

Mars 2022

**Accès à l'emploi et conditions
d'emploi des jeunes descendants
d'immigrés en France :
Genre, origines et mixité des parents**

Yaël Brinbaum

209

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand CEDEX/
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00

ceet.cnam.fr

Accès à l'emploi et conditions d'emploi des jeunes descendants d'immigrés en France : Genre, origines et mixité des parents

YAËL BRINBAUM

yael.brinbaum@lecnam.net

Cnam – Lise – Cnrs- CEET et ICM

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 209

mars 2022

Directrice de publication : **Christine Erhel**
Secrétaire de rédaction et d'édition : **Bilel Osmane**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-167214-7

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



ACCÈS À L'EMPLOI ET CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS EN FRANCE GENRE, ORIGINES ET MIXITÉ DES PARENTS

Yaël Brinbaum

RÉSUMÉ

Cette recherche analyse l'accès à l'emploi, les formes et conditions d'emploi des jeunes descendants d'immigrés au prisme des origines, de la mixité des parents et du genre, à partir des données des Enquêtes Emploi 2013-2018 de l'Insee.

Elle interroge l'intégration professionnelle des descendants d'immigrés et l'évolution des inégalités d'origine avec l'augmentation des descendants de couples mixtes. Quels sont les effets combinés des origines et de la mixité des parents sur l'emploi des jeunes adultes ? Les descendants de couples mixtes connaissent-ils les mêmes situations que les descendants de deux parents immigrés ou se rapprochent-ils des jeunes sans ascendance migratoire ? Observe-t-on les mêmes tendances en fonction des origines, pour les femmes et pour les hommes, dans l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi ?

À caractéristiques comparables, des inégalités selon l'origine persistent dans l'accès à l'emploi et dans les formes et conditions d'emploi, pour les descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie, avec des variations selon la mixité des parents, le sexe et l'indicateur étudié. Les résultats apparaissent différenciés, mitigés ou contrastés, pour les descendants de couples mixtes de ces origines, attestant de l'intérêt d'une approche intersectionnelle. Si les pénalités d'origine se réduisent pour certains, elles se maintiennent, voire même augmentent pour d'autres.

L'effet intégrateur de la mixité est plus marqué sur la participation des femmes au marché du travail et le rôle des réseaux ; l'activité des femmes issues de couples mixtes se rapproche de celles sans ascendance migratoire. Cet effet apparaît plus contrasté et différencié entre femmes et hommes selon l'origine, sur le risque de chômage, comme sur les formes et conditions d'emploi.

La précarité affecte un peu plus les femmes, en lien avec la ségrégation sexuée des emplois ; les hommes de plusieurs origines, également concernés, se tournent davantage vers le travail indépendant, moyen de contourner les difficultés d'accès à l'emploi stable et les discriminations. Le sous-emploi est plus fréquent chez les descendant.e.s d'Afrique subsaharienne, sur-représenté.e.s dans certains secteurs.

Un léger avantage est mis en évidence dans l'accès et les conditions d'emploi des descendants d'Europe du Sud et de couples asiatiques, avec des écarts sexués.

Plusieurs facteurs et mécanismes sont envisagés pour expliquer ces inégalités persistantes et différenciées, notamment les parcours de formation, le rôle des réseaux, la ségrégation professionnelle et les discriminations ethno-raciales et de genre.

Mots-clefs : Emploi, descendants d'immigrés, origines, mixité, genre, intersectionnalité, réseaux, discriminations.

**Access to employment and employment conditions
for young descendants of immigrants in France
Gender, Origins and mixed parentage**

Abstract

This research analyses access to employment and the forms and conditions of employment for young descendants of immigrants through the prism of origins, mixed parentage and gender, based on data from the 2013-2018 Labor Force Surveys.

We examine the professional integration of descendants of immigrants and the evolution of inequalities of origins with the increase of descendants of mixed couples. What are the combined effects of origins and mixed parentage on the employment of young adults? Do the descendants of mixed couples experience the same situations as the descendants of two immigrant parents or are they closer to young people without migratory background? Are the same trends observed according to origin, for women and men, in access to employment and employment conditions?

With comparable characteristics, inequalities according to origin persist in access to employment and in the forms and conditions of employment for the descendants of immigrants from North-Africa, Sub-Saharan Africa and Turkey, with variations according to origin, mixed parentage, gender and the indicator studied. The results appear differentiated, mitigated or contrasted, for the descendants of mixed couples of these origins, attesting to the interest of an intersectional approach. While “origin” penalties are reduced for some, they are maintained or even increased for others.

The integrating effect of mixity is more marked in terms of women's participation in the labour market and the role of networks; the activity of women from mixed couples is closer to that of women without migratory background. This effect appears to be more contrasted and differentiated according to gender and origin, on the risk of unemployment and on the forms and conditions of employment.

Precariousness affects women slightly more, in connection with the gendered segregation of jobs; men of several origins, who are also affected, turn more to self-employment to circumvent difficulties of access to stable employment and discriminations. Underemployment is more common among descendants of sub-Saharan Africa, who are over-represented in certain sectors.

Descendants of Southern European and Asian couples have a slight advantage in terms of access and employment conditions, with gender differences.

Several factors and mechanisms are considered to explain these persistent and differentiated inequalities, including educational pathways, role of networks, occupational segregation and ethno-racial and gender discrimination.

Key words: *Employment, descendants of immigrants, origins, intermarriage, intersectionality, networks, discrimination.*

INTRODUCTION

“Discriminations et origines : l’urgence d’agir”, le rapport récent du Défenseur des Droits (2020) alerte sur l’existence massive des discriminations. Liées à l’origine, celles-ci demeurent prégnantes sur le marché du travail, surtout dans l’accès à l’emploi. Les jeunes français issus de l’immigration, nés, scolarisés et socialisés en France devraient connaître les mêmes chances d’accès à l’emploi que les jeunes sans ascendance migratoire. Pourtant, nombre de recherches ont mis en exergue les difficultés d’accès à l’emploi et le sur-chômage des descendants d’immigrés du Maghreb et d’Afrique subsaharienne, ou encore de Turquie, les jeunes étant particulièrement concernés¹.

Plusieurs changements, qui ont marqué ces dernières décennies, peuvent influencer sur l’accès à l’emploi, les formes et conditions d’emplois des jeunes adultes :

Des vagues de migration successives ont contribué à la diversité des descendants d’immigrés - nés en France d’au moins un parent immigré -. En leur sein, la mixité des parents a augmenté : en 2015, la moitié des descendants ont un seul parent immigré ; lorsque les deux parents sont immigrés, ils viennent presque toujours du même pays (Brutel, 2017). La composition des couples mixtes a évolué.

Les niveaux d’éducation ont augmenté au bénéfice des filles, tendance confirmée récemment parmi les descendants d’immigrés quelle que soit l’origine (Brinbaum, 2019). Se pose alors la question de la transferrabilité de leurs diplômes sur le marché du travail. Suite à la crise économique de 2008, on a assisté à une hausse du chômage et à une dégradation des conditions d’emploi, des jeunes en particulier, avec une augmentation de la flexibilité et de la précarité et une diversité des formes d’emploi, s’écartant de la norme que constituait l’emploi salarié à temps complet en contrat à durée indéterminée (Simonnet *et al.*, 2013 ; Barret *et al.*, 2014 ; Gazier, 2016 etc.).

¹ Résultats obtenus à partir de diverses enquêtes de la statistique publique (Insee, Ined, Cereq) cf. Gaymu et Parant, 1996, Brinbaum et Werquin, 1997, 2004; Silberman et Fournier, 1999, 2006 ; Frickey et Primon, 2002, 2004, 2006; Dupray et Moullet, 2004 ; Meurs *et al.*, 2005, 2006; Silberman *et al.*, 2007 ; Aeberhardt *et al.*, 2010 ; Lefranc, 2010 ; Brinbaum et Guégnard, 2011 ; Aeberhardt et Rathelot, 2013; Brinbaum et Primon, 2013 ; Brinbaum *et al.*, 2015 ; Athari *et al.*, 2019, etc.

Dans le même temps, sous l'impulsion des directives européennes, se sont développées des politiques anti-discriminatoires, en faveur de l'égalité femme-homme et de la promotion de la diversité, mais celles-ci ont montré leurs limites (Simon, 2004 ; Béreni, 2009 ; Simon et Madoui, 2011 ; Miné, 2016).

Dans ce contexte, quels sont les effets de l'origine et de la mixité des parents, selon le sexe, dans le comportement d'activité, l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi des jeunes adultes ? Les descendants de couples mixtes connaissent-ils les mêmes situations que les descendants de deux parents immigrés, ou se rapprochent-ils des jeunes sans ascendance migratoire ? Autrement dit, les inégalités persistent-elles ou se réduisent-elles avec la mixité des parents ? Observe-t-on les mêmes tendances en fonction de l'origine migratoire et géographique ? Pour les femmes et pour les hommes ?

Cette recherche envisage de répondre à ces questions en mobilisant les données récentes des Enquêtes Emploi 2013-2018 de l'Insee. Elle interroge l'intégration professionnelle des descendants d'immigrés, compte tenu de l'augmentation des descendants de couples mixtes. Cette prise en compte systématique de la combinaison des origines et de la mixité des parents, en plus du genre, dans leur intersectionnalité (Crenshaw, 1991) à partir de données récentes et de plusieurs indicateurs, apporte une contribution supplémentaire. Elle enrichit la connaissance des processus d'intégration comme des discriminations.

Origines, mixité des parents et genre, des combinaisons peu explorées

Rares sont les recherches quantitatives qui ont exploré les inégalités de genre et d'origine détaillée, en distinguant les descendants d'un ou deux parents immigrés, dans l'accès et les conditions d'emploi des jeunes adultes, *a fortiori* à partir de données récentes. Certaines ont mis en évidence un cumul des inégalités d'origine et de sexe sur le marché du travail pour les femmes d'origine maghrébine (Dupray et Moullet, 2004 ; Brinbaum et Werquin, 2004 ; Frickey et Primon, 2004 et 2006), qualifiée de « double discrimination » (Meurs et Pailhé, 2008)² ; cette tendance est d'ailleurs confirmée pour

² Ces études ont été réalisées à partir d'enquêtes de la fin des années 90 - début 2000, respectivement du Céreq et de l'Insee (Étude de l'histoire familiale, 1999 pour l'étude de Meurs et Pailhé).

les descendantes du Maghreb, issues de couples mixtes ou non (*ibid.*). D'autres ont présenté des résultats plus mitigés en fonction de l'origine, sans distinguer la mixité des parents.

À partir de l'enquête *Trajectoires et Origines* (TeO) de 2008 conduite par l'Ined et l'Insee, qui permet de prendre en compte la diversité des origines, ont été mises en avant des différences d'insertion professionnelle, mais aussi de conditions d'emploi selon l'origine et le sexe (Brinbaum, Meurs, Primon, 2015). Parmi les jeunes adultes, à caractéristiques socio-démographiques similaires, le sur-chômage concerne les deux sexes chez les jeunes originaires du Maghreb, alors qu'il s'avère être une expérience masculine et non féminine parmi les descendants d'Afrique subsaharienne ou d'Asie du Sud-Est (Brinbaum et Primon, 2013). À l'inverse, parmi les jeunes originaires de Turquie, est observée une grande vulnérabilité au chômage des femmes et non des hommes. En emploi, les fils d'immigrés maghrébins et subsahariens apparaissent toujours pénalisés et bénéficient moins que la population majoritaire d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein, ce qui témoigne d'une « sélectivité de la précarité de l'emploi », marquée parmi les jeunes hommes (*ibid.*). Sept ans après la sortie du système éducatif, en 2011, les jeunes d'origine maghrébine occupent davantage des emplois de moindre qualité et se sentent moins satisfaits au travail que les jeunes sans ascendance migratoire de mêmes caractéristiques (Brinbaum et Issehnane, 2015, 2018). Néanmoins, ces études ne permettaient pas de considérer la mixité des parents du fait des effectifs.

À partir des enquêtes *Emploi 2005-2012*, Aaberhardt et Rathelot (2013) ont montré des écarts persistants dans les taux d'emploi selon les origines, alors que les écarts de salaire proviennent en très grande partie de différences d'âge et de niveau d'études. Les résultats sont similaires pour les hommes et pour les femmes. Les auteurs soulèvent la question de la mixité, sans finalement la prendre en compte, en raison des effectifs trop faibles pour distinguer les descendants d'un ou deux parents immigrés selon l'origine. Analysant l'ensemble de la population, ils mettent en avant la spécificité des jeunes : « Les écarts résiduels d'emplois sont d'autant plus grands que les individus appartiennent à des catégories dont l'accès à l'emploi est plus difficile (jeunes) » (*ibid.*).

De même, Minni et Okba (2014) analysent les écarts de taux d'emploi selon l'origine et le genre en 2012 et s'interrogent sur le rôle de la mixité des parents. « De 2007 à 2012, l'augmentation de la part des descendants d'immigrés dans la population de 15-64 ans a été plus forte pour les descendants d'immigrés ayant un seul parent immigré que pour ceux ayant deux parents immigrés ». Ils présentent des écarts dans les taux d'activité et de chômage selon l'origine et la mixité, avec une probabilité d'activité des descendantes d'immigrés originaires d'Afrique plus élevée lorsqu'un seul parent est immigré.

À partir des enquêtes Emploi récentes, Athari et *al.* (2019) comparent les inégalités d'origine dans l'emploi et les salaires entre générations - immigrés, descendants et population majoritaire –, sur l'ensemble de la population, pour les populations masculine et féminine, sans considérer la mixité des parents. Ce que nous proposons ici, à partir des mêmes données, en nous centrant sur les jeunes adultes, descendants d'un ou deux parents immigrés ou sans ascendance migratoire.

Les travaux ont été limités par l'invisibilité des descendants d'immigrés dans les enquêtes, même si nombre d'entre elles permettent d'identifier l'origine des descendants³, mais aussi par des contraintes méthodologiques. Les chercheurs sont souvent confrontés à la faiblesse des effectifs lorsqu'il s'agit de distinguer à la fois l'origine détaillée et le sexe, a fortiori la mixité des parents, dans les enquêtes représentatives de la population, d'autant plus concernant les jeunes. Si de rares travaux qui croisent ces trois dimensions se centrent sur les groupes les plus nombreux d'origine maghrébine, voire d'Europe du Sud (Meurs et Pailhé, 2008), le plus souvent, les descendants de couples mixtes sont analysés comme un seul groupe⁴. Cette catégorie, qui a augmenté au fil des années, est toutefois hétérogène. Considérer ces changements démographiques et sociologiques et leur implication sur le devenir des « nouvelles »

³ Des enquêtes de la statistique publique identifient l'origine migratoire et géographique des descendants d'immigrés à partir du lieu de naissance et de la nationalité des parents depuis les années 1990, 2005 pour les enquêtes Emploi.

⁴ Démarche que j'ai d'ailleurs suivie dans mes travaux antérieurs, pour des raisons d'effectifs ; les descendants de couples mixtes, dans leur ensemble, se rapprochaient de la population majoritaire dans leurs trajectoires scolaires, leur insertion professionnelle et leur emploi, voire se situaient dans une position intermédiaire entre les descendants de deux parents immigrés et la population majoritaire.

générations issues de familles mixtes fournit une autre façon de comprendre la société et ses transformations (Alba *et al.*, 2018 ; Alba, 2020).

Les conditions d'insertion et d'emploi des descendants de couples mixtes pourraient être meilleures que celles des descendants de deux parents immigrés, voire similaires à celles des personnes sans ascendance migratoire, dans la perspective d'une "intégration"⁵ progressive (Gordon, 1964 ; Alba et Nee, 2003) ; les mariages mixtes ont été considérés comme un indicateur important d'intégration des immigrants dans la société d'accueil (Gordon, 1964 ; Safi, 2008), avec une diminution des frontières sociales et culturelles entre groupes (Alba, 2005 ; Alba et Foner, 2015). Elles pourraient cependant être proches des descendants de deux parents immigrés, et les inégalités d'origine sur le marché du travail pourraient persister notamment pour des groupes racisés, dans un processus d'« assimilation segmentée » (Portes et Zhou, 1993) avec des trajectoires de mobilité intergénérationnelle, mais aussi des opportunités moindres, bloquées par des barrières sociales, économiques et des discriminations (Portes et Rumbaut, 2001 ; Portes *et al.*, 2009 *etc.*)⁶.

Le lien entre mixité des parents et intégration a en effet été remis en question à travers des études réalisées en Europe et aux Etats-Unis ; il demeure incertain, notamment lorsqu'un parent appartient à une minorité « visible », le descendant de couple mixte peut être stigmatisé et subir des discriminations (Song, 2009 ; Rodriguez-Garcia, 2006 ; Kalmijn, 2015 ; Osanami Törnngren *et al.*, 2019).

Ainsi, les jeunes issus de couples mixtes, de par leurs caractéristiques - diplômes, origines sociales, lieu de résidence, activité des parents, capital social *etc.* -, supposées plus proches de celles des jeunes sans ascendance migratoire, peuvent avoir un accès à l'emploi et des conditions plus favorables et moins subir de discriminations à l'embauche. Ils sont cependant susceptibles d'être exposés aux mêmes discriminations que les descendants de deux parents immigrés, en fonction de leur patronyme et de leur

⁵ En anglais, le terme utilisé est « assimilation ». Le concept, s'il n'a pas le même sens aux Etats-Unis et en Europe, a aussi évolué (Alba et Foner, 2015).

⁶ Ces théories ont été développées pour analyser l'incorporation des secondes générations dans la société américaine. Les travaux sur les descendants d'immigrés de couples mixtes sont plus récents.

couleur de peau notamment - des signes d'altérité qui ne sont pas mesurables à partir des données -.

Pour résumer les hypothèses, les descendants de couples mixtes peuvent alors rencontrer des situations sur le marché du travail proches de celles des jeunes sans ascendance migratoire ou des descendants de couples d'immigrés, voire être en position intermédiaire. Les effets de la mixité des parents sont susceptibles de varier selon l'origine et les caractéristiques des parents⁷ ; mais aussi selon le sexe, en fonction des stéréotypes et stigmatisations à leur encontre. Du fait de la ségrégation sexuée des emplois, on s'attend aussi à des effets différenciés entre hommes et femmes.

Dans cette perspective, notre recherche analyse l'accès à l'emploi et les formes d'emploi des jeunes descendants d'immigrés comparés aux jeunes sans ascendance migratoire, en prenant systématiquement en compte les effets des origines, de la mixité des parents et du sexe. Outre l'approche intersectionnelle, elle tient compte de l'évolution de la composition des descendants d'immigrés avec l'augmentation des descendants de couples mixtes⁸. Elle vise à mesurer les écarts de situation sur le marché du travail - les désavantages ou éventuels avantages, ou encore les pénalités d'origine, au sens de « ethnic penalties » ou « ethnic premia » (Heath et Cheung, 2007) - entre groupes d'origines et population majoritaire, femmes et hommes, à caractéristiques comparables -, en mobilisant les données des Enquêtes Emploi 2013-2018. Ces données compilées sur plusieurs années permettent d'avoir des effectifs importants sur les années récentes et de considérer plusieurs indicateurs d'insertion et de qualité de l'emploi.

La première partie revient sur la méthodologie, avec un point sur la source, la construction de l'origine combinée avec la mixité des parents et les méthodes utilisées ; sont ensuite présentés les résultats empiriques, tout d'abord sur l'hétérogénéité des descendants d'immigrés selon l'origine et la mixité des parents ; puis sur l'accès à

⁷ En particulier, la composition « ethno- raciale » des parents.

⁸ Cette approche permet une perspective temporelle en comparant les « deuxièmes générations » – nées en France de deux parents immigrés (G2) – aux « deuxièmes générations et demi » (G2.5) - nées en France de couples mixtes – et à la population majoritaire.

l'emploi des jeunes (deuxième partie), suivi des caractéristiques des emplois occupés (troisième partie), enfin la conclusion et les perspectives.

DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

SOURCE, CHAMP ET CONSTRUCTION DES ORIGINES

Cette étude est réalisée à partir des données cumulées des enquêtes Emploi de 2013 à 2018 de l'Insee. L'objectif est de comparer les descendants d'immigrés aux personnes sans ascendance migratoire nées, socialisées et scolarisées en France ; les immigrés et natifs d'Outremer sont hors-champ (cf. définitions ci-dessous). Le champ concerne les personnes nées en France métropolitaine, âgées de 18 à 35 ans, vivant dans des ménages ordinaires en France métropolitaine, ayant terminé leurs études initiales - soit 463 601 observations, dont 290 376 actifs (Tableau A1) - ; ce choix, afin de se centrer sur les jeunes adultes, les plus vulnérables sur le marché du travail et les plus affectés par la crise économique, et d'analyser leur accès à l'emploi et les conditions d'emploi, tout en ayant un peu de recul dans la durée.

Définitions et construction des origines

L'enquête Emploi permet, depuis 2005, d'identifier les descendants d'immigrés à partir du lieu de naissance du jeune, du pays de naissance et de la nationalité des parents, et de retenir leur origine migratoire et géographique.

Un **descendant d'immigré** est une personne née en France d'au moins un parent immigré - né de nationalité étrangère à l'étranger -.

Il peut être issu de deux parents immigrés ou de **couples mixtes**, soit d'un parent immigré et d'un parent sans ascendance migratoire directe.

Une personne **sans ascendance migratoire** (directe) - ou de la **population majoritaire** - est une personne qui n'est ni immigrée, ni descendante directe d'immigrés.

L'**origine** des descendants est construite à partir du lieu de naissance des parents. Sont retenus comme groupes d'origines : les descendants d'immigrés d'Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal), du Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie), d'Afrique

subsaharienne, d'Asie du Sud-Est (Vietnam, Laos, Cambodge et Chine), de Turquie et d'autres pays. La catégorie « autres pays », très hétérogène, est rarement présentée.

Origine et mixité

Une des contributions de cette étude est de prendre en compte simultanément dans l'analyse, outre le sexe, l'origine détaillée et la mixité des parents. Pour chaque origine, sont distingués les descendants de deux parents immigrés et ceux de couples mixtes (Tableau A2). Pour simplifier, nous utilisons le terme « mixité », qui concerne ici la mixité des parents - et non la mixité des couples parmi les jeunes adultes -. De même, lorsque le terme « origine » n'est pas spécifié, il s'agit de l'origine migratoire ou géographique.

VARIABLES ET MODELISATIONS

Indicateurs de situation sur le marché du travail

Plusieurs indicateurs sont considérés (cf. encadré 1 pour les définitions) :

1. *le statut d'activité* : être en emploi, au chômage ou en inactivité à la date de l'enquête.
2. *les conditions d'emploi* (parmi les actifs occupés) : statut et type de contrat (non salarié, salarié en emploi à durée indéterminée (EDI) ou déterminée (EDD)) ; temps de travail (être à temps plein ou à temps partiel) ; sous-emploi ou temps partiel contraint.

D'autres indicateurs tels que les salaires, l'accès aux positions professionnelles et aux emplois qualifiés notamment, sont étudiés par ailleurs⁹.

3. *le mode d'accès à l'emploi* est étudié pour éclairer les différences d'accès à l'emploi.

⁹ Les résultats ne sont pas présentés faute de place mais feront l'objet de publications ultérieures. Des indicateurs subjectifs de la qualité de l'emploi sont également pris en compte à partir d'autres enquêtes.

Encadré 1 : Définitions des concepts au sens du Bureau international du travail (BIT)

L'enquête Emploi en continu (EEC) est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le BIT.

- **Emploi** : avoir effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence ou être absent de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.
- **Sous-emploi** : défini par les personnes à temps partiel déclarant qu'elles souhaiteraient travailler davantage.
- Un **chômeur** est une personne de 15 ans ou plus, n'ayant pas eu d'activité rémunérée lors d'une semaine de référence, disponible pour occuper un emploi dans les 15 jours et qui a recherché activement un emploi dans le mois précédent (ou en a trouvé un commençant dans moins de trois mois).
- Un **inactif** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui n'est ni en emploi ni au chômage.
- **Halo autour du chômage** : il est composé de personnes inactives au sens du BIT, mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes sans emploi qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler et des personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

Modélisations statistiques

En vue de mesurer les effets des origines et de la mixité sur l'accès et la qualité de l'emploi des jeunes adultes, ont été estimés des modèles statistiques - régressions logistiques -, séparément pour les hommes et pour les femmes ; dans la mesure où les comportements d'activité comme les situations d'emploi des descendants d'immigrés peuvent varier selon le genre et que les facteurs peuvent avoir des effets différenciés pour la population masculine et féminine¹⁰.

La même démarche est réalisée pour analyser les différents indicateurs¹¹. Des modèles successifs permettent de démêler les effets des origines des autres facteurs.

- Un premier modèle (M1) prend en compte les origines et la mixité seules, plus l'année d'enquête, en vue de mesurer les écarts bruts de situation sur le marché du travail entre les descendants et la population sans ascendance migratoire, selon l'origine et la mixité.
- Sont ajoutées ensuite les caractéristiques individuelles, sociodémographiques et contextuelles : l'âge en trois positions (18-24 ans, 25-29 ans et 30-35 ans), la situation

¹⁰ Par exemple, les travaux précédents ont montré que la situation familiale et le nombre d'enfants avaient des effets différenciés sur le comportement d'activité et l'accès à l'emploi des femmes et des hommes. Nous comparons ici les effets combinés de l'origine et de la mixité selon le sexe.

¹¹ Les régressions logistiques sont binomiales lorsque la variable est binaire, multinomiales lorsqu'elle comporte plusieurs modalités.

familiale et l'activité du conjoint (cf. Aeberhardt *et al.*, 2010), le nombre d'enfants, le lieu de résidence (en zus ou non, en Ile de France ou non) (M2)

- le niveau d'éducation (diplôme le plus élevé détaillé en 10 modalités) et l'expérience professionnelle (M3).

- le secteur de l'entreprise enfin, pour l'analyse des canaux de recrutement et des conditions d'emploi, dans la mesure où ils peuvent être corrélés (M4)¹².

- Un modèle supplémentaire contrôle des origines sociales pour analyser l'accès à l'emploi puis les modes de recrutement (M3b ou M4b respectivement). Cette variable permet de mesurer dans une certaine mesure le capital familial et social.

Faute de place, seuls les premiers et derniers modèles sont présentés.

Sont retenus les effets marginaux, estimés par une régression logistique, par rapport à la probabilité au point moyen, afin de fournir, pour chaque indicateur étudié, une mesure, selon l'origine et la mixité, des écarts à la population sans ascendance migratoire - en points de pourcentage -, par sexe, en contrôlant des caractéristiques socio-démographiques et de l'emploi.

Pour rendre les résultats plus visibles, les écarts selon l'origine sont présentés sous forme de graphiques, pour le premier (M1) et le dernier modèle (Md). Pour plus de précisions, les résultats sont également présentés dans des tableaux en annexe.

Soulignons que nous estimons ici des corrélations, et non des causalités. Ces modélisations sont utilisées davantage comme techniques descriptives, avec contrôles.

Les écarts inexplicables – ou résidus statistiques – peuvent être attribués en partie à de la discrimination, parmi d'autres facteurs - tels que les réseaux de relations que nous étudions ici -. L'interprétation des écarts inexplicables demeure prudente.

¹² Ce dernier modèle n'est pas présenté lorsque les effets de l'origine sont inchangés.

RÉSULTATS

1. Les descendants d'immigrés : hétérogénéité et diversité selon l'origine géographique et la mixité des parents

La diversité des descendants d'immigrés, bien documentée (Borel, 2006, Beauchemin *et al.*, 2015), rend compte des vagues de migration et des histoires migratoires. Les descendants d'immigrés ne constituent pas un groupe homogène ; ils diffèrent selon leur origine migratoire, leurs caractéristiques individuelles (âge, origines sociales, situation familiale), leur niveau d'éducation et leur lieu de résidence (tableau A1 en annexe), autant de facteurs qui influent sur l'accès à l'emploi et sur sa qualité.

La part de descendants de couples mixtes est variable selon le groupe d'origine, en lien avec l'ancienneté de la migration et le taux d'endogamie - ou d'exogamie - au sein de chaque groupe (Tableau A2). Alors qu'environ sept jeunes originaires d'Europe du Sud sur dix (69 %) sont issus de couples mixtes, ils sont environ un tiers parmi les descendants d'Afrique subsaharienne, du Maghreb ou d'Asie du Sud-Est (35%, 37% et 33%) et seulement un peu plus d'un sur 10 parmi les descendants de Turquie (12%). Ainsi, on observe très peu de mixité parmi ces derniers où l'endogamie reste forte.

Les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne et de Turquie, issus de migrations plus récentes, sont en moyenne plus jeunes : environ la moitié ont moins de 25 ans, contre 38% des jeunes sans ascendance migratoire. Les personnes issues de couples mixtes sont aussi systématiquement plus jeunes en moyenne que celles issues de deux parents immigrés (par exemple, 45% des descendants de parents européens du Sud ont entre 30 et 35 ans, alors qu'ils sont 33% parmi les descendants de couples mixtes).

Outre l'âge, les descendants d'immigrés n'ont pas les mêmes origines sociales selon leur origine géographique, mais aussi selon qu'ils soient issus de couples mixtes ou non (Tableau A3) ; les descendants de couples mixtes ont en moyenne des origines sociales plus favorisées avec des écarts selon l'origine. La proportion de parents ouvriers et employés atteint 70% parmi les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et de Turquie, alors qu'elle descend à environ 50% pour les descendants de couples mixtes de ces origines. La part de familles composées d'un père ouvrier/employé et d'une mère inactive est particulièrement élevée au sein des deux

derniers groupes (38 % et 36 %) et diminue au sein des couples mixtes (13% et 22 % respectivement). À l'inverse, la part de familles cadres augmente sensiblement des couples non mixtes aux couples mixtes : elle passe de 3 % à 15% pour les descendants maghrébins, de 7 % à 26% pour ceux originaires d'Afrique subsaharienne et de 13% à 29 % parmi ceux originaires d'Asie du Sud-Est, dépassant même la population majoritaire (22%). La composition sociale des familles de couples mixtes se rapproche ainsi de celles des familles sans ascendance migratoire.

Les écarts sont également visibles pour le lieu de résidence en zone urbaine sensible (zus). Alors que les descendants d'immigrés des trois mêmes groupes - Maghreb, Afrique subsaharienne, Turquie - sont plus nombreux à résider en zus que les autres, un écart s'observe entre descendants de couples non mixtes et mixtes (passant respectivement de 26% à 15%, 27% à 14 % et 29 % à 19 %), traduisant une tendance à la mobilité résidentielle des couples mixtes ; ou encore le milieu socio-économique plus favorisé des descendants de couples mixtes. Les descendants d'Europe du Sud sont minoritaires à résider en zus (6% et 4%) et proches de la population majoritaire, les descendants d'Asie du Sud-Est se retrouvent dans une situation intermédiaire (16% et 9% respectivement).

On observe ainsi une élévation des origines sociales et une moindre ségrégation résidentielle pour les enfants de couples mixtes, quelle que soit l'origine. Cette composition sociale des familles et leur lieu de résidence peuvent avoir des effets sur les niveaux d'éducation de leurs enfants puis par ricochet sur leur devenir professionnel.

Des descendantes d'immigrées plus diplômées avec des variations selon l'origine et la mixité des parents

Le niveau d'éducation varie fortement selon les origines et le sexe, à l'avantage des femmes, et dans une moindre mesure selon la mixité des parents (figures 1a et 1b). La part de sans diplôme - avec au plus le brevet - s'élève à 16 % pour les jeunes hommes et 12 % pour les jeunes femmes. Les descendants d'immigrés sont davantage concernés en moyenne, à l'exception des descendants d'immigrés asiatiques.¹³

¹³ En moyenne, 21% des descendants d'immigrés n'ont pas de diplôme - au plus le brevet - contre 13% de la population majoritaire. La proportion des diplômés peut être un peu sous-estimée dans la mesure où ils sont plus

- En comparaison des **hommes** sans ascendance migratoire (15%), cette part double parmi les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne et atteint 43 % parmi les hommes d'origine turque (par leurs deux parents). On observe relativement peu d'écart selon la mixité (1 à 3 points), allant jusqu'à 5 points parmi les descendants d'Afrique subsaharienne, avec un taux plus faible parmi ceux issus de couples mixtes.

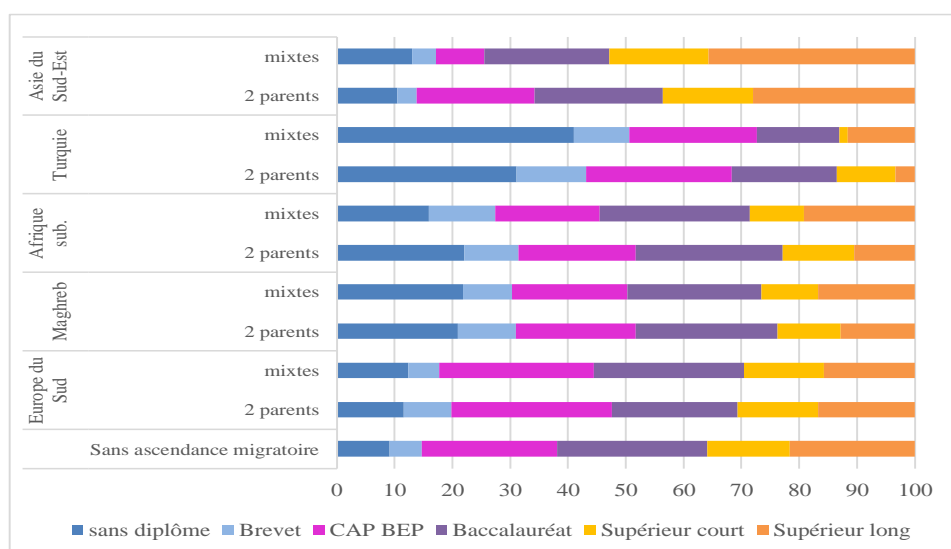
Ces taux élevés de non diplômés parmi les jeunes hommes de ces trois groupes d'origine apparaissent très inquiétants pour la suite des parcours, compte tenu du rôle du diplôme sur le marché du travail français. Ce constat, déjà mis en évidence à partir de nombreuses enquêtes statistiques¹⁴, n'évolue malheureusement pas au fil des années.

- Parmi les **femmes**, la part de non diplômées apparaît plus faible que chez les hommes, quelle que soit l'origine et la mixité des parents ; avec toutefois des taux supérieurs à ceux des femmes sans ascendance migratoire (11%), chez les descendantes d'immigrées maghrébine (18 à 19% respectivement selon la mixité), d'Afrique subsaharienne (21 % et 13 %), et tout particulièrement de Turquie (31 %), comparés aux descendantes d'immigrés d'Europe du Sud (13-14 %) et d'Asie du Sud-Est (9-11 %), proches des femmes sans ascendance migratoire. Ainsi, les écarts selon la mixité s'observent surtout pour les descendantes d'Afrique subsaharienne, davantage diplômées lorsqu'elles sont issues de couples mixtes.

jeunes, un certain nombre poursuivent leurs études. Le champ de l'étude centré sur les actifs et inactifs hors études, tend à sous-représenter les plus jeunes et ceux qui poursuivent leurs études ; les effets de structure par âge seront contrôlés dans les modèles.

¹⁴ À partir des panels de la Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), des enquêtes Génération du Céreq, de l'enquête TeO (2008) etc., sur les deux dernières décennies (cf. notamment, Brinbaum et Kieffer, 2009 ; Brinbaum et Guégnard, 2011 ; Brinbaum et Primon, 2013 ; Brinbaum, 2019).

Figure 1a : Diplôme le plus élevé selon l'origine et la mixité des parents parmi les hommes (%)

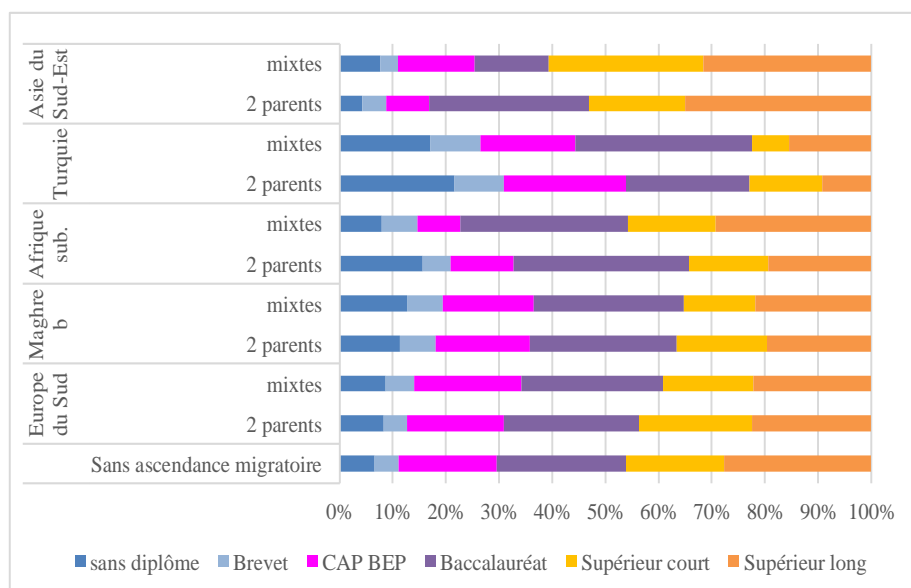


Note : « 2 parents » = descendants de deux parents immigrés ; « mixtes » = descendants de couples mixtes, soit d'un parent immigré et d'un parent sans ascendance migratoire.

Lecture : 20 % des descendants de couples d'immigrés d'Europe du Sud n'ont pas de diplôme (ou au plus le brevet) ; ils sont 17 % parmi les descendants de couples mixtes.

Champ : Personnes de 18-35 ans, hors études. Source : Enquêtes emploi 2013-2018, Insee.

Figure 1b : Diplôme le plus élevé selon l'origine et la mixité des parents parmi les femmes (%)



Note : « 2 parents » = descendants de deux parents immigrés ; « mixtes » = descendants de couples mixtes, soit d'un parent immigré et d'un parent sans ascendance migratoire.

Lecture : 12 % des descendantes de couples d'immigrés d'Europe du Sud n'ont pas de diplôme (ou au plus le brevet) ; elles sont 14 % parmi les descendantes de couples mixtes.

Champ : Personnes de 18-35 ans, hors études. Source : Enquêtes emploi 2013-2018, Insee.

À l'autre extrême, les diplômés du supérieur sont bien plus nombreux parmi les femmes (45% contre 35% parmi les hommes), quelle que soit l'origine, confirmant ici l'avantage scolaire des filles descendantes d'immigrés mise en évidence au fil des enquêtes depuis la fin des années 90¹⁵. En général, les descendants de couples mixtes sont davantage diplômés que les descendants de deux parents immigrés, mais cette tendance ne se vérifie pas pour tous les groupes et l'écart est variable selon l'origine géographique.

Il est de nouveau particulièrement visible au sein des descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne, pour les filles (46% contre 34%) et dans une moindre mesure pour les garçons (29% contre 23%). Soulignons une forte polarisation pour ces groupes, avec un taux important de sans diplôme d'un côté, des diplômés du supérieur de l'autre. Les descendant.es d'immigrés asiatiques se caractérisent par une forte proportion de diplômés du supérieur, plus élevée encore parmi les descendants de couples mixtes (53% contre 44% parmi les hommes ; respectivement 61% et 53% parmi les femmes), dépassant les taux des jeunes sans ascendance migratoire (respectivement 36% et 46%). En outre, ils ont davantage suivi des filières scientifiques ou sont passés par des grandes écoles, particulièrement les femmes (19% ont un BTS-DUT, 29 % un diplôme supérieur à Bac+3). Ces résultats confirment leur réussite scolaire.

En revanche, les descendants d'immigrés turcs affichent les taux les plus bas (16% pour les hommes, 27 % pour les femmes), même si les femmes ont sensiblement progressé depuis quelques années et d'une génération à l'autre, entre les immigrées et les secondes générations¹⁶. Elles sont aussi sur-représentées parmi les diplômées du professionnel, ont plus souvent un CAP-BEP, comme les hommes de ce groupe ou d'origine portugaise.

Ces disparités de niveaux scolaires selon l'origine s'expliquent en premier lieu par leurs origines sociales, en lien avec la ségrégation sociale et résidentielle. Des modélisations¹⁷

¹⁵ Cf. la note précédente.

¹⁶ Un progrès est notable au fil des années et des générations : les descendantes d'immigrés turcs affichaient des niveaux d'éducation plus faibles dans l'enquête TeO de 2008. A partir des enquêtes Emploi récentes, les secondes générations sont bien plus diplômées que les premières générations (Brinbaum, 2018b).

¹⁷ Des modèles statistiques ont été réalisés pour expliquer la probabilité d'être sans diplôme puis diplômé.e du supérieur, en contrôlant de l'origine, la mixité, l'année de l'enquête, l'âge, les origines sociales, la résidence en zus – celle-ci a pu toutefois évoluer -. L'absence de variables, telles que les langue(s) parlée(s) en famille, la taille de la fratrie, le contexte scolaire, peuvent expliquer une partie des écarts persistants selon l'origine.

indiquent qu'une fois contrôlés des effets de structures, les descendantes de couples mixtes ne se distinguent plus des jeunes femmes sans ascendance migratoire, sur la propension à être sans diplôme (Figures A1 en annexe). Un désavantage persiste pour les descendantes de couples d'immigrés turcs (+5.7) et d'Afrique subsaharienne (+2.3), avec un avantage maintenu pour celles d'origine asiatique (-4.8). Pour les hommes, les écarts subsistent pour la plupart des groupes, particulièrement pour les descendants d'immigrés turcs ; un avantage existe également pour ceux d'origine asiatique (par leurs deux parents).

Rappelons aussi que les aspirations scolaires des familles varient selon les groupes d'origine - même s'il existe des différences internes en fonction des caractéristiques des familles - ; en particulier, les familles portugaises et turques valorisent davantage les filières et diplômes professionnels - plus particulièrement pour les garçons -, alors que les familles maghrébines valorisent les filières générales et les études dans l'enseignement supérieur, cherchant plutôt une mobilité sociale, et un évitement des conditions d'emploi et métiers occupés par les parents¹⁸ ; les familles asiatiques manifestent aussi des aspirations scolaires particulièrement élevées, vers des diplômes généraux et des études supérieures (Brinbaum, 2019).

Enfin, la situation familiale et le nombre d'enfants varie sensiblement selon l'origine et la mixité des parents. Alors que les jeunes femmes originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie sont plus nombreuses à avoir des enfants que les femmes sans ascendance migratoire (48%), ce pourcentage est plus faible parmi les descendantes issues de couples mixtes qui se rapprochent de la population majoritaire (respectivement 48 % et 53 % pour les descendantes d'Europe du Sud mixtes et non mixtes, 51 % et 57 % pour les descendantes du Maghreb et 51 % et 61 % pour celles originaires d'Afrique subsaharienne). Ces écarts, en lien avec leur âge respectif, renvoient aussi à des modèles culturels qui semblent s'estomper dans une certaine mesure.

Compte tenu des différences de composition entre jeunes descendants d'immigrés et sans ascendance migratoire, à la fois selon l'origine migratoire et la mixité des parents,

¹⁸ Cf. notamment Beaud et Pialoux, 1999 ; Beaud, 2002 ; Brinbaum, 2002, 2019 ; Brinbaum, Kieffer, 2005, 2009.

en termes de caractéristiques individuelles notamment (âge, situation familiale, origines sociales, niveau d'éducation, lieu de résidence), tous ces facteurs seront pris en compte dans l'analyse de l'accès à l'emploi et de la qualité de l'emploi. Compte tenu du rôle des diplômés sur le marché du travail français, se pose la question de leur transferrabilité dans l'emploi en fonction de l'origine pour les femmes et pour les hommes.

2. Accès à l'emploi : Inégalités selon l'origine, la mixité des parents et le genre

Dans cette partie, on analyse la situation sur le marché du travail des jeunes adultes, plus particulièrement leur participation au marché du travail et accès à l'emploi, avant de se centrer sur les personnes actives occupées pour examiner leurs conditions d'emploi (partie 3).

Les jeunes adultes peuvent se retrouver en emploi (actif occupé), au chômage, inactif (hors études). Ces catégories sont mesurées avec les définitions du BIT (Encadré 1). Ainsi, des personnes ayant travaillé quelques heures dans la semaine de référence sont classées en emploi ; des personnes au chômage sans rechercher activement un emploi sont classées parmi les inactifs - le halo du chômage permet néanmoins de les repérer - (Encadré 2). Ces définitions présentent toutefois des limites pour analyser la situation des jeunes adultes. Ces indicateurs ont tendance à gonfler la part d'inactifs, mais aussi d'actifs occupés, et de sous-estimer la part de chômage. Ils s'avèrent moins adaptés pour les jeunes, pour lesquels les frontières entre inactivité, emploi et chômage sont mouvantes et parfois floues.

La situation sur le marché du travail varie selon l'origine migratoire, avec des écarts selon la mixité des parents et selon le sexe (Tableau 1 & figures 2). L'emploi des jeunes descendants d'immigrés est bien plus faible en moyenne que celui des jeunes sans ascendance migratoire (70 % pour les hommes, 64 % pour les femmes contre respectivement 81 % et 76%), avec des différences notables selon l'origine. Les femmes sont en moyenne moins en emploi que les hommes, parce qu'elles sont deux fois plus inactives (15 contre 7 %) et sont, en revanche, légèrement moins au chômage que ces derniers (11 % contre 13 %). Les écarts sexués apparaissent particulièrement élevés selon la mixité des parents, en lien avec l'inactivité.

Tableau 1 : Statut d'activité au sens du BIT selon l'origine, la mixité et le sexe (en %)

Selon l'origine	Hommes			Femmes			
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité	
Sans ascendance migratoire	81	12	7	76	11	13	
Europe du Sud	82	12	6	76	11	13	
Maghreb	61*	27	12	55	18	27	
Afrique subsaharienne	60	26	14	62	19	19	
Turquie	63	26	11	43	17	40	
Asie du Sud-Est	81	12	7	78	9	13	
Total	80	13	7	74	11	15	
Selon l'origine et la mixité des parents							
Europe du Sud	2 parents immigrés	85	10	5	77	11	12
	couples mixtes	80	14	6	75	11	14
Maghreb	2 parents immigrés	61	28	11	51,5	18,5	30
	couples mixtes	61	26	13	62	16	22
Afrique subsaharienne	2 parents immigrés	61	26	13	60	19	21
	couples mixtes	59	25	16	66	18	16
Turquie	2 parents immigrés	62	26	12	41	17	42
	couples mixtes	68	26	6	70	17	13
Asie du Sud-Est	2 parents immigrés	80	13	7	80	8	12
	couples mixtes	82	12	6	74	11	15

Source : Enquêtes Emploi 2013-2018, Insee. Champ : Individus de 18-35 ans nés en France métropolitaine, études exclues.

Lecture : 61 % des hommes descendants d'immigrés maghrébins sont en emploi, 27 % au chômage et 12 % inactifs. Ils sont respectivement 61 %, 28 % et 11 % parmi les descendants de couples maghrébins et 61 %, 26 % et 13 % parmi les descendants de couples mixtes.

- Au sein de la **population masculine**, comparé aux hommes sans ascendance migratoire (81%), l'emploi est bien plus faible pour les descendants du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie (entre 60 % et 63 %, soit environ 20 points d'écart), qui se retrouvent plus souvent au chômage (+13 à 15 points) ou en inactivité (+ 5 à 6 points, cf. figure 2a). En revanche, les descendants d'Asie du Est et d'Europe du Sud sont autant en emploi que les hommes sans ascendance migratoire, voire davantage.

Pas ou peu de variation existe selon la mixité des parents, sauf pour deux groupes, avec des effets inverses : les descendants d'immigrés turcs sont moins en emploi (-6 points) et davantage inactifs, alors que les descendants d'Europe du Sud sont davantage en emploi (+5 points), lorsque les deux parents sont immigrés. Ces derniers dépassent même les hommes sans ascendance migratoire. Les descendants d'immigrés

maghrébins, d'Afrique subsaharienne et turcs, connaissent, quant à eux, un chômage élevé, indépendamment de la mixité.

- Au sein de la *population féminine*, les écarts sont encore plus visibles selon l'origine et la mixité des parents, en lien avec l'inactivité. Particulièrement faible chez les descendantes turques (43 %), la part en emploi est la plus élevée chez les descendantes d'Asie du Sud-Est et d'Europe du Sud (respectivement 74 % et 76 %), avec un niveau similaire à celui des femmes sans ascendance migratoire.

Le chômage apparaît plus fort parmi les descendantes d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie - toutefois inférieur à celui des hommes -, mais ces dernières se distinguent surtout par leur inactivité, sensiblement supérieure, particulièrement lorsque les deux parents sont immigrés (respectivement 30 %, 21 % et 42% pour chaque origine, contre 22 %, 16 % et 13 % - avec des effectifs limités pour ce groupe -, pour les descendantes de couples mixtes).

L'inactivité des jeunes femmes baisse donc des familles de couples d'immigrés aux familles mixtes : la participation au marché du travail des femmes issues de couples mixtes se rapproche ainsi de celles des femmes sans ascendance migratoire. Ces comportements reflètent des modèles culturels et plus traditionnels qui s'estompent d'une génération à l'autre, avec la mixité, au fil du temps, en lien avec l'élévation des niveaux d'éducation.

Ainsi, les écarts selon la mixité sont notables sur le comportement d'activité des femmes et non sur le chômage. Pour certaines toutefois, l'inactivité peut apparaître comme une alternative au chômage, face aux difficultés pour trouver un emploi. « Choix » ou contrainte ? Les raisons de l'inactivité diffèrent sensiblement selon le sexe, l'origine et la mixité – cf. Encadré 2 -.

Figures 2 : Effets des origines sur le statut d'activité par sexe (AME – M1)

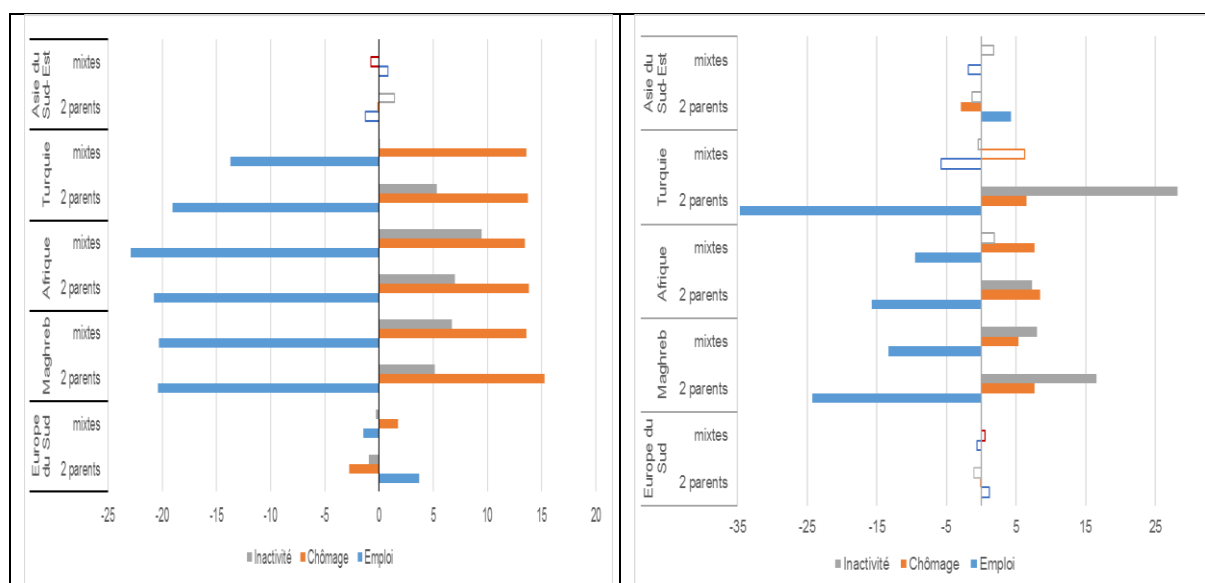


Figure 2a : Hommes - Modèles M1

Figure 2b : Femmes - Modèles M1

Champ : 18-35 ans, hors études. Source : Enquêtes Emploi 2013-2018, Insee.

Note : Ecarts - en points de pourcentage- de la probabilité d'être dans chaque situation pour les descendants d'immigrés selon l'origine par rapport à la population sans ascendance migratoire. Les barres vides indiquent des résultats non significatifs (à partir de 10%).

Lecture : Par rapport aux hommes sans ascendance migratoire, les descendants de couples magrébins ont une probabilité inférieure de -20.4 points d'être en emploi, +13.6 points au chômage, +6.7 points en inactivité.

Un chômage élevé parmi les hommes de plusieurs groupes, notamment issus de couples mixtes

Si les écarts entre femmes et hommes demeurent élevés au niveau de l'inactivité, les femmes sont moins au chômage que les hommes, quelle que soit l'origine, avec des écarts sexuels plus élevés parmi les groupes les plus en difficultés (entre 7 à 9 points d'écarts). Ces écarts sont notables, en défaveur des hommes, parmi les descendants de couples mixtes (10 points d'écart pour ceux d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne). Cette tendance en faveur des femmes se retrouve parmi les actifs (Tableau A4 en annexe)¹⁹.

Cette tendance au rapprochement, voire à l'avantage des femmes pour les descendantes de certaines origines, notamment issues de couples mixtes, mérite d'être soulignée. Elle

¹⁹ Les taux de chômage entre femmes et hommes convergent pour la population majoritaire (12 % et 13 % respectivement) et pour les descendants d'immigrés d'Europe du Sud, alors que les hommes d'origine maghrébine et africaine (hors Maghreb) ont des taux supérieurs (30 % contre 24 % des femmes, soit 6 points d'écart), et tout particulièrement les descendants d'immigrés maghrébins issus de couples mixtes (- 9 points). Il est possible toutefois que des femmes découragées face aux difficultés d'accès à l'emploi, restent inactives. Ce rapprochement au niveau du chômage ne tient pas compte de la qualité des emplois (étudiée dans la partie suivante).

pourrait s'expliquer notamment par leur niveau d'éducation supérieur à celui des hommes, accru encore parmi les descendantes de couples mixtes. Elle peut aussi résulter de la dégradation des emplois dans les secteurs masculins, suite à la crise, et de l'augmentation des emplois dans des secteurs plus féminisés (Simonnet et *al.*, 2013 ; di Paola et *al.*, 2017) ; ou encore d'une stigmatisation renforcée à l'égard des hommes maghrébins et africains (hors Maghreb).

Nous verrons si cette tendance se confirme à caractéristiques comparables. En effet, ces écarts entre jeunes descendants d'immigrés et sans ascendance migratoire, selon l'origine, la mixité et le sexe, peuvent s'expliquer par les différences de composition entre populations, en termes d'âge, situation familiale, nombre d'enfants, lieu de résidence et de niveaux d'éducation (cf. partie 1). Pour corriger des effets de structure, on effectue des analyses statistiques en contrôlant les différences de caractéristiques observables (cf. méthodologie).

2.1. Un déficit en emploi élevé pour les hommes descendants du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne, issus ou non de couples mixtes

Parmi les hommes, à caractéristiques comparables, les effets de l'origine se réduisent sensiblement et disparaissent pour certains groupes, mais des désavantages persistent qui se traduisent par un sur-chômage élevé et un léger surplus d'inactivité, pour les descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, et de Turquie dans une moindre mesure, alors que les descendants d'Europe du Sud restent dans une situation plus favorable (Figures 3a). Les descendants d'immigrés d'Asie ne se distinguent pas des hommes sans ascendance migratoire.

La mixité des parents joue relativement peu chez les hommes et pas toujours dans le même sens :

- Les hommes issus de couples mixtes sont légèrement moins au chômage que ceux de couples immigrés parmi les descendants maghrébins (+7,8 et +9,7), alors qu'on observe la tendance inverse pour les descendants d'Afrique subsaharienne (+7,4 et +5,3 points respectivement), ceux issus de couples mixtes étant moins en emploi et surtout plus inactifs ; le déficit en emploi est même supérieur pour ces derniers si on tient compte de

l'inactivité. Ces résultats sont plutôt contre-intuitifs et nécessitent des explorations supplémentaires.

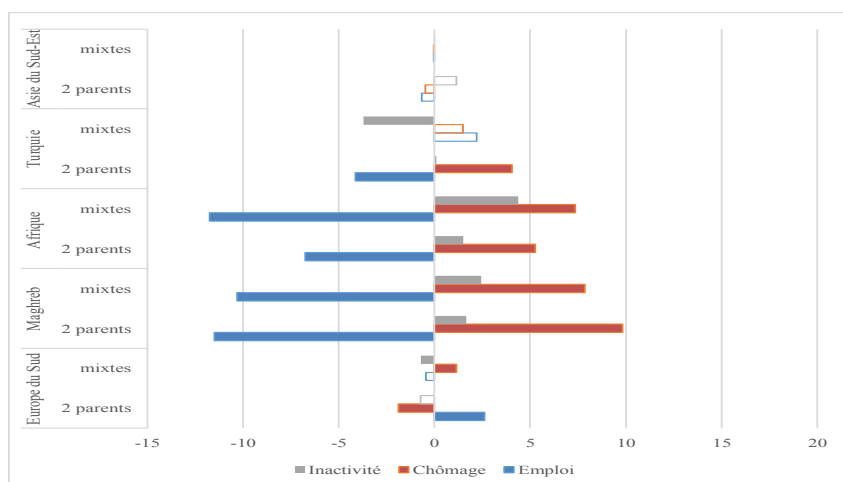
- Les descendants d'Europe du Sud restent à des niveaux proches de ceux de la population majoritaire. Davantage en emploi (+2.6 points) lorsque leurs deux parents sont immigrés, ils apparaissent légèrement plus au chômage lorsqu'ils sont issus de couples mixtes (+1 point, significatif à 10 %).

- Un désavantage subsiste pour les descendants turcs, mais il est sensiblement réduit lorsque les deux parents sont immigrés, et disparaît pour ceux issus de couples mixtes, de même que pour les descendants de parents asiatiques²⁰.

Ainsi, des inégalités d'accès à l'emploi persistent pour les descendants d'Afrique subsaharienne et du Maghreb, issus de couples mixtes ou non, et pour les descendants de couples turcs dans une moindre mesure, qui connaissent un sur-chômage mais aussi un léger surplus d'inactivité. Ils se retrouvent beaucoup plus en situation de NEET (ni en emploi, ni en études ni en formation). L'inactivité peut refléter des situations de flou entre activité et inactivité, des périodes transitoires entre non emploi et emploi, périodes d'incertitude, d'attente ou de découragement ; une partie constitue le halo du chômage, un peu plus élevé parmi ces trois groupes (cf. Encadré 2).

²⁰ Ce résultat non significatif peut aussi être lié au faible taux de mixité parmi ces groupes.

Figure 3a : Effets des origines sur le statut d'activité des hommes (AME – M3b)



Lecture : Par rapport aux hommes sans ascendance migratoire, à caractéristiques comparables, les descendants du Maghreb (deux parents) ont une probabilité inférieure d'être en emploi (-11,5 points) et supérieure d'être au chômage (+9,8 points) ou en inactivité (+1,7). Les barres vides indiquent des résultats non significatifs (à partir de 10%).

Encadré 2 : Situation des jeunes sur le marché du travail : NEET, halo du chômage et origines

Indicateurs selon l'origine, la mixité des parents et le sexe (en %)

		NEET	Halo autour du chômage	Halo autour du chômage	NEET
Origines et mixité		Hommes		Femmes	
Sans ascendance migratoire		14	4	5	17
Europe du Sud	2 parents immigrés	13	2	5	18
	couples mixtes	15	3	5	19
Maghreb	2 parents immigrés	30	6	7	37
	couples mixtes	26	6	6	25
Afrique Sub.	2 parents immigrés	26	5	6	26
	couples mixtes	27	7	6	21
Turquie	2 parents immigrés	29	6	9	47
	couples mixtes	21	4	5	18
Asie SE	2 parents immigrés	13	3	3	14
	couples mixtes	13	4	5	16

Champ : 18-35 ans nés et résidant en France métropolitaine. Source : Enquêtes emploi 2013-2018, Insee.

Lecture : 14% des hommes sans ascendance migratoire sont ni en études, ni en emploi, ni en formation, 17% des femmes.

Note : NEET= « Not in Education, Employment or Training », définition d'Eurostat.

Des taux très élevés de NEET parmi les descendants d'immigrés, hommes et femmes

Les NEET sont particulièrement nombreux parmi les descendant.es d'immigrés du Maghreb, de Turquie et d'Afrique subsaharienne, voire davantage lorsque les deux parents sont immigrés. Soulignons les taux très élevés pour les femmes de deux parents turcs, puis maghrébines, nombreuses à être inactives. Les NEET regroupent à la fois l'inactivité (dont le halo du chômage) et le chômage. Ils concentrent les inégalités socio-économiques des jeunes « en difficulté mais dans des situations variées » (Dares, 2020) ; les non diplômés y sont très présents.

Inactivité et halo du chômage pour les jeunes adultes

L'inactivité relève pour partie du halo autour du chômage, un peu plus élevé parmi les jeunes en général et notamment, les descendant.es du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie, déjà plus souvent au chômage (cf. Tableau 1). Il concerne des jeunes qui ne recherchent pas d'emploi, parce que non disponibles, en attente d'emploi ou découragés. Chez les *hommes*, sont davantage concernés ceux issus de deux parents turcs, de couples mixtes d'Afrique subsaharienne et du Maghreb, quelle que soit la mixité. Le halo du chômage concerne les *femmes* de ces origines, un peu plus les descendantes turques et maghrébines (par leur deux parents).

Les raisons de l'inactivité diffèrent fortement selon le sexe, l'origine et la mixité des parents

Pour les *hommes*, les raisons évoquées pour la non recherche d'emploi sont l'attente de résultats de démarches antérieures (concours, entretien...), la santé, les études/formation - sans être classés en études -, un peu plus pour les hommes de couples mixtes africains. Les jeunes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne (deux parents) sont les plus nombreux - entre 17% et 21% -, à penser qu'ils ne trouveront pas d'emploi - contre 12 % des hommes sans ascendance migratoire -. Découragés, ils se retrouvent classés parmi les inactifs.

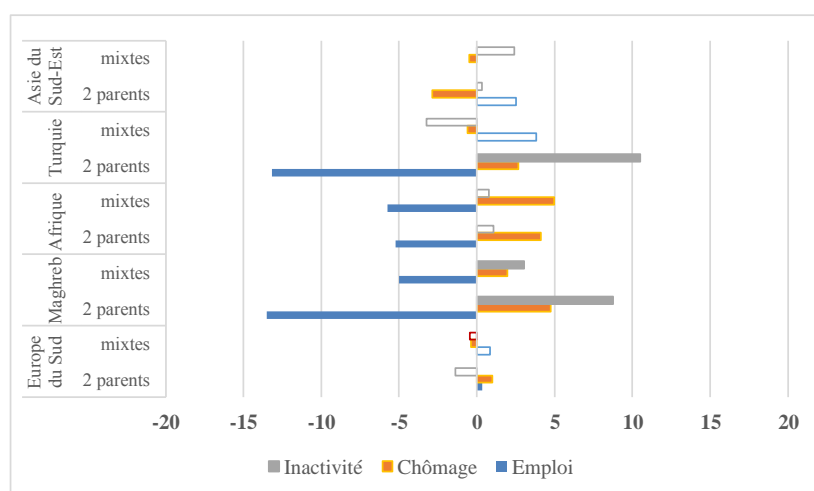
Pour les *femmes*, les raisons avancées parmi les inactives diffèrent de celles des hommes et concernent en premier lieu une garde d'enfants ou d'une personne dépendante : environ la moitié des descendantes d'Afrique subsaharienne ou de Turquie, 40% des filles de couples maghrébines - 31 % de couples mixtes -, respectivement un tiers environ (35%) des femmes sans ascendance migratoire. Ce motif est plus souvent mis en avant par les filles de deux parents immigrés que par celles de couples mixtes, qui ont aussi en moyenne plus d'enfants.

D'autres sont en attente de résultats de démarches antérieures, en particulier les descendantes d'Europe du Sud de couples mixtes (15%), suivies des descendantes maghrébines (10 %) ou sans ascendance migratoire (11%). Ces motifs doivent être appréhendés en tenant compte des divisions sexuées au sein de la famille et des modèles traditionnels genrés qui ne permettent pas de distinguer ici l'inactivité contrainte, négociée ou « choisie » (Maruani, 2001).

2.2. Un effet de l'origine et de la mixité des parents sur la participation au marché du travail des femmes

Parmi les femmes, à caractéristiques comparables, les effets de l'origine se réduisent sensiblement, mais des écarts demeurent pour les descendantes du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie, avec des différences visibles selon l'origine et la mixité des parents (Figure 3b).

Figure 3b : Effets des origines sur le statut d'activité des femmes (M3b)



Les barres vides indiquent des résultats non significatifs (à partir de 10%).

Lecture : Par rapport aux femmes sans ascendance migratoire, à caractéristiques comparables, les descendantes du Maghreb (deux parents) ont une probabilité inférieure d'être en emploi (-13,5 points) et supérieure d'être au chômage (+4,7 points) ou en inactivité (+8,8).

Ce déficit en emploi, particulièrement élevé pour les descendantes de deux parents immigrés de Turquie ou du Maghreb, est dû à un sur-chômage, mais surtout à davantage d'inactivité (+10,5 points pour les premières et +8,8 points pour les secondes). Rappelons que l'inactivité peut apparaître comme une alternative au chômage et que le halo autour du chômage concerne aussi les jeunes femmes et davantage celles originaires de ces deux groupes et issues de parents immigrés.

Les inégalités apparaissent bien plus faibles lorsque les femmes sont issues de couples mixtes : les écarts à la population majoritaire disparaissent pour l'origine turque²¹ et sont sensiblement réduits pour l'origine maghrébine (-5 points en emploi pour les descendantes de couples mixtes contre -13 points lorsque les deux parents sont

²¹ Cette non significativité peut s'expliquer par l'effectif réduit de ce groupe.

immigrés), avec deux fois moins d'inactivité et moins de chômage. Ces écarts ont légèrement diminué avec l'ajout de l'origine sociale ; les personnes issues de couples mixtes sont plus favorisées socialement.

Les descendantes d'Afrique subsaharienne, quant à elles, ne se distinguent plus des femmes sans ascendance migratoire à caractéristiques similaires, en ce qui concerne la participation au marché du travail, les écarts initialement observés (Figure 1b) étaient liés à leurs différences de caractéristiques socio-démographiques et de niveau de diplôme. En revanche, un sur-chômage persiste quelle que soit la mixité des parents, le rôle de l'origine prédomine²².

Ainsi, le comportement d'**activité** des descendantes issues de couples mixtes se rapproche de celui des femmes sans ascendance migratoire. Cette baisse d'inactivité, déjà observée entre la première et la deuxième génération parmi ces groupes d'origines, à partir des mêmes données, mais sur l'ensemble de la population (Athari *et al.*, 2019 ; Brinbaum, 2018), se poursuit parmi les deuxièmes générations issues de couples mixtes. Le modèle d'inactivité maternel s'estompe, sans toutefois disparaître.

Du point de vue du **chômage**, sont désavantagées les descendantes d'Afrique subsaharienne, issues de couples mixtes ou non, et du Maghreb – de moindre ampleur lorsqu'elles sont issues de couples mixtes - : pour les premières, la mixité des parents ne semble pas apporter de bénéfice particulier pour accéder à l'emploi, le rôle de l'origine étant prédominant ; pour les secondes en revanche, elle confère un avantage. L'effet de la mixité diffère donc selon l'origine.

Soulignons aussi l'avantage dont bénéficient les descendantes d'Asie du Sud-Est qui se retrouvent significativement moins au chômage, surtout lorsque leurs deux parents sont immigrés ; ce résultat n'est pas confirmé pour les hommes de même origine.

Ainsi, leur insertion favorable sur le marché du travail ne s'explique pas uniquement par leur niveau d'éducation plus élevé (nous y reviendrons plus loin).

²² Ce résultat est confirmé parmi les diplômées du supérieur.

La situation sur le marché du travail s'explique en bonne partie par l'âge, le diplôme, les origines sociales et le nombre d'enfants, ces facteurs jouent particulièrement pour les femmes. De façon attendue, les plus jeunes (moins de 25 ans) ont une probabilité plus faible d'être en emploi que les âges intermédiaires, alors que c'est l'inverse pour les plus âgés (30-35 ans). On retrouve le rôle bien connu mais déterminant du diplôme. Les jeunes les plus pénalisés demeurent les non diplômés, plus encore en temps de crise (Fondeur et Minni, 2004 ; Barret *et al.*, 2014). En cela, les jeunes adultes, et particulièrement les hommes descendants du Maghreb, d'Afrique subsaharienne puis de Turquie, comme les femmes de cette origine, nombreux sans diplôme, sont les plus vulnérables. À l'inverse, les diplômés du supérieur augmentent significativement la probabilité d'accès à l'emploi, toutes choses égales par ailleurs, avec un effet particulièrement fort des diplômes Bac+2 paramédical et social et au-delà de la licence²³. L'inactivité des mères réduit sensiblement l'activité et l'emploi des femmes : moins en emploi, elles sont plus souvent inactives, mais aussi plus au chômage. De même, avoir des origines sociales ouvrières et employées, nombreuses parmi les descendants d'immigrés, diminue l'emploi et augmente le chômage.

Le diplôme et le nombre d'enfants ont des effets particulièrement importants sur l'activité des femmes. Les non diplômées sont moins en emploi, plus au chômage et surtout plus souvent inactives, alors que les diplômées tendent à être moins inactives²⁴. À partir du deuxième enfant, mais surtout du troisième, l'inactivité augmente (+10 points et +21 points respectivement) alors que l'emploi diminue significativement. Cela est particulièrement visible pour certains groupes : le comportement d'activité des descendantes turques et maghrébines se rapprochent de celui des femmes sans ascendance migratoire surtout lorsqu'elles n'ont pas d'enfant. La baisse du taux d'activité n'est perceptible qu'à partir de trois enfants pour les femmes sans ascendance migratoire alors qu'elle commence dès le premier chez les descendantes turques et maghrébines (Athari *et al.*, 2019). Ces dernières évoquent d'ailleurs plus que les autres

²³ Nous synthétisons les effets des facteurs principaux, obtenus sur des modèles séparés pour les hommes et pour les femmes. Ce sont des effets moyens, dont l'amplitude peut varier selon l'origine. Les interactions ont été testées, notamment entre origines et diplômes et montrent que les pénalités persistent pour les diplômés du supérieur de ces groupes. Les spécialités ont été testées mais ne modifient pas les conclusions.

²⁴ A caractéristiques contrôlées, une femme sans diplôme est significativement plus en inactivité (+ 17 points).

la garde d'enfants comme raison de l'inactivité (Encadré 2). Soulignons que la situation d'emploi, notamment le chômage, peut à l'inverse, influencer sur la maternité (Dupray et Pailhé, 2018)²⁵.

La résidence en zus constitue aussi un facteur important de l'accès à l'emploi²⁶ : elle diminue la probabilité d'être en emploi et augmente celle d'être au chômage ou inactif, avec un effet plus marqué sur le chômage pour les hommes, sur l'inactivité pour les femmes. Les opportunités d'emploi y sont moins nombreuses, le taux de chômage plus élevé ; la ségrégation résidentielle peut influencer sur la qualité des réseaux sociaux et être à la source de discrimination territoriale de la part des employeurs (Gobillon et Selod, 2007). Les descendants d'immigrés maghrébins, d'Afrique subsaharienne et de Turquie, résidant plus fréquemment en zus, y subissent davantage la stigmatisation liée au lieu de résidence, en lien avec les stéréotypes et préjugés à leur encontre. Le sentiment de discrimination à l'embauche, notamment lié au lieu de résidence, y est d'ailleurs plus intense parmi les jeunes hommes de ces origines, et renforcé pour les résidents en zus (Brinbaum et Guégnard, 2011, 2015 ; Brinbaum, 2021). Ce sentiment corrobore un testing récent sur les discriminations à l'embauche, qui met en évidence les effets du lieu de résidence, et dans une moindre mesure, liés à la réputation du quartier, dans l'accès à l'emploi (Petit et *al.*, 2016).

La prise en compte de ces facteurs réduit sensiblement les écarts de statut d'activité entre jeunes descendants d'immigrés et sans ascendance migratoire ; toutefois, des écarts subsistent à caractéristiques comparables observables pour certains groupes.

²⁵ Les jeunes femmes d'origine maghrébine ont leur premier enfant plus tard que les femmes de la population majoritaire ; ce n'est pas le cas pour les hommes. Le chômage a plus d'impact sur les jeunes d'origine maghrébine.

²⁶ Cf. notamment Couppié et Gasquet, 2009 ; Brinbaum et Guégnard, 2011, 2015 ; Gobillon, 2011 ; Okba, 2014.

Des pénalités d'origine variables entre femmes et hommes, selon la mixité des parents

En *résumé*, un déficit en emploi s'observe pour les descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie des deux sexes, plus marqué parmi les femmes pour les descendantes de deux parents immigrées – en lien avec l'inactivité –, variable selon la mixité parmi les hommes.

Les descendants de couples mixtes ont des résultats contrastés : plus favorables pour les femmes d'origine maghrébine qui se rapprochent de la population majoritaire (situation intermédiaire) témoignant d'une réduction des inégalités, alors que les hommes de même origine se distinguent peu des descendants de couples immigrés. En revanche, les inégalités d'origine subsistent pour les descendants d'Afrique subsaharienne des deux sexes, avec peu de différenciation parmi les femmes issues ou non de couples mixtes, tandis que parmi les hommes, ceux issus de couples mixtes apparaissent même plus désavantagés. Les descendantes de couples turques en revanche sont davantage pénalisées que les hommes de même origine.

Ainsi, les *pénalités liées à l'origine* sont plus marquées dans l'accès à l'emploi pour les hommes que pour les femmes, pour les descendants du Maghreb et d'Afrique subsaharienne; les écarts se creusent parmi ceux issus de couples mixtes²⁷. Ces résultats indiquent un changement de tendance pour les descendants maghrébins, par rapport aux travaux réalisés à partir de données plus anciennes, qui mettaient plutôt en évidence davantage de difficultés, voire un cumul des inégalités de sexe et d'origine, pour les femmes de ce groupe, y compris issues de couples mixtes (Meurs et Pailhé, 2008)²⁸.

Ces inégalités d'accès à l'emploi persistantes selon l'origine – ces écarts inexplicables –, peuvent être liés à des facteurs non observables ou mesurables dans l'enquête susceptibles de jouer à l'embauche – tels que les codes sociaux, les façons de se présenter à l'entretien etc.- ; elles peuvent renvoyer à des modèles culturels plus ou

²⁷ Cette tendance confirme les écarts de taux de chômage (Tableau A4) qui ne s'expliquent pas uniquement par les différences de niveau d'éducation, les femmes étant plus diplômées, et plus encore les descendantes de couples mixtes. Elle est manifeste pour le premier groupe si on se centre sur les actifs. Dans un modèle sur la probabilité d'être en emploi (vs au chômage) – non montré ici –, l'écart sexué, en défaveur des hommes, est de 2.5 points parmi les descendant.es de couples immigrés, de 7 points parmi les descendant.es de couples mixtes.

²⁸ Cf. Frickey et Primon, 2004 ; Brinbaum et Werquin, 2004 ; Dupray et Moullet, 2004 ; Meurs et Pailhé, 2008. Cette tendance était déjà perceptible notamment à partir de l'enquête TeO (Brinbaum et Primon, 2013).

moins traditionnels, ainsi qu'à des inégalités de capital social et familial et de recours aux réseaux, susceptibles de varier à la fois selon les origines, la mixité des parents et le sexe, piste que nous allons explorer ensuite.

Elles suggèrent de nouveau des discriminations à l'embauche à l'égard de ces trois groupes, qui subsisteraient parmi les descendants de couples mixtes, d'ampleur variable selon l'origine et le sexe : plus fortes pour les jeunes hommes originaires du Maghreb et les descendants de couples franco-subsahariens. Nous ne pouvons pas savoir, avec nos données, dans quelle mesure ces différences sont liées à leurs caractéristiques – couleur de peau, patronyme, prénom, signes religieux, etc.-.

Ces populations sont toutefois celles qui expriment davantage des expériences de discrimination, particulièrement en début de carrière²⁹. Ces résultats font écho à une recherche récente sur les expériences de discriminations à l'embauche vécues par les jeunes (Brinbaum, 2021). Interrogés en 2013 sur leurs trois premières années de vie active³⁰, les descendants maghrébins expriment le plus avoir été discriminés à l'embauche (32%), suivis des descendants d'Afrique subsaharienne (23%) ou de Turquie (22%) ; cette discrimination apparaît bien plus faible parmi ceux du Portugal, d'Asie ou la population majoritaire (8 %, 11% et 9%). La discrimination est ressentie avec une intensité variable selon le sexe, mais surtout une différenciation des motifs selon l'origine. Déclarée à un niveau élevé similaire, tous motifs confondus, par les descendants maghrébins (33% des femmes, 34% des hommes), les descendantes d'Afrique subsaharienne la vivent davantage que les hommes (27 % contre 19 %) : elles cumulent les effets de l'origine et du genre. Ces expériences de discrimination fondées sur des critères ethno-raciaux sont associés au genre pour les femmes, au lieu de résidence pour les hommes (*ibid.*)³¹.

²⁹ Cf. par exemple, Brinbaum, Werquin, 1997 ; Silberman et Fournier, 1999 ; Primon, 2011 ; Brinbaum, Guégnard, 2011, 2012b ; Lesné et Simon, 2015 ; Brinbaum et *al.*, 2015.

³⁰ L'enquête Génération 2010 du Céreq interroge en 2013 les jeunes sortis du système éducatif en 2010, à partir de la question « Dans votre parcours professionnel depuis 2010, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ? », suivie des motifs de discrimination.

³¹ Concernant les motifs de discrimination, ces dernières citent d'abord la couleur de peau, autant que les hommes, soit 77%, puis le genre - plus que les hommes (27 % contre 5 %) - ; il en est de même pour les descendantes du Maghreb, pour qui le motif du genre survient après le nom puis la couleur de peau. Les hommes, en revanche, évoquent nettement plus le lieu de résidence (48 % et 35 % des descendants d'Afrique subsaharienne et du Maghreb) au fondement des stigmatisations et discriminations (Brinbaum, 2020). Les descendants de couples

Ces discriminations à l'égard de ces groupes ont été confirmées par de nombreux testing (Duguet *et al.*, 2009 ; Adida *et al.*, 2010 ; Petit *et al.*, 2013 etc.). En particulier, une étude montre que la discrimination à l'embauche affecte les candidats d'origine étrangère des deux sexes, mais que les femmes sont favorisées par rapport aux hommes et relativement moins affectées par la discrimination d'origine ; cette discrimination disparaît même avec l'ajout d'un indice explicite d'aisance linguistique sur les CV, alors que l'effet est plus faible pour les hommes pour qui la discrimination persiste (Edo et Jacquemet, 2013) ; une autre met en avant les discriminations à l'encontre des candidatures « maghrébines » des deux sexes (Feroni *et al.*, 2016), particulièrement envers les candidats masculins musulmans (Valfort, 2015). L'avantage des descendantes asiatiques peut à l'inverse témoigner d'une moindre discrimination et de préjugés et stéréotypes plus favorables (Petit *et al.*, 2013) ou encore d'une meilleure valorisation de leurs diplômes, diplômes plus scientifiques et spécialisés. Cela peut aussi expliquer en partie les inégalités d'emploi selon l'origine et le genre.

2.2. Un rôle inégal des réseaux selon l'origine, la mixité des parents et le genre

Revenons sur la piste explicative des réseaux de relations dans l'accès à l'emploi des descendants d'immigrés. Leur rôle a été plutôt démontré sur l'intégration professionnelle des immigrés et des minorités ethniques aux États-Unis et en Europe³². Concernant les descendants, à partir de l'enquête TeO, les jeunes issus de couples d'immigrés turcs, et dans une moindre mesure, portugais ou asiatiques, plutôt les hommes, trouvaient davantage leur emploi par les réseaux familiaux que les jeunes de la population majoritaire. Les descendants de couples mixtes – de toutes origines - ne se distinguaient pas significativement de la population majoritaire (Brinbaum, 2018a ; Brinbaum, Rieucou, 2012). Si les modes d'accès de ces jeunes diffèrent selon les origines, on peut supposer qu'en comparaison des descendants de parents immigrés, les descendants de couples mixtes peuvent bénéficier de réseaux sociaux, familiaux et personnels plus élargis, à la fois du parent appartenant à la population majoritaire et du

mixtes évoquent un peu moins de discriminations que les descendants de couples immigrés (28 % et 34 % pour le premier groupe d'origine ; 20 % et 24% respectivement pour le second), toutefois à un niveau élevé.

³² Cf. Waldinger, 1996 ; Portes, 1998 ; Amuedo-Dorantes, Mudra, 2004 ; Lancee, 2010 ; Kalter et Kogan, 2014 ; pour la France : Domingues Dos Santos, 2005 ; Brinbaum *et al.*, 2015 ; Bechichi *et al.*, 2016 ; Valat, 2016 etc.

parent immigré, d'autant qu'ils ont en moyenne des origines sociales plus favorisées, plus souvent deux parents actifs, et qu'ils sont plus diplômés (avec cependant une hétérogénéité interne). A contrario, ils peuvent avoir moins recours aux réseaux ethniques. Enfin, les hommes sont susceptibles de bénéficier davantage des réseaux que les femmes, en lien avec une homophilie de genre (Ioannides et Datcher Loury, 2004).

L'enquête *Emploi* interroge les salariés sur la façon dont ils ont trouvé leur emploi³³ ; ces modes d'accès sont regroupés en quatre catégories : candidatures spontanées, relations, intermédiaires, autres. Nous nous intéressons en particulier au rôle des réseaux de relations, qui regroupe les « relations familiales, personnelles ou professionnelles », sans possibilité de les distinguer, une limite des données, parmi d'autres³⁴.

En moyenne, les candidatures spontanées constituent le moyen le plus fréquent d'accès à l'emploi (40%), suivi par les relations (22%) ; les intermédiaires de l'emploi constituent le troisième canal de recrutement (11%). Les annonces recrutent moins de 7% des salariés, à peine moins que les concours de recrutement (Tableau A5)³⁵.

Les jeunes adultes n'ont pas trouvé leur emploi actuel par les mêmes canaux selon leur origine et leur sexe. Alors que les femmes ont plus souvent obtenu leur emploi que les hommes par candidatures spontanées, ces derniers ont davantage été recrutés par relations, avec des écarts notables selon l'origine et la mixité (Tableau A5).

³³ « Comment avez-vous trouvé votre emploi dans cette entreprise ? », avec les modalités : 1. Par une démarche personnelle/candidature spontanée ; 2. Relations familiales, personnelles ou professionnelles ; 3. Petites annonces ; 4. Pôle Emploi, autre organisme public ; 5. Cabinet de recrutement ; 6. Ecole/organisme de formation ; 7. Concours de recrutement ; 8. Contact de la part de l'entreprise ; 9. Ancien employeur ; 10. Autre moyen. Sont hors champ les personnes non actives occupées, les travailleurs informels, intérimaires, en activité temporaire, indépendants, chefs d'entreprise, aides familiaux, salariés d'un particulier. Sont conservées les modalités les plus fréquentes. La catégorie « Intermédiaires » regroupe les organismes publics et les cabinets de recrutement ; «votre école/org. de formation » et «petites annonces », modalités moins importantes, ont été regroupées pour les modèles.

³⁴ Soulignons les limites de la question posée, pourtant communes aux enquêtes statistiques (Emploi, Génération, TeO...). Le choix d'une réponse sous-estime la part des réseaux, dans la mesure où une candidature spontanée, un contact de l'entreprise etc., peuvent masquer leur rôle. On ne peut, de plus, mesurer les réseaux mobilisables et mobilisés (taille, densité), ni juger de leur efficacité, mais seulement estimer la façon dont les salariés ont, d'après eux, trouvé leur emploi. Enfin, nous ne connaissons ni la nature, ni le contenu des réseaux, s'il s'agit de réseaux familiaux, amicaux, professionnels, de mêmes origines ou non que les enquêtés.

³⁵ Les hommes ont été relativement peu recrutés par annonce (6 % en moyenne), quelle que soit l'origine, les hommes d'origine asiatiques (mixtes), légèrement plus, ce qui peut s'expliquer par leur niveau d'éducation élevé et la sélectivité des annonces.

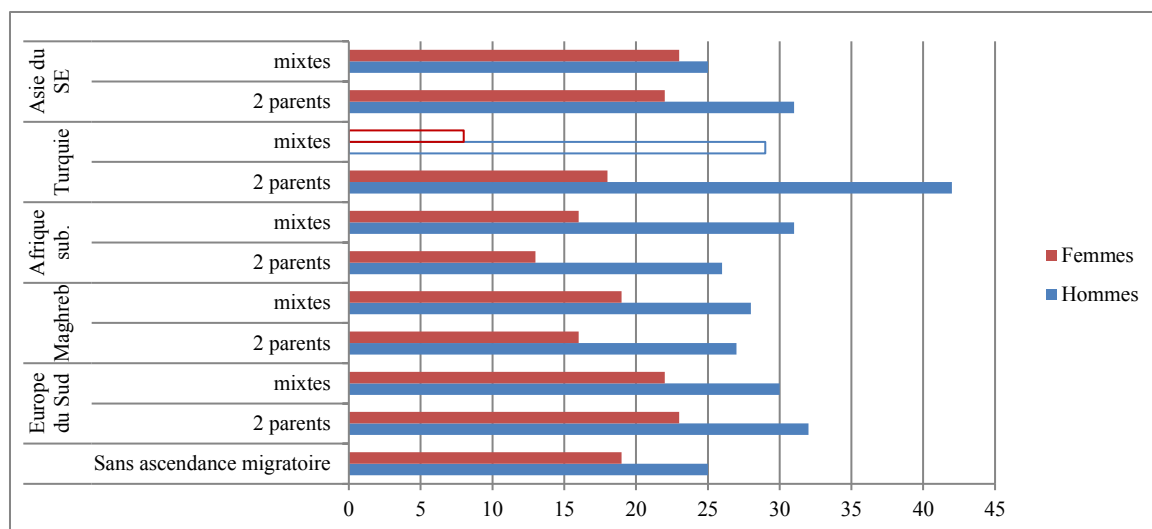
- Parmi les **hommes**, les descendants d'immigrés ont trouvé leur emploi par leurs réseaux de relations plus souvent que ceux sans ascendance migratoire (25%) : en premier lieu, les descendants d'immigrés turcs (40 %), suivis des descendants d'Europe du Sud (31 %), d'Asie ou d'Afrique subsaharienne (28-29 %).

Les descendants de deux parents turcs dépassent ceux issus de couples mixtes (42 % contre 29 %), de même que ceux originaires d'Asie (31 % contre 24%) ; les descendants de couples mixtes se rapprochent ici des hommes sans ascendance migratoire. En revanche, la tendance inverse se produit pour les descendants d'Afrique subsaharienne, où ceux issus de couples mixtes sont davantage recrutés par réseaux (31 % contre 26 %). Ces résultats traduisent des mécanismes différents qu'il s'agira d'expliquer.

- Les tendances se dessinent différemment pour les **femmes**. En comparaison des femmes sans ascendance migratoire, seules se distinguent les descendantes d'Europe du Sud et d'Asie du Sud-Est, qui ont un peu plus trouvé leur emploi par relations (22 % contre 19%), avec des proportions similaires selon la mixité ; ces dernières sont d'ailleurs celles qui connaissent moins le chômage (cf. partie 2).

Quelle que soit l'origine, la proportion de femmes ayant trouvé leur emploi par relations est plus faible que celle des hommes (Figure 4), avec un écart sexué ténu parmi les descendants d'immigrés asiatiques issus de couples mixtes (de 2 points : 23 % des femmes, 25 % des hommes), plus élevé lorsque les deux parents sont immigrés (de 9 points : 22 % et 31 % respectivement), et particulièrement marqué parmi les descendants d'immigrés turcs (24 points : 18 % et 42 % respectivement).

Figure 4 : Part des recrutements de l'emploi actuel par les réseaux de relations selon l'origine, la mixité des parents et le sexe



Champ : actifs salariés de 18-35 ans (hors intérimaires). Source : Enquêtes emploi 2013-2018, Insee.

Lecture : 42% des hommes descendants de parents immigrés turcs ont trouvé leur emploi par relations.

Ainsi, les écarts sexués s'avèrent plus importants parmi les descendants d'immigrés turcs : les hommes trouvant fréquemment leur emploi par ce biais, les femmes *contrario* n'ont pas accès à ces réseaux et s'en trouvent pénalisées, les réseaux jouent un rôle important dans l'accès à l'emploi des hommes d'origine immigrée pour certains groupes, et beaucoup moins pour les femmes, qui en manquent davantage.

Autre résultat : les descendantes du Maghreb et d'Afrique Subsaharienne de couples mixtes sont un peu plus recrutées par réseaux que les descendantes de couples immigrés, (+ 3 points), soit autant que les femmes sans ascendance migratoire comme si elles bénéficiaient des réseaux - et du capital social – du parent sans ascendance migratoire, alors qu'on observe la tendance inverse pour les hommes, qui semblent utiliser davantage leurs réseaux d'origine immigrée ; ce que les données ne permettent pas de vérifier. Pour les femmes, ces résultats peuvent renvoyer notamment à leur niveau d'éducation plus élevé, leurs origines sociales plus favorisées et au rapport à l'activité de leurs mères ; caractéristiques qui permettent sans doute un accès à des réseaux personnels plus denses et variés, dont certains seraient plus efficaces.

Avant d'aller plus loin dans l'interprétation des résultats, contrôlons les effets de structure qui jouent sur les modes d'obtention d'un emploi, à la fois les caractéristiques socio-démographiques et de l'emploi, - âge, expérience professionnelle, niveau d'éducation, origines sociale, secteurs etc. - entre population majoritaire et descendants d'immigrés selon l'origine et la mixité, à partir de modèles statistiques réalisés sur le mode d'accès à l'emploi (cf. méthodologie et figures A2 en annexe).

Émergent alors des résultats spécifiques selon l'origine et la mixité des parents, différenciés selon le sexe.

Le poids des réseaux dans l'accès à l'emploi des hommes descendants d'immigrés de Turquie puis d'Europe du Sud et d'Asie du Sud-Est

Parmi les *hommes*, à caractéristiques observables comparables (modèle M3 Figures A2a), est confirmé le rôle des réseaux de relations dans l'accès à l'emploi des descendants d'immigrés, particulièrement pour les descendants de couples turcs (+12.8 points), puis dans une moindre mesure, d'Europe du Sud (+6.1 et 2.7 selon la mixité) ou d'Asie du Sud-Est ayant deux parents immigrés (+5.8). Cette tendance se dessine donc davantage pour les descendants dont les deux parents sont immigrés, qui semblent bénéficier des réseaux d'origine immigrée, alors que les descendants issus de couples mixtes, sont autant recrutés par réseaux que les hommes sans ascendance migratoire de mêmes caractéristiques. Ainsi, les hommes de ces groupes, à l'image des immigrés, semblent utiliser plutôt les « réseaux co-ethniques » pour accéder à l'emploi (bonding)³⁶. Les personnes recrutées par relations sont concentrées dans certains secteurs, qui contribuent à former des « niches » (par exemple, Waldinger, 1994), avec des différenciations selon l'origine.

L'usage des réseaux familiaux et communautaires permet un recrutement des descendants turcs dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, à l'image des Portugais.

³⁶ A partir des mêmes données, sur l'ensemble des actifs, nous observons que les premières générations de ces groupes sont fréquemment recrutées par réseaux, et ce plus souvent que les deuxièmes générations (Athari et al., 2019). Nous formulons ici cette hypothèse, sans pouvoir la vérifier en l'absence de données sur la nature et l'origine des réseaux, mais elle confirme les monographies sur le sujet et les résultats que nous avons obtenus à partir de l'enquête TeO, les jeunes issus des parents de ces origines étaient davantage recrutés par leurs réseaux familiaux, dans certains secteurs.

La mobilisation des réseaux peut compenser un plus faible niveau de diplôme - sans diplôme ou diplôme professionnel court (CAP, BEP) - parmi les descendants d'immigrés turcs, nombreux à accéder au marché du travail, en dépit d'un niveau d'éducation plus faible. Ils ont aussi trouvé un peu plus fréquemment leur emploi grâce à leur organisme de formation, après des études professionnelles courtes, davantage en apprentissage (10% contre 6 % en moyenne) ; les études courtes et professionnelles étant plus fréquentes parmi ce groupe (cf. Figure 1b), plus jeune en moyenne et arrivé plus récemment sur le marché du travail.

Les descendants de couples d'immigrés asiatiques, quant à eux, sont un peu plus souvent recrutés par réseaux lorsqu'ils ont un diplôme professionnel - CAP-BEP, Bac technique ou professionnel – et travaillent surtout dans les secteurs du commerce et de la restauration.

En creux, ces résultats montrent aussi que les autres groupes, d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne, sont moins recrutés par relations. Ils ont moins de réseaux à mobiliser d'autant plus qu'ils résident en zus, où le chômage est plus élevé et la stigmatisation liée au quartier plus forte³⁷. Cela va pénaliser davantage ceux qui sont peu diplômés, nombreux parmi ces groupes. Davantage exposés aux discriminations, ils se retrouvent plus au chômage. Ils accèdent alors à l'emploi un peu plus souvent via les intermédiaires de l'emploi (cf. Encadré 3).

Le déficit de réseaux chez les femmes, avec des écarts selon la mixité

Un moindre rôle des réseaux s'observe dans l'accès à l'emploi des femmes, à une exception près, les descendantes d'Europe du Sud, qui sont davantage recrutées par relations (cf. Figure A2b), ce qui constitue une spécificité de la communauté portugaise. Les descendantes d'Afrique subsaharienne et, dans une moindre mesure, du Maghreb sont en revanche, moins recrutées par relations que les femmes sans ascendance migratoire à caractéristiques comparables. Toutefois, les femmes issues de couples mixtes s'en rapprochent à caractéristiques comparables, pour les descendantes maghrébines – effet significatif à seulement 10 % -, et ne s'en distinguent plus pour les

³⁷ On observe un effet négatif de la résidence en zus sur le recrutement par réseaux.

descendantes d'Afrique subsaharienne. Ce sont les femmes dont les deux parents sont immigrés qui font preuve d'un déficit de réseau.

Ce manque de relations (ou de réseaux efficaces), chez les femmes dont les deux parents sont immigrés, peut expliquer en partie leur situation défavorable en emploi – le surchômage comme le surplus d'inactivité - présenté dans la première partie (Figure 3b).

Ce moindre accès aux réseaux est corrélé aux origines sociales et surtout à l'inactivité des mères, puis aux secteurs d'activité. La prise en compte de ces variables (modèle M3b) réduit - d'environ un point de pourcentage - les écarts à la population majoritaire pour les femmes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne (par leurs deux parents), sans toutefois les faire disparaître³⁸. Alors qu'être fille de cadres ou d'indépendants (agriculteurs, artisans, commerçants) augmente la probabilité d'être recrutée par relations, être fille de père ouvrier et employé et de mère inactive ou encore de deux parents inactifs diminue significativement cette probabilité. Or nombre d'entre elles ont des mères inactives ; premières générations à entrer sur le marché du travail, elles ne peuvent bénéficier des réseaux de leurs mères. De plus, elles aspirent, pour nombre d'elles, à des professions et secteurs d'activité éloignés de ceux de leurs parents.

Le rôle des réseaux dans l'accès à l'emploi des descendantes d'Europe du Sud corrobore des études antérieures³⁹, mais notre étude fournit un résultat complémentaire, à savoir qu'il est confirmé pour les jeunes hommes et pour les jeunes femmes, de moindre ampleur toutefois. Cela traduit aussi le fort taux d'activité et d'emploi des mères et des jeunes de cette origine, qui permet de bénéficier de réseaux familiaux et communautaires. Ces réseaux contribuent à expliquer leur situation favorable sur le marché du travail. En revanche, à la différence des hommes, les descendantes d'immigrés turcs ne bénéficient pas des réseaux de la communauté ; par ce biais, les hommes sont recrutés dans des secteurs très masculins (construction). Moins diplômées en moyenne, ayant plus d'enfants, les femmes d'origine turque ont plus de difficultés à accéder à l'emploi.

³⁸ Notons que les origines sociales n'ont pas ou peu d'effets sur les résultats pour les hommes.

³⁹ Le rôle des réseaux semble néanmoins se réduire avec l'ancienneté de la migration.

Pour *synthétiser*, le rôle des réseaux est très variable dans l'accès à l'emploi des jeunes adultes selon le sexe, l'origine migratoire et la mixité des parents. Notre recherche pointe leur importance dans l'accès à l'emploi des hommes, particulièrement pour ceux issus de couples d'immigrés turcs, et dans une moindre mesure d'Asie du Sud-Est ou pour les descendant.es d'Europe du Sud ; et à l'inverse, le déficit de réseaux pour les descendantes de couples immigrés du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne, les femmes issues de couples mixtes se rapprochant des femmes sans ascendance migratoire. Cela traduit un changement dans le temps pour les femmes issues de couples mixtes.

Ces résultats peuvent être mis en regard avec les situations sur le marché du travail (partie 2.1) : ainsi, le fait que les hommes d'origine turque se retrouvent moins en situation défavorable que les autres groupes semble être lié à la force des réseaux. Les femmes de cette origine n'en bénéficient pas, et se retrouvent beaucoup plus au chômage ou inactive, de même que les descendantes du Maghreb et d'Afrique subsaharienne.

Les descendantes issues de couples immigrés ont déjà moins de réseaux en tant que femmes et cumulent ce phénomène avec le fait qu'elles ont moins de capital social, de par la forte inactivité de leurs mères, leurs origines sociales plus défavorisées etc.-. Il semble, qu'à l'embauche, une homophilie liée au genre (McPherson *et al.*, 2001 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004). se double d'une homophilie « ethnique » ; les femmes de certaines origines cumulent le manque de réseaux - sociaux et ethniques. Le recours à ces réseaux, plus fréquent parmi les hommes, contribue cependant à une segmentation ethnique du marché du travail et au développement de « niches » dans certains secteurs.

Les jeunes femmes trouvent alors davantage leur emploi par des intermédiaires (Encadré 3) : ce canal est en effet plus fréquent dans le recrutement des femmes d'origine maghrébine, d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est dans une moindre mesure, les femmes ayant deux parents immigrés étant davantage concernées que celles issues de couples mixtes.

Encadré 3 : Les intermédiaires, un moyen institutionnel de pallier au manque de réseaux, tout particulièrement pour les descendantes d'immigrés

Les intermédiaires permettent à certains jeunes de pallier le manque de réseaux et de contourner les discriminations à l'embauche.

- Parmi les *hommes*, les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne - par leurs deux parents - ont un peu plus souvent trouvé leur emploi par candidatures spontanées, ceux issus de couples mixtes par des intermédiaires (Tableau A5) ; cet écart subsiste à caractéristiques similaires, comme s'ils devaient davantage se débrouiller par leurs propres moyens, faute de réseaux, ou disposer de réseaux plus institutionnels.

- Parmi les *femmes*, les intermédiaires ont joué davantage dans le recrutement des descendantes du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est, les femmes ayant deux parents immigrés étant davantage concernées que celles issues de couples mixtes. À caractéristiques similaires (modèle 4), cette tendance est confirmée pour les descendantes du Maghreb, davantage pour celles de couples d'immigrés, puis les descendantes de couples asiatiques.

Notons toutefois que ce ne sont pas les mêmes intermédiaires selon l'origine et les profils des jeunes adultes, confirmant la sélectivité des canaux et leur spécialisation selon les caractéristiques des salariés recrutés et les types d'entreprises (Bessy et Marchal, 2009).

Ainsi, les filles de couples maghrébins ont plutôt bénéficié de l'aide d'organismes publics (missions locales, APEC...), palliant pour partie au manque de réseaux. Ce mode d'intermédiation concerne davantage les plus âgées (30-35 ans), moins diplômées, résidant en zus.

Les descendantes asiatiques ont, quant à elles, bénéficié davantage des cabinets de recrutement. Plus diplômées et plus qualifiées, elles trouvent davantage leur emploi dans des secteurs spécialisés (sciences, informatique, etc.). Elles sont aussi plus nombreuses à avoir été recrutées grâce à leur école ou leur organisme de formation – du fait aussi de leur plus jeune âge -. En fait, elles bénéficient de réseaux plus spécialisés, qui expliquent aussi leur meilleure insertion professionnelle.

De même, les jeunes d'origine turque ou d'Europe du Sud ont un peu souvent accédé à l'emploi par leur école ou organismes de formation, en lien avec leur formation professionnelle en apprentissage.

Enfin, les descendantes d'Afrique subsaharienne, surtout issues de couples mixtes, sont davantage recrutées par d'autres moyens : par annonces ou concours et moins souvent par candidatures spontanées. Elles sont aussi davantage recrutées dans le secteur public, plus souvent que les hommes.

3. Conditions d'emploi : des inégalités d'origines et de genre

Une fois en emploi, les descendants d'immigrés occupent-ils les mêmes emplois que les jeunes adultes sans ascendance migratoire, selon l'origine, la mixité des parents et le sexe ? Les formes d'emploi sont analysées ici à l'aune des indicateurs suivants : statut et type de contrat, temps de travail et sous-emploi. Ces indicateurs permettent d'analyser à la fois la précarité et le travail indépendant, qui peut être envisagé comme un choix d'autonomie et/ou comme un moyen de contourner les difficultés rencontrées sur le marché du travail - chômage, précarité, discriminations -. Alors que les travaux sur les nouvelles formes d'emploi et l'auto-entrepreneuriat en particulier (Abdelnour, 2014, 2017) ont connu un essor ces dernières années, ce phénomène est peu étudié d'un point de vue quantitatif au sujet des descendants d'immigrés (pour des travaux qualitatifs, on se référera notamment aux travaux de Mohamed Madoui (2008, 2012).

Des disparités se retrouvent au niveau des formes d'emploi, avec des écarts variables selon l'origine, la mixité des parents, le sexe, puis l'indicateur étudié (Tableaux 3 et 4).

3a. Davantage de précarité, plus de travail indépendant pour certaines origines

Le salariat domine, même si le travail indépendant a augmenté ces dernières années, avec notamment la création du statut d'auto-entrepreneur (Omalek et Rioux, 2015 ; Salembier et Théron, 2020), qui peut masquer des situations de non-emploi, de contournement du chômage ou d'aménagement de situations précaires pour des salariés peu qualifiés ou en insertion professionnelle (Abdelnour, 2017).

Tableau 3 : Statut d'emploi et type de contrat selon l'origine et le sexe

Selon l'origine		Hommes			Femmes		
		Salariés		Non Salariés	Salariées		Non Salariées
		EDI	EDD		EDI	EDD	
Sans ascendance migratoire		73	19	8	73	21	6
Europe du Sud		74	17	9	75	20	5
Maghreb		65	25	10	69	27	4
Afrique subsaharienne		68	25	7	68	29,5	2,5
Turquie		60	26	14	58	38	4
Asie du Sud-Est		82	13	5	75,5	18	6,5
Selon l'origine et la mixité							
Europe du Sud	2 parents immigrés	79	12	9	81	16	3
	couples mixtes	71	20	9	72	22	6
Maghreb	2 parents immigrés	65	24	11	70	27	3
	couples mixtes	66	25	9	68	27	5
Afrique subsaharienne	2 parents immigrés	71	23	6	74	25	1
	couples mixtes	62	29	9	56	38	6
Turquie	2 parents immigrés	60	25	15	58	38	4
	couples mixtes	57	33	10	57	40	3
Asie du Sud-Est	2 parents immigrés	84	10	6	79	15	6
	couples mixtes	80	19	1	69	24	7

Champ : 18-35 ans en emploi actifs (hors études). Source : Enquêtes emploi 2013-2018, Insee.

Lecture : Parmi les hommes descendants d'immigrés d'Europe du Sud, 9% sont non salariés, 74 % sont salariés en emploi à durée indéterminé (EDI), 17% en emploi à durée déterminée (EDD).

L'emploi non salarié concerne davantage les hommes, quelle que soit leur origine (hormis les descendants d'Asie du Sud-Est), et particulièrement deux groupes :

- Les descendants d'immigrés turcs sont presque deux fois plus nombreux à être non-salariés que les hommes sans ascendance migratoire (14 % contre 8 %) ; ceux ayant deux parents immigrés plus souvent que ceux issus de couples mixtes. Ils se retrouvent davantage parmi les indépendants, à l'image de leurs pères (Tableau A3)⁴⁰. Ce statut leur permet d'être en emploi en dépit de leur plus faible niveau d'éducation, outre l'emploi salarié obtenu par les réseaux. Cette tendance ne se vérifie pas pour les femmes de cette origine.
- Les descendants de couples d'immigrés maghrébins apparaissent aussi un peu plus fréquemment à leur compte (11%), ce qui peut s'interpréter comme une manière de

⁴⁰ Cette tendance confirme les résultats obtenus à partir de l'enquête Trajectoires et Origines (2008) pour les descendants d'immigrés turcs (Brinbaum, Primon, 2013).

pallier aux difficultés d'entrée sur le marché du travail, de trouver un emploi stable et de contourner les discriminations qu'ils subissent (Madoui, 2008, 2012).

Lorsqu'ils sont salariés, l'emploi à durée indéterminé (EDI) reste le plus répandu et concerne 77 % des jeunes adultes, même si les emplois précaires se sont multipliés - en nombre et dans leurs formes -, particulièrement chez les plus jeunes, et qu'ils se répartissent inégalement selon l'origine et le sexe.

- L'EDI est bien moins fréquent parmi les descendants d'immigrés du Maghreb (65 %), d'Afrique subsaharienne (68 %) et de Turquie (60 %), comparés aux hommes sans ascendance migratoire (73 %). Une exception : la part d'emploi stable des descendants d'Asie du Sud-Est (82 %), qui dépasse même celle des hommes sans ascendance migratoire. Ce taux peut notamment traduire leurs diplômes élevés.

Hormis les descendants maghrébins, pour qui la mixité des parents ne fait pas de différence, les descendants de couples mixtes connaissent plus de précarité. Ce résultat est inattendu ; il s'explique en partie par leurs caractéristiques personnelles et les secteurs dans lesquels ils travaillent, ce que nous verrons plus loin (avec les modélisations).

- Les emplois temporaires concernent davantage les femmes, avec une amplitude des écarts plus élevée selon l'origine. L'EDI est particulièrement faible parmi les descendantes turques qui affichent les taux les plus bas (58 % contre 73 % des femmes sans ascendance migratoire), puis les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb (68%- 69%). Les descendantes d'Europe du Sud (72.5 %) et d'Asie du Sud-Est (75.5 %) connaissent les taux d'emploi permanents les plus élevés.

Comme les hommes, les descendantes de couples mixtes sont davantage en emplois à durée limitée, particulièrement les femmes originaires d'Afrique subsaharienne ou d'Asie du Sud-Est (Tableau 3).

Ainsi, les descendants d'immigrés appartenant aux trois groupes déjà vulnérables dans l'accès à l'emploi occupent plus souvent des emplois précaires, les femmes plus que les hommes ; les hommes compensent en partie par l'emploi non salarié, qui ne garantit pas une sortie de précarité ou une stabilité dans l'emploi.

Ces jeunes adultes ont tendance à cumuler des emplois précaires en début de carrière, mais ils n'occupent pas toujours les mêmes types d'emplois. Par exemple, l'intérim concerne davantage les descendants de Turquie des deux sexes et dans une moindre mesure les hommes d'origine maghrébine (de couples non mixtes), en lien avec leurs secteurs d'activité ; la construction et l'industrie recrutant davantage en intérim⁴¹. Des modèles statistiques ont estimé la probabilité d'accéder au salariat en EDI, en EDD, ou au non salariat, une fois contrôlés des effets de structure (Figures 6).

3b. À caractéristiques comparables, un travail indépendant plus fréquent chez les hommes descendants d'immigrés turcs puis maghrébins

Émerge une propension plus forte au non salariat chez les descendants d'immigrés turcs d'abord, puis du Maghreb – surtout lorsque les deux parents sont immigrés -, et dans une moindre mesure d'Afrique subsaharienne – issus de couples mixtes -, en comparaison des hommes sans ascendance migratoire de mêmes caractéristiques (Figure 6b).

Ces groupes sont aussi ceux qui sont sur-représentés dans des emplois précaires et exposés aux discriminations. Suite aux aides de l'État à la création d'entreprise, au statut d'entrepreneur etc., le travail indépendant peut alors constituer un choix face à cette précarité. Cette tendance concerne davantage les plus âgés (30-35 ans) et certains secteurs : construction, activités immobilières ou autres activités de service.

Soulignons toutefois une variété de profils, en termes de diplômes et de secteurs, selon les origines, semblant recourir à des logiques différentes, à explorer ultérieurement.

- Les descendants d'immigrés turcs, pour un certain nombre, reproduisent la situation de leurs parents, présents dans l'entrepreneuriat dans certaines niches d'activité, comme le bâtiment (Guillou, Wadbled, 2006 ; de Tapia, 2009). Outre le recrutement en emploi salarié par réseaux (cf. partie 2.2), basés sur des entreprises et ressources familiales, ils sont plus souvent indépendants, ce qui permet aux peu diplômés d'être protégés du chômage et d'éventuelles discriminations. Ils sont sur-représentés dans la construction, dans une moindre mesure dans les secteurs du commerce et de la restauration.

⁴¹ Ce contrat n'a toutefois pas le même sens qu'un CDD, surtout dans un secteur qui embauche.

- De même chez les descendants d'immigrés maghrébins, cette tendance présente une alternative aux problèmes d'insertion professionnelle et de précarité, et un contournement des discriminations à l'embauche. D'après l'enquête TeO, les jeunes adultes en recherche d'emploi qui expriment avoir vécu des discriminations ethno-raciales - liées à leur origine ou à leur couleur de peau - se mettent plus que les autres à leur compte (Brinbaum, Rieucan, 2012).

Ils s'orientent vers l'entrepreneuriat, qui permet aussi « une déstigmatisation opérée au cours d'une quête acharnée d'ascension et de reconnaissance sociales », « à la recherche d'une identité sociale et professionnelle » (Madoui, 2003, 2007). Ils sont plus fréquemment dans les secteurs « Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration », puis « Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien ». Les diplômés professionnels comme du supérieur y sont sur-représentés.

Plus nombreux dans les transports et la restauration, on peut supposer que certains aient opté pour une nouvelle forme d'emploi, « indépendant », en lien avec le déploiement des plateformes numériques. Ce constat fait écho à des recherches qualitatives : par exemple, une enquête auprès des chauffeurs de VTC qui y souligne la sur-représentation des hommes immigrés ou issus de l'immigration maghrébine (puis subsaharienne) (Bernard, 2020). Une partie des « chauffeurs haut de gamme » issus des quartiers populaires et peu diplômés (BEP, CAP ou Bac) « Ayant pour la plupart connu la précarité de l'emploi et la pénibilité du travail dans leurs expériences professionnelles passées (dans le bâtiment, la restauration, la livraison notamment) ont le sentiment d'avoir vécu une ascension sociale en devenant chauffeur de grande remise avant l'arrivée d'Uber en France » (*ibid.*). La dégradation des conditions de travail et de rémunération des « chauffeurs des applis » et le déchantement qui en découle ne garantit pas une permanence de cette nouvelle tendance.

- Moins nombreux, les descendants d'Afrique subsaharienne issus de couples mixtes qui se mettent à leur compte, sont plus souvent diplômés du supérieur et travaillent plutôt dans les secteurs du service.

3c. Davantage de précarité avec des effets différenciés selon l'origine, la mixité et le sexe, en lien avec une segmentation sectorielle des emplois

La probabilité accrue des descendants d'immigrés d'accéder à des emplois temporaires, à l'exception des jeunes originaires d'Asie du Sud Est ou d'Europe du Sud (Figures 6, M1), se réduit avec la prise en compte des caractéristiques individuelles ; en particulier, l'âge, les diplômes et le lieu de résidence, puis les secteurs d'activité, expliquent une bonne partie des écarts à la population majoritaire. Subsiste toutefois une sur-précarité significative pour les descendant.es d'immigrés turcs, maghrébins et africains, avec une amplitude variable selon l'origine, la mixité des parents et le sexe (Figures 6, M4).

- Les descendantes d'Afrique subsaharienne de couples mixtes (+12,8 points) apparaissent les plus désavantagées en terme de précarité, celles issues de couples immigrés avec une moindre intensité -, suivies des descendantes de couples turcs (+9,5 points) ou maghrébins (+5 points). Pour ces deux derniers groupes, les descendantes de couples mixtes rejoignent les conditions d'emploi des femmes sans ascendance migratoire.

- Les tendances diffèrent chez les hommes, où les écarts persistent, quoique ténus, pour les descendants maghrébins, indépendamment de la mixité, ceux originaires de Turquie (davantage pour les mixtes⁴²) puis d'Afrique subsaharienne de couples mixtes uniquement (+ 4 points, significatif à 10%). Soulignons que la moindre précarité des hommes par rapport aux femmes, est compensée en partie par la mise à leur compte, élevée notamment parmi ces groupes.

- En revanche, cette sur-précarité des descendantes de couples mixtes d'Afrique subsaharienne, supérieure à celle des descendantes de deux parents immigrés, est plutôt inattendue, et interroge sur leurs conditions de recrutement. Plus diplômées en moyenne que les descendantes de couples d'immigrés, elles se retrouvent davantage en emplois précaires (y compris parmi les diplômées du supérieur). Ont-elles plus de difficultés à faire reconnaître ou à valoriser leurs diplômes ? Sont-elles confrontées aux plafonds de

⁴² Lorsqu'ils sont en EDD, ils sont un peu plus nombreux en intérim, plus fréquent dans le secteur de la construction ; ce contrat n'a pas le même sens qu'un CDD, surtout dans un secteur qui embauche.

verre et/ou à des discriminations raciales et de genre ? Ces questions nécessitent des analyses complémentaires. Toutefois, elles sont nombreuses à travailler dans les secteurs des services - services administratifs et de soutien ou autres activités de service -, puis dans l'administration publique, santé et action sociale (Tableau A7) ; secteurs féminisés où la précarité est marquée. De même, les hommes descendants d'Afrique subsaharienne sont surreprésentés en emploi temporaire dans le secteur public (entreprise publique, collectivités territoriales, hôpitaux).

- Des avantages sont aussi mis en évidence, avec une plus grande stabilité dans l'emploi pour les hommes descendants asiatiques et les descendant.es d'Europe du Sud dans une moindre mesure. Pour le premier groupe, un avantage persiste à caractéristiques comparables lorsque les deux parents sont immigrés ; ce n'est pas le cas pour les femmes, pour qui l'avantage initial (+8 points) disparaît.

Figures 6 : Effets des origines sur le statut et type de contrat par sexe (M1 et M4)

Figure 6a : Hommes

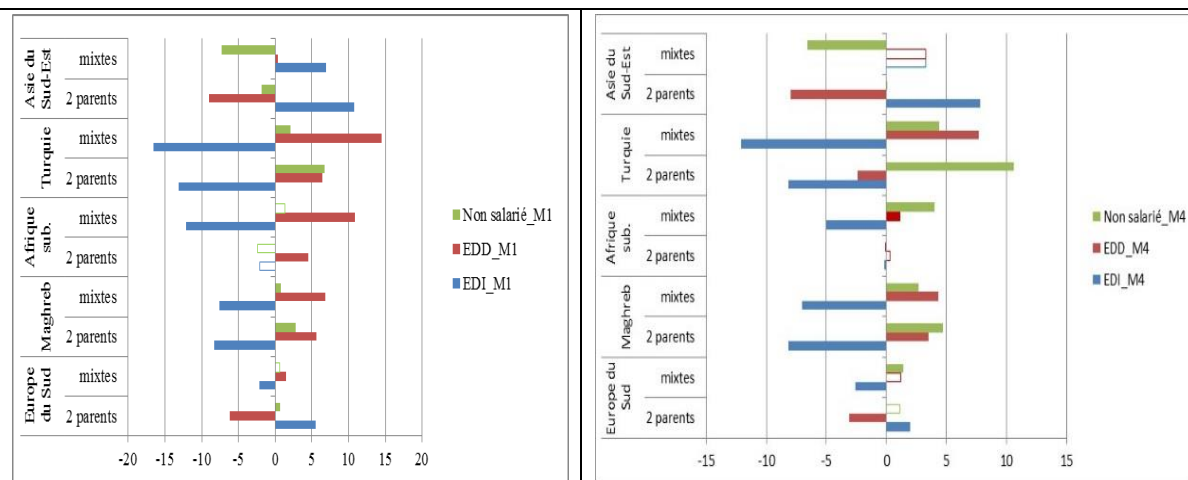
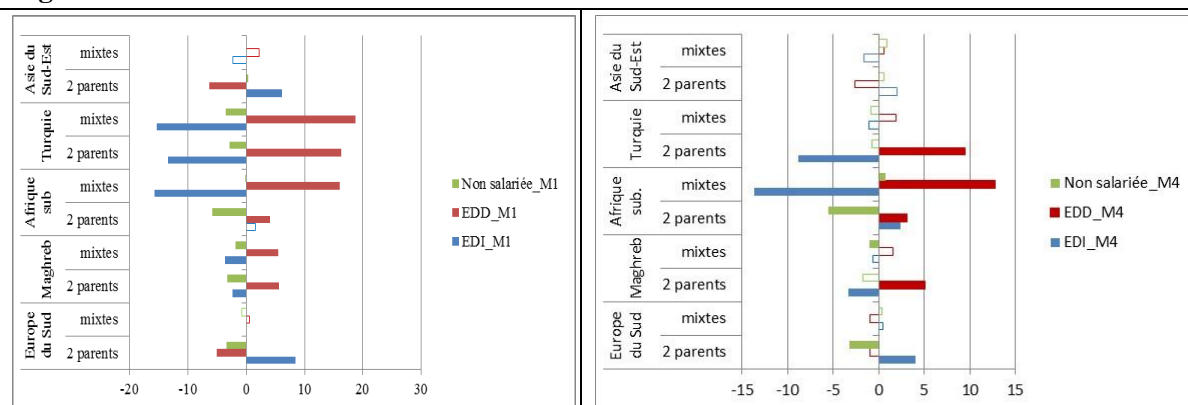


Figure 6b : Femmes



Note : Ecarts en points de pourcentage de la probabilité d'être dans chaque situation pour les descendant.es d'immigrés selon l'origine par rapport à la population sans ascendance migratoire.

Lecture : Par rapport aux femmes sans ascendance migratoire, les descendantes du Maghreb (deux parents) ont une probabilité d'être en EDD de -3,3 points, en ED, de +5,1 points, non salariée de -1.7 points.

3d. Un temps partiel féminin et sous-emploi plus fréquent parmi les descendant.es d'Afrique subsaharienne puis les fils de couples maghrébins ou franco-asiatiques

Des écarts selon l'origine apparaissent aussi visibles au niveau du temps de travail. Ils sont particulièrement notables entre hommes et femmes, avec moins de temps complet et une forte présence du temps partiel chez les jeunes femmes, quelle que soit l'origine. Ainsi, 26 % des femmes sans ascendance migratoire sont à temps partiel, contre 6 % des hommes (soit 20 points d'écart) ; ce taux est proche pour les femmes de toutes les origines (24 % à 27 %), plus faible parmi les descendantes de couples européens du Sud, d'Asie du Sud-Est ou franco-turcs.

Les écarts s'affichent davantage parmi les hommes, avec plus de temps partiel pour les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne – quelle que soit la mixité -15 % et 19 % respectivement) puis les descendants de deux parents maghrébins ou asiatiques (10 %). Comme chez les femmes, les hommes descendants d'Europe du Sud (par leurs deux parents) travaillent davantage à temps complet.

Le temps partiel peut être « choisi » ou « subi ». Nous reprenons ici les catégories statistiques qui sont contestables⁴³ (par exemple, Maruani, 2000, 2001 ; Lallement, 2000). La situation de *sous-emploi*, ou temps partiel contraint, concerne davantage les femmes que les hommes quelle que soit l'origine. Cependant, les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne des deux sexes, issus de couples mixtes ou non, sont les plus concernés (Tableau 4) ; les hommes descendants de deux parents immigrés maghrébins le sont aussi dans une moindre mesure. Ainsi, le sous-emploi concerne de façon inégale les hommes et les femmes selon leur origine, en lien avec une ségrégation sexuée des emplois.

⁴³ En effet, le « choix » peut-être fait sous contrainte, plus ou moins négocié, en fonction de normes sociales et familiales et de genre.

Tableau 4 : Temps de travail et sous-emploi selon l'origine, la mixité et le sexe (%)

Selon l'origine		Hommes		Femmes		Hommes	Femmes
		Temps		Temps		Sous-emploi	
		complet	partiel	complet	partiel		
Sans ascendance migratoire		94	6	74	26	4	11
Europe du Sud		96	4	76	24	3	9
Maghreb		91	9	73	27	6	11
Afrique sub.		84	16	73	27	11	15
Turquie		93	7	74	26	4	10
Asie Sud-Est		91	9	76	24	4	9
Selon l'origine et la mixité des parents							
Europe du Sud	parents immigrés	97	3	80	20	2	5
	couples mixtes	95	5	74	26	3	11
Maghreb	parents immigrés	90	10	73	27	7	11
	couples mixtes	92	8	74	26	5	11
Afrique sub.	parents immigrés	85	15	72	28	10	15
	couples mixtes	81	19	74	26	13	14
Turquie	parents immigrés	95	5	73	27	4	10
	couples mixtes	87	13	84	16	8	12
Asie Sud-Est	parents immigrés	92	8	80	21	3	8
	couples mixtes	90	10	70	30	6	12

Lecture : 97 % des hommes descendants de deux parents immigrés européens du Sud sont en emploi à temps complet.

Champ : 18-35 ans salariés (hors études). Source : Enquêtes Emploi 2013-2018, Insee

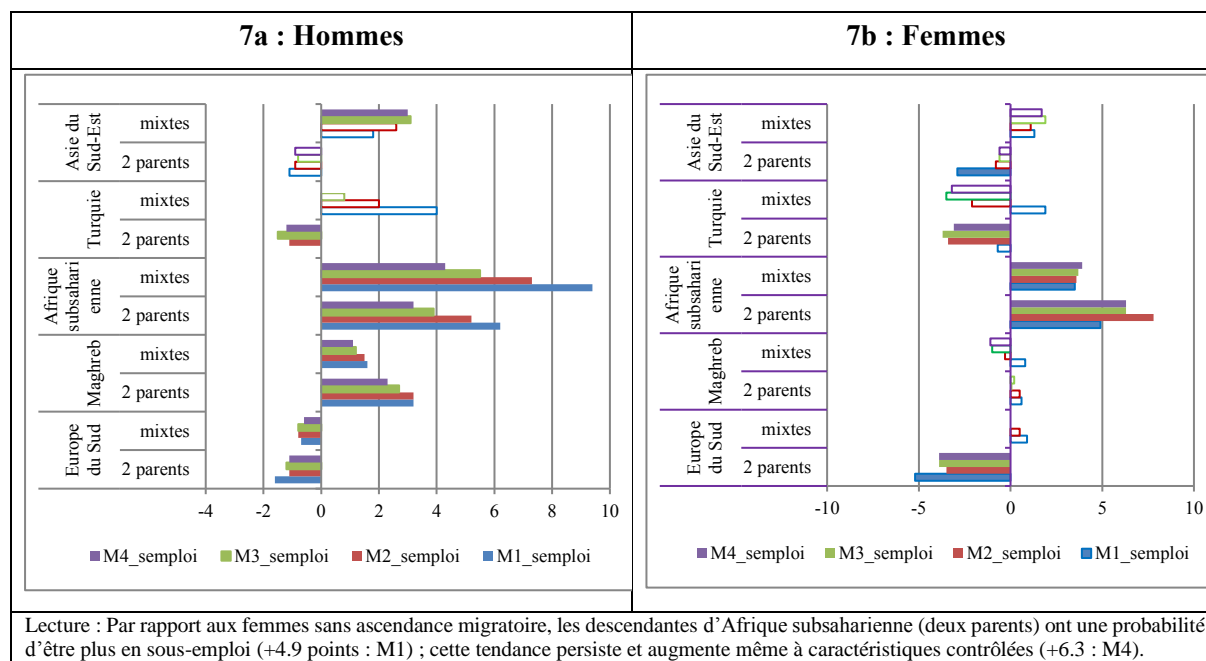
Comme précédemment, ont été estimés des modèles statistiques afin de démêler les effets d'origine des autres facteurs sur le sous-emploi (Figures 7).

- Chez les hommes, à caractéristiques comparables (Figure 7a), le sous-emploi reste significativement supérieur pour les descendants d'Afrique subsaharienne - issus de couples mixtes ou non -, même si les effets se sont réduits de moitié, ainsi que pour les descendants d'Asie mixtes (effet significatif à 10 %). À l'inverse, il est moins répandu parmi les descendants d'immigrés de Turquie et d'Europe du Sud.

- Chez les femmes, davantage concernées par le sous-emploi, les écarts bruts à la population majoritaire (M1) sont peu significatifs, à l'exception des descendantes d'Afrique subsaharienne. À caractéristiques comparables, ces dernières restent particulièrement désavantagées, et cet effet de l'origine résiste au fil des modèles (+6 points pour celles issues de couples d'immigrés, +3.9 pour les mixtes dans le dernier modèle M4).

Soulignons, comme pour les hommes, le moindre sous-emploi des descendantes d'Europe du Sud, y compris à caractéristiques contrôlées.

Figures 7 : Effets des origines sur le sous-emploi



Les écarts à la population majoritaire s'expliquent pour une bonne partie par les caractéristiques individuelles et le secteur d'activité. Le sous-emploi des femmes est particulièrement corrélé à la situation familiale et au nombre d'enfants. Il concerne plus souvent les moins de 25 ans, peu ou pas diplômés, résidant en zus, les mères d'au moins deux enfants et concerne davantage certains secteurs tels que l'administration publique, santé, action sociale et autres services, où sont sur-représentés les femmes en général et les descendant.es d'Afrique subsaharienne en particulier (Tableau A7) ; une partie des jeunes adultes de cette origine et des hommes maghrébins cumulent ces facteurs ⁴⁴.

Le sous-emploi est aussi plus fréquent parmi les employés, sur-représentés parmi les femmes et certains groupes d'origines, en particulier chez les descendant.es d'Afrique subsaharienne (24 %) et d'Asie du Sud-Est (mixtes) (23% contre 16% des hommes sans ascendance migratoire), et dans les secteurs davantage féminisés.

A contrario, deux groupes apparaissent moins fréquemment en sous-emploi, les descendants de deux parents immigrés d'Europe du Sud et de Turquie, qui travaillent

⁴⁴ Les descendants d'Afrique subsaharienne sont aussi sur-représentés en contrats aidés, ce qui peut renforcer le sous-emploi. Les femmes, davantage en emploi précaire – contrats temporaires et sous-emploi - sont d'ailleurs plus nombreuses à souhaiter changer d'emploi.

d'avantage dans les secteurs de l'industrie et de la construction, secteurs masculins qui recrutent moins à temps partiel.

Ainsi, les hommes et les femmes de différentes origines ne sont pas touchés de la même façon par la précarité et le sous-emploi. Les effets de la mixité sont mitigés et différenciés selon l'origine et selon la population masculine ou féminine, en lien aussi avec la segmentation sectorielle de l'emploi, qui apparaît sexuée puis liée à l'origine.

La précarité chez les hommes est en partie contrebalancée par l'entrepreneuriat, plus fréquent chez les descendants d'immigrés turcs - surtout de couples d'immigrés -, d'Afrique subsaharienne de couples mixtes et du Maghreb, qui sont les groupes qui rencontrent plus de difficultés pour accéder à l'emploi et sont exposés aux discriminations. Pour autant, ce phénomène en essor ne présage pas d'une bonne qualité de l'emploi. Des études complémentaires sont envisagées pour approfondir ces aspects.

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

À partir des données de l'enquête Emploi 2013-2018, cette recherche apporte des résultats récents sur l'emploi des jeunes adultes descendants d'immigrés en France. Notre contribution est d'analyser systématiquement le rôle combiné de l'origine détaillée, de la mixité des parents et du genre sur le comportement d'activité, l'accès à l'emploi, les formes et conditions d'emploi, à caractéristiques observables comparables. Cette combinaison rend compte de l'hétérogénéité interne des descendants d'immigrés et de l'évolution de leur composition entre « générations » issues de couples mixtes et de couples d'immigrés, avec l'augmentation des couples mixtes. Elle atteste de l'importance de considérer ces différentes dimensions, dans leur intersectionnalité, pour analyser leur intégration professionnelle.

Inégalités persistantes selon les origines, contrastées selon la mixité des parents et le genre

Plusieurs conclusions émergent :

Tout d'abord, à caractéristiques similaires, les inégalités d'origine persistent dans l'accès à l'emploi et dans les formes d'emplois occupés : les descendants d'immigrés des deux sexes du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie apparaissent pénalisés, avec des variations selon l'origine, la mixité des parents, le sexe, et l'indicateur étudié. Subsiste aussi un avantage dans l'accès à l'emploi des descendantes d'Asie du Sud-Est et descendants d'Europe du Sud ; puis dans les emplois occupés par les hommes issus de couples immigrés asiatiques et les descendant.es d'Europe du Sud.

De nouveaux résultats sont mis en évidence. L'hypothèse souvent avancée d'une meilleure intégration des descendants de couples mixtes par rapport aux descendants de couples immigrés n'est pas toujours confirmée : les résultats apparaissent contrastés et différenciés entre origines, hommes et femmes. Apparaît une hétérogénéité de situations au sein des descendants de couples mixtes, avec les tendances suivantes⁴⁵.

Parmi les groupes pénalisés, des différences internes sont mises à jour :

⁴⁵ En effet, il s'agit de tendances, avec des variations internes.

- Les inégalités d'origine sont réduites dans l'accès à l'emploi des descendantes de couples mixtes franco-maghrébins, dont le comportement d'activité se rapproche de celui des femmes sans ascendance migratoire de mêmes caractéristiques ; elles se retrouvent dans une situation intermédiaire. Leurs conditions d'emploi rejoignent en revanche celles des femmes de la population majoritaire.

Les descendantes de deux parents immigrés sont plus désavantagées, avec un surplus d'inactivité, puis de chômage et de précarité. Les hommes, en revanche, qu'ils soient issus ou non de couples mixtes, apparaissent pénalisés, avec un niveau élevé de chômage - à peine plus faible pour ceux issus de couples mixtes - et une sur-précarité. Ils se tournent alors vers l'emploi non salarié, sans doute pour contourner les difficultés d'accès à l'emploi stable et les discriminations : tendance notable qui apparaît ici.

Les pénalités liées à l'origine maghrébine sont plus marquées dans l'accès à l'emploi pour les hommes que pour les femmes de ce groupe.

- Les inégalités d'origine dans l'accès à l'emploi sont de même ampleur pour les descendantes d'Afrique subsaharienne, issues ou non de couples mixtes ; elles sont en revanche plus désavantagées dans l'emploi, avec une tendance à la précarisation marquée lorsqu'elles sont issues de couples mixtes. Les hommes, quant à eux, sont davantage pénalisés dans l'accès à l'emploi, lorsqu'ils sont issus de couples mixtes, et ce plus que les femmes. En emploi, les fils de couples d'immigrés ne se distinguent plus de ceux de la population majoritaire, ceux issus de couples mixtes se mettent aussi plus souvent à leur compte, comme le font les descendants maghrébins.

Les inégalités d'origine persistent donc pour les deux sexes, issus ou non de couples mixtes, avec une pénalisation accrue pour les hommes issus de couples mixtes dans l'accès à l'emploi, des femmes dans l'emploi : l'effet de l'origine africaine prédomine.

- Les descendantes de couples turcs apparaissent aussi désavantagées, avec un déficit en emploi particulièrement élevé, dû à un sur-chômage, mais surtout à davantage d'inactivité puis à une sur-précarité ; les écarts à la population majoritaire disparaissent lorsqu'elles sont issues de couples mixtes - avec des effectifs limités toutefois -.

Les fils de couples turcs sont aussi pénalisés dans l'accès à l'emploi, mais moins que les autres groupes, et ces écarts s'annulent pour ceux issus de couples mixtes. Les premiers, moins souvent en emploi salarié à durée indéterminée, se distinguent par leur propension à être indépendants, comme leurs pères. Les descendants de couples mixtes se retrouvent en position intermédiaire - davantage en emploi précaire que les hommes sans ascendance migratoire et plus souvent indépendants -.

Ainsi, les inégalités persistent pour les descendants de couples mixtes, dans l'accès à l'emploi des hommes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne, voire se creusent pour les descendantes d'Afrique subsaharienne, en sur-précarité, en lien avec une ségrégation des emplois.

On observe en revanche une réduction des inégalités dans l'emploi, voire une disparition, dans les conditions d'emploi pour les descendantes maghrébines et les descendant.es turcs. De même, aucune pénalité n'est observée dans l'emploi des descendants d'Asie du Sud-Est, les femmes bénéficiant même d'un avantage dans l'accès à l'emploi, les hommes dans sa qualité, lorsque les deux parents sont immigrés ; les hommes descendants d'Européens du Sud accèdent un peu plus à l'emploi stable.

Concernant les descendants de couples mixtes, si les résultats sont parfois positifs – notamment un rattrapage des descendantes d'origine maghrébine ou turque -, ils montrent aussi un maintien, voire une augmentation des inégalités dans l'emploi pour d'autres. Une partie importante des écarts s'explique par les différences de diplômes, d'expérience professionnelle, de caractéristiques socio-démographiques, - origines sociales, statut marital, enfants, lieu de résidence -, certains groupes cumulant les facteurs d'inégalités, les pénalités ou écarts inexplicables restent élevés pour les minorités « visibles », notamment pour les descendants de couples mixtes dont un des parents est originaire du Maghreb ou d'Afrique noire, laissant suggérer des stigmatisations et discriminations ethno-raciales à leur encontre. Malgré des caractéristiques plus favorisées et des niveaux de diplômes plus élevés en moyenne (par rapport aux descendants de couples immigrés), un certain nombre parviennent moins à valoriser leurs diplômes sur le marché du travail et à accéder à un emploi stable.

Inégalités persistantes selon l'origine et évolutions mitigées selon la mixité des parents : quelques pistes

Ces écarts inexplicables, pénalités d'origine - ou avantages -⁴⁶, peuvent s'expliquer par des facteurs qui ne sont pas observables ou pris en compte dans les modèles statistiques et par plusieurs mécanismes non exclusifs, ni exhaustifs :

- les *inégalités de capital social et de recours aux relations*, très variables entre hommes et femmes, selon l'origine et la mixité des parents. Quelle que soit l'origine, les hommes sont davantage recrutés par réseaux que les femmes. Les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés sont les plus concernés, mais à caractéristiques similaires, sont mis en évidence d'une part, le rôle spécifique des réseaux dans l'accès à l'emploi des hommes descendants de couples d'immigrés turcs, puis d'Asie du Sud-Est ou des descendants d'Europe du Sud ; d'autre part, le déficit de réseaux pour les descendantes, surtout de couples d'immigrés du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne. Ce déficit disparaît pour les descendantes de couples mixtes du premier groupe et se réduit pour le second, qui semblent bénéficier d'un capital social élargi.

Les fils de couples d'immigrés de Turquie, d'Asie du Sud-Est ou d'Europe du Sud semblent, quant à eux, bénéficier davantage des réseaux d'origine immigrée, ethniques et familiaux, dans certains secteurs - construction, industrie, commerce, restauration - en fonction de l'origine ; réseaux qui favorisent aussi l'entrepreneuriat.

Le déficit de réseaux, *a contrario*, va pénaliser un certain nombre, les moins diplômés, mais aussi les diplômés du supérieur, qui n'ont pas forcément les réseaux pour accéder aux métiers souhaités – en décalage avec leurs origines sociales, l'inactivité des mères, le chômage des pères, plus fréquents -. Certains, notamment les hommes originaires d'Afrique subsaharienne (mixtes) et les descendantes d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, compensent en ayant recours à des intermédiaires de l'emploi, toutefois, ils/elles obtiennent plus souvent par ces biais des emplois précaires.

⁴⁶ Au sens de « ethnic penalty » ou « ethnic premium » (Heath and Cheung, 2007).

Si ces analyses mettent à jour des tendances intéressantes, des données supplémentaires sur le contenu et l'origine des réseaux mobilisables et mobilisés notamment seraient nécessaires pour approfondir cette piste.

Ces résultats sont à rapprocher de phénomènes d'homophilie selon le genre et l'origine, qui favorisent l'entre soi (Edo et Jacquemet, 2013) dans le recrutement, sous-tendu par des préjugés et des discriminations.

- Ces écarts inexplicables peuvent être attribués à des *discriminations* – directes ou indirectes, voire systémiques – à l'égard des descendants d'immigrés, issus ou non de couples mixtes. Ces résultats sont cohérents avec le vécu des discriminations à l'embauche des jeunes adultes - interrogés en 2013, à travers l'enquête *Génération 2010* du Cereq - : les expériences de discrimination sont plus intenses chez les descendant.e.s d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne puis de Turquie (Brinbaum, 2021), les groupes qui connaissent, on l'a vu, le plus de difficultés pour accéder à l'emploi. Les femmes évoquent des discriminations multiples, ethno-raciales et genrées ; les hommes des discriminations ethno-raciales - liées à l'origine, le nom, la couleur de peau - puis au lieu de résidence (*ibid.*). S'ajoutent sans doute la religion et la stigmatisation, dont semblent pâtir les hommes d'origine maghrébine à la recherche d'un emploi.

Ces discriminations à l'embauche selon l'origine ethno-raciale ou l'appartenance religieuse ont été largement confirmées par des testing (Duguet *et al.*, 2009 ; Adida *et al.*, 2010 ; Petit *et al.*, 2013 ; Foroni *et al.*, 2016 etc.), discriminations particulièrement élevées en France (Quillian *et al.*, 2019).

Ces discriminations, démontrées à l'embauche – plus précisément dans la sélection des candidatures -, peuvent se manifester lors de l'entretien de recrutement, dans les conditions d'emploi (statut, contrat), les conditions de travail ou encore les carrières, mais elles s'avèrent plus difficiles à mesurer. D'après l'enquête TeO, les discriminations sont ressenties dans le travail par les mêmes groupes de descendants, moins toutefois que dans la recherche d'emploi, et plus souvent par les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne, y compris à caractéristiques comparables ; ces expériences discriminatoires sont plus intenses parmi les jeunes adultes en emplois précaires et à temps partiel (Brinbaum et Primon, 2015). Ces résultats méritent d'être actualisés.

- Les écarts observés dans l'accès à l'emploi peuvent être aussi recherchés *en amont, du côté de l'éducation, des parcours de formation et des orientations* (Brinbaum et Guégnard, 2012). Nos résultats pointent d'une part, des taux de NEET particulièrement élevés parmi les jeunes hommes et femmes descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie et d'autre part, des difficultés pour ces groupes, davantage diplômés, particulièrement les femmes, à valoriser leurs diplômes sur le marché du travail. Alors qu'elles sont nombreuses à obtenir un baccalauréat puis un diplôme du supérieur, force est de constater les effets pervers de la démocratisation « ségrégative » de l'enseignement (Merle, 2009). En lien avec la ségrégation scolaire et résidentielle, ne sont pas toujours obtenus les mêmes baccalauréats et diplômes du supérieur - en termes de filières et de spécialités, avec des inégalités sociales et ethno-générées - : la reconnaissance de ces diplômes n'est pas équivalente au moment du recrutement. Si l'élévation du niveau d'éducation permet une certaine mobilité sociale, les barrières existent à l'entrée des filières sélectives, pendant les études, puis à l'entrée dans la vie active.

De plus, les hommes de ces groupes sortent plus fréquemment du système scolaire sans diplôme ni qualification ; un certain nombre ont connu des orientations contrariées vers des filières et des spécialités non souhaitées⁴⁷. Les non diplômés demeurent les plus pénalisés sur le marché du travail, d'autant plus en temps de crise (Fondeur, Minni, 2004 ; Barret *et al.*, 2014), et se retrouvent dans des situations récurrentes de chômage et d'inactivité et dans des emplois de moins bonne qualité (Brinbaum, Issehnane, 2015). *A contrario*, les descendantes d'Asie du Sud-Est bénéficient d'un léger avantage dans l'accès à l'emploi, qui peut s'expliquer notamment par leurs diplômes élevés et spécialisés, qu'elles parviennent mieux à valoriser sur le marché du travail.

- Les descendant.es d'immigrés, particulièrement les femmes, notamment issu.es de couples mixtes, dont le niveau d'éducation a augmenté, semblent être aussi confronté.es

⁴⁷ Résultats démontrés dans plusieurs travaux, y compris les effets sur l'insertion professionnelle et le sentiment de discrimination (Brinbaum et Guégnard, 2011, 2012).

aux « murs de verre » et au « plafond de verre » (Buscatto et Marry, 2009), en lien avec la ségrégation sexuée des emplois⁴⁸.

En fait, pour les plus pénalisés, ces facteurs et mécanismes semblent se cumuler, précarité socio-économique, ségrégation scolaire et résidentielle, moindres opportunités d'emplois, effets de la crise, manque de réseaux, stigmatisations et discriminations multiples.

Ces résultats conduisent à chercher des leviers aux différentes étapes du processus, à l'école et sur le marché du travail : réduire les inégalités sociales - et territoriales - d'éducation dès l'école primaire, voire maternelle, mieux orienter et accompagner ces jeunes tout au long du processus, leur proposer des réseaux ou des intermédiaires (professionnels, associations, parrainage etc.). Il s'agit de pallier leur manque d'expérience, d'instaurer des liens de confiance et de réduire les discriminations.

Enfin, pour creuser davantage l'explication des écarts élevés concernant les descendant.es du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, notamment des descendants de couples mixtes, qui suggèrent des stigmatisations et discriminations ethno-raciales à leur égard, il faudrait connaître leurs caractéristiques - signes d'extériorité, patronyme, couleur de peau, signes religieux etc.-, sources des discriminations. « Invisibles » dans les statistiques (Simon et Stavo-Debaugé, 2004), alors que ce sont les premiers motifs de discrimination mis en avant par les personnes enquêtées et par les enquêtes de testing, des enquêtes spécifiques et des outils pertinents seraient nécessaires pour mieux analyser ces écarts inexplicables, objectiver les processus de recrutement et la composition des salariés dans les entreprises et les organisations, mais aussi mesurer l'évolution des carrières, afin d'agir efficacement et durablement contre ces discriminations.

Des avancées dans la lutte contre les discriminations liées aux origines, et en particulier l'origine raciale, sont urgentes, ce qu'a récemment confirmé le Défenseur des Droits (2020), comme de nombreux chercheurs travaillant sur ces questions depuis des décennies. Pour cela, des outils d'objectivation et de mesure sont nécessaires, ainsi que des politiques plus offensives pour lutter contre. Initialement conçues à cet effet, les

⁴⁸ Nous allons approfondir ces phénomènes à partir d'analyses complémentaires quantitatives et qualitatives.

politiques de « diversité » dans les entreprises ont finalement englobé « toutes les discriminations » (Bereni, 2009), rendant invisibles ces discriminations selon l'origine ; ce critère ne constitue aujourd'hui une priorité que pour un quart des entreprises à peine (Défenseur des Droits, enquête de 2013).

La prise de conscience des préjugés et stéréotypes dans l'enfance, dès la socialisation, à l'école, dans l'emploi et au travail, est primordiale. Ce qui passe aussi par des actions en direct auprès des entreprises et des intermédiaires de l'emploi, pour déconstruire les stéréotypes et former les recruteur.e.s, à la non-discrimination (suite à la loi Kanner du 27 janvier 2017)⁴⁹, formations qu'il faudrait élargir à toutes personnes intervenant dans les différentes étapes du recrutement, mais aussi aux managers, à accompagner de politiques publiques ambitieuses, pour combattre ces inégalités et discriminations, largement mises en avant par la recherche.

⁴⁹ La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté exige des entreprises de recrutement et toutes celles de plus de 300 salariés à former ses salariés RH à la non-discrimination : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. » (Art. L. 1131-2. du Code du travail).

BIBLIOGRAPHIE

- Adida C. L., Laitin D. D., Valfort M.-A. (2010), "Identifying Barriers to Muslim Integration in France", *PNAS*, 107 (52), p. 384-390.
- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R. (2010), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique*, n° 433-434, pp. 31-46.
- Aeberhardt R., Rathelot R. (2013), « Les différences liées à l'origine nationale sur le marché du travail français », *Revue Française d'Économie*, 28(1) :43–71.
- Alba R. (2009), *Blurring the Color Line: The New Chance for a More Integrated America*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Alba R. (2020), *The Great Demographic Illusion: Majority, Minority, and the Expanding American Mainstream*, Princeton University Press.
- Alba R. Beck B., Sahin D. B. (2018), "The U.S. Mainstream Expands— Again", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44 (1): 99–117.
- Alba R., Foner N. (2015). *Strangers No More: Immigration and the Challenges of Integration in North America and Western Europe*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Alba R., Nee V. (1997). *Rethinking assimilation theory for a new era of immigration*. *International Migration Review*, 31(4), 826-874.
- Alba R., Nee V. (2003), *Remaking the American Mainstream Assimilation and contemporary immigration*, Cambridge: Harvard University Press.
- Athari E., Brinbaum Y., Lê J. (2019), « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », *Insee Références, Emploi, chômage, Revenus du travail*, Edition 2019.
- Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (eds) (2015), *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations*, coll. *Les Grandes Enquêtes*, Ined,
- Barret C., Ryk F., Volle N. (2014), « Enquête 2013 auprès de la génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Bref*, n° 319, Cereq.
- Bereni L. (2009), « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques*, 2009/3, n° 35, p. 87-105
- Bernard S. (2020), « De l'indépendance des chauffeurs « hauts de gamme » à la dépendance des chauffeurs « des applis », *Connaissance de l'emploi*, Le 4 pages du CEET, juillet 2020, numéro 162.
- Bessy C., Marchal E. (2009), « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements : enquête auprès des entreprises », *Revue française de socio-économie*, n°3, p.121-146.
- Brinbaum Y. (2018a), « L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires », *Formation Emploi*, n° 141, p. 1-20.

Brinbaum Y. (2018b), "Incorporation of Immigrants and Second Generations into the French Labour Market: Changes between Generations and the Role of Human Capital and Origins", *Social Inclusion*, 6(3), p. 104-118.

Brinbaum Y. (2019), « Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés jusqu'au baccalauréat : Rôle de l'origine et du genre. Résultats récents », *Education et Formations*, n°100, décembre 2019, p. 73-104.

Brinbaum Y. (2021), « Vécu des discriminations dans l'accès à l'emploi : le rôle des origines et du genre : un décalage entre catégories statistiques et critères discriminatoires », In. Lechevalier A., Mercat-Brun M. et Ricciardi F. (coord.). *Les catégories dans leur genre : genèses, enjeux, productions*, Teseo Press, pp. 251-293.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2011), « Parcours d'insertion et sentiment de discrimination des secondes générations en ZUS », In : *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles, XVIIIes journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Toulouse, 19-20 mai 2011. *Relief* n°34, Cereq. (voir aussi le *Document de travail IREDU*, n° 2015/3 en ligne).

Brinbaum Y., Guégnard C. (2011), « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration. De l'orientation au sentiment de discrimination », *NET.Doc* n°78, Cereq, 57 p.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2012a), « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation, » *Formation Emploi*, n°118, p.61-82.

Brinbaum Y., Guégnard C., (2012b), « Sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant », *Agora débats/jeunesses*, n°61, p.7-20.

Brinbaum Y., Issehnane S. (2015), « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Bref*, n° 341, 4 p., Céreq.

Brinbaum Y., Issehnane S. (2018), « Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ? » In. A. Dupray et E. Quenson (dir.). *Sept ans de vie professionnelle des jeunes : entre opportunités et contraintes*, Octares.

Brinbaum Y., Kieffer A. (2009), « Les scolarités des enfants d'immigrés de la sixième au baccalauréat : différenciation et polarisation des parcours », *Population*, n° 3, p. 561-609.

Brinbaum Y., Meurs D., Primon J.L. (2015), « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », In. Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, coll. Les Grandes Enquêtes, Ined.

Brinbaum Y., Primon J.L. (2013), « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1, p. 33-63.

Brinbaum Y., Primon J.L. (2015), « Les injustices et discriminations au travail vécues par les jeunes issus de l'immigration », *Connaissance de l'emploi*, Le 4 pages du CEE, n° 120.

Brinbaum Y., Rieucou, G. (2012), « Comment les jeunes issus de l'immigration cherchent-ils et trouvent-ils leur emploi ? », *Connaissance de l'emploi*, Le 4 pages du CEE, 4 p. n°99.

- Brinbaum Y., Safi M., Simon P. (2015), « Les discriminations en France : entre perception et expérience », In. C. Beauchemin, C. Hamel, P. Simon (eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, Coll. Les Grandes Enquêtes, Ined.
- Brinbaum Y., Werquin P. (1997), « Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile, des itinéraires spécifiques », *Informations sociales*, CNAF, n° 62.
- Brinbaum Y., Werquin P. (2004), « Des parcours semés d'embûches : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », In. *Marché du travail et genre - Maghreb-Europe*, L. Achy, J. de Henau, K. Kateb, J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (éds.), Éd. du Dulbea, Bruxelles p. 145-166.
- Buscatto M., Marry C. (2009), « Le plafond de verre dans tous ses éclats : la féminisation des professions supérieures au XXe siècle », introduction au numéro spécial de *Sociologie du travail*, 51(2), p. 170-182.
- Cédiey É., Foroni F. (2007), « Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail ». Bureau International du Travail, Genève.
- Crenshaw K., (1989), "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n°1, p. 139-167.
- Crenshaw K. (1991), "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color", *Stanford Law Review*, vol.43, n°6.
- Degenne A., I. Fournier, C. Marry et L. Mounier (1991), « Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, 5 : pp. 75-98.
- Di Paola V., Dupray A., Epiphane D., Moullet S. (2017), « Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse », *Céreq Bref*, n° 359, 4 p.
- Dupray A., Moullet S. (2004), « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France. Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale », *Net.Doc n°6*, Céreq.
- Dupray A., Pailhé A. (2018), "Does employment uncertainty particularly impact fertility of children of North African immigrants in France? A gender perspective", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44:3, 401-424,
- Domingues Dos Santos M., (2005), « Travailleurs maghrébins et portugais en France : Le poids de l'origine », *Revue Économique*, volume 56, pp. 447-464.
- Duguet E., Y. L'Horty et P. Petit, (2009), « L'apport du testing à la mesure des discriminations », *Connaissance de l'emploi*, n°68.
- Edo A., Jacquemet N. (2013), « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? » *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.
- Fernandez R., Fernandez-Mateo I. (2006), "Networks, race and hiring", *American Sociological Review*, Vol 71:1 p 42-71.

- Fondeur Y., Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Économie et statistique*, vol. 378, n° 1, p. 85-104.
- Froni F., Ruault M., Valat E. (2016), « Discrimination à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses* n° 076, décembre 2016.
- Frickey A., Primon J.L. (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, 79, p. 31-49.
- Frickey A., Primon J.L. (2006), « Une double pénalisation pour les non-diplômés du supérieur d'origine nord-africaine ? », *Formation Emploi*, n°94, La Documentation française, p. 17-43
- Gaymu J., Parant A. (1996), « Les débuts dans la vie active des jeunes immigrés ou d'origine étrangère », *Espace Populations Sociétés*, n°2-3 p. 439-455.
- Gazier B., « La diversité des formes d'emploi », Rapport n° 142, CNIS, juillet 2016.
- Gobillon L., Selod H. (2007), « Les déterminants locaux du chômage en région parisienne », *Économie et Prévision*, n°180-181, p. 19-38.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion and National Origins*. New York: Oxford University Press.
- Granovetter M. (1974), *Getting A Job, a Study of Contacts and Careers*, Harvard Univ. Press.
- Holzer H. (1987), "Informal Job Search and Black Youth Unemployment", *American Economic Review*, 77(3), p. 446-452.
- Kalmijn M. (2015), "The Children of Intermarriage in Four European Countries: Implications for School Achievement, Social Contacts, and Cultural Values", *ANNALS, AAPSS*, 662, November.
- Heath, A., Cheung, S. Y. (2007), *Unequal chances: Ethnic minorities in Western labour markets*. In *Proceedings of the British Academy* (p. 732). Oxford University Press.
- Lallement M. (2000), « En poste à temps partiel », *Travail, genre et sociétés*, n. 4, p.135-155.
- Lefranc A. (2010), "Unequal Opportunities and Ethnic Origin: The Labor Market Outcomes of Second-Generation Immigrants in France", *American Behavioral Scientist*, 53(12), p. 1851-1882.
- Ionnides Y., Datcher Loury L. (2004), "Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities", *Journal of Economic Literature*, Vol. XLII, p. 1056-1093
- Kalter F., Kogan I. (2014), "Migrant networks and labor market integration of immigrants from the former Soviet Union in Germany", *Social Forces*, 92(4), 1435-1456.
- Lemière S., Silvera R. (2014), « Où en est-on de la ségrégation professionnelle ? », *Regards croisés sur l'économie ?*
- Lin N. (1999), "Social networks and status attainment", *Annual Review of Sociology*, n° 25.
- Madoui M. (2008), *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine. De la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale*, Paris, Aux lieux d'être coll. « Mondes contemporains ».

- Madoui M. (2012), *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique*, Karthala, 2012, 264 p.
- Marchal E. et Rieucan G. (2010), *Le recrutement*, Repères, la découverte.
- Maruani M. (2001), « Peut-on se résigner au sous-emploi féminin ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n°6, p. 169-172.
- Merle P. (2009), *La Démocratisation de l'enseignement*, La Découverte (nouvelle édition).
- Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2005), « Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ? », in *Histoires de familles, Histoires familiales. Les résultats de l'enquête famille de 1999*, C. Lefèvre, A. Filhon (éds), *Les Cahiers de l'INED*, 156, INED, p. 461-482.
- Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2006), « Mobilité entre générations d'immigration et persistance des inégalités : l'accès à l'emploi des immigrés et leurs descendants en France ». *Population* 61 (5-6).
- Meurs D., Pailhé A. (2008), « Descendants d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 20(2).
- Minni C., Okba M. (2014), « Emploi et chômage des descendants d'immigrés en 2012 », *Dares Analyses*, n°23. *Dares*.
- Petit P., Bunel M., Ene E., L'Horty Y. (2016), « Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi », *Revue économique*, Vol. 67/3 Presses de Sciences Po.
- Petit P., Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L., Sari F. (2013), « Les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? » *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.
- Portes, A., Rumbaut, R. (2001), *Legacies: The story of the immigrant second generation*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Portes, A., Zhou, M. (1993), The new second generation: Segmented assimilation and its variants. *The Annals of the American Academy of Political Science*, 503.
- Putnam R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon and Schuster
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). "Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring", *Sociological Science* (6), 467-496.
- Rodríguez-García D. (2006), "Mixed marriages and transnational families in the intercultural context: A case study of African-Spanish couples in Catalonia". *Journal of Ethnic and Migration Studies* 32 (3).
- Safi M. (2008). « Inter-mariage et intégration : les disparités des taux d'exogamie des immigrés en France », *Population*, vol. 63 n° 2, p. 267-298
- Salembier L., Théron G (2020), « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », *Insee Références, Emploi et revenus des indépendants, Edition 2020*.

- Silberman R. et Fournier I. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, 65, p. 31-55.
- Simon P. (2004), « Introduction au dossier la construction des discriminations », *Sociétés contemporaines* n.53, p. 5-10
- Simon P. (2015), « La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu », *Mouvements*, 83 (3), 87-96.
- Simon P., Madoui M. (2011), « Le marché du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies pratiques*, Presses de Sciences Po, 2011/2 n° 23, p.1-7.
- Simon P., Stavo-Debaugé (2004), Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence, *Sociétés Contemporaines*, n° 53, p. 57-84.
- Simon P., Tiberj V. (2015), « Les registres de l'identité. Les immigrés et leurs descendants face à l'identité nationale », In. Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, coll. Les Grandes Enquêtes, Ined.
- Simonnet, V., D. Trancart, E. Danzin (2013), « Les trajectoires d'emploi des jeunes et des seniors au début de la crise ». In C. Spieser (ed), *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*.
- Song M. (2009), "Is intermarriage a good indicator of integration?" *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35 (2): 331-48.
- Valat E. (2016), « Inégalités d'accès à l'emploi selon l'origine immigrée et réseaux de relations : que nous enseignent les recherches récentes » ? *Revue d'économie politique*, 2(2), 213-256.
- Valfort M.A. (2015), *Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité*, Institut Montaigne.
- Waldinger R. (1994), "The Making of an Immigrant Niche." *International Migration Review* 28 (1).

ANNEXES

Tableau A1 : Effectifs des sous-populations

		Base		Actifs	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans ascendance migratoire		200 153	200 626	145 025	130 311
Europe du Sud	2 parents mmigrés	2413	2382	1981	1708
	couples mixtes	5597	5901	4258	3952
Maghreb	2 parents mmigrés	7166	7561	5102	4141
	couples mixtes	4367	4549	2679	2419
Afrique subsaharienne	2 parents mmigrés	2282	2514	1338	1386
	couples mixtes	1331	1463	789	763
Turquie	2 parents mmigrés	1475	1744	1043	777
	couples mixtes	233	160	147	79
Asie du Sud-Est	2 parents mmigrés	928	807	582	502
	couples mixtes	428	477	285	276
Autres	2 parents mmigrés	1170	1180	711	589
	couples mixtes	3322	3372	2035	1800
Total		230 865	232 736	165 975	148 703

Source : Enquêtes emploi 2013-2018. Champ : 18-35 ans (Base) et actifs.

Tableau A2 : Taux de mixité des parents selon l'origine et le sexe

	Ensemble	Hommes	Femmes
Europe du Sud	69	68	70
Maghreb	37	37	36
Afrique subsaharienne	35	37	33
Turquie	12	15	10
Asie du Sud-Est	33	30	37

Lecture : Parmi les descendants d'Europe du Sud, 69% sont issus de couples mixtes.

Tableau A3 : Caractéristiques sociodémographiques selon l'origine, la mixité, le sexe (% colonne)

		Hommes							Femmes						
		Tranche d'âge			Nombre d'enfants				Tranche d'âge			Nombre d'enfants			
		18-24	25-29	30-35	aucun	1	2	3+	18-24	25-29	30-35	aucun	1	2	3+
Sans asc. migratoire		38	28	34	63	21	12	4	37	28	35	52	24	18	6
Europe du Sud	immigrés	26	27	47	57	21	18	4	26	31	43	47	28	18	7
	mixtes	38	28	34	62	23	12	4	40	29	32	52	26	17	5
Maghreb	immigrés	37	24	39	54	22	16	7	33	29	39	43	24	21	13
	mixtes	48	25	27	57	23	14	7	48	25	28	49	20	18	12
Afrique sub.	immigrés	53	27	20	49	26	16	9	47	28	25	39	29	19	13
	mixtes	53	24	22	65	19	10	6	51	25	24	49	26	16	9
Turquie	immigrés	50	26	24	45	27	18	10	44	29	27	31	29	27	14
	mixtes	63	11	25	54	29	9	9	79	5	15	49	35	11	5
Asie du Sud-Est	immigrés	42	31	28	74	16	9	2	41	33	26	62	21	12	5
	mixtes	43	26	32	74	13	12	2	50	24	27	54	26	13	6
		Origines sociales													
		% en zus	au moins 1 cadre	au moins 1 PI	au moins 1 indépendant*	2 employés ou 1 employé, 1 ouvrier	2 ouvriers	Père ouv. emp., mère inactive**	Mère ouv. employée, Père inactif	Autres, 2 inactifs ou NR					
Sans asc. migratoire		4	22	24	12	21	5	8	5	3					
Europe du Sud	immigrés	6	6	15	13	39	10	10	6	2					
	mixtes	4	13	23	14	26	8	9	5	2					
Maghreb	immigrés	26	3	8	10	21	8	38	5	6					
	mixtes	15	15	20	10	24	6	13	8	4					
Afrique subsaharienne	immigrés	27	7	11	5	29	13	14	14	7					
	mixtes	14	26	20	10	22	3	8	9	3					
Turquie	immigrés	29	0	5	19	11	21	36	3	4					
	mixtes	19	12	9	27	16	7	22	4	4					
Asie du Sud-Est	immigrés	16	13	12	18	17	18	11	6	5					
	mixtes	9	29	25	9	19	6	7	3	2					

Notes : PI : Profession intermédiaire ; *Agriculteurs, artisans et commerçants ; **ouv. : ouvriers ; emp. : employés.

Lecture : 26% des descendants de couples maghrébins vivent en zus ; 11% ont des parents cadres ou professions intermédiaires.

Figures A1 : effets des origines sur les sans diplôme et les diplômés du supérieur

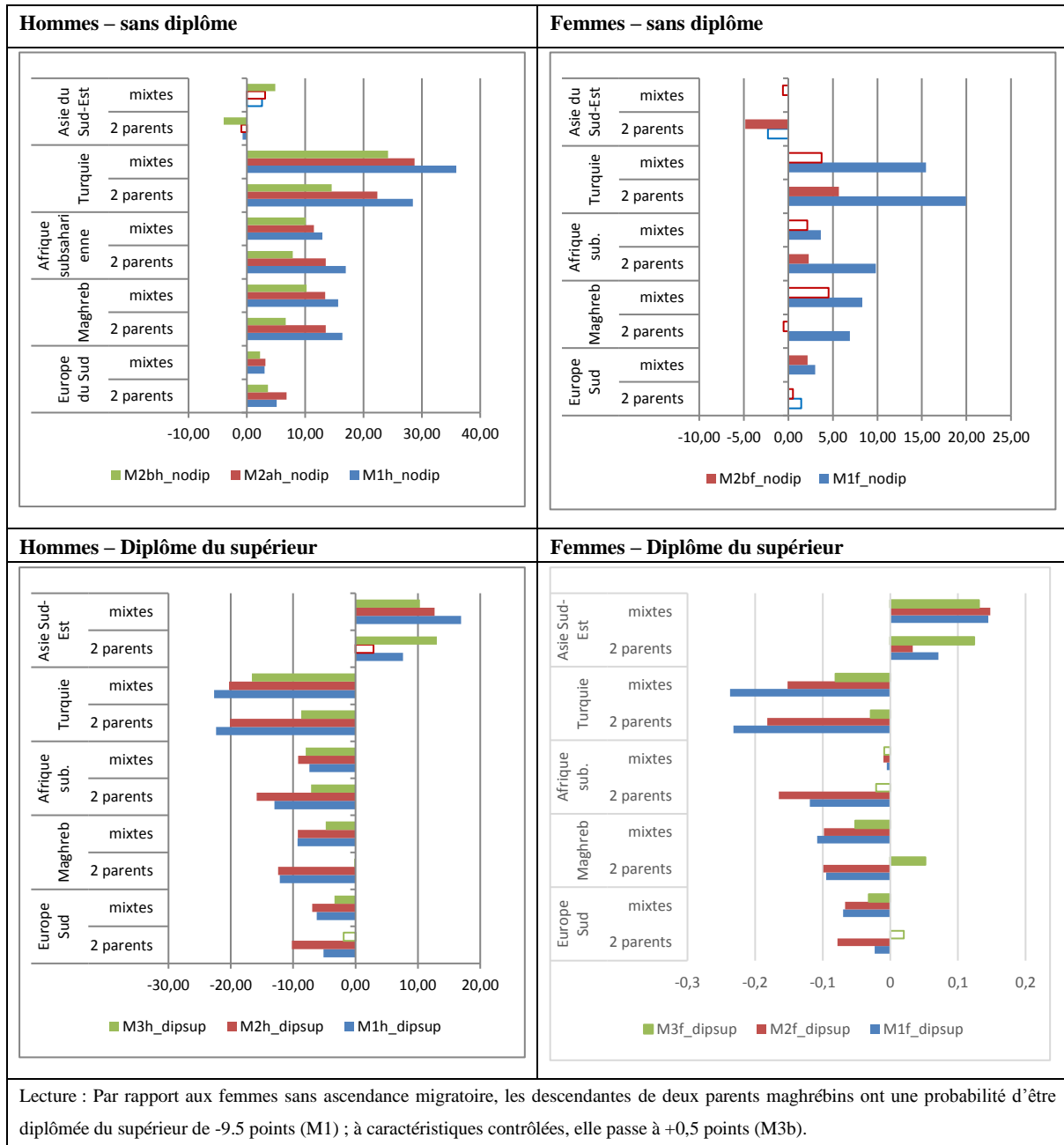


Tableau A4 : Statut d'emploi au sens du BIT selon l'origine, la mixité et le sexe (en %)

Selon l'origine		Emploi	Chômage	Emploi	Chômage
Sans ascendance migratoire		87	13	88	12
Europe du Sud		87	13	87	13
Maghreb		70	30	76	24
Afrique subsaharienne		70	30	72	24
Turquie		71	29	90	28
Asie du Sud-Est		87	13	87	10
Selon l'origine et la mixité					
Europe du Sud	parents immigrés	90	10	88	12
	couples mixtes	85	15	87	13
Maghreb	parents immigrés	69	31	74	27
	couples mixtes	71	29	80	20
Afrique subsaharienne	parents immigrés	70	30	76	24
	couples mixtes	71	29	77	23
Turquie	parents immigrés	71	29	71	29
	couples mixtes	72	28	82	18
Asie du Sud-Est	parents immigrés	87	13	91	9
	couples mixtes	88	12	88	12

Source : Enquêtes Emploi 2013-2018, Insee.

Champ : Actifs de 18-35 ans nés en France métropolitaine, hors études.

Lecture : 70 % des hommes descendants d'immigrés maghrébins sont en emploi, 30 % au chômage.

Tableau A5 : Mode d'accès à l'emploi des salariés selon l'origine, la mixité et le sexe

Hommes		Candidature spontanée	Relations	Intermédiaires	Annonces	Ecole Formation	Autres
Sans ascendance migratoire		37	25	10	6	6	15
Europe du Sud	parents immigrés	31	32	7	7	5	18
	couples mixtes	35	30	11	6	3	15
Maghreb	parents immigrés	42	27	9	6	3	13
	couples mixtes	39	28	12	5	4	12
Afrique subsaharienne	parents immigrés	44	26	10	5	5	10
	couples mixtes	33	31	14	7	5	10
Turquie	parents immigrés	28	42	9	2	10	9
	couples mixtes	39	29	8	5	4	16
Asie du Sud-Est	parents immigrés	34	31	9	6	5	16
	couples mixtes	34	25	10	9	6	16
Femmes							
Sans ascendance migratoire		44	19	10	7	6	14
Europe du Sud	parents immigrés	42	23	8	7	6	14
	couples mixtes	43	22	10	8	6	11
Maghreb	parents immigrés	45	16	15	7	4	13
	couples mixtes	42	19	12	7	6	14
Afrique subsaharienne	parents immigrés	43	13	13	10	5	16
	couples mixtes	35	16	12	8	8	21
Turquie	parents immigrés	44	18	12	5	7	14
	couples mixtes	22	8	7	21	43	0
Asie du Sud-Est	parents immigrés	32	22	14	8	11	12
	couples mixtes	40	23	13	8	8	8

Champ : actives salariées de 18-35 ans.

Source : Enquêtes Emploi 2013-2018, Insee.

Lecture : 44% des hommes sans ascendance migratoire ont accédé à leur emploi par candidature spontanée.

Figure A2a : Effets des origines sur les modes d'accès à l'emploi des hommes

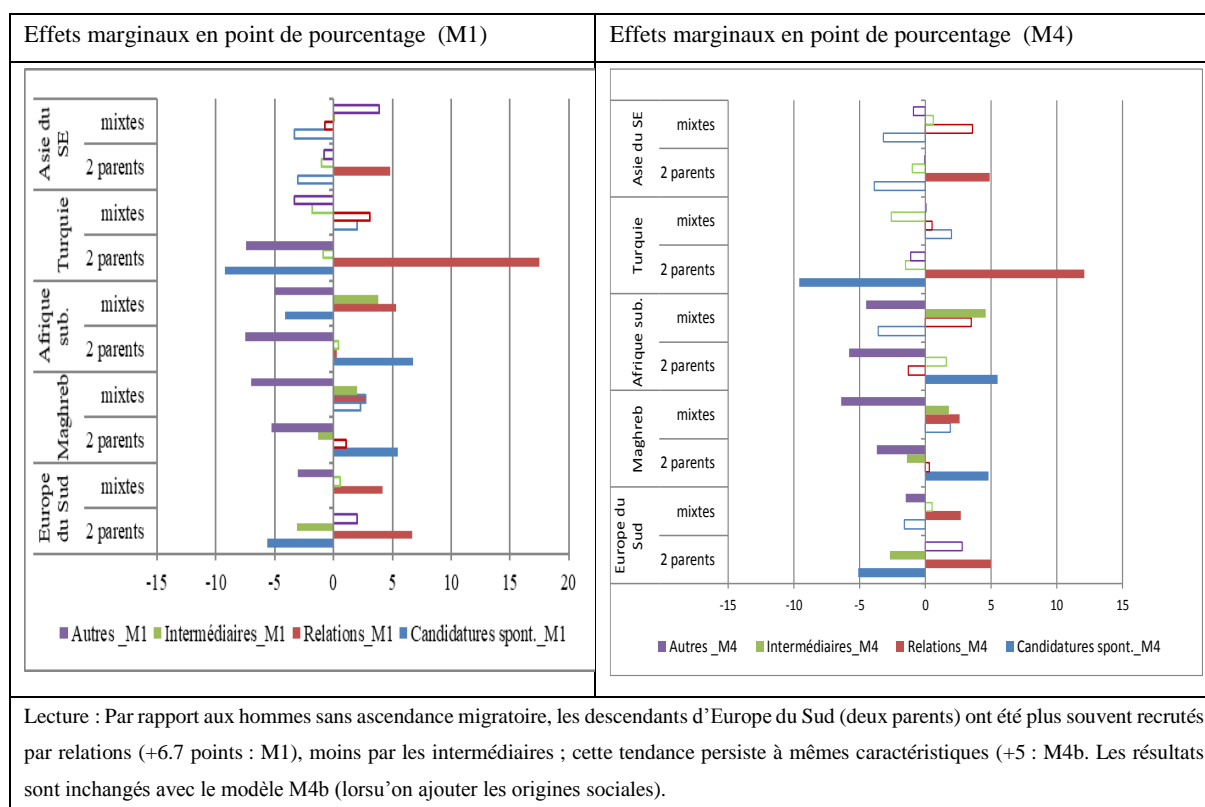


Figure A2b : effets des origines sur le mode d'accès à l'emploi des femmes

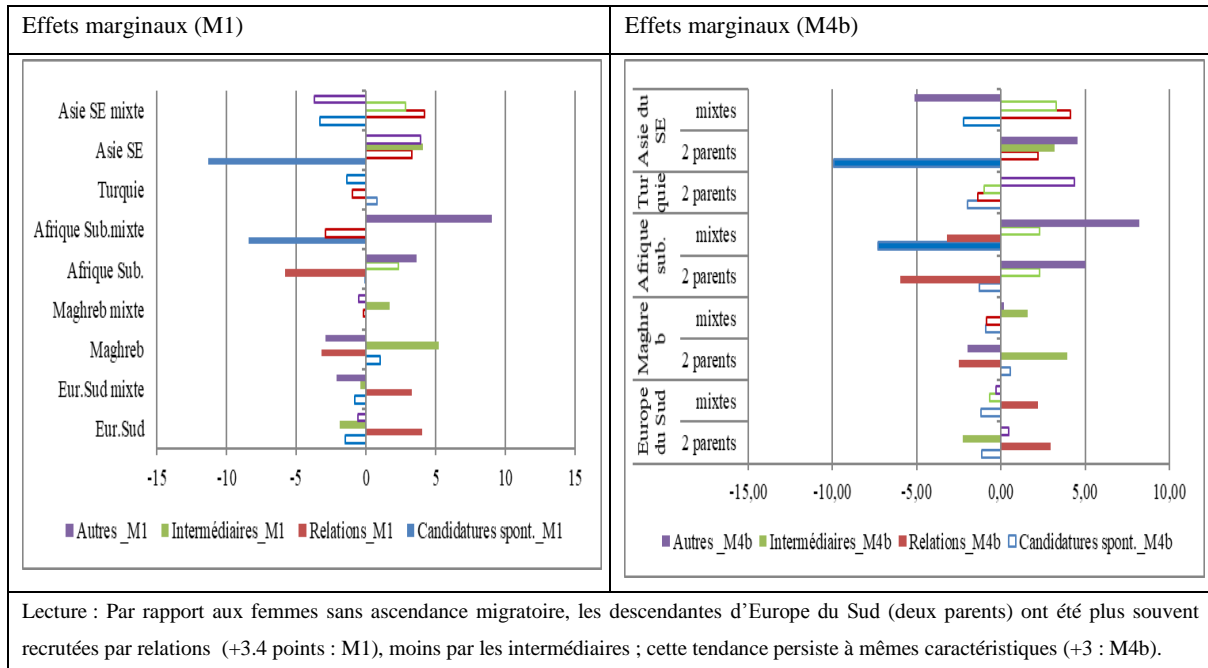


Tableau A6 : Effets des origines sur le type de contrat (AME)

Hommes		M1			M4		
Ref. Sans asc. migratoire		EDI	EDD	non salarié	EDI	EDD	non salarié
Europe du Sud	2 immigrés	0.055***	-0.062***	0.007	0.020+	-0.031***	0.011
	mixtes	-0.022*	0.015+	0.006	-0.026***	0.012+	0.014**
Maghreb	2 immigrés	-0.083***	0.056***	0.028***	-0.082***	0.035***	0.047***
	mixtes	-0.076***	0.068***	0.008	-0.070***	0.043***	0.027**
Afrique subsaharienne	immigrés	-0.021	0.045**	-0.024**	-0.002	0.003	-0.001
	mixtes	-0.121***	0.109***	0.013	-0.050**	0.011	0.040**
Turquie	2 immigrés	-0.131***	0.064***	0.067***	-0.082***	-0.024*	0.106***
	mixtes	-0.166**	0.145**	0.021	-0.121**	0.077*	0.044
Asie du Sud-Est	2 immigrés	0.108***	-0.090***	-0.018+	0.078***	-0.080***	0.001
	mixtes	0.069**	0.004	-0.073***	0.033	0.033	-0.066***
Femmes							
Ref. Sans asc. migratoire		EDI	EDD	non salarié	EDI	EDD	non salarié
Europe du Sud	2 immigrés	0.084***	-0.050***	-0.034***	0.041***	-0.009	-0.032***
	mixtes	0.001	0.006	-0.007+	0.005	-0.009	0.004
Maghreb	2 immigrés	-0.024*	0.056***	-0.032***	-0.033**	0.051***	-0.017***
	mixtes	-0.037**	0.055***	-0.018***	-0.006	0.016	-0.010+
Afrique subsaharienne	2 immigrés	0.016	0.041**	-0.058***	0.024+	0.031*	-0.055***
	mixtes	-0.158***	0.160***	-0.001	-0.136***	0.128***	0.008
Turquie	immigrés	-0.134***	0.163***	-0.029***	-0.088***	0.095***	-0.007
	mixtes	-0.153+	0.188*	-0.035*	-0.011	0.019	-0.008
Asie du Sud-Est	2 immigrés	0.061*	-0.063**	0.003	0.020	-0.026	0.006
	mixtes	-0.023	0.022	0.001	-0.016	0.006	0.009

Champ : 18-35 ans, hors études. Source : Enquêtes emploi 2013-2018, Insee.

Note : Ecarts de la probabilité d'être dans chaque situation pour les descendants d'immigrés selon l'origine et la mixité des parents par rapport à la population sans ascendance migratoire. Sont reportés les effets marginaux, estimés par une régression logistique, par rapport à la probabilité au point moyen. Voir la section méthodologique pour l'explication des modèles et des variables explicatives. * significatif à 0,10 ; ** à 0,05 ; *** sign à 0,01.

Lecture : Par rapport aux femmes sans ascendance migratoire de mêmes caractéristiques, les descendantes de deux parents maghrébins ont une probabilité d'être en EDD de -0.033 (soit + 3.3 points), en EDD, de +5.1 points, non salariée de -1.7 points.

Tableau A7 : Secteurs d'activité selon l'origine, la mixité et le sexe (en %)

Hommes		Industrie	Construction	Commerce transport restauration	Comm. Banque Finance*	Activités spécialisées*	Adm. pub. éducation santé, social*	Autres services	Autres
Sans ascendance migratoire		17	11	25	8	16	16	3	4
Europe du Sud	parents immigrés	13	18	29	6	14	15	4	2
	couples mixtes	17	16	24	8	15	14	4	2
Maghreb	parents immigrés	11	9	32	9	21	12	3	3
	couples mixtes	11	6	31	10	18	15	5	3
Afrique subsaharienne	parents immigrés	6	5	36	12	18	16	3	5
	couples mixtes	5	7	20	11	25	20	9	3
Turquie	parents immigrés	13	18	30	1	25	6	2	4
	couples mixtes	10	22	23	17	20	5	1	2
Asie du Sud- Est	parents immigrés	11	3	42	10	19	10	2	4
	couples mixtes	21	2	29	10	14	24	0	0
Femmes									
Sans ascendance migratoire		7	1	22	8	12	41	7	2
Europe du Sud	parents immigrés	5	4	23	11	15	31	9	2
	couples mixtes	7	2	27	8	11	37	7	1
Maghreb	parents immigrés	5	1	22	11	15	39	5	2
	couples mixtes	4	1	24	8	16	37	9	1
Afrique subsaharienne	parents immigrés	2	0	25	13	18	34	5	4
	couples mixtes	4	0	24	10	22	34	5	1
Turquie	parents immigrés	10	1	24	10	22	29	3	2
	couples mixtes	1	3	29	3	43	15	4	3
Asie du Sud- Est	parents immigrés	7	1	35	14	16	15	8	4
	couples mixtes	8	3	23	11	16	33	4	3

Champ : Personnes de 18-35 ans en emploi (hors études). Source : Enquêtes Emploi 2013-2018, Insee.

Note : * Information et communication - Finance, assurance, immobilier ; Activités spécialisées, scientifiques techniques et activités de services administratifs et de soutien ; Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

Lecture : 11% des hommes sans ascendance migratoire en emploi travaillent dans le secteur de la construction.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://ceet.cnam.fr/>

- N° 208** *The effects of expanding the generosity of statutory sick leave insurance: the case of a French reform*
MOHAMED ALI BEN HALIMA, MALIK KOUBI
septembre 2021
- N° 207** *Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MATHILDE NUTARELLI, JULIAN PELLOUX, THERESE REBIERE
septembre 2021
- N° 206** *Why Do Employees Participate in Innovation? Skills and Organisational Design Issues and The Ongoing Technological Transformation*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO
juin 2021
- N° 205** *Les métiers “de deuxième ligne” de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d’emploi dans le secteur privé ?*
THOMAS AMOSSE, MIKAEL BEATRIZ, CHRISTINE ERHEL, MALIK KOUBI, AMELIE MAUROUX
mai 2021
- N° 204** *Working time arrangements, innovation and job satisfaction: a workplace level analysis for France*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MALO MOFAKHAMI
mars 2021
- N° 203** *Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l’enquête Ofer 2016*
YANNICK FONDEUR, CLAUDE MINNI
novembre 2020
- N° 202** *Les repères de la sélection à l’embauche et leur évaluation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
septembre 2020
- N° 201** *Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, GÉRALDINE RIEUCAU
février 2020
- N° 200** *L’espace de l’articulation emploi/hors-emploi chez les indépendant.e.s*
JULIE LANDOUR
novembre 2019
- N° 199** *Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir*
SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI
juin 2019