



HAL
open science

Trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés et expériences de discrimination

Yaël Brinbaum

► **To cite this version:**

Yaël Brinbaum. Trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés et expériences de discrimination. 2023. halshs-04233057

HAL Id: halshs-04233057

<https://shs.hal.science/halshs-04233057>

Preprint submitted on 9 Oct 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq WORKING PAPER

22
2023

Trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés et expériences de discrimination

DOCUMENT DE TRAVAIL

JEUNE
POPULATION D'ORIGINE
ETRANGÈRE
TRAJECTOIRE D'INSERTION
RECRUTEMENT
DISCRIMINATION RACIALE
ENQUÊTE GÉNÉRATION 2010

Yaël BRINBAUM

CNAM-LISE-CNRS-CEET, Institut Convergences Migrations

Trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés et expériences de discrimination

Yaël Brinbaum*

Résumé

Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes descendants d'immigrés sont analysées selon leur origine, en comparaison de la population majoritaire. À partir des données longitudinales sur les trois premières années de vie active, émergent des trajectoires types d'insertion dans lesquelles les groupes d'origine sont inégalement répartis. Ces trajectoires diffèrent aussi selon le sexe, les caractéristiques sociodémographiques et surtout le niveau de diplôme – et les parcours de formation – : elles définissent des profils de jeunes et un cumul de facteurs qui favorisent ou freinent les débuts de carrière. Des pénalités liées à l'origine subsistent pour les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, avec moins d'accès rapide et durable à l'emploi et plus de sorties de l'emploi – pour les premiers –, ou encore de retour à la formation – pour les seconds – ; or les descendants d'immigrés d'Asie ou du Portugal ont des trajectoires plus proches de celles des jeunes de la population majoritaire de mêmes caractéristiques. Le sentiment de discrimination est fortement corrélé aux trajectoires d'insertion. Les groupes les plus pénalisés expriment davantage de discriminations dans leur parcours professionnel, principalement fondées sur les origines ethnoraciales – nom, couleur de peau, origine, ou encore religion –, liées au genre pour les femmes ou au lieu de résidence pour les hommes. Ces discriminations à l'embauche, confirmées par les *testings*, nécessitent des politiques publiques ambitieuses et des avancées au niveau juridique pour penser et prévenir les discriminations multiples.

* CNAM-LISE-CNRS-CEET et Institut Convergence Migrations.

Sommaire

Introduction	3
1. Données et méthodologie	4
1.1. Données et construction des origines migratoires	4
1.2. Chronogrammes, typologies de trajectoires et modélisations	4
2. Des trajectoires d'insertion professionnelle différenciées selon l'origine	5
2.1. De la situation en 2013 aux trajectoires d'entrée dans la vie active	5
2.2. Types de trajectoires et profils de jeunes	9
2.3. Quels liens entre trajectoires d'insertion et origines ?	12
3. Trajectoires et expériences de discrimination en début de carrière	15
3.1. Sentiment de discrimination à l'embauche : intensité et motifs	15
3.2. Trajectoires d'insertion professionnelle et expériences de discrimination sont corrélées	18
Conclusion	20
Bibliographie	21
Annexes.....	24

Introduction¹

L'accès à l'emploi des jeunes demeure une préoccupation majeure et une priorité des politiques publiques. La France a connu des vagues successives de migration, et les jeunes descendants d'immigrés de diverses origines géographiques et culturelles parviennent sur le marché du travail. Nés, scolarisés et socialisés en France, ils devraient connaître les mêmes chances d'accès à l'emploi que les jeunes sans ascendance migratoire. Pourtant, les recherches qui se sont multipliées en France ces dernières décennies ont montré leurs difficultés d'insertion professionnelle, avec des différences selon leur origine migratoire. Les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne rencontrent plus de difficultés et un surchômage, alors que les descendants d'immigrés d'Europe du Sud ne diffèrent pas de la population majoritaire, à niveau d'éducation et caractéristiques comparables (Brinbaum & Werquin, 1997, 2004 ; Silberman & Fournier, 1999 ; Dupray & Moullet, 2004 ; Aeberhardt *et al.*, 2010 ; Frickey & Primon, 2006, 2006 ; Meurs *et al.*, 2006 ; Brinbaum & Guégnard, 2012 ; Brinbaum & Primon, 2013, etc.). Ces inégalités d'origines persistantes ont été en partie attribuées à des discriminations à l'embauche, confirmées par des *testings* (Duguet *et al.*, 2009 ; Petit *et al.*, 2013 ; Foroni *et al.*, 2016 etc.). D'autres facteurs, tels que les parcours de formation, dont les orientations contrariées (Brinbaum & Guégnard, 2012a), le manque de capital social et de réseaux, contribuent à expliquer ces désavantages selon l'origine (Degenne *et al.*, 1991 ; Domingues dos Santos, 2005 ; Brinbaum, 2018).

Les débuts de carrière des descendants d'immigrés ont été plutôt centrés sur l'accès à l'emploi à un moment donné, le plus souvent à la date de l'enquête, et relativement moins explorés du point de vue des trajectoires, à partir de données longitudinales, et selon l'origine migratoire (par exemple, Brinbaum & Issehnane, 2015, à partir de l'enquête Génération 2004 à 7 ans). En effet, depuis la fin des années 1990, la transition de l'école à l'emploi s'est allongée, avec l'augmentation du chômage des jeunes, et cette période doit être analysée comme un processus (Rose, 1984 ; Degenne *et al.*, 1991 ; Vernières, 1997 ; et plus généralement les travaux du Céreq). D'autant plus que les conditions d'insertion de ces jeunes ont pu se dégrader suite à la crise économique de 2008. Outre la hausse du chômage, on a assisté à une dégradation de la qualité de l'emploi, qui se traduit notamment par une augmentation de sa précarisation et une diversification de ses formes « atypiques », s'écartant de la norme que constituait l'emploi salarié à temps complet en contrat à durée indéterminée ; les jeunes, davantage exposés aux fluctuations de la conjoncture, sont les premiers à en subir les conséquences (Lefresne, 2003 ; Fondeur & Minni, 2004 ; Simonnet *et al.*, 2013 ; Barret *et al.*, 2014).

Sept ans après la sortie du système éducatif, les jeunes d'origine maghrébine ont une insertion professionnelle plus difficile, avec une durée d'accès à l'emploi stable plus élevée, et ils occupent davantage d'emplois de moindre qualité, précaires, et de sous-emplois, que les jeunes sans ascendance migratoire et ceux originaires d'Europe du Sud, y compris à caractéristiques initiales comparables (Brinbaum & Issehnane, 2015). Les descendants d'immigrés de certaines origines, déjà pénalisés avant la crise, risquent d'être plus touchés². Dans le même temps, le niveau d'éducation a augmenté, avec la démocratisation de l'enseignement secondaire et l'expansion de l'enseignement supérieur. Les descendants d'immigrés sont davantage qualifiés, avec des différenciations selon l'origine migratoire et le sexe – en faveur des femmes –, au niveau des filières et des diplômes obtenus dans le secondaire et le supérieur (Brinbaum & Guégnard, 2012 ; Brinbaum, 2019)³ ; attestant d'une démocratisation « ségrégative » (Merle, 2000), avec des conséquences sur le marché du travail.

Cette étude analyse les trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés, selon leur origine migratoire détaillée, en comparaison de la population majoritaire, afin de répondre aux questions suivantes : ces trajectoires diffèrent-elles entre groupes d'origines, mais aussi au sein des groupes ? Observe-t-on des écarts entre femmes et hommes, en fonction de leurs origines ? Des pénalités d'origine subsistent-elles à niveau d'éducation et caractéristiques sociodémographiques contrôlées ? Ces trajectoires sont-elles liées aux expériences de discrimination ?

¹ Ce document de travail reprend les résultats de communications présentées aux XXIV^e Journées du Longitudinal : « Trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés et expériences de discrimination en début de carrière », Marseille, 7-8 juin 2018 ; et à la 15^e conférence d'IMISCOE (international migration, integration and social cohesion) : « Labor market trajectories of the second generation in France: resources, barriers and experience of discrimination », Barcelone, 2-4 juillet 2018.

² Voir Tucci & Brinbaum (2023) pour l'analyse des effets de la crise sur les trajectoires d'insertion des descendants d'immigrés.

³ Voir aussi, à partir de sources antérieures : Brinbaum & Kieffer, 2005 ; Brinbaum & Primon, 2013.

Pour répondre à ces questions sont mobilisées les données longitudinales de l'enquête Génération 2010 réalisée par le Céreq en 2013, qui renseigne mois par mois les trois premières années de vie active depuis la sortie de formation initiale et permet d'identifier les descendants d'immigrés selon leur origine (cf. méthodologie). Après avoir présenté brièvement les données et la méthodologie, les trajectoires d'insertion des jeunes sont décrites et représentées, à l'aide de chronogrammes puis de trajectoires types, et croisées avec les origines. Ces trajectoires sont ensuite analysées, en démêlant les effets des origines des autres facteurs, tels que le sexe, le niveau d'éducation, les caractéristiques sociodémographiques. Enfin, ces trajectoires d'insertion sont reliées aux expériences de discrimination ressenties pendant la même période. L'analyse de la transition de l'éducation à l'emploi comme un processus, en fonction de l'origine détaillée, contribue à une meilleure connaissance des mécanismes et des facteurs – ressources et barrières – qui favorisent ou affectent l'entrée dans la vie active et les débuts de carrière des descendants d'immigrés.

1. Données et méthodologie

1.1. Données et construction des origines migratoires

L'analyse est fondée sur l'exploitation de l'enquête Génération 2010 réalisée en 2013 par le Céreq. Cette enquête nationale est représentative des sortants de formation initiale en 2010. Elle comporte des données sur les parcours de formation et les trois premières années de vie active.

Le champ de cette étude est restreint à la France métropolitaine et aux jeunes nés en France métropolitaine et porte sur 31 364 individus (les immigrés et les personnes originaires des DOM sont hors champ). Ce choix permet de comparer des jeunes nés, socialisés et scolarisés en France.

Les descendants d'immigrés définis comme nés en France d'au moins un parent immigré – né étranger à l'étranger –, sont identifiés à partir du lieu de naissance du jeune, du pays de naissance et de la nationalité des parents. Sont distingués en leur sein les groupes d'origines les plus nombreux : originaires du Portugal, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, de Turquie, d'Asie ou d'autres pays⁴ (cf. tableau A1 en annexe). Cette dernière catégorie, très hétérogène n'est pas commentée. La « population majoritaire » est constituée des jeunes sans ascendance migratoire (directe), dont les parents sont Français de naissance, nés en France métropolitaine. Notons que lorsque le terme « origine » n'est pas spécifié, il s'agit par convention de l'origine migratoire/géographique ; l'origine sociale est systématiquement précisée.

Dans la mesure du possible, sont pris en compte les effets de l'origine migratoire détaillée et du genre sur les trajectoires d'insertion, dans une démarche intersectionnelle (Crenshaw, 1989). Cependant, les effectifs s'avèrent parfois limités, en particulier pour les descendants d'immigrés d'Asie et de Turquie, moins nombreux⁵.

1.2. Chronogrammes, typologies de trajectoires et modélisations

L'intérêt des enquêtes Génération est de disposer d'un calendrier professionnel qui renseigne mois par mois la situation des jeunes durant les trois premières années de vie active. La situation mensuelle a été recodée à partir du calendrier, en retenant les situations suivantes : formation initiale, emploi, recherche d'emploi ou chômage, formation et reprise d'études, inactivité, autre – qui regroupe les vacances et jobs de vacances –⁶. Ainsi, il est possible de décrire la part des jeunes dans chacune des situations au fil du temps – ou chronogramme – sur l'ensemble de la cohorte des primo-entrants, puis pour chaque groupe d'origine (figures 2).

⁴ Alors que mes travaux antérieurs sur les enquêtes du Céreq comparaient les descendants de deux parents immigrés de mêmes origines et ceux issus de couples mixtes (dans une même catégorie), sont pris en compte ici, pour chaque origine, les descendants d'un ou deux parents immigrés, de manière à tenir compte de la totalité des groupes et de l'évolution de leur composition. Les descendants d'immigrés de parents immigrés de pays différents, peu nombreux, sont regroupés avec la catégorie « autres pays ».

⁵ La prise en compte de la diversité des origines a été privilégiée dans ce document. Compte tenu des effectifs limités par sexe pour certains groupes, la perspective intersectionnelle, centrée sur quelques groupes, est développée par ailleurs.

⁶ Les situations sont déclarées par les jeunes ; les états sont exclusifs, ce qui constitue une limite.

Des trajectoires types d'insertion professionnelle ont ensuite été identifiées par le Céreq, à partir d'une analyse en composantes multiples (ACM) et d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) (cf. Grelet, 2007 ; Mora, 2009 ; Barret *et al.*, 2014 ; Céreq, 2014). Cette classification vise à regrouper les individus selon des critères de proximité statistique (méthode de Ward) : des jeunes ayant connu des parcours proches se retrouvent au sein d'une même trajectoire. Neuf trajectoires types ont été retenues puis regroupées en six. Cette typologie est présentée plus loin et croisée avec l'origine (tableau 2).

Des modèles statistiques – régressions logistiques – sont ensuite estimés pour expliquer l'appartenance à chaque trajectoire type, mesurer les écarts selon l'origine et démêler les effets des origines des autres facteurs sur les trajectoires d'insertion professionnelle. Ils prennent en compte successivement l'origine détaillée seule (M1) ; les caractéristiques sociodémographiques (sexe, origine sociale, lieu de résidence – ZUS ou non, Île-de-France ou non –, présence d'enfant, diplôme le plus élevé et l'apprentissage) (M2). Enfin, a été ajouté (M3) le sentiment de discrimination durant la même période, dans la mesure où les trajectoires d'insertion peuvent être corrélées aux expériences de discrimination (Brinbaum & Guégnard, 2011). Des modélisations séparées par sexe ont également été réalisées⁷. Ces modèles permettent de définir des profils de jeunes regroupés dans telle ou telle classe de trajectoire et mettent en évidence les facteurs qui jouent en début de vie active.

2. Des trajectoires d'insertion professionnelle différenciées selon l'origine

2.1. De la situation en 2013 aux trajectoires d'entrée dans la vie active

Trois ans après la sortie de formation initiale, en 2013, 68 % des jeunes de la cohorte sont en emploi et 19,6 % au chômage ; le taux de chômage de 22 % est élevé et reflète les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes en France, avec les conséquences de la crise économique de 2008.

La situation varie fortement selon l'origine migratoire et géographique (tableau 1). Alors que les jeunes descendants d'immigrés du Portugal et d'Asie sont en emploi à un niveau comparable à celui des jeunes sans ascendance migratoire, les descendants d'immigrés turcs, maghrébins ou d'Afrique subsaharienne se retrouvent plus souvent au chômage, voire en formation ou en inactivité pour les deux derniers groupes. Le taux de chômage apparaît particulièrement élevé pour les descendants d'immigrés maghrébins et turcs (37 % – 38 %) puis d'Afrique subsaharienne, par rapport aux jeunes sans ascendance migratoire (21 %).

Tableau 1 • Situation en 2013 selon l'origine

	Emploi	Chômage	Formation Reprise d'études	Inactivité Autres situations	Total	Taux de chômage
France	69	19	8	4	100	21
Portugal	69	18	9	4	100	20
Maghreb	53	30	11	6	100	37
Afrique sub.	59	21	11	8	100	27
Turquie	56	34	8	1	100	38
Asie	70	16	11	4	100	18
Autres Pays	63	21	12	4	100	25

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq. Champ : nés en France métropolitaine.

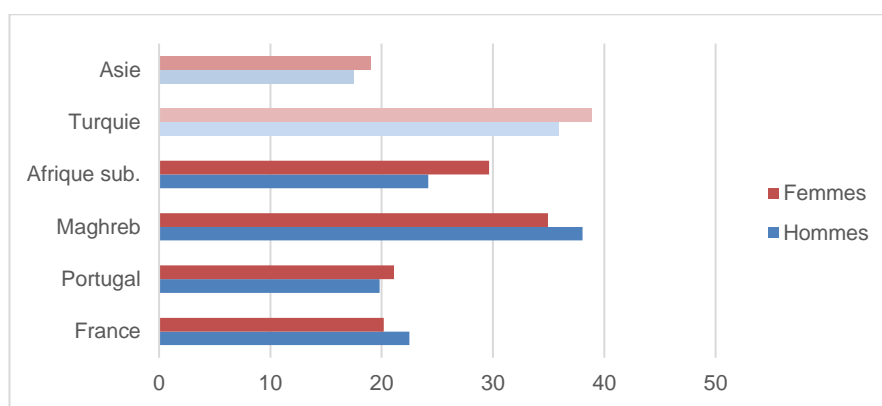
Lecture : 69 % des descendants d'immigrés portugais sont en emploi en 2013, trois ans après la sortie de formation initiale.

⁷ Des modèles séparés par sexe sont estimés, en vue de comparer les inégalités d'origines selon le genre et dans la mesure où des variables explicatives n'ont pas les mêmes effets selon le sexe.

Les écarts sexuels s'avèrent sensiblement plus faibles que ceux liés à l'origine (figure 1). Alors qu'en moyenne, le taux de chômage des hommes avoisine, voire dépasse, celui des femmes (21 % et 23 % respectivement), traduisant un rattrapage des jeunes femmes dans l'accès à l'emploi (Simonnet et al., 2013 ; di Paola *et al.*, 2017 ; etc.), qu'en est-il pour les descendants d'immigrés ? Cette tendance est confirmée pour les descendants d'immigrés maghrébins – les hommes sont aussi plus au chômage que les femmes – alors que le résultat est inversé parmi les descendants d'Afrique subsaharienne ou de Turquie (figure 1)⁸.

Ce rapprochement, voire ce léger dépassement pour la première fois des jeunes femmes en termes d'emploi, s'explique notamment par l'évolution du niveau d'éducation des filles⁹, qui dépasse celui des garçons (Duru-Bellat, 2002 ; Brinbaum & Trancart, 2015 ; Fournier & Lefresne, 2018 ; etc.), quelle que soit l'origine (Brinbaum, 2019) et tout particulièrement parmi les jeunes d'origine maghrébine (45 % des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur *versus* 24 % des hommes)¹⁰.

Figure 1 • Taux de chômage selon l'origine et le sexe en 2013 (en %)



Source : Génération 2010 en 2013, Céreq. Champ : actifs nés en France métropolitaine.
Lecture : en 2013, trois ans après la sortie de formation initiale, le taux de chômage des jeunes d'origine maghrébine est de 38 % pour les jeunes hommes, 35 % pour les jeunes femmes.
Note : les effectifs par sexe sont limités pour les actifs descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est et de Turquie.

Pour autant, la photographie à un instant t, à la date de l'enquête, reflète-t-elle l'entrée dans la vie active des jeunes selon leur origine ? De plus, considérer les taux de chômage masque des écarts au niveau de l'inactivité ou encore des situations changeantes, instables, entre emploi, chômage et inactivité, fréquentes pour les jeunes en début de carrière. Afin d'analyser cette transition de l'éducation à l'emploi comme un processus, les trajectoires ont été reconstituées à partir du calendrier professionnel mensuel, de novembre 2009 à avril 2013.

Un chronogramme, qui décrit la part des jeunes dans les différentes situations au fil du temps, est présenté pour chaque origine (figures 2), afin de comparer les parcours d'insertion entre origines et en leur sein (cf. méthodologie). D'emblée, les figures 2a à 2f, donnent à voir des phases successives dans le processus d'insertion (Barret *et al.*, 2014) et rendent visibles des différences selon l'origine.

La proportion des jeunes en emploi (en bleu) s'accroît depuis la formation initiale puis se stabilise, à un niveau qui varie selon les groupes. Le chronogramme des descendants d'immigrés portugais (figure 2b) est proche de celui de la population majoritaire (figure 2a). On perçoit en revanche la part importante des jeunes au chômage (en rouge) parmi les descendants maghrébins, turcs ou d'Afrique subsaharienne ; part élevée qui ne décroît pas ensuite, voire même augmente en fin de période. Les courbes apparaissent plus irrégulières, avec des pics en emploi et récurrences de chômage pour les jeunes d'origine turque (figure 2e), contrastant avec la faible part de chômage parmi les descendants asiatiques (figure 2f). L'inactivité et les

⁸ Les effectifs sont faibles par sexe pour ce groupe, mais cette tendance est observée sur des échantillons plus larges.

⁹ Autre explication, les secteurs dans lesquels travaillent les hommes subissent davantage les effets de la crise économique. Pour autant, la qualité de l'emploi (sous-emploi, temps partiel, salaires) des femmes reste moindre en comparaison de celle des hommes.

¹⁰ Les écarts de risque de chômage entre descendants d'immigrés et population majoritaire s'expliquent en partie par les différences de structure entre groupes (diplômes, origines sociales et caractéristiques sociodémographiques). Ils se réduisent, mais persistent à caractéristiques contrôlées pour les jeunes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne.

reprises d'études apparaissent davantage parmi les descendants d'Afrique subsaharienne. Le nombre de mois passés au chômage, plus élevé parmi ces derniers et les descendants du Maghreb (tableau A1bis), avec plus de séquences d'emploi et de chômage, indiquent des trajectoires d'emploi plus instables, et leurs difficultés à atteindre un emploi stable.

Figures 2 • Chronogrammes selon l'origine

Figure 2a • France

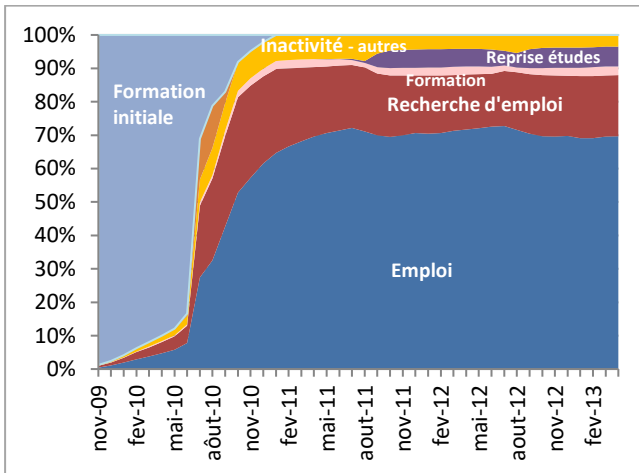


Figure 2b • Portugal

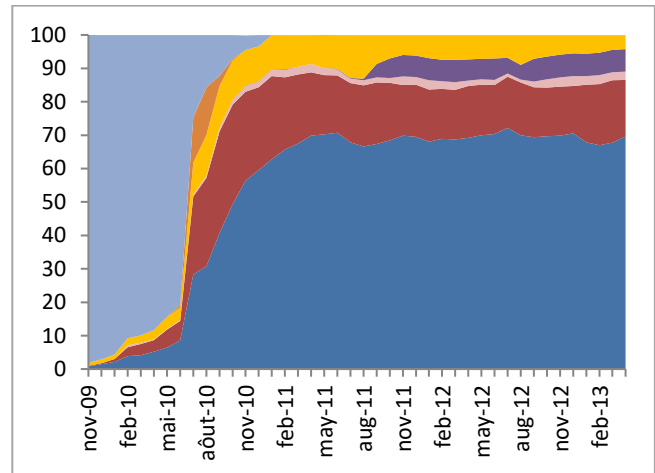


Figure 2c • Maghreb

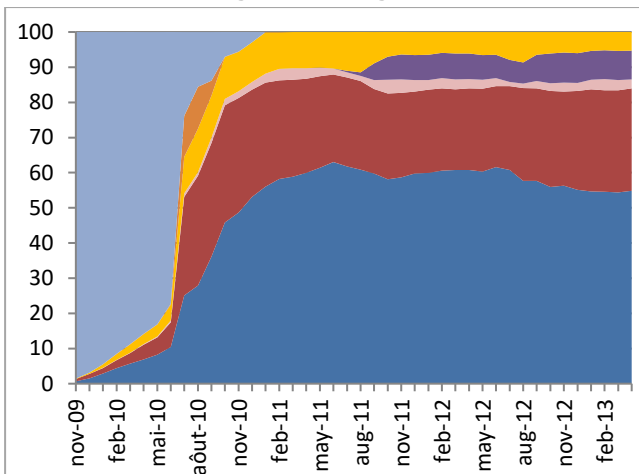


Figure 2d • Afrique subsaharienne

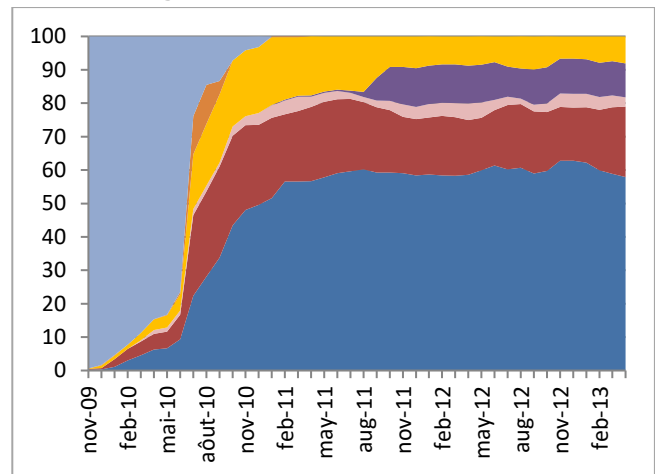


Figure 2e • Turquie

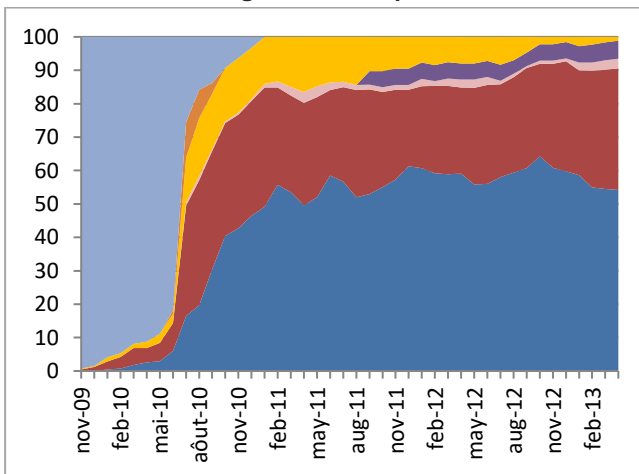
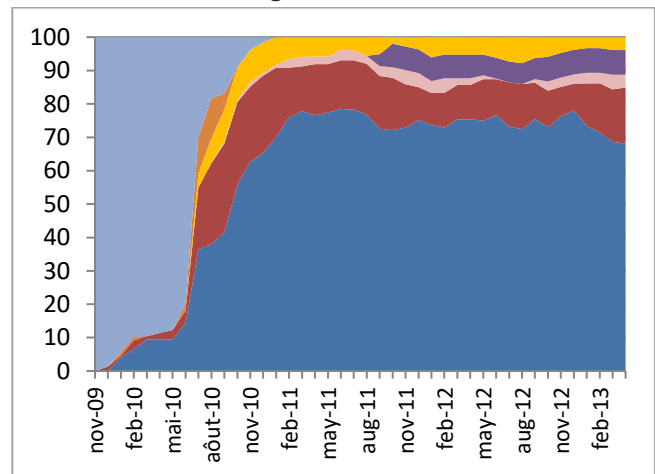


Figure 2f • Asie



Source : Génération 2010 en 2013, Céreq.

Lecture : chaque figure présente, pour chaque origine, la part des jeunes dans les différentes situations (en %) de novembre 2009 à avril 2013.

2.1.1. Trajectoires types d'insertion professionnelle et origines

À partir des trois premières années d'entrée dans la vie active, une typologie de trajectoires fait émerger six trajectoires d'insertion types (cf. méthodologie), croisées ensuite avec l'origine¹¹ (tableau 2). En moyenne, 69 % de la cohorte ont des trajectoires dominées par l'emploi : 58 % avec un accès rapide et durable (type 1), 11 % avec un accès plus progressif (type 2). Environ 22 % sont en revanche davantage en marge de l'emploi, parmi lesquels 8 % ont accédé à l'emploi puis en ont décroché (type 3), alors que 11 % ont connu des trajectoires marquées par du chômage durable ou récurrent (type 4) et une faible proportion (3 %), une trajectoire d'inactivité durable (type 5). Enfin, 10 % ont des trajectoires avec des reprises d'études ou de retour à la formation, voire des alternances de chômage et formations (type 6).

Cette typologie reflète une diversité des parcours des jeunes à l'entrée dans la vie active. Les descendants d'immigrés y sont inégalement répartis selon leur origine, avec des différences internes.

Tableau 2 • Typologie de trajectoires d'insertion professionnelle selon l'origine

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6
	Accès à l'emploi		Marges de l'emploi			
	Rapide durable	Progressif	Sortie d'emploi	Chômage durable/récurrent	Inactivité durable	Retour à la formation
France	59	11	7	10	3	9
Portugal	57	13	9	8	5	9
Maghreb	47	12	10	15	4	11
Afrique subsaharienne	43	16	8	9	6	18
Turquie	44	12	11	19	7	7
Asie	63	9	7	8	1	11
Autres Pays	52	13	9	11	4	13
Total	58	11	8	11	3	10

Source : Génération 2010 en 2013, Céreq.

Lecture : 57 % des descendants d'immigrés portugais ont connu un accès rapide et durable à l'emploi.

Si la trajectoire « accès durable à l'emploi » (type 1) concerne une majorité de jeunes, la proportion varie sensiblement selon l'origine. Les jeunes d'origine portugaise (57 %) connaissent autant ce type de trajectoire que la population majoritaire (59 %) ; ceux d'origine asiatique y sont même surreprésentés (63 %), témoignant d'une meilleure insertion professionnelle dès la sortie de formation initiale. En revanche, cette trajectoire concerne moins de la moitié des jeunes d'origine maghrébine (47 %), turque (44 %) ou d'Afrique subsaharienne (43 %). Ces trois groupes sont plus nombreux dans les autres trajectoires types, avec des écarts selon l'origine et le sexe (figure A1 en annexe).

Les descendants d'Afrique subsaharienne – des deux sexes – accèdent plus progressivement à l'emploi (type 2) : 16 % comparé à 11 % du groupe majoritaire, alors que les descendants de Turquie ou du Maghreb (particulièrement les femmes) sont surreprésentés dans la trajectoire « d'accès rapide » puis de « décrochage de l'emploi » (type 3). Ces derniers groupes se retrouvent plus fréquemment dans la trajectoire de « chômage durable » (type 4) : les descendants d'immigrés turcs, presque deux fois plus que les jeunes sans ascendance migratoire (19 % contre 10 %), les femmes y étant largement surreprésentées¹², suivis des jeunes d'origine maghrébine (15 %), cette fois-ci les hommes un peu plus que les femmes (17 % versus 13 %).

¹¹ Neuf trajectoires types ont été identifiées par le Céreq, puis regroupées en 6. J'ai choisi de ne pas regrouper les trajectoires types 4 et 5, dans la mesure où elles ne concernent pas les mêmes profils de jeunes.

¹² 24 % des femmes d'origine turque et 14 % des hommes, avec des effectifs par sexe toutefois limités.

Les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ou de Turquie sont relativement plus nombreux dans la trajectoire « d'inactivité durable » (type 5), les hommes comme les femmes, alors qu'en général, les femmes sont davantage concernées (55 % *versus* 45 %).

Enfin, des trajectoires marquées par des « reprises d'études/retour à la formation » voire des alternances de chômage et de formation (type 6) sont notables parmi les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne des deux sexes (18 %), deux fois plus que parmi la population majoritaire. Les femmes y sont plus présentes (53 % *versus* 47 % des hommes), à l'exception du groupe maghrébin, où hommes et femmes sont autant représentés, et des jeunes d'origine turque, où ce sont plutôt les hommes. Ces tendances renvoient à des profils de jeunes au sein de chaque trajectoire type.

2.2. Types de trajectoires et profils de jeunes

Cette typologie de trajectoires reflète à la fois la diversité et l'hétérogénéité des situations des jeunes à l'entrée dans la vie active, les écarts entre groupes d'origines et en leur sein. Elle permet d'identifier des profils de jeunes (tableau 3 et tableau A2 en annexe). Ces trajectoires apparaissent très liées aux parcours scolaires, au-delà des diplômes obtenus, en lien avec les caractéristiques sociodémographiques.

- **La trajectoire « d'accès rapide et durable à l'emploi »** (type 1), la plus nombreuse, est composée plutôt de diplômés du supérieur, avec baccalauréats généraux ; les enfants de cadres y sont surreprésentés. Ils ont connu en moyenne de meilleures trajectoires scolaires (moins de redoublements et d'orientations contrariées et sont plus souvent passés par l'apprentissage). Ils sont plus nombreux à avoir arrêté les études après avoir atteint le niveau souhaité, pour entrer dans la vie active (83 %) ou encore après avoir trouvé un emploi (57 %). Globalement, ce groupe cumule des facteurs favorables à l'emploi. Ils ont été recrutés plus fréquemment en EDI dès leur premier emploi (32 % à l'embauche, 45 % à la fin du 1^{er} emploi, cf. tableau A1bis).

Les descendants d'immigrés asiatiques sont surreprésentés dans cette trajectoire. Ils ont notamment connu de meilleurs parcours scolaires et sont davantage diplômés (47 % ont un diplôme du supérieur) ; près de la moitié n'ont pas connu de période de chômage et ils sont plus souvent recrutés en EDI.

- Les jeunes appartenant à la **trajectoire « d'accès progressif à l'emploi »** (type 2) se rapprochent de ceux de la première trajectoire, mais s'en distinguent par leurs origines sociales et leurs trajectoires scolaires. Plus souvent sans diplôme (22 % contre 7 % dans le type 1) ou avec un diplôme professionnel, ils ont davantage subi une orientation contrariée dans les filières professionnelles et possèdent moins des diplômes du supérieur. D'origines sociales un peu moins favorisées (parents ouvriers et employés, souvent inactifs), ils sont toutefois mieux dotés que les jeunes des trajectoires 4 et 5, éloignées de l'emploi (46 % et 56 % de sans diplôme respectivement dans les trajectoires de chômage ou d'inactivité durable). Les hommes y sont un peu plus présents (52 %).

Deux fois moins recrutés en EDI (16 %) à leur premier emploi, ils l'ont été plus souvent en contrat aidé (13 %) ou en CDD (50 %). Les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne – des deux sexes – y sont surreprésentés (16 % contre 11 % des jeunes sans ascendance migratoire).

- **La trajectoire de « sortie ou décrochage de l'emploi »** (type 3) après une entrée rapide dans l'emploi comprend des profils proches de la trajectoire de type 2, bien qu'un peu plus diplômés ; elle compte davantage de femmes (56 % contre 44 % des hommes) puis de jeunes passés par l'apprentissage. L'arrêt des études a été davantage motivé par des raisons financières et/ou pour entrer dans la vie active. Ce type est un peu plus fréquent parmi les descendants d'immigrés du Maghreb (les femmes plus que les hommes), de Turquie, et les filles d'immigrés portugais.
- **Les deux trajectoires hors de l'emploi** : celle marquée par un « **chômage durable ou récurrent** » (type 4), et « **l'inactivité durable** » (type 5) se rassemblent sur nombre de caractéristiques ; elles concentrent des facteurs défavorables à l'emploi, mais présentent aussi des profils différents, avec des écarts selon l'origine et le sexe. Les non-diplômés y sont surreprésentés (46 % et 56 % respectivement), 70 % environ n'ont pas de baccalauréat et les origines sociales sont plus

défavorisées (primat des origines ouvrières ou employées, résidence plus fréquente en ZUS). Le type 4 se caractérise par des trajectoires scolaires chaotiques (redoublements, orientations contrariées...), le type 5 comporte une majorité de sans diplôme et surtout plus de jeunes femmes ayant des enfants (29 %). En moyenne, les hommes sont davantage surreprésentés dans la première (58 %), les femmes dans la seconde (55 %), mais cette tendance n'est pas toujours confirmée au sein des descendants d'immigrés avec des disparités selon les origines.

Si les hommes sont plus souvent que les femmes dans le type 4 (chômage), leur proportion est proche parmi les jeunes d'origine maghrébine, alors qu'ils sont moins nombreux parmi des jeunes d'origine turque.

Au sein de la trajectoire type « d'inactivité durable » se retrouvent d'une part, les jeunes femmes non diplômées avec enfants, un peu plus souvent celles issues de l'immigration africaine ou turque, économiquement inactives ; d'autre part, les jeunes hommes originaires d'Afrique subsaharienne, puis du Maghreb, sans qualification, aux marges de l'emploi, entre chômage et inactivité. Cette fois-ci, les CDD dominant au premier emploi, avec davantage de contrats aidés ; les emplois stables sont marginaux.

- Enfin, **la trajectoire de « reprise d'études ou de formation »** (type 6), où les femmes sont surreprésentées (53 % *versus* 47 % d'hommes), est davantage constituée de bacheliers (45 %) ou de sans diplôme (22 %) qui ont connu des orientations contrariées et/ou ont arrêté les études, moins parce qu'ils avaient le niveau souhaité que suite à un refus de formation (17 % contre 6 % dans la trajectoire de type 1). Les descendants d'Afrique subsaharienne sont plus nombreux dans ce cas (22 % se sont vu refuser une formation et seulement 15 % avaient atteint le niveau escompté).

Ainsi, les trajectoires d'insertion professionnelle sont plus ou moins différenciées selon l'origine migratoire. Si on inclut les sorties de l'emploi, les trajectoires hors de l'emploi (type 3 à 5) sont plus répandues parmi les jeunes d'origine maghrébine, d'Afrique subsaharienne et de Turquie – surtout les femmes – (29 %, 23 % et 37 % respectivement comparés à 20 % pour le groupe majoritaire) ; et voire 40 % à 44 % *versus* 29 % avec le « retour à la formation ». Les jeunes qui vivent en ZUS sont deux fois plus nombreux en moyenne dans les trajectoires de chômage et d'inactivité durable.

Ces trajectoires, aux marges de l'emploi, alternent des épisodes de chômage, d'inactivité, et de flou entre les deux, voire des passages par de l'emploi en EDD et sous-emploi. On retrouve parmi eux les jeunes NEET (ni en éducation, ni en emploi ou en formation), dont un certain nombre sont sans doute découragés ; un phénomène important en France (DARES, 2020 ; Giret & Jongbloed, 2021), élevé parmi les descendants d'immigrés de ces origines (Brinbaum, 2022). Ils regroupent particulièrement les jeunes de milieux sociaux défavorisés, plus souvent en ZUS, en échec scolaire précoce et sans diplôme, un certain nombre ayant connu des orientations contrariées ; caractéristiques d'une partie de ces descendants d'immigrés – du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, Turquie – (tableau A1 en annexe).

Les trajectoires d'insertion sont en premier lieu segmentées par le niveau de diplôme, et ce quelle que soit l'origine (figure A2 en annexe). La proportion des jeunes dans les trajectoires de chômage ou d'inactivité durables est systématiquement plus élevée parmi les non-diplômés et se réduit sensiblement pour les diplômés du supérieur. Les écarts entre les groupes les plus pénalisés – d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne – et la population majoritaire sont plus marqués parmi les diplômés du secondaire, ce qui traduit sans doute en partie les différences de diplômes obtenus, en termes de filières et de spécialité, qui n'ont pas les mêmes chances d'insertion sur le marché du travail.

A contrario, les jeunes diplômés du supérieur se retrouvent en majorité dans la trajectoire d'insertion d'accès à l'emploi rapide (69 % pour l'origine maghrébine et 76 % pour la population majoritaire), attestant de l'importance d'un diplôme de ce niveau, même s'il ne protège pas complètement du chômage et de la précarité et que des écarts selon l'origine subsistent.¹³

Soulignons enfin que les reprises d'études sont les plus nombreuses parmi les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne démunis de diplôme (27 % contre 12 % pour la population majoritaire) suivis des diplômés du secondaire, alors que les descendants maghrébins diplômés du supérieur sont relativement

¹³ De nouveau, ils ne possèdent pas toujours les mêmes diplômes de l'enseignement supérieur.

plus souvent dans ce cas. Cette motivation à retourner faire des études pour ces derniers pourrait être un moyen de compléter leur formation initiale, voire de contourner les discriminations et les difficultés d'accéder à un emploi stable.

Tableau 3 • Profils des jeunes selon les trajectoires types (% colonne)

		Accès à l'emploi		Sortie d'emploi	Chômage durable / récurrent	Inactivité durable	retour à la formation
		Durable	progressif				
Caractéristiques sociodémographiques							
Sexe	Hommes	51	52	46	58	45	47
	Femmes	49	48	54	42	55	53
Origines sociales	Ouvriers	12	16	16	21	13	12
	Employés	29	36	35	41	41	33
	Professions intermédiaires	10	8	9	7	8	10
	Agri commerçants artisans	14	12	13	11	10	13
	Cadres	32	23	23	11	16	28
	Autres – non-réponses	3	5	6	10	12	4
Situation prof. du père	Emploi	80	73	73	67	65	78
	Chômage ou ayant travaillé	11	13	11	15	14	10
	Retraité inactif	9	15	15	18	20	12
Situation prof. de la mère	Emploi	74	68	69	54	53	71
	Chômage ou ayant travaillé	17	20	19	26	25	18
	Au foyer	5	6	7	13	15	5
	Autres – non-réponses	5	5	5	7	7	5
Enfants	% oui	11	9	13	11	29	4
Lieu de résidence	% ZUS	5	8	7	11	13	7
	% IdF	21	19	16	12	21	23
Trajectoires scolaires							
Redoublement	% a redoublé ou retard en sixième	13	21	18	35	29	13
Baccalauréat	Pas de bac	24*	45	40	72	70	36
	Bac général	45	28	30	11	16	43
	Bac technologique	17	13	16	7	8	12
	Bac professionnel	15	14	14	10	5	8
Diplôme le plus élevé	Sans diplôme	7	22	17	46	56	22
	Bep-Cap	12	19	20	23	13	9
	Baccalauréat	29	30	30	18	20	45
	Supérieur court (bac +2)	30	18	21	8	8	19
	Supérieur long (> bac +2)	22	11	12	4	3	5
Apprentissage		24	19	25	20	9	8
Orientation	Contrariée en seconde	15	25	23	29	26	20
Motifs d'arrêt des études	Lassitude	40	50	47	52	45	33
	Raisons financières	24	23	30	21	8	16
	Emploi trouvé	57	18	37	10	4	15
	Entrer vie active	83	70	77	65	32	40
	Niveau souhaité	62	39	44	28	16	17
	Refus formation	6	10	10	12	7	17

Source : Génération 2010 en 2013, Céreq

Note : un tableau supplémentaire avec les caractéristiques des emplois (A2) est présenté en annexe.

Lecture : parmi les jeunes dans la trajectoire d'accès rapide et durable, 51 % sont des hommes, 49 % des femmes.

2.3. Quels liens entre trajectoires d'insertion et origines ?

La diversité des parcours d'insertion est visible, toutefois ces parcours ne recoupent pas les groupes d'origines, même si certains sont surreprésentés dans des trajectoires types. Ces difficultés rencontrées par les descendants d'immigrés en début de vie active, et leur accès moins favorable à l'emploi – et plutôt hors de l'emploi –, sont-ils liés à leurs origines ou à des différences de structure entre jeunes descendants d'immigrés et sans ascendance migratoire (en termes de caractéristiques individuelles et sociodémographiques) ? Ces facteurs diffèrent selon l'origine migratoire et géographique (tableau A1) et ont un impact sur l'insertion professionnelle. Dans cette perspective, ont été estimées les probabilités d'appartenir à chacune des trajectoires, en prenant en compte l'origine détaillée seule (M1), puis le sexe, le diplôme le plus élevé, l'apprentissage, l'origine sociale, le lieu de résidence et la présence d'enfant (M2). Ces modèles permettent de démêler les effets des origines des différents facteurs sur les trajectoires d'insertion¹⁴. Le tableau 4 présente les résultats des modélisations pour les effets bruts (M1) et nets (M2) de l'origine. Les modèles réalisés séparément par sexe sont en annexe (tableaux A3).

Tableau 4 • Effets de l'origine sur les trajectoires types d'insertion

Origine	Accès durable à l'emploi (1)		Accès progressif (2)		Sortie d'emploi (3)		Chômage durable (4)		Retour à la formation (6)	
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
Réf. sans ascendance migratoire										
Portugal	-3,05	0,6	3,4**	2,3*	-0,4	-0,5	-1,0	-1,6**	0,2	-0,4
Maghreb	-13,4***	-5,2***	2,4***	0,7	3,5***	3,3***	4,4***	0,2	1,4*	-0,1
Afrique sub.	-17,8***	-9,3***	4,3***	2,2	1,6	1,8	1,4	-1,1	7,5***	3,0***
Turquie	-15***	0,6	0,0	-2,0	3,5	2,9	8,8***	0,4	-1,9	-2,5**
Asie	3,2	2,1	-0,1	0,0	-1,8	-1,2	-2,7	-1,7	2,4	1,7

Note : Sont présentés les effets marginaux de l'origine sur chaque type de trajectoire, en points de pourcentages, au seuil de significativité de ***1 % ; **5 % ; *10 %.

Lecture : les jeunes descendants d'immigrés maghrébins ont une probabilité bien plus faible (-13 points) d'accéder rapidement et durablement à l'emploi, que les jeunes sans ascendance migratoire (M1). A caractéristiques comparables, cette probabilité est de -5 points (M2),

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq

Les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et de Turquie accèdent significativement moins rapidement et durablement à l'emploi après la sortie de formation initiale (type 1) que leurs pairs sans ascendance migratoire (de -17,8 points à -15 points de pourcentage en M1). Ces écarts selon l'origine sont réduits, mais persistent pour les deux premiers groupes à caractéristiques et niveau d'éducation contrôlés (-9 et -5 points en M2), alors qu'ils disparaissent pour les jeunes d'origine turque. Il n'y a pas de différences significatives pour les autres groupes, issus du Portugal ou d'Asie (avec toutefois un effet positif pour ces derniers).

Les jeunes d'origine maghrébine accèdent moins facilement à l'emploi et décrochent aussi un plus fréquemment de l'emploi (type 3) à mêmes caractéristiques ; les écarts selon l'origine étant plus élevés parmi les femmes, significativement moins dans une trajectoire d'emploi durable et plus souvent dans une sortie d'emploi. Ce groupe connaît significativement davantage une trajectoire de chômage récurrent ou persistant (type 4 ; +4 points en M1) mais cet effet disparaît à caractéristiques contrôlées (M2). Leur propension à suivre ce type de trajectoire s'explique par leurs caractéristiques et niveaux d'éducation. Ce résultat est plutôt inattendu dans la mesure où ils ont davantage d'épisodes de chômage et un risque plus élevé d'être au chômage, mais il peut s'expliquer par le fait que les jeunes cumulent ici les facteurs défavorables à l'emploi (tableau A2).

¹⁴ Le modèle sur la trajectoire d'inactivité durable (type 5) n'est pas présenté dans la mesure où les effectifs sont limités. Notons cependant un effet positif significatif de l'origine maghrébine sur cette trajectoire.

Les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne connaissent aussi des trajectoires d'insertion professionnelle plus défavorables. Moins nombreux à accéder rapidement et durablement à l'emploi, ils y parviennent en revanche significativement plus progressivement, bien que l'effet de cette origine disparaisse après contrôles (M2). Ils sont également plus nombreux à avoir une trajectoire avec des reprises d'études et de formation (type 6). Ce sont plutôt les femmes de cette origine qui accèdent plus progressivement à l'emploi, alors que les hommes sont significativement plus souvent dans des trajectoires d'inactivité durable (et non les femmes de cette origine parmi les femmes) ; le retour à la formation étant significatif pour les jeunes des deux sexes (voire supérieur pour les hommes)¹⁵.

Quant aux descendants d'immigrés turcs, ils ont globalement des trajectoires d'emploi moins favorables et plus chaotiques que les jeunes de la population majoritaire avec un accès moins durable à l'emploi et plus fréquent dans des trajectoires de chômage récurrent (M1), mais ces résultats s'expliquent entièrement par leurs caractéristiques – niveaux d'éducation plus faibles, origines sociales plus défavorisées (M2) –. Les résultats sont en fait inversés selon le sexe. Les femmes plus vulnérables, se retrouvent plus souvent dans les trajectoires de chômage et d'inactivité (types 4 et 5) alors que ce n'est pas le cas pour les hommes. Ces différences d'insertion peuvent notamment s'expliquer par le plus faible niveau d'éducation des femmes et leur forte inactivité, en lien avec des normes genrées dans ce groupe puis par le recours aux réseaux familiaux et communautaires pour les hommes et leur propension à s'installer à leur compte, comme leurs pères, dans les secteurs du bâtiment ou de l'industrie (cf. Brinbaum, 2018 ; et tableau A1). De plus, ils ont davantage des qualifications professionnelles par apprentissage, ce qui favorise leur accès à l'emploi (voir aussi Couppié & Gasquet, 2018).

Comme les jeunes d'origine turque, ceux d'origine portugaise avaient tendance à valoriser les études professionnelles et l'apprentissage (Brinbaum & Kieffer, 2005 ; Brinbaum, 2019) et à compter sur les réseaux familiaux et communautaires pour accéder à l'emploi. Cette tendance a cependant diminué avec le temps. Néanmoins, les jeunes d'origine portugaise ne se distinguent pas (ou peu) des jeunes sans ascendance migratoire dans leur trajectoire d'insertion professionnelle à caractéristiques comparables (M2). Ils accèdent de la même façon (trajectoire 1) et un peu plus progressivement (+3.4 points en M1 ; +2.3 en M2) et sont un peu moins nombreux dans la trajectoire de chômage (type 4), quoique cela concerne les hommes seulement, les femmes ne se différenciant pas des femmes de la population majoritaire.

Les descendants d'immigrés asiatiques ont des trajectoires d'insertion comparables, voire un peu meilleures (les hommes sortent significativement moins de l'emploi) ; ces trajectoires, plus favorables en moyenne, s'expliquent pour beaucoup par leurs caractéristiques individuelles (notamment des diplômes élevés et plus spécialisés). Les moins diplômés utilisent davantage leur capital social et familial pour accéder à l'emploi.

Ainsi, des pénalités d'origine subsistent dans les trajectoires d'entrée dans la vie active, avec des variations selon l'origine et le sexe : les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne et du Maghreb – les femmes plus que les hommes –, puis les descendants d'immigrés de Turquie dans une certaine mesure ont des trajectoires d'insertion moins favorables, alors que les descendants du Portugal ou d'Asie ont plutôt des transitions de l'école à l'emploi proches, voire légèrement meilleures que leurs pairs du groupe majoritaire de mêmes caractéristiques.

Les trajectoires différenciées selon l'origine s'expliquent pour une bonne partie par les différences de structure entre jeunes descendants d'immigrés et sans ascendance migratoire, en termes de caractéristiques socio-économiques et de niveaux d'éducation ; ces facteurs jouent sur les trajectoires d'insertion. Nous allons y revenir brièvement, dans la mesure où leurs effets sont connus.

Comme attendu, les trajectoires d'emploi sont particulièrement corrélées au diplôme, qui constitue le facteur le plus discriminant (tableaux A3). Être démuné de diplôme augmente significativement l'appartenance aux trajectoires éloignées de l'emploi, très fortement le chômage récurrent ou persistant, ainsi que l'inactivité durable. Les diplômés du supérieur, à l'inverse, favorisent l'accès à l'emploi, et augmentent fortement la probabilité d'avoir un accès rapide et durable à l'emploi, alors qu'ils diminuent la probabilité d'en décrocher ou d'être dans des trajectoires qui en sont éloignées, avec des effets différenciés selon le type/niveau de diplôme et sa spécialité. Les diplômés professionnels (Cap-Bep) sont moins associés aux trajectoires

¹⁵ Cf. les modèles séparés par sexe (tableaux A3). La taille de l'échantillon constitue néanmoins une limite. Des résultats non significatifs peuvent être liés aux effectifs selon l'origine et le sexe, particulièrement pour les origines « Turquie » et « Asie ».

d'accès durable et plutôt au « décrochage de l'emploi », à la sortie de l'emploi ou à des reprises d'études. Or, la distribution des diplômes varie selon l'origine (tableau A1) et selon le sexe. Sortir sans diplôme du système scolaire est plus répandu parmi les descendants du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie, particulièrement les hommes ; et lorsqu'ils obtiennent un baccalauréat, il s'agit plus souvent d'un baccalauréat professionnel et technologique, qui les prépare moins bien à l'enseignement supérieur, et augmente les sorties sans diplôme de l'université ou les refus d'admission dans les programmes sélectifs. Les orientations contrariées dans le secondaire et/ou dans le supérieur sont aussi plus fréquentes parmi ces groupes (tableau A1) et augmentent la probabilité de connaître une trajectoire éloignée de l'emploi¹⁶.

De plus, le passage par l'apprentissage augmente significativement l'appartenance à la première trajectoire (emploi durable), alors qu'il diminue le fait d'appartenir aux trajectoires types de chômage ou d'inactivité durables ou encore de retour à la formation ou d'accès progressif à l'emploi. Il concerne davantage les jeunes hommes d'origine portugaise ou turque.

La présence d'enfants augmente la probabilité d'accéder progressivement à l'emploi et plus encore de sortir de l'emploi ou de suivre une trajectoire d'inactivité durable. Cette tendance concerne particulièrement les femmes, et les non-diplômées. L'effet joue dans le sens inverse pour les femmes et pour les hommes. En revanche, la présence d'enfant est négativement corrélée à un retour à la formation. Les origines sociales et le lieu de résidence jouent aussi sur les trajectoires d'insertion professionnelle, y compris à diplôme et autres caractéristiques contrôlées. Ainsi, avoir une origine sociale modeste ou encore résider en ZUS est positivement corrélé à la trajectoire de chômage durable (et non d'inactivité) et négativement corrélé à un accès durable à l'emploi.

Or les descendants des trois groupes qui connaissent le plus de difficultés d'insertion professionnelle vivent plus fréquemment en ZUS, en lien avec leurs origines sociales (tableau A1) ; lieux où les opportunités professionnelles sont moindres, le chômage est plus élevé (Couppié & Gasquet, 2009 ; Gobillon, 2011), particulièrement parmi les jeunes issus de l'immigration qui subissent aussi davantage la stigmatisation liée au lieu de résidence (Brinbaum & Guégnard, 2011, 2015). L'effet négatif de la résidence en ZUS est plus marqué pour les hommes que pour les femmes sur la trajectoire d'accès durable à l'emploi ; il joue pour les hommes, et non pour les femmes sur la trajectoire de chômage.

Tous ces facteurs contribuent à favoriser ou au contraire à freiner les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes en début de vie active. Certains descendants d'immigrés cumulent les facteurs défavorables à un accès rapide à l'emploi, tels que de faibles niveaux d'éducation, une résidence en ZUS et des réseaux limités nécessaires pour compenser l'absence ou plus faible qualification. Les hommes d'origine portugaise et turque mobilisent en effet davantage leur capital social et ethnique et trouvent plus souvent leur emploi par ces biais (tableau A1bis). Lorsqu'ils sont diplômés du supérieur, les jeunes issus des minorités visibles sont plus fréquemment en ZUS et n'ont pas les mêmes ressources sociales et culturelles que leurs pairs de la population majoritaire.

Ainsi, des inégalités d'origine persistent dans certaines trajectoires types d'insertion professionnelle, à caractéristiques comparables, pour les jeunes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne. Ces écarts inexpliqués par les facteurs pris en compte dans le modèle peuvent être attribués à des facteurs non observables ou mesurables dans l'enquête, ainsi qu'à des discriminations à leur égard ; discriminations à l'embauche largement confirmées à partir de *testings* (Duguet *et al.*, 2009 ; Petit *et al.*, 2013 ; Feroni *et al.*, 2016 ; etc.).

¹⁶ Ces résultats confirment ceux déjà trouvés à partir de l'enquête Génération 2004 (Brinbaum & Guégnard, 2011, 2012a).

3. Trajectoires et expériences de discrimination en début de carrière

Comment les jeunes appartenant à ces groupes vivent-ils ces trois premières années de vie active ? Déclarent-ils de la discrimination à l'embauche ? Quels sont les catégories et les critères mobilisés par les jeunes eux-mêmes pour relater ces expériences ? L'enquête Génération présente l'intérêt d'interroger les jeunes sur leurs expériences de discrimination ressentie à l'embauche durant leurs trois premières années de vie active, qui peuvent être reliées aux trajectoires types d'insertion durant la même période. Cette question, posée en 2013, sur le parcours professionnel depuis la sortie de formation initiale, est complétée par une question sur les motifs de discrimination¹⁷.

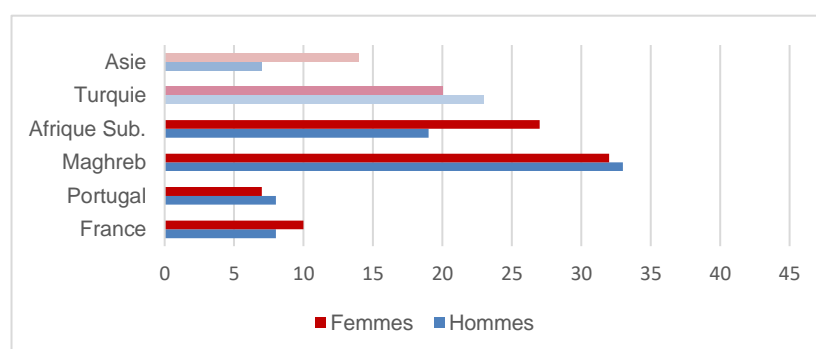
3.1. Sentiment de discrimination à l'embauche : intensité et motifs

En moyenne, 11 % des jeunes déclarent avoir été discriminés à l'embauche, quel que soit le motif concerné. Le sentiment de discrimination est un peu plus fort chez les femmes que chez les hommes (12 % *versus* 9 %), avec un écart relativement faible – quoique significatif –, compte tenu des inégalités sexuées et discriminations aujourd'hui avérées et davantage reconnues.

On observe cependant une différenciation des motifs entre femmes et hommes : 40 % des femmes expriment une discrimination liée au sexe contre seulement 14 % des hommes (figure 4b). Ce taux atteint 43 % lorsqu'on prend en compte la situation familiale et la grossesse (réponses ajoutées explicitement et uniquement par les femmes). Cette discrimination constitue donc la première forme de discrimination à l'embauche pour les femmes, ce qui est loin d'être le cas pour les hommes.

Le sentiment de discrimination varie fortement selon l'origine (figure 3). Plus intense chez les jeunes d'origine maghrébine (32 %), suivi des descendants d'Afrique subsaharienne ou de Turquie (22-23 %)¹⁸, en comparaison du groupe majoritaire (9 %), il apparaît plus faible chez les descendants d'immigrés du Portugal ou d'Asie. Déclaré à un niveau élevé similaire par les descendants maghrébins des deux sexes, les femmes originaires d'Afrique subsaharienne le perçoivent plus que les hommes de même origine (respectivement 27 % contre 19 %). Ces dernières semblent cumuler davantage les effets de l'origine et du genre.

Figure 3 • Sentiment de discrimination à l'embauche selon l'origine et le sexe (%)



Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq.

Lecture. 33 % des jeunes hommes descendants d'immigrés du Maghreb expriment une discrimination à l'embauche.

Note : Les effectifs par sexe sont plus faibles par sexe pour les descendants de Turquie et d'Asie.

¹⁷ « Dans votre parcours professionnel depuis 2010, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche ? » Plusieurs réponses étaient possibles : « à cause de... "votre nom, la couleur de votre peau, votre accent, lieu de résidence (quartier...), look (piercing, couleur, ou longueur des cheveux), particularité physique (taille, poids...), parce que vous étiez une femme/un homme, d'un handicap, autre raison (précisez)" ». Les motifs apparaissant fréquemment ont alors été ajoutés. Cette question, fondée sur les déclarations des individus, ne mesure pas directement la discrimination comme le font les *testings*, mais un sentiment de discrimination, tel qu'exprimé – et conscientisé – par les individus (voir aussi Eckert & Primon, 2011).

¹⁸ Les taux sont à peine plus élevés pour les descendants de deux parents immigrés, respectivement pour les descendants maghrébins (34 %), d'Afrique subsaharienne ou de Turquie (23 à 24 %).

La discrimination ressentie varie aussi en fonction du niveau de diplôme, plus ou moins selon l'origine et pas toujours dans le même sens (figure A3 en annexe). S'il est plus fort parmi les jeunes de la population majoritaire ou originaire du Portugal, lorsqu'ils sont démunis de diplôme – bien plus faible toutefois que pour les autres groupes – et baisse parmi les diplômés du supérieur, il se maintient en revanche à un niveau élevé pour les descendants d'immigrés maghrébins (entre 31 % et 33 %) quel que soit le niveau d'éducation¹⁹. Les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, quant à eux, expriment même davantage de discrimination à l'embauche que les non-diplômés, lorsqu'ils sont diplômés du supérieur (2 points de moins que les diplômés du secondaire). Ces résultats, qui corroborent ceux de l'enquête TeO (Brinbaum, Safi & Simon, 2015), peuvent s'expliquer par une conscientisation accrue des discriminations à ce niveau, et/ou par des discriminations plus fortes dans les métiers qualifiés et les phénomènes de plafond de verre, en lien avec des stéréotypes et stigmatisations à leur égard²⁰.

3.1.1. Des motifs de discrimination qui diffèrent largement selon le sexe, l'origine, le lieu de résidence

Parmi les jeunes qui se déclarent discriminés, le premier motif évoqué est le sexe (28 %), suivi de la couleur de peau et du nom (21–22 %), puis du lieu de résidence, ou encore du look ou d'une particularité physique (16 à 18 %) ; qui constituent ainsi les six premiers critères (figure 4a). Environ 10 % ont évoqué d'autres motifs que ceux proposés par l'enquête, en lien notamment avec la situation de famille et la grossesse, ajoutés exclusivement par les femmes (5 %) ; l'âge « trop jeune ou trop vieux » (8 %) ; les origines étrangères ou la religion (5 %). Outre ces critères discriminatoires, ont été proposés des éléments de contexte ou d'obstacles à l'emploi – période économique, manque d'expérience, diplômes (trop, pas assez, pas adaptés, etc.) –, de l'ordre de 4 % chacun.

Les motifs mis en avant diffèrent sensiblement selon l'origine migratoire. Ainsi, pour les descendants d'immigrés qui reportent de la discrimination, ce sont le nom et la couleur de peau qui prédominent, auxquels s'ajoutent les origines et la religion²¹ ; le nom est cité par environ les trois quarts des jeunes descendants du Maghreb, de Turquie et d'Asie, la couleur de peau, par les trois quarts des descendants d'Afrique subsaharienne, et ce beaucoup plus que le sexe. La discrimination liée à ces motifs cumulés – origine, race, religion – atteint des scores très élevés, entre 88 % et 95 % pour les jeunes d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne, avec des écarts entre femmes et hommes.

Le sexe est beaucoup moins évoqué par les descendants d'immigrés, alors qu'il s'agit du premier motif de discrimination pour les jeunes de la population majoritaire (32 % *versus* 17 à 18 % pour les jeunes d'origine africaine) ; avec, on l'a vu, des différences importantes entre femmes et hommes : 44 % des femmes évoquent une discrimination sexiste, contre 16 % des hommes.

Les descendantes d'Afrique subsaharienne expriment en premier lieu la couleur de la peau (autant que les hommes, soit 77 %) puis le sexe (cinq fois plus environ que les hommes : 27 % contre 5 %). Il en est de même pour les femmes maghrébines, même si ce motif arrive bien après le nom puis la couleur de peau. Ces dernières, nombreuses parmi les diplômées du supérieur, évoquent les barrières liées à la fois à leur origine et au genre ; elles semblent être confrontées au plafond de verre. Les hommes de ces origines, les plus pénalisés, citent très peu le sexe.

Le troisième motif de discrimination, le lieu de résidence, est cité par environ un tiers des descendants du Maghreb, de Turquie et surtout d'Afrique subsaharienne (28 %, 34 % et 36 % respectivement), nettement plus par les hommes que par les femmes²², et plus encore lorsqu'ils vivent en ZUS. Si ce motif, combiné parfois au « look », est de façon attendue davantage mis en avant par les jeunes résidant en ZUS (42 % contre 14 % en moyenne, figure 4c), les critères « ethnoraciaux » tels que le nom, la couleur de peau, les origines ou la religion le sont aussi. Or, les jeunes de ces origines résident davantage en ZUS – environ un quart d'entre eux (tableau A1) –. En lien avec les origines sociales et la ségrégation territoriale, la résidence

¹⁹ Nous avons montré par ailleurs qu'ils n'avaient pas les mêmes diplômes du secondaire ou du supérieur. Soulignons que le sentiment de discrimination s'élève à 37 % parmi les descendants de deux parents maghrébins diplômés du supérieur.

²⁰ Étude en cours.

²¹ Les origines et la religion, catégorie ajoutée *a posteriori*, sont identifiées par les jeunes d'origine maghrébine et de Turquie, et ce plus souvent par les femmes que par les hommes (bien que les effectifs soient faibles pour ce dernier groupe).

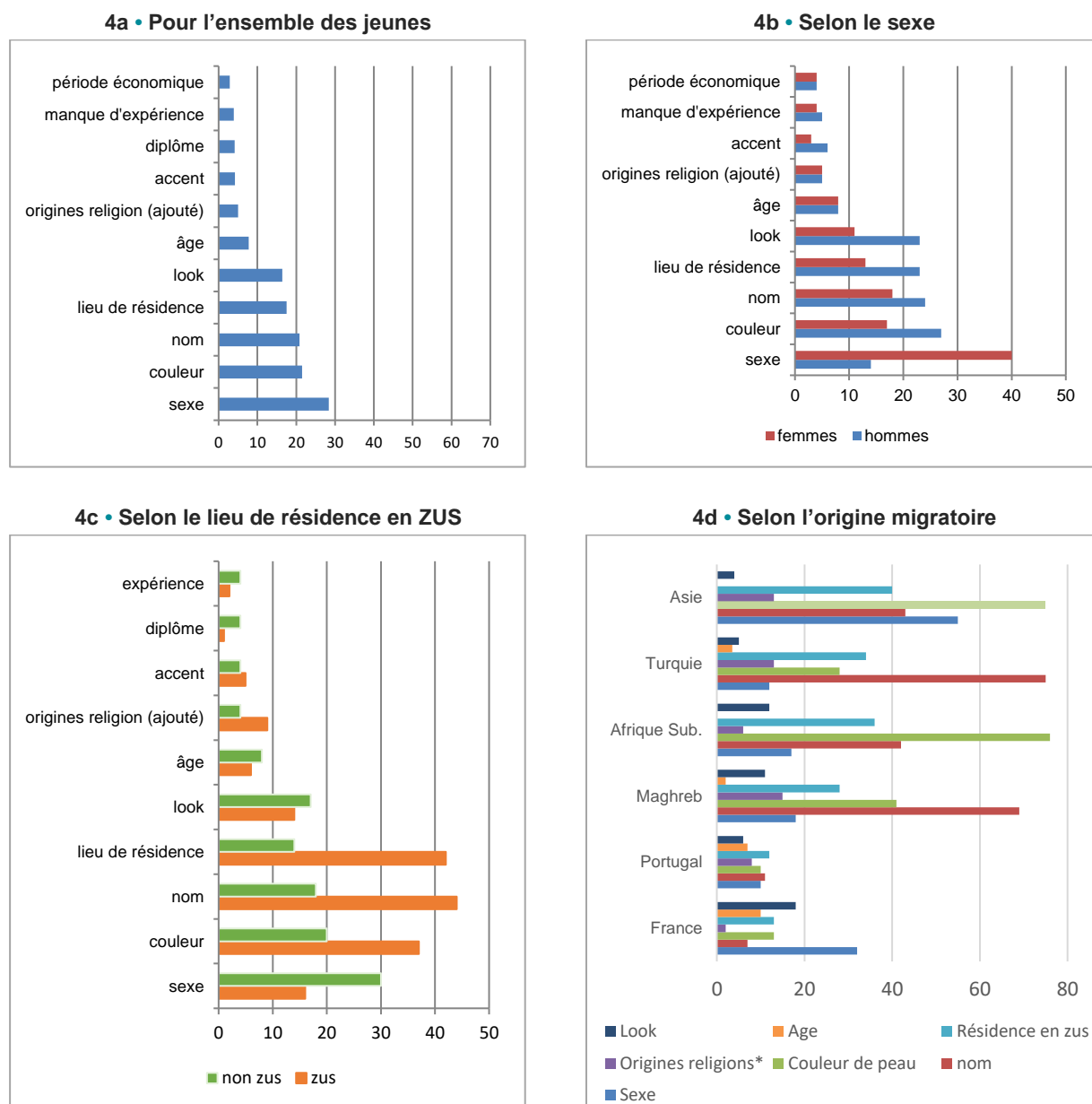
²² 48 % des hommes descendants d'Afrique subsaharienne, 35 % des descendants maghrébins, et respectivement, 16 % et 22 % des descendantes de ces groupes.

en ZUS amplifie le sentiment de discrimination. Ces résultats confirment les discriminations et stigmatisations ressenties par les jeunes hommes de ces groupes, renforcées lorsqu'ils vivent dans des banlieues ou quartiers sensibles ; ils font écho à ceux obtenus à partir de la Génération 2004 (Brinbaum & Guégnard, 2011, 2015) et corroborent l'effet du lieu de résidence sur les trajectoires d'insertion professionnelle, plus élevé pour les hommes.

Soulignons que le critère d'âge est cité de façon marginale par les jeunes issus de l'immigration et un peu plus souvent par les jeunes de la population majoritaire (10 %). Les jeunes adultes ne ressentent pas de discrimination d'âge, mais des discriminations en lien avec leurs origines ethnoraciales, puis leur sexe (plutôt pour les femmes) et de résidence (plutôt pour les hommes).

Ainsi, les motifs de discrimination à l'embauche évoqués par les hommes et les femmes de différentes origines ne sont pas les mêmes, ou du moins de même ampleur. Les discriminations ressenties par les descendants des minorités visibles sont fondées sur des critères ethnoraciaux, associés ensuite au genre pour les femmes, au lieu de résidence pour les hommes, nécessitant une lecture intersectionnelle (voir aussi Brinbaum, 2021).

Figures 4 • Motifs de discrimination



Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq. *Cette modalité a été ajoutée *a posteriori*. Certains motifs, tels que l'origine étrangère et la religion, ajoutés *a posteriori*, peuvent être sous-déclarés.
 Lecture : parmi les personnes ayant déclaré des discriminations à l'embauche, 28 % évoquent le sexe comme motif, 40 % des femmes versus 14 % des hommes.

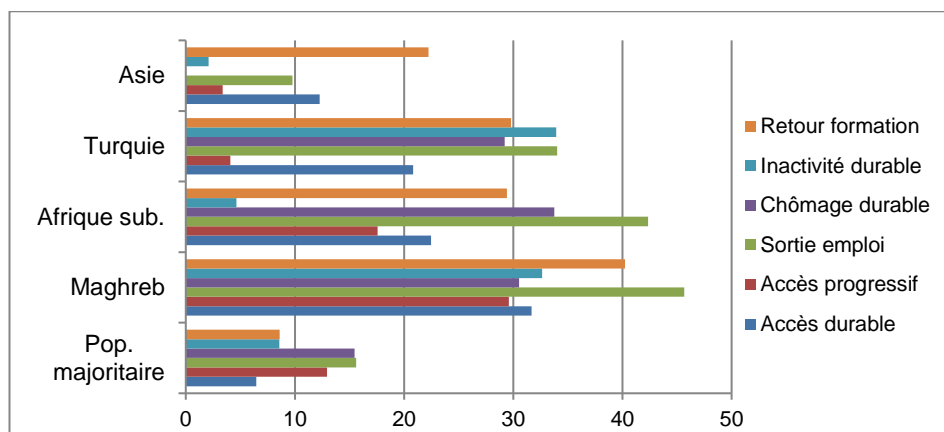
3.2. Trajectoires d'insertion professionnelle et expériences de discrimination sont corrélées

Croisé avec la typologie des trajectoires, le sentiment de discrimination est en moyenne moins exprimé par les jeunes ayant accédé durablement à l'emploi à l'emploi (8 %), alors qu'il est plus fréquent parmi ceux ayant connu des trajectoires de décrochage de l'emploi ou de chômage durable (18 %), ou encore d'accès progressif à l'emploi (14 %). Il diminue en revanche à 11 % – qui correspond à la moyenne – dans les trajectoires d'inactivité durables et de retour à la formation (tableau A2).

La prise en compte des origines modifie sensiblement ces résultats (figure 5). Les sorties de l'emploi sont particulièrement associées à des discriminations chez les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne (46 % et 42 % respectivement), ainsi que les retours vers la formation pour les premiers (40 %) ; les seconds expriment davantage de discriminations lorsqu'ils ont suivi des trajectoires de chômage durable ou récurrent (34 %). Quelle que soit la trajectoire type, des expériences de discriminations à l'embauche sont exprimées par les jeunes d'origine maghrébine puis d'Afrique subsaharienne, avec toutefois une intensité variable.

Si un « retour à la formation/reprise d'études » peut être considéré comme une seconde chance et un moyen d'acquérir un diplôme pour avoir ensuite plus de chances de trouver un emploi, qui plus est, un emploi stable, cet investissement peut aussi traduire, pour les groupes d'origines les plus pénalisés et les plus exposés aux discriminations, comme une tentative de contournement de ces discriminations, en reportant l'entrée sur le marché du travail. Ce qui nécessiterait des analyses qualitatives complémentaires. Soulignons que parmi les descendants maghrébins, les diplômés du supérieur reprennent davantage les études, alors que parmi les descendants d'Afrique subsaharienne ce sont plutôt les non-diplômés ou diplômés du secondaire (figure A2). Un certain nombre se sont vu refuser des formations dans l'enseignement supérieur.

Figure 5 • Sentiment de discrimination par trajectoire type selon l'origine (%)



Source : Génération 2010 en 2013, Céreq.

Lecture : 46 % des descendants maghrébins dans la trajectoire de sortie de l'emploi déclarent avoir été discriminés à l'embauche.

Ces discriminations ressenties apparaissent en effet fortement corrélées aux types de trajectoires²³ : elles sont associées positivement aux trajectoires d'accès progressif à l'emploi ou de sortie de l'emploi (types 2 et 3), et plus encore aux trajectoires éloignées de l'emploi, de chômage et d'inactivité durables (types 4 et 5). En revanche, elles sont associées négativement à la trajectoire d'accès à l'emploi durable (type 1). Elles n'apparaissent pas significativement liées avec une trajectoire de formation ou de reprise d'études, en moyenne, bien que les discriminations vécues soient plus fortes pour certains descendants d'immigrés issus des minorités visibles (figure 5).

Ainsi, les groupes qui rencontrent le plus de pénalités liées à l'origine en début de vie active sont aussi ceux qui déclarent davantage de discriminations à l'embauche. Même si d'autres éléments contribuent à expliquer les difficultés d'insertion, tels que les parcours de formation, les inégalités de capitaux, etc., les résultats confortent l'hypothèse de discrimination à l'embauche, mise en évidence par de nombreuses expérimentations ou *testings* ces dernières années (Duguet *et al.*, 2009 Petit *et al.*, 2013 ; Feroni *et al.*, 2016 etc.).

²³ Ces effets sont confirmés « toutes choses égales par ailleurs ». Le sentiment de discrimination a été ajouté dans un modèle supplémentaire (M3) pour tester les liens entre les trajectoires d'insertion et les expériences de discrimination ressenties durant la même période. On ne mesure pas les causalités, mais les corrélations entre ces deux variables.

Conclusion

Cet article analyse les trajectoires d'insertion professionnelle des descendants d'immigrés, selon leur origine, en comparaison de la population majoritaire. À partir des données longitudinales de l'enquête Génération 2010 sur les trois premières années après la sortie de formation initiale émergent six trajectoires types d'insertion, dans lesquelles les jeunes sont inégalement répartis selon leur origine, avec des différences internes. Ces trajectoires types définissent des profils de jeunes et un cumul de facteurs, ressources et barrières, qui favorisent ou freinent les débuts de carrière.

Ces trajectoires sont en premier lieu différenciées par le diplôme, avec des écarts selon les groupes d'origines et le sexe. Compte tenu du rôle fondamental du diplôme pour accéder à l'emploi, ceux qui en sont démunis, accumulent les difficultés et se retrouvent davantage dans des trajectoires de chômage récurrent, d'emplois précaires et d'inactivité, d'autant plus s'ils ont des origines sociales défavorisées et des réseaux limités. Certains groupes, tels que ceux des jeunes d'origine portugaise et turque compensent leur absence de diplôme par les réseaux, les hommes plus que les femmes. En outre, les parcours de formation et en particulier les orientations contrariées dans l'enseignement secondaire et/ou les refus de formation et sélections dans l'enseignement supérieur entraînent des conséquences sur les trajectoires d'insertion. Les diplômés du supérieur connaissent des insertions plus favorables, mais certains n'échappent pas aux difficultés et aux discriminations rencontrées à l'embauche. Tous ces facteurs liés aux parcours de formation, aux caractéristiques sociodémographiques et à la ségrégation spatiale – le lieu de résidence constituant aussi un facteur important d'inégalité –, n'expliquent pas complètement les désavantages de certains groupes.

Des pénalités liées à l'origine subsistent dans les trajectoires d'emploi pour les jeunes descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, avec moins d'accès rapide et durable à l'emploi et plus de sorties de l'emploi – pour le premier groupe –, de retour à la formation – pour le second –. Ces groupes sont ainsi plus nombreux à être éloignés de l'emploi, avec une moindre propension à se stabiliser dans l'emploi. Les descendants d'immigrés du Portugal et d'Asie, quant à eux, ont des trajectoires plus proches de celles des jeunes de la population majoritaire de mêmes caractéristiques.

Le sentiment de discrimination, variable selon l'origine, le sexe et le lieu de résidence, est fortement corrélé aux trajectoires d'insertion. Les groupes les plus pénalisés dans leur parcours professionnel expriment un niveau plus élevé de discrimination, principalement fondée sur les origines et la couleur de peau, associée secondairement au genre pour les femmes, au lieu de résidence pour les hommes. Ainsi, les motifs de discrimination à l'embauche évoqués par les hommes et les femmes de différentes origines ne sont pas les mêmes, ou du moins de même ampleur. Les jeunes femmes du groupe majoritaire mettent en avant la discrimination liée au genre en premier lieu, beaucoup plus que les hommes (44 % *versus* 16 %) ; les descendants des minorités visibles, des critères ethnoraciaux, associés à d'autres facteurs, nécessitant une lecture intersectionnelle.

Ces résultats nous invitent à considérer simultanément les origines migratoires/géographiques et le genre, avec d'autres facteurs – tels que l'origine sociale et le lieu de résidence –, d'un point de vue longitudinal pour analyser l'insertion professionnelle et les trajectoires d'emploi²⁴. Ces discriminations à l'embauche, liées à l'origine, confirmées par les *testings*, nécessitent des politiques publiques ambitieuses et des avancées au niveau juridique pour penser et prévenir les discriminations multiples.

²⁴ Compte tenu des effectifs limités par sexe pour certains groupes, la perspective intersectionnelle, centrée sur les groupes les plus nombreux, est développée dans un autre article.

Bibliographie

- Aeberhardt, R., Fougère, D., Pouget, J. & Rathelot R. (2010). L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés. *Économie et Statistique*, 433-434, 31-46.
- 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. *Céreq Bref*, 319.
- Brinbaum, Y. (2018). L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires. *Formation Emploi*, 141, 193-212.
- Brinbaum, Y. (2019). Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés jusqu'au baccalauréat : rôle de l'origine et du genre. Résultats récents. *Éducation et Formation*, 100.
- 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. Dans A. Lechevalier, M. Mercat-Bruns., F. Ricciardi (coord.). *Les catégories dans leur genre : genèses, enjeux, productions* (p. 251-293). Teseo Press.
- Brinbaum, Y. & Kieffer, A. (2005). D'une génération à l'autre, les aspirations éducatives des familles immigrées : ambition et persévérance. *Éducation & Formations*, 72, 53-75.
- Brinbaum, Y. & Guégnard, C. (2011). Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration. De l'orientation au sentiment de discrimination. *Céreq Net.Doc*, 78.
- Brinbaum, Y. & Guégnard, C. (2012a). Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation. *Formation Emploi*, 118, 61-82.
- Brinbaum, Y. & Guégnard, C. (2012b). Le sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant. *Agora*, 61(2), 7-20.
- Brinbaum, Y. & Guégnard, C. (2015). Effets du lieu de résidence en ZUS sur les parcours et le sentiment de discrimination des jeunes issus de l'immigration. *Les documents de travail de l'IREDU*, 2015/3.
- Brinbaum, Y. & Issehnane, S. (2015). Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? *Céreq Bref*, 341.
- Brinbaum, Y. & Primon, J.-L. (2013). Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France. *Revue européenne des sciences sociales*, 51-1, 33-63.
- Brinbaum, Y. & Trancart, D. (2015). Educational pathways and gender differences in labor market entry in France. Dans H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi & S. Buchholz (Eds.). *Gender, education and employment. An international comparison of school-to-work transitions* (p. 222-245). Cheltenham, UK : Edward Elgar publishing.
- Brinbaum, Y. & Werquin, P. (2004). Des parcours semés d'embûches : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France. Dans L. Actiy et al. (dir). *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. Bruxelles : Éditions du Dulbea.
- Brinbaum, Y. & Werquin, P. (1997). Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile, des itinéraires spécifiques. *Informations sociales, CNAF*, 62, 32-41.
- Céreq (2014). *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active*. Marseille : Céreq.
- Couppié, T. & Gasquet, C. (2009). Quartiers défavorisés : relégation pour certains jeunes, insertion sociale et professionnelle pour d'autres. *Céreq Bref*, 261.

- Couppié, T. & Gasquet, C., (2018). Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? *Formation emploi*, 142, 35-56.
- 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*, 1(8), 139-167.
- DARES (2020). Les jeunes ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : quels profils et quels parcours ? *Dares Analyses*, 006, 1-9.
- Degenne, A., Fournier, I., Marry C. & Mounier, M. (1991). Les relations au cœur du marché du travail. *Sociétés contemporaines*, 5, 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*, 359.
- di Paola, V., Méhaut, P. & Moullet, S. (2018). Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. Comparaison sur cinq cohortes d'entrants sur le marché du travail. *Revue française de socio-économie*, 20(1), 235-258.
- 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. *Céreq Net.Doc*, 6.
- Domingues Dos Santos, M. (2005). Travailleurs maghrébins et portugais en France. Le poids de l'origine. *Revue économique*, 56(2), 447-464.
- Duguet, E., L'Horty, Y. & Petit, P. (2009). L'apport du testing à la mesure des discriminations. *Connaissances de l'emploi*, 68.
- Duru-Bellat, M. (2002). *Les inégalités sociales à l'école. Genèse et mythes*. Paris : PUF.
- Fondeur, Y. & Minni, C. (2004). L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail. *Économie et statistique*, 378-379, 85-104.
- Eckert, H. & Primon, J.-L. (2011). Enquêter sur le vécu de la discrimination. *Agora débats/jeunesses*, 57(1), 53-61.
- Foroni, F., Ruault, M. & Valat, E. (2016). Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? *Dares analyses*, 76.
- Fournier, Y. & Lefresne, F. (2018). Les inégalités de genre au prisme des objectifs chiffrés de la stratégie européenne. *Éducation & Formations*, 96.
- Frickey, A. & Primon, J.-L. (2006). Une double pénalisation pour les non-diplômées du supérieur d'origine nord-africaine ? *Formation Emploi*, 94, 27-43.
- Lefresne, F. (2003). *Les jeunes et l'emploi*. Paris : La Découverte.
- Giret, J.-F. & Jongbloed, J. (2021). Les jeunes en situation de NEET : le rôle des compétences de base. *Céreq Bref*, 413.
- Meurs, D., Pailhé, A. & Simon, P. (2006). Persistance des inégalités entre génération liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France. *Population*, 61(5-6), 763-801.
- Merle, P. (2000). Le concept de démocratisation scolaire : une typologie et sa mise à l'épreuve. *Population*, 55(1), 15-50.

Petit, P., Duguet, E., L'Horty, Y., du Parquet, L. & Sari, F. (2013). Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? *Économie et Statistique*, 464-466, 141-153.

Rose, J. (1984). *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi*. Paris : Économica.

Silberman, R. & Fournier, I. (1999). Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective. *Formation Emploi*, 65, 31-55.

Simonnet, V., Trancart, D. & Danzin, E. (2013). Les trajectoires d'emploi des jeunes et des seniors au début de la crise. Dans C. Spieser (dir.). *L'emploi en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique* (p.39-64). Rueil-Malmaison : Éditions Liaisons, coll. « Liaisons sociales »

Tucci, I. & Brinbaum, Y. (2023). Insertion professionnelle des descendants d'immigrés avant et après la crise de 2008 : évolution des inégalités. *Céreq Working Paper*, 20.

Vernières, M. (dir.). (1997) *L'insertion professionnelle, analyses et débats*. Paris : Économica.

Annexes

Tableau A1 • Caractéristiques individuelles selon l'origine (% colonne)

		France	Portugal	Maghreb	Afrique Sub.	Turquie	Asie
Caractéristiques socio-démographiques							
Sexe	Hommes	51	52	50	53	48	51
	Femmes	49	48	50	47	52	49
Origines Sociales	Ouvriers	12	23	31	19	37	33
	Employés	32	40	34	43	27	28
	Professions interm.	10	8	5	7	2	4
	Agri comm. artisans	13	15	10	8	21	13
	Cadres	29	11	11	16	4	20
	Autres – non réponses	4	3	9	6	9	3
Situation professionnelle du père	Emploi	79	84	52	60	62	71
	Chômage/ayant travaillé	10	6	34	21	18	18
	Retraité Inactif	11	10	14	18	20	12
Situation professionnelle de la mère	Emploi	72	77	39	65	23	63
	Chômage ou ayant	19	17	25	19	32	27
	Au foyer	4	3	31	11	36	7
	Autres – non-réponses	5	3	5	5	9	3
Enfants	%	10	8	9	11	6	10
Lieu de résidence	% ZUS	5	6	25	27	25	13
	% Ile de France	16	31	33	61	23	44
Trajectoires scolaires							
Redoublement	ou retard en sixième (%)	17	21	20	25	43	10
Type de baccalauréat	Pas de Bac	34	47	44	39	57	25
	Bac général	38	24	27	26	14	51
	Bac technologique	15	13	17	18	15	13
	Bac professionnel	13	16	12	17	14	11
Diplôme Le plus élevé	Sans diplôme	15	21	28	25	39	16
	Bep-Cap	15	21	12	12	15	5
	Baccalauréat	29	32	29	38	26	31
	Bac +2	16	12	13	9	14	17
	Sup. à bac +2	25	15	18	15	6	30
Apprentissage		22	28	12	8	10	15
Orientation	Contrariée en seconde (sortants du secondaire)	19	18	32	31	35	17
Motifs d'arrêt des études	Raisons financières	22	24	30	28	27	26
	Emploi trouvé	40	36	34	28	33	48
	Entrer vie active	75	72	66	59	68	73
	Niveau atteint souhaité	51	40	30	29	22	45
	Refus formation	8	10	12	14	15	8
N		27 310	602	1348	531	161	171
N pondérés		560 248	13 862	33 119	13 290	5022	4253

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq.

Lecture : 52 % des jeunes descendants d'immigrés portugais sont des hommes, 48 % sont des femmes.

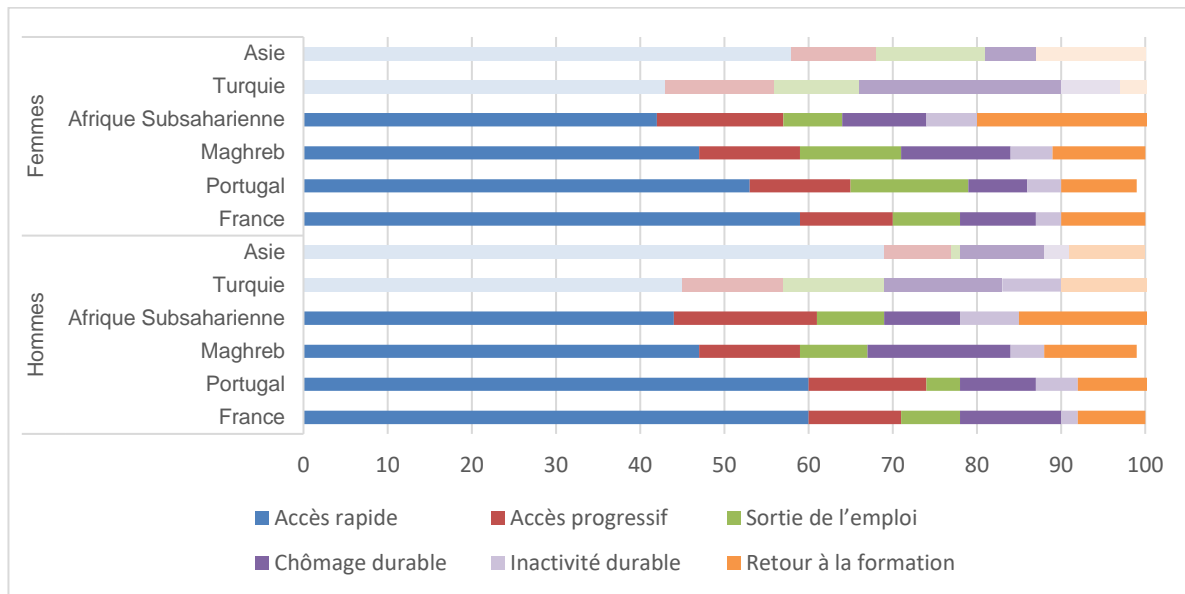
Tableau A1 bis • Caractéristiques des emplois selon l'origine (% colonne)

		France	Portugal	Maghreb	Afrique Sub.	Turquie	Asie
Nb de mois au chômage sur 3 ans	0	43	43	34	39	29	48
	1-5	20	19	17	24	18	20
	6-11	13	14	14	12	17	14
	12 et +	24	23	36	25	36	18
Contrat d'embauche du 1 ^{er} emploi*	Non salarié	4	5	5	6	7	7
	EDI	26	24	24	26	16	30
	Contrat aidé	10	9	10	10	12	8
	Intérim	13	14	19	17	31	15
	Autre EDD	47	48	42	42	34	40
	<i>Sous-total EDD</i>	70	71	71	69	77	63
Contrat de fin du 1 ^{er} emploi	Non salarié	4	5	5	6	7	7
	EDI	35	35	31	33	23	41
	Contrat aidé	8	8	9	9	12	6
	Intérim	12	13	18	16	29	11
	Autre EDD	40	40	37	37	29	35
		<i>Sous-total EDD</i>	60	60	64	62	70
	Emploi actuel	31	30	24	26	27	33
	Temps plein	78	75	70	66	73	73
Connaissance antérieure de l'entreprise		37	40	39	41	47	35
Déjà travaillé dans l'entreprise (études)		35	35	28	26	25	36
Emploi trouvé par relations		30	37	33	37	42	35
Perception et opinions sur le parcours professionnel							
Opinion sur le parcours professionnel	Situation convient	66	67	51	53	56	67
	Ne convient pas	33	33	48	47	43	33
	Nsp	1	1	1	0	1	0
Opinion sur l'avenir professionnel	Plutôt inquiet	27	28	35	30	35	28
	Plutôt optimiste	70	69	62	66	59	70
	Nsp (non cité)	3	3	4	4	6	3

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq.

Note : Le premier emploi est défini comme la 1^{ère} séquence d'emploi (d'au moins 3 mois).

Figure A1 • Types de trajectoires selon l'origine et le sexe (%)

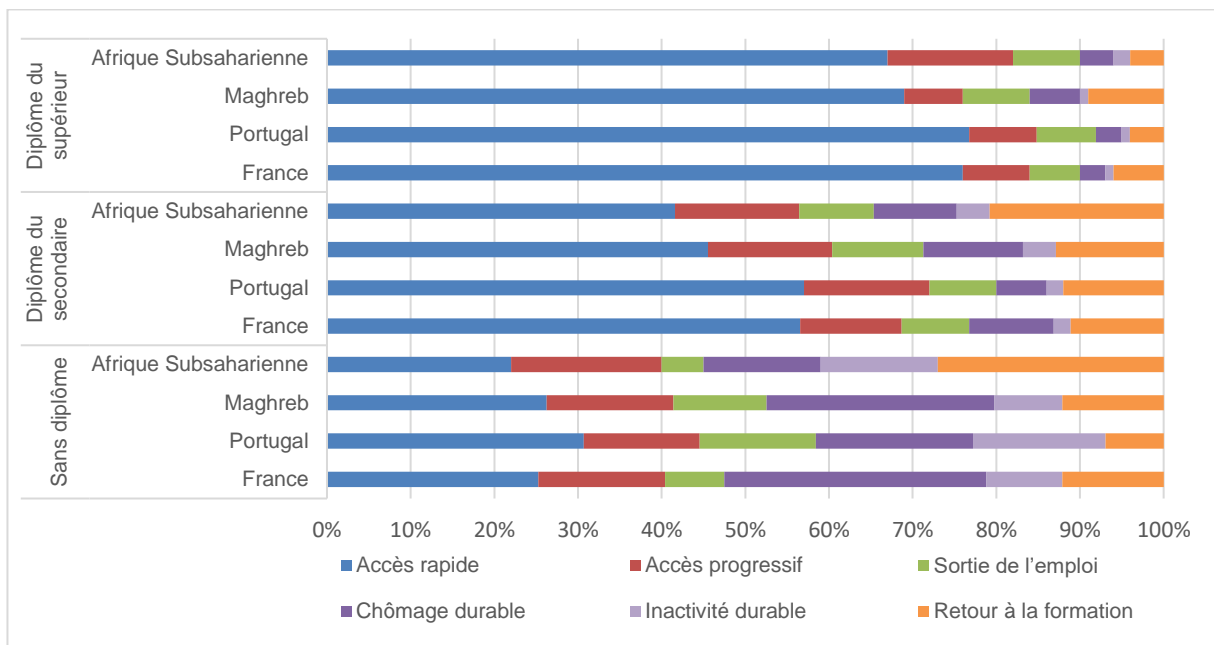


Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq

Lecture : parmi les hommes, 60 % des descendants d'immigrés du Portugal ont connu un accès rapide et durable à l'emploi.

Note : l'échantillon par sexe est limité pour les groupes originaires de Turquie et d'Asie.

Figure A2 • Types de trajectoires selon l'origine et le niveau de diplôme (%)



Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq

Lecture : parmi les jeunes sans diplôme, 31 % des descendants d'immigrés du Portugal ont connu un accès rapide et durable à l'emploi, 14 % un accès progressif.

Note : l'échantillon étant limité par diplôme pour les groupes originaires de Turquie et d'Asie, les résultats ne sont pas reportés.

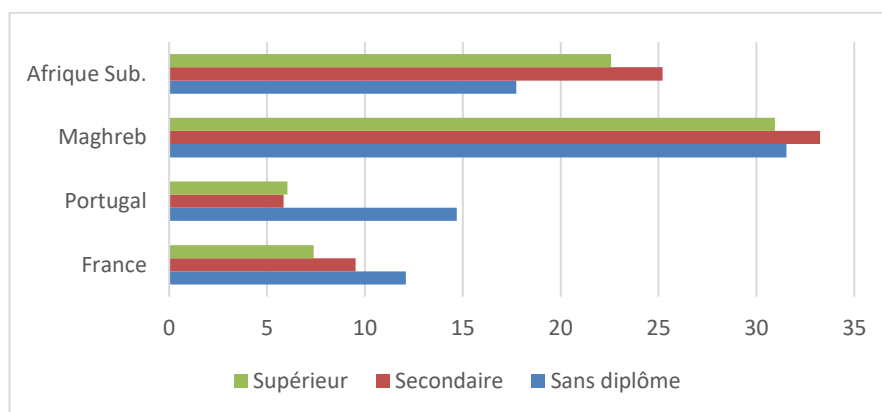
Tableau A2 • Caractéristiques des emplois selon les trajectoires types (% colonne)

		Accès à l'emploi		Sortie d'emploi	Chômage durable/récurrent	Inactivité durable	Retour à la formation
		Durable	progressif				
Contrat d'embauche du 1 ^{er} emploi	Non salarié	5	5	3	6	9	4
	EDI	32	16	16	11	13	14
	Contrat aidé	9	13	11	13	16	6
	EDD	42	50	53	53	48	62
	Intérim	13	15	17	16	15	14
Contrat de fin du 1 ^{er} emploi	Non salarié	5	5	3	6	9	4
	EDI	45	22	18	13	14	16
	Contrat aidé	7	13	10	13	15	6
	EDD	32	47	52	53	47	61
	Intérim	11	14	16	16	15	14
Perceptions du parcours professionnel							
Sentiment de	Discrimination (%)	8	14	18	18	11	11
Opinion sur le parcours professionnel	Situation convient	75	57	46	32	51	70
	Ne convient pas	25	42	54	68	47	30
	Ne sait pas	0	1	1	1	2	1
Opinion sur l'avenir	Plutôt inquiet	21	32	41	48	34	30
	Plutôt optimiste	77	65	57	48	59	67
	Nsp (non cité)	2	3	3	4	7	3

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq.

Lecture : parmi les jeunes dans la trajectoire d'accès rapide et durable, 32 % ont été embauchés dès leur premier emploi en EDI, 42 % en EDD, 9 % en contrat aidé, 5 % en non salarié.

Figure A3 • Sentiment de discrimination à l'embauche selon l'origine et le niveau de diplôme (%)



Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq.

Lecture : 32 % des jeunes hommes descendants d'immigrés du Maghreb sans diplôme expriment une discrimination à l'embauche durant leur parcours professionnel, en 2013.

Tableau A3a • Probabilité d'appartenir à chaque trajectoire d'insertion pour les hommes

(M2, effets marginaux)

	Accès durable	Accès progressif	Sortie d'emploi	Chômage durable	Retour formation
Origine (réf. France)					
Portugal	0.023 (0.029)	0.037* (0.020)	-0.032*** (0.010)	-0.021** (0.011)	-0.007 (0.012)
Maghreb	-0.030 (0.022)	-0.005 (0.012)	0.024** (0.012)	0.003 (0.009)	0.001 (0.008)
Afrique subsaharienne	-0.093*** (0.034)	0.016 (0.019)	0.028 (0.019)	-0.021** (0.011)	0.032** (0.015)
Turquie	0.049 (0.055)	-0.020 (0.029)	0.030 (0.033)	-0.030** (0.015)	-0.009 (0.021)
Asie	0.050 (0.056)	0.010 (0.034)	-0.041** (0.018)	-0.030 (0.019)	0.012 (0.025)
Autres pays	-0.075*** (0.022)	0.021 (0.013)	0.026** (0.012)	0.002 (0.010)	0.013 (0.009)
Origine sociale (réf. prof. intermédiaire)					
Ouvrier/employé	-0.034** (0.015)	0.008 (0.009)	0.006 (0.007)	0.023*** (0.007)	-0.012* (0.006)
Artisan commerçant	0.038** (0.017)	-0.012 (0.010)	-0.001 (0.008)	-0.010 (0.008)	-0.010 (0.007)
Cadre	-0.009 (0.015)	0.001 (0.009)	0.004 (0.007)	-0.014* (0.007)	0.008 (0.007)
Ne sait pas – non-réponses	-0.107*** (0.025)	0.012 (0.014)	0.012 (0.012)	0.046*** (0.012)	-0.014 (0.009)
Diplôme (réf. baccalauréat)					
Sans diplôme	0.189*** (0.011)	0.043*** (0.009)	-0.010 (0.007)	0.213*** (0.011)	0.004 (0.008)
Bep-Cap	-0.214*** (0.014)	0.049*** (0.009)	0.018* (0.007)	0.097*** (0.008)	-0.049*** (0.007)
BTS DUT	0.134*** (0.013)	0.002 (0.009)	0.003 (0.008)	-0.016* (0.006)	-0.043*** (0.008)
BAC +2/3 santé social	0.202*** (0.016)	-0.096*** (0.007)	-0.040*** (0.010)	-0.054*** (0.005)	-0.102*** (0.006)
BAC +3/4 hors santé social	0.451*** (0.015)	-0.012 (0.009)	-0.015* (0.007)	-0.017*** (0.006)	-0.024*** (0.008)
Autres dip. du supérieur	0.211*** (0.016)	-0.016** (0.007)	-0.024*** (0.006)	-0.028*** (0.005)	-0.090*** (0.005)
Apprentissage	0.318*** (0.014)	-0.039*** (0.007)	-0.005 (0.005)	-0.038*** (0.005)	-0.054*** (0.005)
Résidence hors ldf/ldf	-0.021* (0.011)	0.003 (0.007)	0.017*** (0.005)	0.016*** (0.005)	-0.013** (0.005)
Résidence en ZUS/non ZUS	-0.057*** (0.019)	0.018 (0.011)	-0.001 (0.008)	0.018** (0.008)	-0.001 (0.007)
Présence d'enfant(s)	0.119*** (0.020)	-0.032*** (0.012)	-0.017* (0.010)	-0.005 (0.009)	-0.053*** (0.012)

Note : Sont présentés les effets marginaux issus des régressions logistiques sur chaque type de trajectoire aux seuils de significativité : ***1 % ; **5 % ; *10.

Lecture : les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ont une probabilité plus faible (-9 points de pourcentage) d'accéder rapidement et durablement à l'emploi, en comparaison des femmes sans ascendance migratoire de caractéristiques comparables (M2). Des résultats non significatifs peuvent être liés à la taille limitée de l'échantillon selon l'origine et le sexe, en particulier pour les origines « Turquie » et « Asie ».

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq. Champ : population masculine (N=15858 observations).

Tableau A3b • Probabilité d'appartenir à chaque trajectoire d'insertion pour les femmes
(M2, effets marginaux)

	Accès durable	Accès progressif	Sortie d'emploi	Chômage durable	Retour formation
Origine (réf. France)					
Portugal	-0.013 (0.030)	0.012 (0.016)	0.022 (0.016)	-0.011 (0.008)	-0.002 (0.010)
Maghreb	-0.071*** (0.021)	0.019* (0.011)	0.039*** (0.012)	0.003 (0.006)	-0.003 (0.007)
Afrique subsaharienne	-0.096*** (0.035)	0.027 (0.019)	0.008 (0.016)	-0.001 (0.010)	0.028** (0.014)
Turquie	-0.035 (0.058)	-0.019 (0.024)	0.028 (0.031)	0.036* (0.022)	-0.034*** (0.011)
Asie	-0.005 (0.057)	-0.011 (0.028)	0.013 (0.029)	-0.005 (0.020)	0.022 (0.025)
Autres pays	-0.027 (0.022)	-0.001 (0.011)	0.001 (0.011)	0.000 (0.008)	0.011 (0.009)
Origine sociale (réf. prof. intermédiaire)					
Ouvrier/employé	-0.009 (0.015)	0.006 (0.008)	-0.002 (0.008)	0.012** (0.005)	-0.006 (0.005)
Artisan commerçant	0.024 (0.018)	0.003 (0.009)	-0.006 (0.009)	-0.005 (0.006)	0.000 (0.007)
Cadre	0.012 (0.016)	0.000 (0.008)	-0.010 (0.008)	-0.010* (0.006)	0.010 (0.006)
Ne sait pas – non-réponses	-0.122*** (0.026)	0.002 (0.012)	0.000 (0.012)	0.034*** (0.010)	-0.009 (0.008)
Diplôme (réf. baccalauréat)					
Sans diplôme	-0.351*** (0.014)	0.026** (0.010)	-0.010 (0.008)	0.196*** (0.013)	0.007 (0.011)
Bep-Cap	-0.141*** (0.014)	0.049*** (0.010)	0.010 (0.008)	0.102*** (0.009)	-0.052*** (0.008)
BTS DUT	0.089*** (0.016)	-0.003 (0.010)	0.001 (0.009)	-0.024*** (0.007)	-0.052*** (0.009)
BAC +2/3 santé social	0.378*** (0.010)	-0.090*** (0.006)	-0.053*** (0.006)	-0.057*** (0.004)	-0.131*** (0.006)
BAC +3/4 hors santé social	0.107*** (0.014)	-0.023*** (0.008)	-0.003 (0.008)	-0.028*** (0.006)	-0.037*** (0.009)
Autres dip. du supérieur	0.195*** (0.012)	-0.010 (0.008)	-0.005 (0.007)	-0.030*** (0.005)	-0.110*** (0.006)
Apprentissage	0.137*** (0.013)	-0.012* (0.007)	0.014** (0.006)	-0.012** (0.004)	-0.070*** (0.007)
Résidence hors ldf/ldf	-0.037*** (0.011)	0.004 (0.006)	0.014** (0.005)	0.021*** (0.003)	-0.009** (0.004)
Résidence en ZUS/non ZUS	-0.038** (0.018)	0.006 (0.009)	0.005 (0.008)	0.009 (0.006)	-0.007 (0.006)
Présence d'enfant(s)	-0.069*** (0.012)	-0.008 (0.006)	0.032*** (0.005)	0.014*** (0.003)	-0.068*** (0.007)

Note : Sont présentés les effets marginaux issus des régressions logistiques sur chaque type de trajectoire aux seuils de significativité : ***1 % ; **5 % ; *10.

Lecture : les descendantes d'immigrés maghrébins ont une probabilité plus faible (-7 points de pourcentage) d'accéder rapidement et durablement à l'emploi, en comparaison des femmes sans ascendance migratoire de caractéristiques comparables (M2). Des résultats non significatifs peuvent être liés à la taille limitée de l'échantillon selon l'origine et le sexe, en particulier pour les origines « Turquie » et « Asie ».

Source : Génération 2010 à 3 ans, Céreq. Champ : population masculine (N=15773 observations).

Céreq

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

DEPUIS 1971

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

• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



 **+ de 600 publications**
Accessibles librement