

L'accès à l'emploi des immigrés et enfants d'immigrés de la Génération 2017



Stéphane JUGNOT
Céreq

Que nous disent les trois premières années de vie active des jeunes immigrés et descendants d'immigrés sortis du système éducatif en 2017 ? Leurs situations ont-elles évolué par rapport à celles de leurs aînés sortis en 2004 ? L'enquête 2020 sur la Génération 2017 permet de répondre à ce type de questions. S'intéressant plus particulièrement aux personnes ayant des liens migratoires avec l'Afrique et l'Europe du Sud, cette étude permet de documenter les situations actuelles de ces jeunes sur le marché du travail et leur évolution sur un peu plus d'une décennie.



Population d'origine étrangère

Insertion professionnelle

Emploi des jeunes

Enquête Génération 2017

Inégalités

Statistique d'emploi

Les inégalités et les discriminations rencontrées par les immigrés et leurs enfants ne sont pas nouvelles. Les migrants issus d'Afrique en sont désormais les premières victimes, mais les Italiens, les Polonais, les Arméniens, comme d'autres, les ont aussi connues [1]. Les principaux pays d'origine des migrants ont changé mais la stigmatisation de l'étranger demeure. Depuis une quinzaine d'années, des observations sociologiques et des testings statistiques documentent les discriminations [2]. Les enquêtes statistiques quant à elles mettent en évidence des inégalités de situations, qui peuvent être le signe de discriminations potentielles. Elles ont notamment permis de montrer qu'une fois l'étape de l'embauche franchie, les différences de salaires et de qualité de l'emploi ne sont pas significatives [3,4].

Les enquêtes Génération du Céreq sur les premières années de vie active des sortants du système éducatif ont contribué à ces travaux [5]. Collectée en 2020, l'enquête Génération 2017 permet de proposer des résultats actualisés. Des comparaisons avec les jeunes de la Génération 2004 peuvent rendre compte des évolutions de moyen terme. Entre ces deux cohortes, le sujet des discriminations est devenu plus présent dans le débat public, et un nouvel acteur majeur a été créé avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, absorbée en 2011 dans le Défenseur des Droits.

Les jeunes immigrés et descendants d'immigrés dans la Génération 2017

En 2017, comme en 2004, les jeunes nés en France de parents eux-mêmes nés en France représentent les trois quarts des sortants du système éducatif. Ils constituent notre « groupe de référence » (encadré 1). La composition du quart restant a évolué. La part des jeunes descendants d'immigrés, qu'il est d'usage de nommer de « deuxième génération » dans les études relatives aux personnes ayant une ascendance migratoire, reste stable entre les deux cohortes, autour de 13 %. La part des jeunes immigrés a augmenté : ils représentent 7 % des sortants de 2017, quand ils étaient moins de 4 % en 2004. La proportion de jeunes nés en France de parents Français dont l'un au moins est né à l'étranger a reculé, passant de 5 % à 2 %. Le solde regroupe des jeunes nés Français à l'étranger, et des situations mal déterminées du fait d'informations manquantes sur les parents.

Les enfants d'immigrés d'Afrique rattrapent leur écart de niveau de diplôme

En 2017, les enfants d'immigrés d'Afrique représentent presque 7 % de l'ensemble des sortants, et environ la moitié des sortants de deuxième génération. Ces proportions sont assez similaires à celles observées pour la Génération 2004. En revanche, les écarts de niveau de diplôme par rapport au groupe de référence se sont fortement réduits d'une cohorte à l'autre. En 2004, 31 % des

1 Définir les groupes de population

En France, depuis la décision du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007, « les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives [mais] ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1er de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou la race ». Pour combiner les variables objectives (pays de naissance et nationalité) et regrouper des pays, des choix sont nécessaires, en lien avec un cadre théorique explicite ou implicite.

Cette étude part de la définition de l'Insee selon laquelle une personne immigrée est une personne née étrangère à l'étranger. Une personne est dite de « deuxième génération » si elle est née en France et si au moins l'un de ses parents est immigré. L'origine géographique est définie par le pays de naissance des parents immigrés. Ces pays sont regroupés par grandes zones. Si les deux parents sont immigrés et nés dans des zones différentes, c'est le pays de naissance du père qui est privilégié, mais très peu d'enquêtés sont concernés. L'histoire de l'immigration en France conduit à mettre l'accent sur deux zones géographiques : l'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal) et l'Afrique. Le Maghreb et l'Afrique subsaharienne ne sont pas distingués pour éviter une approche implicitement raciale. Elle n'apporterait pas grand-chose à l'analyse car la plupart des travaux disponibles montrent qu'à caractéristiques mobilisées comparables, les jeunes issus de ces deux zones ont des conditions d'accès à l'emploi plus difficiles que les autres. Ce choix permet de mieux étudier les immigrés d'Afrique en distinguant les sortants du supérieur ayant un baccalauréat étranger, façon approximative de séparer les jeunes venus en France pour poursuivre leurs études supérieures des jeunes ayant migré dans d'autres contextes. Les jeunes nés en France de deux parents nés en France constituent le groupe de référence. Ils peuvent avoir des grands-parents, ou des ascendants plus anciens, immigrés.

Des résultats plus détaillés sont disponibles en supplément numérique sur www.cereq.fr

jeunes de deuxième génération d'Afrique sont sortis non diplômés du système éducatif, contre 15 % des jeunes du groupe de référence. Ils ne sont plus que respectivement 18 % et 12 % en 2017. Les jeunes de deuxième génération d'Afrique accèdent également beaucoup plus souvent aux plus hauts niveaux de formation. En 2004, ils étaient 5 % à être diplômés de niveau bac+5 ou plus, soit deux fois moins que dans le groupe de référence. Ils sont 17 % en 2017, et 19 % dans le groupe de référence.

Les « deuxième génération » d'Afrique sont cependant plus nombreux à avoir arrêté leurs études sur un échec, soit à l'issue d'une année scolaire non terminale, soit sans réussir leur diplôme lors d'une année terminale : 47 % sont dans ce cas, contre 36 % dans le groupe de référence. Les motifs déclarés d'arrêt des études précisent ce constat : presque la moitié d'entre eux déclarent avoir arrêté parce qu'ils avaient atteint le niveau souhaité, contre 63 % pour le groupe de référence. Ils sont par ailleurs nombreux à interrompre leurs études faute d'avoir trouvé un employeur pour une formation par alternance (16 %, contre 9 % dans le groupe de référence). Ce résultat fait écho à leur moindre accès à l'apprentissage : parmi les « deuxième génération » d'Afrique sortant d'un CAP ou d'un bac pro, seuls 17 % étaient en apprentissage, contre 33 % pour le groupe de référence.

Par leurs origines sociales et leur lieu de résidence, les « deuxième génération » d'Afrique restent dans une situation moins favorable que le groupe de référence. Ils sont nombreux à vivre dans les quartiers de poli-

tique de la ville (29 % contre 6 % pour le groupe de référence). Leurs pères sont beaucoup moins souvent cadres quand ils travaillent ou ont déjà travaillé (12 % contre 21 % dans le groupe de référence). Ils sont aussi plus fréquemment absents ou décédés. Leurs mères sont plus souvent au foyer sans n'avoir jamais travaillé. Au-delà de ces facteurs qui influencent les trajectoires scolaires, l'accès aux ressources culturelles et la qualité des réseaux amicaux et professionnels peuvent aussi jouer, à diplôme équivalent, sur les conditions d'accès à l'emploi.

Parmi les jeunes sortis de formation initiale en 2017, 73 % sont en emploi en février 2020, à la veille de la crise sanitaire, pour le groupe de référence. Ils sont 62 % pour les « deuxième génération » d'Afrique. Leur chance d'être en emploi est donc inférieure de 15 % à celle du groupe de référence. Cet écart était bien plus important pour la Génération 2004 (23 % en février 2007). Sur la même période, le sentiment d'avoir connu des discriminations dans l'emploi reste élevé mais recule : 38 % des « deuxième génération » d'Afrique de la Génération 2004 en faisaient état, ils sont 29 % parmi les sortants de 2017. Le recul est plus important chez les hommes (- 12 points) que chez les femmes (- 6 points).

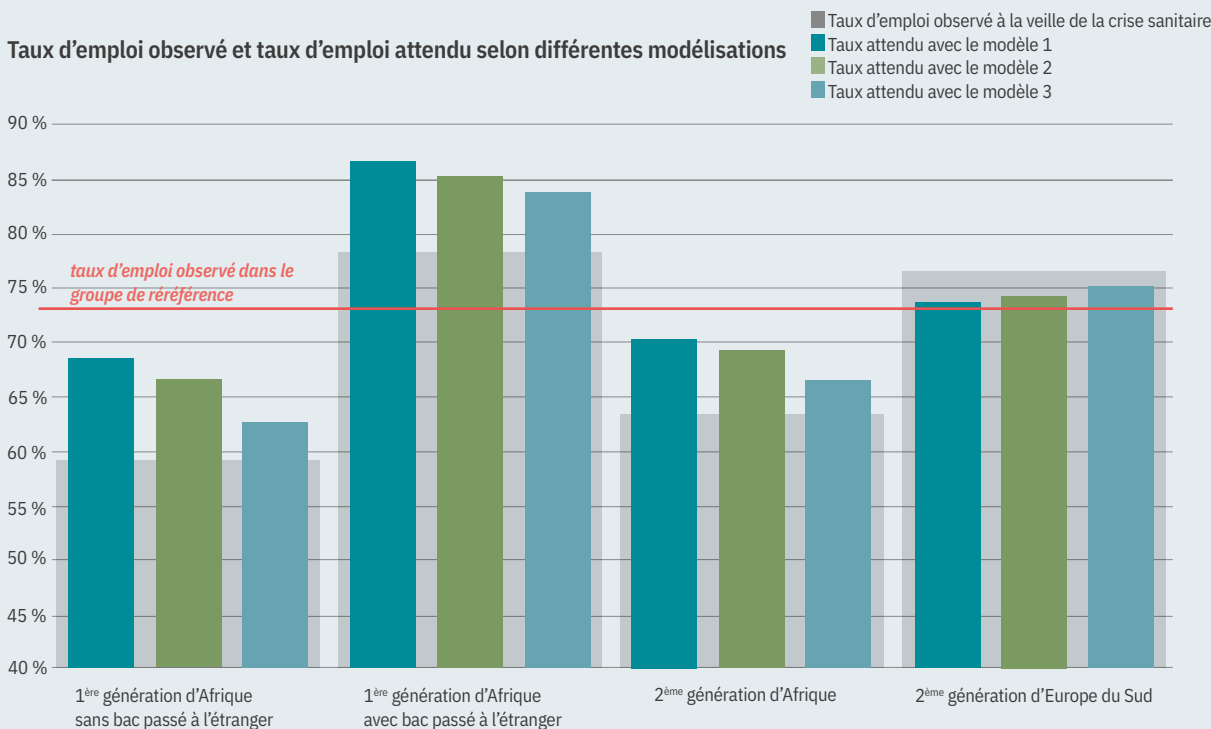
Une insertion plus favorable pour les enfants d'immigrés d'Europe du Sud

L'Europe du Sud est la deuxième aire géographique d'origine des sortants de deuxième génération, mais son importance est en recul. En 2004, ces jeunes représentaient 29 % des sortants de « deuxième génération » et 4 % de l'ensemble des sortants. En 2017, ces proportions sont respectivement de 19 % et 2,5 %. Les « deuxième génération » d'Europe du Sud ont des origines sociales un peu plus modestes que le groupe de référence. Ils sont moins nombreux à avoir un père ou une mère cadre et plus nombreux à avoir un père ouvrier. Ils sont aussi plus nombreux à avoir un père artisan ou chef d'entreprise : 18 %, contre 12 % dans le groupe de référence. Au regard du plus haut diplôme atteint, des conditions d'arrêt des études et de l'accès à l'apprentissage, les « deuxième génération » d'Europe du Sud ont des parcours scolaires assez proches de ceux du groupe de référence, avec un peu plus de sortants au niveau du bac pro et un peu moins de diplômés de niveau bac+5 ou plus. Le constat était analogue pour les sortants de 2004.

En février 2020, ces jeunes sont un peu plus nombreux que le groupe de référence à être en emploi, mais l'écart est faible : 75 % au lieu de 73 %. Cet écart était plus réduit et de sens inverse en février 2007 pour la Génération 2004. Lorsque l'on s'intéresse à la nature de l'emploi occupé, la situation favorable des jeunes de deuxième génération d'Europe du Sud s'accroît : parmi ceux en emploi en février 2020, 48 % sont en emploi à durée indéterminée ou fonctionnaires, pour 43 % dans le groupe de référence. Corrélativement, selon la typologie construite par

2 Taux d'emploi en février 2020 selon les origines migratoires

Taux d'emploi observé et taux d'emploi attendu selon différentes modélisations



Modèle 1 : plus haut diplôme atteint selon une nomenclature très agrégée, inspirée de celle du recensement.

Modèle 2 : plus haut diplôme atteint plus détaillé, succès l'année de sortie, nature professionnelle de la formation de sortie (en distinguant l'apprentissage de la voie scolaire).

Modèle 3 : modèle 2 complété d'informations sociodémographique (lieu de résidence à la fin des études, catégorie socioprofessionnelle du ménage, sexe).

Source : Céreq, enquête 2020 de la Génération 2017 (bases comparables 2010-2013-2017).

Génération

le Céreq pour résumer les premiers pas dans la vie active, 36 % des «deuxième génération» d'Europe du Sud ont bénéficié d'un accès rapide à un emploi à durée indéterminée durable, contre 28 % pour le groupe de référence. Au regard de leurs origines sociales plus modestes, ces meilleures conditions d'accès à l'emploi peuvent surprendre, mais ce résultat n'est pas nouveau. Une meilleure activation des réseaux familiaux, professionnels ou amicaux est une hypothèse avancée par certains auteurs [3].

Différences de situations et variété des profils migratoires des immigrés d'Afrique

La majorité des immigrés sortis du système éducatif en 2017 sont originaires d'Afrique. Ils représentent 4 % des sortants de 2017, soit davantage qu'en 2004 (2 %). Cette «première génération» immigrée et la deuxième ne partagent pas, en moyenne, le même capital socioculturel. Ils n'accèdent pas non plus à l'emploi dans les mêmes conditions. Certes, les jeunes immigrés d'Afrique sont en moyenne 64 % à être en emploi à la veille de la crise sanitaire, soit à peine plus que les «deuxième génération». Mais avec d'autres indicateurs, la première génération d'Afrique apparaît, en moyenne, dans une situation plus favorable que la deuxième, voire que le groupe de référence. Ainsi, parmi les jeunes en emploi en février 2020, 54 % des immigrés d'Afrique sont salariés en contrat à durée indéterminée ou fonctionnaires, contre 45 % pour la deuxième génération d'Afrique ou le groupe

de référence. Par ailleurs, selon la typologie des trajectoires du Céreq, 32 % des immigrés d'Afrique ont bénéficié d'un accès rapide à un emploi à durée indéterminée durable. C'est plus que pour le groupe de référence (28 %) et beaucoup plus que pour la deuxième génération (19 %).

Cette situation moyenne des immigrés d'Afrique dissimule en réalité une grande variété de situations. Ce groupe rassemble à la fois des jeunes qui ont migré pour des raisons familiales, économiques ou sécuritaires, seuls ou avec leurs parents, et des jeunes venus en France pour y effectuer leurs études supérieures. L'enquête ne permet pas d'identifier le moment et les raisons des migrations, mais 30 % des immigrés d'Afrique sont des sortants de l'enseignement supérieur, disposant d'un baccalauréat étranger. Ces derniers connaissent des conditions d'accès à l'emploi meilleures que les autres, y compris que le groupe de référence parce que 81 % d'entre eux atteignent le niveau bac+5 ou plus. Ils ont aussi des origines plus élevées dans la hiérarchie sociale (37 % ont un père cadre). En revanche, les autres immigrés d'Afrique se rapprochent des «deuxième génération» par le niveau de formation atteint, la situation socio-professionnelle des parents, le type de trajectoires d'accès à l'emploi et la probabilité d'être en emploi à la veille de la crise sanitaire. Tous les immigrés d'Afrique partagent aussi des points communs : en particulier, une mère restée au foyer plus souvent que pour le groupe de référence ; une résidence plus

➔ En savoir plus

[1] G. Noiriel, *Le Creuset français, Histoire de l'immigration (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Seuil, 1988.

[2] « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignements d'une grande étude par testing ? », *Dares Analyse*, n°67, nov. 2021.

[3] E. Athari, J. Lè, Y. Brinbaum « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », *Insee Références Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee, 2019.

[4] R. Aeberhardt, D. Fougère, J. Pouget et R. Rathelot, « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique* n° 433-434, Insee, 2010.

[5] S. Jugnot, « L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés », *Insee Références Immigrés et descendants d'immigrés en France*, Insee, 2012.

[6] S. Jugnot, « Les statistiques "ethniques" outillent des politiques de quotas plutôt que la connaissance des discriminations : l'exemple canadien », *La Revue de l'Ires*, n°83, IRES, déc. 2014.

fréquemment localisée dans les quartiers de politique de la ville ; une plus grande difficulté à trouver un employeur pour suivre une formation par apprentissage ou une proportion importante à avoir grandi dans une famille non francophone (40 % pour ceux ayant fait leur scolarité dans le supérieur avec un bac étranger, 26 % pour les autres immigrés d'Afrique).

La diversité des profils des immigrés d'Afrique et leurs différences avec les « deuxième génération » rappellent qu'il est nécessaire d'aller au-delà de regroupements basés sur les seules origines nationales des personnes et de leurs ascendants pour étudier les conditions d'accès au marché du travail, même si tous peuvent subir des discriminations liées à leurs origines nationales réelles ou présumées.

Du taux d'emploi observé au taux d'emploi attendu : les jeunes originaires d'Afrique demeurent pénalisés

Les conditions d'accès à l'emploi dépendent fortement du niveau de diplôme atteint et de la nature de la formation suivie. D'autres facteurs comme la situation socioprofessionnelle des parents ou le lieu de résidence jouent aussi. Plusieurs études ont notamment montré que résider dans un quartier de politique de la ville était pénalisant, en partie du fait d'une stigmatisation liée à l'adresse. La modélisation du taux d'emploi à la veille de la crise sanitaire confirme le rôle de ces facteurs et du sexe pour les jeunes de la Génération 2017. Ils jouent davantage que l'origine migratoire, même si celle-ci a aussi un effet significatif. Pour comparer les inégalités de situations entre groupes de sortants selon leur origine migratoire, il faut donc tenir compte de leurs différences de situations personnelles au regard des autres facteurs susceptibles de jouer aussi un rôle. Pour cela, un exercice de simulation a été réalisé sur les taux d'emploi observés en février 2020. Dans un premier temps, on a modélisé la relation entre le taux d'emploi observé et les facteurs susceptibles d'influencer l'accès à l'emploi sur le groupe de référence. Les résultats de cette modélisation ont ensuite permis de simuler un taux d'emploi « attendu » pour chacun des groupes de jeunes ayant un lien à la migration, compte tenu de leurs caractéristiques individuelles. L'écart entre le taux d'emploi observé et ce taux d'emploi « attendu » constitue la part « inexpliquée » des inégalités observées.

Pour les « deuxième génération » d'Afrique, le taux d'emploi observé est de 62 %, soit 11 points de moins que pour le groupe de référence. Une première simulation permet de tenir compte des différences de plus haut diplôme atteint entre les deux

groupes. Le taux d'emploi attendu des « deuxième génération » d'Afrique est alors de 70 %, soit un écart inexpliqué de 8 points avec le taux d'emploi observé (graphique encadré 2). Si l'on détaille davantage le niveau du plus haut diplôme atteint, et que l'on retient aussi le fait d'être sorti de formation initiale diplômée et le fait d'être sorti d'une formation professionnelle par voie scolaire ou par apprentissage, l'écart inexpliqué entre taux d'emploi attendu et taux observé est de 4 points. Un dernier modèle prend en compte l'origine sociale des parents, le sexe et le lieu de résidence à la fin des études. L'écart entre le taux d'emploi attendu et le taux observé n'est alors plus que de 3 points.

Avec ce même modèle, le taux d'emploi observé pour les immigrés d'Afrique reste lui aussi inférieur au taux attendu. L'écart inexpliqué s'établit à 6 points pour ceux sortis de l'enseignement supérieur avec un bac étranger et à 4 points pour les autres. À l'inverse, pour les « deuxième génération » d'Europe du Sud, le taux d'emploi observé reste supérieur au taux d'emploi attendu même s'il s'en rapproche, signe d'une meilleure insertion que celle espérée compte tenu de leurs caractéristiques individuelles.

●— Faire varier les modélisations permet de rappeler qu'en dépit de l'expression consacrée, il n'existe pas de mesure des inégalités « toutes choses égales par ailleurs », car les bases de données n'ont pas toujours les informations pertinentes. Il serait plus juste de parler de mesures « à caractéristiques comparables disponibles ». Pour les mêmes raisons, les politiques publiques de promotion de la diversité basées sur des indicateurs d'inégalités ne peuvent s'appuyer que sur des mesures normatives, donc résulter de choix politiques, et non de vérités scientifiques [6]. Il reste qu'en dépit de profils socio-démographiques et scolaires assez différents, qui justifient de les distinguer, les deux sous-groupes d'immigrés et les descendants d'immigrés d'Afrique ont tous trois un taux d'emploi observé inférieur au taux attendu (graphique encadré 2). Pour les « deuxième génération » d'Afrique, ce moindre accès à l'emploi s'observe malgré la forte élévation du niveau de diplôme des jeunes de la Génération 2017 par rapport à leurs aînés sortis en 2004. Dans le même temps, les « deuxième génération » d'Europe du Sud, dont les origines sociales sont également plus modestes que la moyenne, n'apparaissent pas pénalisés pour accéder au marché du travail. Ces résultats vont dans le sens de difficultés spécifiques pour les immigrés et enfants d'immigrés d'Afrique, dont l'existence de discriminations à leur égard peut être l'une des causes.

➔ S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

+ d'infos et tous les travaux
sur www.cereq.fr



Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.



> Mise à jour
de votre abonnement

Céreq Bref, N°434|2023 Bulletin de Recherches Emploi Formation

Directrice de la publication : Florence Lefresne
Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie Vincent

Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858

Impression Impremium - Marseille

Centre d'études et de recherches sur les qualifications
10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02

T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

