sensiblement plus élevé que les jeunes originaires d'Europe du Sud<sup>7</sup> ; dans le même temps, ils sont plus nombreux à entrer sur le marché du travail sans aucun diplôme. Ce contraste pourrait être la marque d'une hétérogénéité dans la composition du groupe des jeunes issus de l'immigration maghrébine, dont une des conséquences serait une disparité des trajectoires scolaires.

Pour analyser la transition des études à l'emploi, il est important de maîtriser la nature des formations suivies. Les sorties du niveau III sont relativement homogènes, car elles n'incluent que les formations tertiaires de l'enseignement supérieur court (BTS, IUT – Institut universitaire de technologie). Les spécialités regroupées dans les sorties de l'enseignement supérieur long de lettres, sciences humaines, droit, économie, gestion sont, quant à elles, plus disparates et peuvent varier selon les groupes d'étudiants ; la répartition des sortants selon la spécialité de forma-

<sup>7</sup> Près de 15 % d'entre eux sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à la licence contre seulement 11 % parmi les jeunes d'Europe du Sud.

Tableau 1  
Niveau de formation selon l'origine

|                          | Niveaux I et II | Niveau III | Niveau IV sup. | Niveau IV secondaire | Niveau V | Niveau V bis | Niveau VI | Tous niveaux |
|--------------------------|-----------------|------------|----------------|----------------------|----------|--------------|-----------|--------------|
| Père né en France        | 4 030           | 3 820      | 4 400          | 870                  | 8 230    | 1 070        | 400       | 22 820       |
| %                        | 18              | 17         | 19             | 4                    | 36       | 5            | 2         | 100          |
| Père né au Maghreb       | 210             | 160        | 260            | 60                   | 520      | 140          | 60        | 1 410        |
| %                        | 15              | 11         | 18             | 4                    | 37       | 10           | 4         | 100          |
| Père né en Europe du Sud | 150             | 200        | 280            | 60                   | 590      | 80           | 30        | 1 390        |
| %                        | 11              | 14         | 20             | 4                    | 42       | 6            | 2         | 100          |
| Génération 92            | 4 530           | 4 270      | 5 080          | 1 020                | 9 600    | 1 370        | 520       | 26 390       |
| %                        | 17              | 16         | 19             | 4                    | 36       | 5            | 2         | 100          |

**Exemple de lecture :** 18 % des jeunes ayant un père né en France sont sortis du système éducatif avec un diplôme de niveaux I ou II (c'est-à-dire égal ou supérieur à la licence).

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

Tableau 2  
Les disciplines des sortants de niveaux I et II (lettres - droit - gestion) selon l'origine (en %)

|                          | Droit-<br>Économie | Sciences<br>humaines | Lettres | Tertiaire | Autres | Total |
|--------------------------|--------------------|----------------------|---------|-----------|--------|-------|
| Père né en France        | 27                 | 23                   | 17      | 22        | 11     | 100   |
| Père né au Maghreb       | 32                 | 14                   | 11      | 32        | 11     | 100   |
| Père né en Europe du Sud | 31                 | 20                   | 19      | 17        | 13     | 100   |
| Génération 92            | 28                 | 22                   | 16      | 23        | 11     | 100   |

**Exemple de lecture** : 27 % des jeunes de niveaux I ou II (égal ou supérieur à la licence) et ayant un père né en France sont diplômés en droit ou sciences économiques.  
**Source** : Céreq, enquête « Génération 92 ».

tion dans laquelle ils étaient inscrits, illustre d'ailleurs cette situation (cf. **tableau 2**).

Les jeunes d'origine maghrébine enquêtés sont moins souvent issus des formations littéraires et de sciences humaines (25 % contre 40 % des sortants) ; ils ont davantage suivi des études de droit et d'économie ou à finalité tertiaire (64 % contre 49 %) comme l'administration économique et sociale (AES). Autre différence notable, à la sortie des formations longues de l'enseignement supérieur, proportionnellement, les jeunes originaires du Maghreb se présentent sur le marché du travail avec un niveau de diplôme plus élevé que les autres jeunes. À l'opposé, les inscrits de troisième cycle ne représentent que 36 % des jeunes originaires d'Europe du Sud. L'analyse doit prendre en considération ces disparités

Tableau 3  
Répartition par cycle des diplômés de niveaux I et II (lettres - droit - gestion) (en %)

|                          | diplôme de<br>2 <sup>e</sup> cycle | diplôme de<br>3 <sup>e</sup> cycle | total |
|--------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------|
| Père né en France        | 54                                 | 46                                 | 100   |
| Père né au Maghreb       | 47                                 | 53                                 | 100   |
| Père né en Europe du Sud | 64                                 | 36                                 | 100   |
| Génération 92            | 53                                 | 47                                 | 100   |

**Exemple de lecture** : parmi les diplômés de niveaux I et II (égal ou supérieur à la licence), 54 % des jeunes ayant un père né en France sont sortis avec un diplôme de deuxième cycle et 46 % avec un diplôme de troisième cycle.  
**Source** : Céreq, enquête « Génération 92 ».

dans la composition interne des groupes soumis à la comparaison.

Les travaux sur l'insertion professionnelle des étudiants ont révélé que le niveau de certification ne suffisait pas à expliquer l'emploi occupé. En d'autres termes, les conditions d'entrée dans la vie professionnelle d'une même catégorie de diplômés sont souvent disparates. Cette différenciation est liée aux modalités d'inscription des étudiants sur le marché du travail (modes d'accès à l'emploi, etc.) mais également aux caractéristiques sociales et scolaires ou encore aux événements qui interviennent en amont ou simultanément à l'obtention du diplôme (stage, travail rémunéré, réorientation, reprise d'études, etc.). Il est donc important de poursuivre l'analyse des caractéristiques sociodémographiques de la population étudiée.

## ■ Le milieu social et familial

Le milieu social est ici appréhendé grâce à cinq indicateurs qui signalent à la fois la position sociale et le cadre familial dont les jeunes sont issus : proportion de pères ouvriers et de pères chômeurs au moment de la sortie du système scolaire, proportion de mères sans diplômes et de mères n'ayant jamais travaillé ; enfin, la taille de la fratrie. Leur examen confirme, s'il en était besoin, l'appartenance ouvrière majoritaire des deux populations issues de l'immigration.

De ces indications, on peut retenir les traits suivants : – dans les deux groupes, la part des pères ouvriers est très élevée, comparée à la génération de référence ou aux jeunes dont le père est né en France. À tous les niveaux, le poids des origines ouvrières reste important, même si celui de l'ascendance ouvrière varie en raison inverse de l'échelle scolaire : il est d'autant plus élevé que le niveau de formation est bas. La population née d'un père originaire d'Europe du Sud présente un profil ouvrier plus marqué que celle des jeunes en provenance du Maghreb ; toutefois, l'origine sociale de ces deux groupes de jeunes confirme que l'appartenance à ces immigrations est étroitement liée à un groupe social, celui des ouvriers. S'intéresser aux trajectoires et aux destinées

professionnelles des jeunes issus de l'immigration conduit donc pour partie à s'interroger sur le devenir d'une fraction de la descendance ouvrière.

– La proportion des pères au chômage est plus forte parmi les enfants issus de l'immigration. En moyenne, les pères nés au Maghreb sont les plus touchés, sans que cela se vérifie à chaque niveau de sortie de l'enseignement. Ainsi, parmi les sortants diplômés de l'enseignement supérieur, les pères nés au Maghreb sont-ils moins fréquemment au chômage que ceux nés dans un pays d'Europe du Sud, alors que leur part est plus élevée aux niveaux inférieurs de l'échelle des diplômes. Ce rapport se vérifie lorsqu'on compare les sorties de l'enseignement supérieur long (Niveaux I et II) et court (III).

– Dans la génération qui est sortie du système scolaire en 1992, les mères sans diplôme ne sont qu'une minorité (24 %). En revanche, dans les deux groupes issus de l'immigration, les mères non diplômées sont toujours majoritaires. Sous ce rapport, les écarts avec les jeunes dont le père est né en France sont encore plus importants puisque, parmi ces derniers, les mères sans diplômes représentent moins de 20 %.

– Autre différence entre le milieu familial des jeunes issus de l'immigration et ceux dont le père est né en France : la proportion de mères inactives (n'ayant jamais travaillé). La probabilité d'avoir une mère inactives est considérablement plus élevée chez les premiers et être d'origine maghrébine (par son père) renforce très fortement cette probabilité. Dans le groupe des enfants originaires du Maghreb, le pourcentage augmente au fur et à mesure que l'on descend l'échelle des diplômes : il passe de 28 % aux niveaux I et II à 67 % au niveau VI ; alors que la part des autres groupes reste relativement stable. La forte inactivité des mères des jeunes issus de l'immigration maghrébine peut s'expliquer par le nombre d'enfants. En effet, la taille de la fratrie et donc de la famille est nettement plus importante dans ce groupe. Pour les trois groupes, en revanche, on observe une diminution de la descendance familiale avec l'élévation du niveau de sortie de l'appareil de formation.

Tableau 4  
Milieu social et familial des jeunes selon l'origine

|                          | Part des pères ouvriers | Part des pères au chômage | Part des mères sans diplôme | Part des mères inactives | Nombre moyen de frères et sœurs |
|--------------------------|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Tous niveaux             |                         |                           |                             |                          |                                 |
| Père né en France        | 28%                     | 2%                        | 19%                         | 14%                      | 2.1                             |
| Père né au Maghreb       | 45%                     | 6%                        | 59%                         | 48%                      | 4.2                             |
| Père né en Europe du Sud | 54%                     | 3%                        | 56%                         | 25%                      | 2.4                             |
| Génération 92            | 30%                     | 2%                        | 24%                         | 18%                      | 2.2                             |

**Exemple de lecture :** Sur tous les niveaux de sortie, 28 % des jeunes ayant un père né en France sont issus d'une famille où le père est ouvrier, 2 % de ces mêmes jeunes ont un père au chômage ; ces mêmes jeunes déclarent en moyenne 2.1 frères ou sœurs.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

Tableau 5  
Milieu social et familial des sortants de niveaux I et II (lettres, droit, gestion) et de niveau III (tertiaire)

|   | Part des pères ouvriers | Part des pères au chômage | Part des mères sans diplôme | Part des mères inactives | Nombre moyen de frères et sœurs |
|---|-------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| Niveaux I et II lettres - droit - gestion |                         |                           |                             |                          |                                 |
| Père né en France                         | 13%                     | 1%                        | 11%                         | 13%                      | 1.7                             |
| Père né au Maghreb                        | 23%                     | 1%                        | 28%                         | 30%                      | 2.5                             |
| Père né en Europe du sud                  | 46%                     | 5%                        | 40%                         | 28%                      | 1.9                             |
| Génération 92                             | 14%                     | 1%                        | 13%                         | 15%                      | 1.8                             |
| Niveau III tertiaire                      |                         |                           |                             |                          |                                 |
| Père né en France                         | 18%                     | 2%                        | 14%                         | 13%                      | 1.8                             |
| Père né au Maghreb                        | 35%                     | 5%                        | 30%                         | 29%                      | 2.6                             |
| Père né en Europe du Sud                  | 48%                     | 3%                        | 38%                         | 24%                      | 2.3                             |
| Génération 92                             | 21%                     | 2%                        | 16%                         | 14%                      | 1.9                             |

**Exemple de lecture :** Aux niveaux I et II (égal ou supérieur à la licence), 13 % des jeunes ayant un père né en France sont issus d'une famille où le père est ouvrier, 1 % de ces mêmes jeunes ont un père au chômage.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

## ■ Une majorité de femmes

Les populations ou groupes étudiés sont très largement féminisés : 62 % des sortants d'un diplôme égal ou supérieur à la licence des spécialités littéraires, juridiques ou de gestion sont des femmes. Parmi les étudiants originaires de l'Europe du Sud, la part des femmes à ce niveau de formation est même plus élevée que la moyenne (65 %). La féminisation est moindre dans le groupe des jeunes originaires du Maghreb (56 % de femmes). Les formations supérieures tertiaires du niveau III sont également très féminisées (67 %), avec 81 % parmi les jeunes originaires d'Europe du Sud.

L'analyse de l'insertion et du devenir professionnel des sortants de l'enseignement supérieur court et long devra tenir compte de cette dominance numérique des femmes. Un autre facteur qu'il faudra intégrer a trait à la distribution géographique des groupes analysés.

La scolarité secondaire des sortants de ces formations supérieures s'est déroulée en France. La scolarisation dans un pays étranger ne concerne qu'une petite minorité de jeunes originaires du Maghreb : environ 6 % aux niveaux I et II, 2 % au niveau III. Les différences de devenir observables ultérieurement seront donc dif-

ficilement imputables à une scolarité à l'étranger. En revanche, le lieu de résidence peut avoir un effet ; et ce, d'autant plus qu'à leur entrée en sixième, les jeunes issus de l'immigration habitaient plus fréquemment en Ile-de-France que les autres jeunes. Cette implantation des jeunes issus de l'immigration (Maghreb et Europe du Sud) se confirme à la date de l'enquête : environ 40 % d'entre eux habitent la région parisienne, quel que soit leur niveau de diplôme (I, II ou III). Or, l'Ile-de-France concentre une forte proportion d'emplois qualifiés au sein d'établissements de dimension nationale ; en outre, ces conditions limitent la précarité du travail et procurent de meilleures rémunérations. Dans les résultats, la localisation en Ile-de-France d'une forte proportion de jeunes diplômés issus de l'immigration peut donc atténuer certaines inégalités.

## ■ UN ACCÈS À L'EMPLOI DIFFICILE POUR LES DIPLOMÉS D'ORIGINE MAGHRÉBINE

### ■ Un chômage plus élevé

Rappelons que notre objectif est de comparer le deve-

Tableau 6  
Caractéristiques sociodémographiques des sortants de niveaux I et II (lettres - droit - gestion) et de niveau III (tertiaire)

|  | Part des filles | Part des jeunes scolarisés en Ile-de-France en classe de 6 <sup>e</sup> | Part des résidences en Ile-de-France à la date de l'enquête | Part des jeunes qui vivent chez les parents à la date de l'enquête | Part des jeunes qui vivent en couple à la date de l'enquête |
|--|-----------------|---|---|--|---|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |                 |   |   |  |   |
| Père né en France                                | 62%             | 23%   | 28%   | 11%  | 65%   |
| Père né au Maghreb                               | 56%             | 39%   | 39%   | 14%  | 69%   |
| Père né en Europe du sud                         | 66%             | 30%   | 43%   | 24%  | 56%   |
| Génération 92                                    | 61%             | 25%   | 31%   | 11%  | 65%   |
| <b>Niveau III tertiaire</b>                      |                 |   |   |  |   |
| Père né en France                                | 67%             | 15%   | 21%   | 19%  | 65%   |
| Père né au Maghreb                               | 70%             | 32%   | 41%   | 29%  | 64%   |
| Père né en Europe du Sud                         | 81%             | 41%   | 43%   | 34%  | 53%   |
| Génération 92                                    | 68%             | 17%   | 23%   | 21%  | 64%   |

**Exemple de lecture** : parmi les sortants de niveaux I et II (égal ou supérieur à la licence) et ayant un père né en France, 62 % sont des filles.  
**Source** : Céreq, enquête « Génération 92 ».

nir professionnel des enfants d'immigrés sortis de l'appareil éducatif avec un diplôme de l'enseignement supérieur. Ces populations, qu'elles soient originaires du Maghreb ou d'Europe du Sud, sont sous-représentées parmi les diplômés du supérieur, quel que soit le niveau d'études ou la spécialité envisagée. Aussi pouvons-nous considérer que ces jeunes, lorsqu'ils quittent l'école au niveau de l'enseignement supérieur court ou long, sont scolairement sursélectionnés par rapport à leur provenance sociale ou nationale. À la fin des études, que devient cette minorité d'élus ? Leurs conditions d'entrée dans la vie active sont-elles égales à celles des autres étudiants du même niveau de formation ou bien sont-elles défavorables ? Les diplômes de l'enseignement supérieur protègent-ils leurs titulaires d'une éventuelle discrimination ethnique ou raciale sur le marché de l'emploi ?

Force est de constater que nos analyses et nos résultats confirment les conclusions des recherches menées sur les niveaux inférieurs au baccalauréat. Un chômage élevé, une forte précarité à l'insertion, un

accès lent à l'emploi ne sont pas emblématiques de tous les jeunes issus de l'immigration ; ils caractérisent cependant les conditions d'insertion des jeunes originaires du Maghreb, même lorsqu'ils sont issus de l'enseignement supérieur. À l'inverse, à leur entrée sur le marché du travail, les jeunes originaires des pays d'Europe du Sud ne se distinguent guère des jeunes dont le père est né en France.

Pour apprécier l'insertion professionnelle, nous avons retenu cinq descripteurs :

- le temps d'accès au premier emploi, exprimé en mois ;
- la proportion de jeunes n'ayant jamais subi le chômage entre la sortie du système scolaire et l'enquête ;
- la proportion de contrats à durée déterminée au premier emploi qui indique la précarité d'emploi ;
- le type de parcours après la fin des études ;
- le taux de chômage à la date de l'enquête (1997).

Pour les sortants des deux niveaux de formation analysés, les résultats témoignent d'un écart constant en défaveur des jeunes originaires du Maghreb (cf. **tableau 7**). Leur premier emploi est souvent sous

Tableau 7

Conditions d'entrée dans la vie active selon le groupe d'origine et le niveau de formation supérieure

|  | Temps moyen d'accès au premier emploi (en mois) | Part des jeunes qui n'ont connu aucune période de chômage entre 1992 et 1997 | Part des jeunes en CDD au 1er emploi | Part des jeunes ayant eu un accès à l'emploi lent et un 1er emploi court | Taux de chômage (mars 1997) | Part de jeunes au chômage depuis plus de 12 mois en 1997 |
|--|---|--|--------------------------------------|--|-----------------------------|--|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |   |  |                                      |  |                             |  |
| Père né en France                                | 5,2   | 53%  | 47%                                  | 17%  | 5%                          | 2%   |
| Père né au Maghreb                               | 6,0   | 43%  | 59%                                  | 25%  | 13%                         | 3%   |
| Père né en Europe du sud                         | 5,2   | 49%  | 46%                                  | 14%  | 6%                          | 5%   |
| Génération 92                                    | 5,3   | 52%  | 48%                                  | 17%  | 6%                          | 3%   |
| <b>Niveau III tertiaire</b>                      |   |  |                                      |  |                             |  |
| Père né en France                                | 4,7   | 36%  | 66%                                  | 21%  | 7%                          | 2%   |
| Père né au Maghreb                               | 5,6   | 33%  | 67%                                  | 26%  | 9%                          | 3%   |
| Père né en Europe du sud                         | 4,7   | 36%  | 65%                                  | 21%  | 7%                          | 2%   |
| Génération 92                                    | 4,7   | 36%  | 65%                                  | 21%  | 7%                          | 2%   |

**Exemple de lecture :** à l'issue de l'enseignement long (Niveaux I et II, soit égal ou supérieur à la licence), les jeunes ayant un père né en France mettent 5,2 mois en moyenne pour accéder à leur premier emploi, contre six mois pour les jeunes ayant un père né au Maghreb. 53 % des jeunes dont le père est né en France n'ont jamais connu de période de chômage entre 1992 et 1997, contre seulement 43 % des jeunes d'ascendance maghrébine.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

contrat à durée déterminée (CDD). Les jeunes originaires d'Europe du Sud sont relativement moins nombreux que les autres à être recrutés sous ce type de contrat, surtout aux niveaux I et II : ils sont 46 % dans ce cas, contre 59 % des jeunes d'origine maghrébine de même niveau. Certes, cinq ans plus tard, la proportion de CDD a considérablement diminué pour les trois sous-populations, mais aux niveaux I et II les jeunes originaires du Maghreb demeurent plus fortement assujettis à ce type de contrat.

En prenant en compte à la fois le temps mis à accéder à l'emploi et la stabilité du premier emploi occupé après les études, on peut réduire les parcours d'insertion à quatre situations :

- accès rapide et emploi long ;
- accès rapide et emploi court ;
- accès lent et emploi long ;
- accès lent et emploi court.

La dernière modalité de cette typologie signale simultanément des difficultés importantes pour accéder à l'emploi et une stabilisation professionnelle plutôt problématique. Dans l'enquête, environ 17 % des jeunes ayant un père né en France se trouvent dans cette situation lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau I ou II et 21 % lorsqu'ils sortent avec une formation de l'enseignement supérieur court (niveau III). Dans les deux cas, la condition des jeunes originaires d'Europe du Sud est meilleure ; en revanche, au début de leur vie professionnelle, plus du quart des jeunes d'origine maghrébine sont confrontés à ce type de parcours, qu'ils sortent de l'enseignement supérieur long ou court.

Entre la fin des études et le moment de l'enquête, cinq années se sont écoulées et la plupart des jeunes sont en emploi. Pour les jeunes originaires du Maghreb, l'accès à l'emploi s'est révélé plus ardu et douloureux, avec des parcours d'insertion plus longs, une précarité plus élevée et une confrontation accrue avec le chômage. Ces conditions très défavorables rencontrées à l'entrée dans la vie active sont illustrées par l'évolution des taux de chômage de 1992 à 1997.

Pendant ces cinq années, la courbe du chômage des jeunes originaires du Maghreb suit une évolution parallèle à celles de leurs homologues d'origine française ou sud européenne, tout en demeurant systématiquement plus élevée. À tel point qu'à la date de l'enquête, les jeunes originaires du Maghreb de

niveaux I et II sont, en pourcentage, deux fois plus nombreux que leurs condisciples français ou sud européens à se déclarer au chômage (13 % contre respectivement 5 % et 6 %). Parmi les sortants de niveau III, les différences sont moindres, mais vont toujours dans le même sens.

On peut donc conclure que pour les jeunes de la génération, une sortie de l'enseignement long améliore les conditions d'insertion. Dans la comparaison de la situation à l'entrée de la vie active selon les origines, cet effet positif du niveau de formation se vérifie pour les sortants dont le père est né en France ou dans un pays d'Europe du Sud. Pour les enfants de l'immigration maghrébine, l'apport est plus limité. L'élévation de leur niveau d'études permet certes de limiter la précarité du premier emploi ou de diminuer l'expérience du chômage ; mais elle modifie peu la manière d'accéder au premier emploi, le risque de se retrouver sans emploi à la date de l'enquête ou de connaître le chômage de longue durée (plus de douze mois) étant aussi élevé aux niveaux I et II qu'au niveau III.

Bien que plus exposés au chômage, les jeunes originaires du Maghreb ne sont pas pour autant des bénéficiaires particuliers des différentes mesures d'aide à l'emploi (Silberman, Fournier, 1999). Ces contrats « aidés » concernent 8 % de l'ensemble des sortants de niveau III, mais seulement un peu plus de 1 % des jeunes originaires du Maghreb. Aux niveaux I et II, les sortants font un usage beaucoup plus restreint des contrats aidés (plus de 2 %) et de nouveau les jeunes maghrébins se situent en dessous de cette moyenne.

## ■ Un faible accès au fonctionariat

Comme nous venons de le voir, le processus d'insertion défavorise les jeunes en provenance du Maghreb par rapport aux jeunes dont le père est né en France ou dans un pays d'Europe du Sud. Aux deux niveaux de formations supérieures, cette inégalité face au risque de chômage, à l'accès à l'emploi, aux formes d'emploi renforce l'hypothèse d'une discrimination sélective dans les embauches selon l'origine des candidats (Silberman, Fournier, 1999). En effet, la différenciation des conditions d'entrée dans la vie professionnelle ne concerne pas tous les jeunes issus de l'immigration, mais une catégorie particulière : celle originaire, par leur père, des pays du Maghreb ; alors qu'à bien des égards, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

de l'enseignement supérieur d'origine sud européenne ne diffère pas de celle de l'ensemble de la génération. Ces jeunes présentent même fréquemment les taux les plus faibles en matière de chômage ou de contrats à durée déterminée ; ce constat laisse à penser que, d'une part, l'inégalité observée est directement liée à l'origine maghrébine des jeunes ; d'autre part, qu'elle traduit l'effet de pratiques discriminatoires qu'ils subissent sur le marché du travail.

Une fois le temps d'accès à l'emploi écoulé et la vie professionnelle commencée, quelles sont les conditions d'emploi pour chacun des trois groupes considérés à la date de l'enquête ? Outre le fait que les jeunes originaires du Maghreb sont significativement plus inscrits à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et bénéficient moins que les autres de contrats à durée indéterminée, d'autres indices attestent que ces jeunes n'accèdent pas aux mêmes segments du marché du travail.

Cinq années après la sortie de l'enseignement supérieur long, la population d'origine maghrébine qui, rappelons-le, possède le plus souvent la nationalité française<sup>8</sup>, est moins fréquemment employée dans des emplois du secteur public. Ils ne sont que 41 % à travailler dans le secteur public, alors qu'il s'agit du principal débouché des sortants de ce niveau (53 %), notamment les emplois d'enseignants. La différence avec ceux ayant un père né en France est de l'ordre de 13 points ; l'écart est encore plus considérable avec ceux originaires d'Europe du sud (17 points). Les emplois de fonctionnaires, emblématiques du secteur public, sont, quant à eux, significativement moins dévolus aux descendants de l'immigration maghrébine : 28 % de ces jeunes diplômés de niveaux I et II occupent un emploi de fonctionnaire contre 42 % pour ceux ayant un ascendant d'Europe du Sud.

Pour une part, cette inégalité d'accès aux emplois publics est la conséquence de la spécialité d'enseignement suivie et de l'orientation professionnelle qu'elle induit ; pour une autre part, elle pourrait résulter d'une « pénalisation » des étudiants originaires du Maghreb. Pour les sortants de l'enseignement supé-

rieur court (IUT – Institut universitaire de technologie ou STS – Sections de technicien supérieur), le secteur public ne constitue pas un débouché traditionnellement et numériquement très important (19 % des sortants). On notera que les jeunes d'origine maghrébine de niveau III occupent des emplois du secteur public dans des proportions voisines (21 %), voire légèrement supérieures, à celles de leurs homologues ayant un père né en France (19 %) ; toutefois, cette égalité disparaît lorsqu'on prend en considération les seuls fonctionnaires qui se révèlent être deux fois moins représentés parmi les jeunes originaires du Maghreb (5 %) que parmi les sortants de ce niveau et de ces formations (10 %). Cette fois, l'effet des discriminations légales basées sur la nationalité des candidats est à retenir.

Quelle qu'en soit la raison, les enfants de l'immigration maghrébine accèdent moins fréquemment au statut de fonctionnaires que les autres jeunes de même niveau de formation. D'autre part, tout comme les jeunes originaires d'Europe du Sud, ils sont moins représentés dans les établissements privés qui emploient moins de dix salariés, en particulier à l'issue des formations courtes ; ce qui peut s'expliquer par le poids de la région parisienne. Dès lors, moins présents dans les emplois publics ainsi que dans les petites structures où les relations interpersonnelles entre patrons et salariés sont aussi susceptibles de peser, l'horizon professionnel de ces jeunes se restreint considérablement.

Pour autant, l'obtention d'un emploi par les jeunes diplômés d'origine maghrébine, dont on mesure à présent les difficultés, ne s'opère-t-elle pas au prix de l'acceptation d'un déclassement socioprofessionnel ? Les nouvelles générations d'étudiants, plus diplômées que leurs aînés, ont induit une intensification de la concurrence pour les postes de cadres<sup>9</sup> et nombre de diplômés sont écartés de ces positions sociales,

<sup>8</sup> Dans l'enquête « Génération 92 » du Céreq, la nationalité des personnes n'est pas renseignée, mais dans les formations universitaires les étudiants de nationalité étrangère ne faisaient pas partie du champ de l'enquête. Dans les autres établissements (STS – Sections de techniciens supérieurs, écoles professionnelles, etc.) des jeunes de nationalité étrangère ont pu être enquêtés.

<sup>9</sup> L'accroissement du nombre d'emplois de cadres et de professions intermédiaires, qui était de l'ordre de 130 000 par an au cours des années 1980, correspondait peu ou prou à l'augmentation du nombre d'actifs diplômés du supérieur. Cette expansion n'a pu suivre, au cours des années 1991-1996, la croissance accélérée de ces derniers (+260 000 par an). Il en est résulté un report vers les emplois moins qualifiés pour une part croissante des diplômés du supérieur (50 000 diplômés du supérieur ont intégré le marché du travail en tant qu'employé ou ouvrier chaque année au cours de la période allant de 1991 à 1996, contre 15 000 de 1982 à 1991). Source : « Bilan Formation Emploi », Insee, Dpd, Céreq, *Synthèse* n°17, 1998.

Tableau 8  
Les conditions d'emploi à la date de l'enquête des sortants de niveaux I et II (lettres - droit - gestion)  
et de niveau III (tertiaire)

|  | Part des CDD | Part des emplois à temps partiel | Part des emplois dans le public | Part des fonctionnaires | Part des emplois au sein de petits établ. (< 10 salariés) |
|--|--------------|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------|---|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |              |                                  |                                 |                         |   |
| Père né en France                                | 12%          | 9%                               | 54%                             | 41%                     | 19%   |
| Père né au Maghreb                               | 19%          | 10%                              | 41%                             | 28%                     | 16%   |
| Père né en Europe du sud                         | 11%          | 8%                               | 58%                             | 42%                     | 11%   |
| Génération 92                                    | 13%          | 9%                               | 53%                             | 41%                     | 19%   |
| <b>Niveau III tertiaire</b>                      |              |                                  |                                 |                         |   |
| Père né en France                                | 12%          | 10%                              | 19%                             | 11%                     | 24%   |
| Père né au Maghreb                               | 12%          | 10%                              | 21%                             | 5%                      | 19%   |
| Père né en Europe du sud                         | 8%           | 7%                               | 15%                             | 8%                      | 19%   |
| Génération 92                                    | 11%          | 10%                              | 19%                             | 10%                     | 23%   |

**Exemple de lecture :** parmi les sortants de niveaux I et II (égal ou supérieur à la licence) et ayant un père né en France, à la date de l'enquête, 12 % étaient en CDD, 9 % en emploi à temps partiel.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

Tableau 9  
Catégories socioprofessionnelles de l'emploi à la date de l'enquête (en %) des sortants  
de niveaux I et II (lettres - droit - gestion) et de niveau III (tertiaire)

|  | Indépendants | Cadres et Prof. Sup. | Prof. Intermédiaires | Employés | Ouvriers et autres | Ensemble |
|--|--------------|----------------------|----------------------|----------|--------------------|----------|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |              |                      |                      |          |                    |          |
| Père né en France                                | 4            | 47                   | 38                   | 11       | 1                  | 100      |
| Père né au Maghreb                               | 8            | 42                   | 39                   | 11       | 0                  | 100      |
| Père né en Europe du sud                         | 3            | 41                   | 44                   | 10       | 2                  | 100      |
| Génération 92                                    | 4            | 46                   | 38                   | 11       | 1                  | 100      |
| <b>Niveau III tertiaire</b>                      |              |                      |                      |          |                    |          |
| Père né en France                                | 4            | 8                    | 38                   | 44       | 6                  | 100      |
| Père né au Maghreb                               | 2            | 6                    | 44                   | 43       | 5                  | 100      |
| Père né en Europe du sud                         | 0            | 5                    | 49                   | 43       | 3                  | 100      |
| Génération 92                                    | 4            | 8                    | 39                   | 44       | 6                  | 100      |

**Exemple de lecture :** parmi les jeunes de niveaux I et II et ayant un père né en France, 4 % exercent sous le statut d'indépendant et 47 % comme cadre ou dans une profession supérieure.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

alors même que l'accès à la catégorie est de plus en plus conditionné par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur<sup>10</sup>.

Parmi les sortants, moins d'un jeune sur deux de niveau I ou II est cadre cinq ans après la sortie des études. Cette proportion varie sensiblement en fonction des origines et aux dépens des enfants de l'immigration. Hors de ces positions, les destinées des jeunes issus de l'immigration varient selon leurs origines. Les étudiants dont le père est né au Maghreb se dirigent plus que les autres vers des positions indépendantes, alors que ceux originaires d'un des pays de l'Europe du Sud s'orientent vers les professions intermédiaires. Comment faut-il interpréter ces directions divergentes ? Pour mieux comprendre ces résultats, il faut examiner les emplois occupés dans les positions supérieures. En effet, la ventilation à travers les différentes familles professionnelles du groupe des cadres et professions supérieures confirme que les jeunes d'origine maghrébine sont proportionnellement sous-représentés dans les emplois de l'enseignement et de l'encadrement de la fonction publique (44 %) ; cependant qu'à l'opposé, plus de 66 % des jeunes en provenance d'Europe du Sud s'orientent préférentiellement vers les carrières du secteur public au point de dépasser, en valeur relative, le poids de

leurs collègues dont le père est né dans l'hexagone (55 % d'entre eux sont embauchés comme cadres du public). Dans le secteur privé, les jeunes d'origine maghrébine occupent les emplois de cadres des entreprises, administratifs ou commerciaux, dans des proportions relativement élevées (33 % pour 25 % de sortants) ; ils occupent aussi des fonctions d'encadrement technique ou d'ingénieur (19 % contre 14 % de sortants) alors que les jeunes originaires des pays du sud de l'Europe sont sous-représentés dans les fonctions administratives et commerciales (20 %) et absents des fonctions techniques ou d'ingénieur (1 %). Cette opposition des positions supérieures occupées par les uns et les autres se retrouve dans les directions divergentes suivies hors des emplois de cadres ; elle s'explique très certainement par la nature des formations et des spécialités qui caractérisent ces deux groupes de diplômés. Pour autant, pour les jeunes dont le père est né au Maghreb, on ne peut exclure que l'installation en tant qu'indépendants constitue une alternative à la fois à la menace de déclassement et aux difficultés d'être embauché, et d'intégrer durablement un poste correspondant à leur niveau de formation.

À la sortie de l'enseignement supérieur court, les titulaires de DUT (diplôme universitaire de technologie) ou de BTS (brevet de technicien supérieur), occupent des emplois d'un niveau moindre qu'autrefois ; ils sont en effet en concurrence avec les sortants des universités pour accéder aux professions intermédiaires (Martinelli et Vergnies, 1999). En fonction de l'ori-

<sup>10</sup> L'enquête du Céreq de 1999 confirme l'écart grandissant entre les diplômés de troisième cycle et ceux de deuxième cycle : 69 % des premiers occupent une position de cadre contre 40 % pour les seconds.

Tableau 10  
Cadres d'entreprises et cadres du public (en %)

|  | Professeurs et cadres Fonction publique | Professions de l'information des arts et du spectacle | Cadres administratifs et commerciaux des entreprises | Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise | Ensemble |
|--|---|---|--|--|----------|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |   |   |  |  |          |
| Père né en France                                | 55                                      | 6   | 25   | 14   | 100      |
| Père né au Maghreb                               | 44                                      | 4   | 33   | 19   | 100      |
| Père né en Europe du Sud                         | 66                                      | 12  | 21   | 1  | 100      |
| Génération 92                                    | 55                                      | 6   | 25   | 14   | 100      |

**Exemple de lecture :** parmi les jeunes de Niveaux I et II (égal ou supérieur à la licence) et ayant un père né en France, 55 % sont devenus professeurs ou cadre de la fonction publique.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

Tableau 11  
Les emplois des professions intermédiaires du public et du privé  
(en %)

|  | Prof. interm. de la Fonction publique | Prof. interm. Adm. Com. des entreprises | Techniciens et Agents de Maîtrise | Ensemble |
|--|---------------------------------------|---|-----------------------------------|----------|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |                                       |   |                                   |          |
| Père né en France                                | 70                                    | 25                                      | 5                                 | 100      |
| Père né au Maghreb                               | 52                                    | 42                                      | 6                                 | 100      |
| Père né en Europe du Sud                         | 59                                    | 32                                      | 9                                 | 100      |
| Génération 92                                    | 68                                    | 27                                      | 5                                 | 100      |
|  |                                       |   |                                   |          |
| <b>Niveau III tertiaire</b>                      |                                       |   |                                   |          |
| Père né en France                                | 20                                    | 64                                      | 16                                | 100      |
| Père né au Maghreb                               | 18                                    | 71                                      | 11                                | 100      |
| Père né en Europe du Sud                         | 13                                    | 70                                      | 17                                | 100      |
| Génération 92                                    | 19                                    | 65                                      | 16                                | 100      |

**Exemple de lecture :** Les jeunes de Niveaux I et II (égal ou supérieur à la licence) ayant un père né en France se répartissent comme suit au sein des professions intermédiaires : 70 % sont professions intermédiaires de la Fonction publique, 25 % professions intermédiaires des entreprises et 5 % techniciens ou agents de maîtrise.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

gine, on observe peu de différences dans les destinées socioprofessionnelles. Très majoritairement écartés des statuts cadres (près de 8 % des sortants), ces diplômés se répartissent essentiellement entre les professions intermédiaires et les employés. Les jeunes originaires (par leur père) d'Europe du Sud fournissent les plus forts contingents de professions intermédiaires. Tout comme leurs collègues de niveaux I et II, les jeunes d'origine maghrébine qui obtiennent un statut de profession intermédiaire s'orientent plutôt vers les emplois administratifs et commerciaux des entreprises ; ils sont en outre moins souvent recrutés dans le secteur public que les autres jeunes (cf. **tableau 11**).

### Une plus grande insatisfaction vis-à-vis de l'insertion

Une fois en emploi et cinq ans après la fin des études,

la précarité en emploi (CDD) est plus fréquente pour les jeunes d'origine maghrébine des formations longues (19 %) que pour les autres (13 % de la génération). D'autre part, l'accès à l'emploi est particulièrement difficile pour les jeunes de cette origine et face à l'embauche, ils sont défavorisés. Aussi, lorsqu'on leur demande de communiquer leur opinion sur l'emploi qu'ils occupent, ils expriment spontanément plus que les autres une opinion négative.

À la sortie des formations longues ou courtes du supérieur, les jeunes dont le père est né au Maghreb s'estiment, bien plus que les sortants de la génération, sous-utilisés par rapport à leurs compétences, ou mal payés. En d'autres termes, ils pensent être déqualifiés dans l'emploi qu'ils occupent ; par suite, ils déclarent moins souvent s'investir dans leur travail. L'insatisfaction ressentie peut être suffisamment forte pour qu'ils envisagent, plus fréquemment que les autres jeunes, de chercher un autre emploi.

La perception de leur situation professionnelle est donc plus négative que celle de leurs condisciples. Cette insatisfaction pourrait découler d'une plus grande disparité des situations professionnelles des jeunes originaires du Maghreb par rapport aux autres jeunes. Mais l'analyse montre que même lorsqu'ils ont une responsabilité hiérarchique dans l'entreprise, leur degré d'insatisfaction reste significativement plus élevé que pour les jeunes d'origine française ou d'Europe du Sud. Il faut peut-être voir dans la force de ce ressentiment la mesure des efforts matériels et symboliques qu'eux et leurs familles ont dû consentir pour atteindre leur niveau scolaire, des espoirs professionnels qu'ils ont dû mettre dans leur propre réussite scolaire et des préjugés et des affronts qu'ils ont dû subir et surmonter en cours de scolarité, dans la vie quotidienne et sur le marché du travail. Pour terminer, on rappellera que si la moitié d'entre eux perçoit un salaire comparable à celui des jeunes de leur niveau, un quart des jeunes d'origine maghrébine issus de l'enseignement supérieur, court ou long, perçoit les salaires les plus bas du niveau de formation correspondant. À cette moindre rémunération que subit une partie d'entre eux, il faut ajouter que, à la date de l'enquête, ils sont plus nombreux

Tableau 12  
L'opinion des jeunes sur leur emploi

|  | Pensent être utilisés en dessous de leur niveau de compétence | S'estiment plutôt mal payés | S'investissent beaucoup dans leur travail | Recherchent un autre emploi | Sont en contact direct avec le public | Encadrent d'autres salariés |
|--|---|-----------------------------|---|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Niveaux I et II lettres - droit - gestion</b> |   |                             |   |                             |                                       |                             |
| Père né en France                                | 27%   | 23%                         | 75%                                       | 13%                         | 74%                                   | 22%                         |
| Père né au Maghreb                               | 38%   | 43%                         | 70%                                       | 15%                         | 62%                                   | 28%                         |
| Père né en Europe du Sud                         | 28%   | 30%                         | 79%                                       | 12%                         | 81%                                   | 25%                         |
| <b>Niveau III tertiaire</b>                      |   |                             |   |                             |                                       |                             |
| Père né en France                                | 32%   | 38%                         | 69%                                       | 15%                         | 64%                                   | 18%                         |
| Père né au Maghreb                               | 45%   | 48%                         | 66%                                       | 25%                         | 66%                                   | 19%                         |
| Père né en Europe du Sud                         | 36%   | 31%                         | 71%                                       | 12%                         | 70%                                   | 14%                         |

**Exemple de lecture :** Parmi les jeunes de Niveaux I et II et ayant un père né en France, 27 % pensent être utilisés en dessous de leur niveau de compétence, 23 % s'estiment plutôt mal payés.

**Source :** Céreq, enquête « Génération 92 ».

que les autres à vivre en couple. Par ces remarques, nous voulons suggérer que le cadre familial et des conditions de vie plus difficiles pourraient aussi contribuer à forger le mécontentement professionnel.

\* \*  
\*

Au terme de cette brève analyse qui porte sur les cinq premières années sur le marché du travail des jeunes diplômés issus de l'immigration, une conclusion s'impose : leurs parcours et conditions d'insertion, loin d'être homogènes, portent la marque de l'origine nationale. L'insertion des jeunes originaires d'Europe du Sud ressemble à bien des égards à celle de leurs condisciples d'origine française ; ce n'est pas le cas des jeunes dont le père est né au Maghreb. Pour ces derniers, l'accès à l'emploi s'est révélé plus long, plus difficile, marqué plus souvent par la précarité et le chômage. Si à l'issue de ces cinq années, la plupart des jeunes, qu'ils soient par leur père d'origine maghrébine ou non, se sont insérés sur le marché de l'emploi, les conditions professionnelles divergent fortement en fonction de l'origine nationale. Les

jeunes d'origine maghrébine sont peu présents dans le secteur public dans son ensemble, et accèdent peu au fonctionnariat. Ils atteignent moins souvent une position de cadre ou de professions supérieures que les autres jeunes ; ceux d'entre eux qui obtiennent ce statut s'orientent plus fréquemment vers les fonctions d'encadrement des entreprises. Moins fréquemment embauchés dans les petites entreprises, leurs perspectives professionnelles sont donc objectivement restreintes, surtout lorsque le tissu économique local est dominé par les PME (petites et moyennes entreprises). Ces conditions objectives expliquent vraisemblablement l'insatisfaction exprimée par ces jeunes, nombreux à se sentir déqualifiés dans leur emploi et à percevoir de façon négative la situation présente et leur avenir professionnel.

En conclusion, dans la génération étudiée, l'entrée sur le marché du travail avec un diplôme de l'enseignement supérieur est un gage d'une amélioration des conditions d'insertion. Cet effet positif du niveau de formation est manifeste pour les jeunes dont le père est né en France ou dans un pays d'Europe du Sud. Pour les enfants de l'immigration maghrébine, la poursuite des études limite les effets de la précarité au premier emploi et diminue l'expé-

rience du chômage, mais malgré un même niveau scolaire, ils sont confrontés plus que les autres jeunes à ces problèmes : l'effet positif du niveau de formation à l'entrée dans la vie professionnelle perd une partie de sa force et de son efficacité. Les analyses futures devront nous révéler si ce traite-

ment inégal que l'on croit pouvoir déceler sur le marché du travail s'applique et se vérifie dans les zones urbaines comme dans les zones rurales, dans les centres villes comme dans les périphéries, pour les hommes comme pour les femmes, pour toutes les spécialités d'enseignement de même niveau, etc.

---

## Bibliographie

---

Bataille P. (1997), *Le racisme au travail*, La Découverte.

Dayan J.-L., Echardour A., Glaude M. (1996), « Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », *Économie et Statistique*, n° 299.

De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F. (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF.

Fournier I., Silberman R. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, janvier-mars, La Documentation française.

Gaymu J. et Parant A. (1996), « Les débuts dans la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangère », *Espace-Populations-Sociétés*, n° 2/3.

Martinelli D., Vergnies J.-F. (1999), « Insertion des diplômés : avantage aux grandes écoles et aux 3<sup>e</sup> cycles », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28, n° 4.

Miconnet N. (2000), *L'influence de l'origine étrangère sur l'accès à l'emploi. Une étude économétrique*. DEA Analyse et Politiques Économiques (dominante « économétrie mathématique »).

Parant A. (1997), « Les débuts de la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangères » in F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h (coord.) *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*, L'Harmattan.

Poiret C., Vourc'h F. (1998), *Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, ISERES-FAS, URMIS.

Richard J.-L. (1997), *Dynamiques démographiques et socio-économiques de l'intégration des jeunes générations d'origine immigrée en France. Étude à caractère longitudinal (1975-1990)*. Thèse pour le doctorat ès Sciences économiques, mention « démographie économique », Dir. G. Desplanques, IEP-Paris.

Rose J. (1984), *En quête d'emploi*, Économica.

Silberman R., (1997) « L'insertion professionnelle des enfants d'immigrés », in J.-P. Terrail (ed.) *La scolarisation de la France*, La Dispute.

Spire A. et Merllié D. (1999), « La question des origines en France. Les enjeux d'une controverse », *Le Mouvement social*, n° 188.

Tribalat M. (1995), *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte.

## Résumé

### **Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail**

Par Alain Frickey et Jean-Luc Primon

Les recherches sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration se sont principalement intéressées aux élèves qui sortaient de l'enseignement secondaire. Dans un contexte marqué par la reconnaissance de discriminations raciales ou ethniques sur le marché du travail, notre analyse traite de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur. À partir de l'enquête « Génération 92 » du Céreq, elle vise à comparer le devenir des étudiants selon trois ascendances : Europe du Sud, France et Maghreb. Au final, l'entrée dans la vie professionnelle est très variable selon l'origine géographique des parents. Les enfants originaires du Maghreb connaissent les conditions d'insertion les plus défavorables, notamment, ils sont plus au chômage, ils accèdent peu aux emplois du secteur public ou des petites et moyennes entreprises.

- La compétence relationnelle : une question d'organisation
- L'évolution de la négociation collective en Allemagne : une décentralisation coordonnée
- L'érosion de la norme du temps de travail
- La régulation des temps de travail atypiques : entre allocation hiérarchique et transaction
- La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail
- Négociation sociale et performance économique : le cas des 35 heures
- Réduction du temps de travail et pratiques de gestion de ressources humaines
- Sous-traitance et précarisation du travail informatique au Brésil



Direction de l'animation  
de la recherche,  
des études et des statistiques

**15,00 €**

Abonnements  
pour 4 numéros/an :

**France : 51,50 €**

Europe : 55,50 €

Dom-Tom

(HT, avion éco.) : 57,50 €

Autres pays

(HT, avion éco.) : 58,50 €

Supplément avion rapide : 8,70 €

Abonnements :

**La Documentation française**

124, rue Henri-Barbusse

93308 Aubervilliers

Téléphone : 01.40.15.70.00

Télécopie : 01.40.15.68.00

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Vente au numéro :

**La librairie de**

**la Documentation française**

29, quai Voltaire

75344 Paris Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00



**bon de  
commande**

à envoyer à

**La documentation  
Française**

12, rue Henri-Barbusse  
93308 Aubervilliers Cedex  
FRANCE  
Téléphone 01 40 15 70 00  
Télécopie 01 40 15 68 00

[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



Direction de l'animation  
de la recherche,  
des études et des statistiques



Ministère  
des affaires sociales,  
du travail  
et de la solidarité

<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL  
ET EMPLOI  
N° 92 - Octobre 2002**

Participation aux frais de facturation et de port,  
sauf pour les abonnements

| Prix unitaire<br>TTC         | Nbre | Total  |
|------------------------------|------|--------|
| 15 €                         |      |        |
|                              |      | 3,10 € |
| <b>montant total à payer</b> |      |        |

1 euro = 6,55957 F

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Profession \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_

Localité \_\_\_\_\_

Je règle

Par chèque bancaire ou postal  
à l'ordre de M. l'Agent comptable  
de la Documentation française

Par carte bancaire  
(date d'expiration     )

N°

Date

Signature