



HAL
open science

Premiers pas sur le marché du travail : quand les inégalités s'en mêlent

Thomas Couppié, Dominique Épiphané, Olivier Joseph, Elsa Personnaz

► To cite this version:

Thomas Couppié, Dominique Épiphané, Olivier Joseph, Elsa Personnaz. Premiers pas sur le marché du travail : quand les inégalités s'en mêlent. Céreq, 24, 120 p., 2024, Céreq Echanges, 978-2-11-172456-3. halshs-04891793

HAL Id: halshs-04891793

<https://shs.hal.science/halshs-04891793v1>

Submitted on 16 Jan 2025

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 - NonCommercial 4.0 International License



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq ÉCHANGES

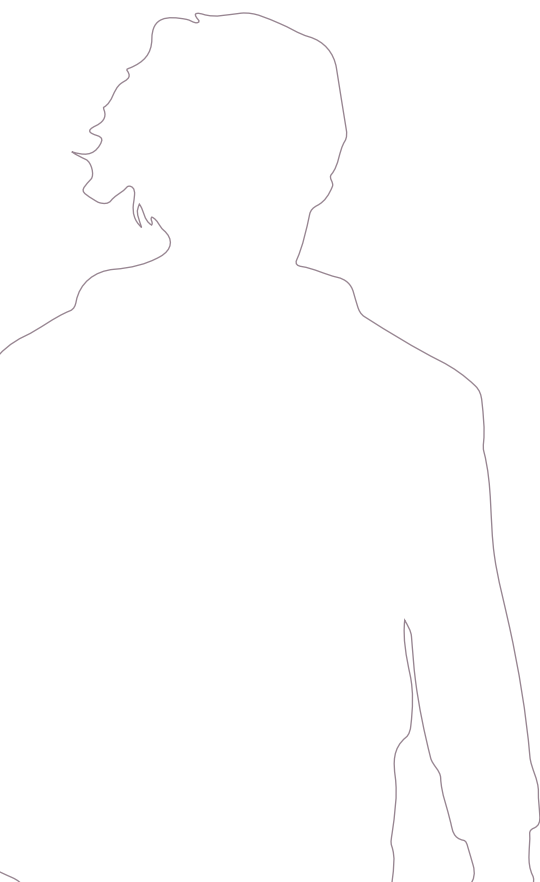
24
2024

Premiers pas sur
le marché du travail :
quand les inégalités
s'en mêlent

Exploitations de l'enquête 2020
auprès de la Génération 2017

TOME 1

Thomas COUPPIÉ, Dominique ÉPIPHANE,
Olivier JOSEPH, Elsa PERSONNAZ (coordination)



Céreq ÉCHANGES

24
2024

Premiers pas sur
le marché du travail :
quand les inégalités
s'en mêlent

Exploitations de l'enquête 2020
auprès de la Génération 2017

TOME 1

Thomas COUPPIÉ, Dominique ÉPIPHANE,
Olivier JOSEPH, Elsa PERSONNAZ (coordination)

Sommaire

Introduction	5
L'informatique : un bastion masculin... mais égalitaire ? Logiques et modalités de la féminisation des filières et des métiers de l'informatique	7
<i>Marion Flécher</i>	
Salaires et emploi des femmes, comparés à ceux des hommes : discrimination raciale et sexuelle dans l'enquête Génération 2017	25
<i>Damiano Argan, Robert Gary-Bobo et Xavier Lacour</i>	
Parcours d'entrée dans l'emploi des jeunes descendants d'immigrés au prisme du genre	39
<i>Sabina Issehnane et Wided Merchaoui</i>	
Analyse spatiale du sentiment de discrimination	51
<i>Mathieu Bunel</i>	
De la Génération 2010 à la Génération 2017. Jeunes issus des quartiers prioritaires : plus diplômés mais toujours confrontés à des inégalités d'insertion	69
<i>Elsa Personnaz et Arthur Félix W. Sawadogo</i>	
Trajectoires géographiques des jeunes diplômés en France : le rôle de l'origine territoriale et sociale	83
<i>Bastien Bernela, Liliane Bonnal, Inès Touré et Ahmed Tritah</i>	
Destinées professionnelles des jeunes d'origine sociale modeste : qui devient transclasse ?	101
<i>Gaëlle Dabet, Dominique Épiphane et Elsa Personnaz</i>	

Introduction

En sociologie, depuis les travaux fondateurs de Bourdieu et Passeron dans les années 1960, il est acquis que la réussite scolaire est intimement liée à l'origine sociale. Aujourd'hui, le système scolaire français ne permet toujours pas à l'ensemble des jeunes, quelle que soit leur origine sociale, d'avoir les mêmes chances de réussir et d'acquérir les mêmes diplômes et, en conséquence, d'avoir les mêmes armes et bagages pour entrer dans les mêmes conditions sur le marché du travail (Dabet, Épiphanie et Personnaz, 2023).

Mais l'origine sociale n'est pas la seule source d'inégalité à peser sur le destin des jeunes, au cours du parcours scolaire et sur le marché du travail. Qu'elles soient de genre, de classe, ethnoculturelle ou territoriale, les inégalités sont multiples et toujours patentées. Ainsi, en dépit d'une élévation de leur niveau de diplôme, les femmes sont toujours moins bien loties dans l'emploi, et moins nombreuses à devenir cadre (di Paola, Épiphanie et Del Amo, 2023) ; les jeunes immigré·es et descendant·es d'immigré·es d'Afrique ont des taux d'emploi inférieurs aux taux attendus à caractéristiques observables équivalentes (Jugnot, 2023) ou encore, les jeunes originaires des quartiers prioritaires de la politique de la ville quittent le système éducatif moins diplômé·es que les autres et sont pénalisé·es dans l'accès aux formations en alternance (Personnaz et Sawadogo, 2024). Ces inégalités sont souvent cumulatives.

La force des inégalités intragénérationnelles et leur persistance rendent donc inopérante toute approche de la jeunesse comme un tout homogène. Il demeure important de les décrypter et de les souligner, comme le font les auteurs et autrices de ces chapitres, dans un contexte où le modèle d'égalité des chances reste un mantra permettant de renvoyer à chacun et chacune la responsabilité de ses éventuels échecs scolaires et/ou professionnels.

Dans sa contribution, Marion Flécher s'intéresse aux profils et aux trajectoires des rares femmes qui se sont orientées vers le secteur, très masculin, de l'informatique. Elle montre que si l'obtention d'un diplôme en informatique permet aux jeunes femmes d'accéder à des postes stables et mieux rémunérés qu'en moyenne, à la différence des hommes, près de la moitié d'entre elles quittent ce secteur dans les premières années de vie active, sans toujours parvenir à rentabiliser leur diplôme en dehors des métiers et des secteurs cible.

Le genre est également au cœur de l'étude économétrique sur les relations entre niveau d'études, expérience professionnelle, salaire et emploi de Damiano Argan, Robert Gary-Bobo et Xavier Lacour. Ici aussi, il apparaît comme facteur discriminant dans les rendements de l'expérience puisqu'on observe la persistance, en 2020, d'une discrimination salariale défavorable aux femmes. Ces auteurs montrent aussi l'existence d'une discrimination salariale liée aux origines étrangères qui frapperait moins les femmes que les hommes ayant ces mêmes origines.

L'article de Sabina Issehnane et Wided Merchaoui témoigne également de l'intérêt heuristique d'étudier les effets croisés du genre et de l'origine géographique. En effet, les autrices montrent que si le genre reste un élément discriminant sur le marché du travail, l'origine géographique des parents a également un impact plus important sur le fait d'accéder, en début de carrière, à une trajectoire de bonne qualité, l'impact négatif du genre se révélant ainsi moindre que celui d'être descendant·es d'immigré·es africain·es.

La prise en compte du genre, de l'origine migratoire, mais également de la dimension spatiale est au cœur de l'analyse de Mathieu Bunel sur le sentiment d'être victime de discrimination sur le marché du travail en début de vie active. Il montre ainsi que si ce sentiment varie fortement selon les caractéristiques individuelles des jeunes, il diffère selon les zones d'emploi, en fonction notamment de la structure de leur électoralat, du dynamisme de leur marché du travail ou de leur proportion d'étrangers.

La dimension territoriale semble donc centrale pour étudier les inégalités d'insertion des jeunes en début de carrière. C'est également l'approche choisie par Elsa Personnaz et Arthur Félix W. Sawadogo qui interrogent l'effet, et son évolution dans le temps, du lieu de résidence des jeunes (dans un QPV *versus* hors QPV) sur leurs parcours scolaires et professionnels. En mobilisant les données de deux enquêtes Génération (2010 et 2017), iels montrent en quoi la structure sociodémographique et scolaire des jeunes des QPV a changé et l'effet territorial sur leur insertion professionnelle a légèrement diminué au cours de la dernière décennie.

À l'instar des deux chapitres précédents, celui de Bastien Bernela, Liliane Bonnal, Inès Touré et Ahmed Tritah examine l'effet de l'origine territoriale sur les premiers pas dans la vie active. Il nous enseigne que, à l'occasion des études supérieures et de l'entrée sur le marché du travail, les dynamiques économiques locales influencent la mobilité géographique, mais que cette influence est sensible à l'origine sociale.

D'origine sociale, il en est enfin aussi fortement question dans la dernière contribution de cet ouvrage dans laquelle Gaëlle Dabet, Dominique Épiphanie et Elsa Personnaz examinent le profil des rares jeunes d'origine sociale modeste qui, trois ans après leur sortie du système scolaire, sont devenu·es cadres. Après avoir dégagé les principaux facteurs explicatifs d'une position professionnelle ascendante par rapport à celles de leurs parents, elles s'attachent à voir si ces jeunes connaissent les mêmes situations professionnelles que leurs homologues d'origine sociale plus favorisée, en d'autres termes si ces « transclasses » sont effectivement des cadres comme les autres.

Références

- Dabet, G., Épiphanie, D. & Personnaz, E. (2023). *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 51).
- Di Paola, V., Épiphanie, D. & Del Amo, J. (2023). Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant. *Céreq Bref*, 442.
- Jugnot, S. (2023). L'accès à l'emploi des immigrés et enfants d'immigrés de la Génération 2017. *Céreq Bref*, 434.
- Personnaz, E. & Sawadogo, A.F.W. (2024). L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder. *Céreq Bref*, 455.

L'informatique : un bastion masculin... mais égalitaire ?

Logiques et modalités de la féminisation des filières et des métiers de l'informatique

Marion Flécher*

Résumé

Alors que les femmes sont encore largement minoritaires au sein des filières et des métiers de l'informatique, cet article rend compte des logiques et des modalités de la féminisation encore lente et relative des filières et des métiers de l'informatique. Il s'intéresse pour cela aux profils et aux trajectoires des rares femmes qui s'orientent hors des sentiers du genre pour étudier ou travailler dans l'informatique. L'analyse des parcours scolaires et des trajectoires d'insertion professionnelle des hommes et des femmes diplômés·es d'informatique fait tout d'abord ressortir que l'obtention d'un haut diplôme en informatique constitue une porte d'entrée plutôt égalitaire sur le marché du travail, permettant aux femmes d'accéder à des postes stables, élevés et mieux rémunérés qu'en moyenne. Cependant, seuls les hommes les plus diplômés semblent parvenir à se pérenniser dans cette voie, trois ans après leur sortie du système scolaire. Près de la moitié des femmes diplômées en informatique quittent ce secteur dans les premières années de leur insertion professionnelle, sans toujours parvenir à rentabiliser leur diplôme en dehors des métiers et des secteurs cibles. Pour autant, une part importante de femmes qui occupent des positions de cadres dans le secteur sont issues de formations non scientifiques. S'il ne semble pas parvenir à retenir les femmes ingénieures, ce secteur semble ainsi offrir des opportunités de carrières à des femmes capables d'endosser des fonctions d'encadrement et de management.

Introduction

Sous l'effet de la « révolution numérique » amorcée autour des années 2000 et de la diffusion des technologies numériques dans les domaines de l'informatique, de la téléphonie mobile, du web ou de l'intelligence artificielle, la structure des emplois a connu de profondes transformations. Le développement de l'industrie de l'informatique et des entreprises innovantes dites « *start-up* » s'est notamment traduit par l'émergence d'un ensemble de métiers spécialisés dans des domaines variés (développement web, systèmes d'information, infrastructures réseaux, télécommunications, analyse de données, intelligence artificielle, management ou conseil en stratégie digitale) que l'Insee regroupe désormais dans la catégorie « professions du numérique »¹. Outre les opportunités d'emploi qu'ils représentent², ces métiers ont la particularité d'offrir des conditions d'emploi particulièrement attractives, notamment du point de vue des conditions de travail (avec possibilités de travail à distance) et des rémunérations³. Cependant, alors que les femmes ont été centrales dans la conception des premières machines à calculer (Collet, 2019), l'essentiel de ces métiers reste occupé par des hommes : en 2021, à peine un quart (24 %) des emplois dans les professions du numérique sont occupés par des femmes, lesquelles restent en outre souvent cantonnées aux métiers les moins techniques et les moins rémunérateurs du secteur : 57 % des hommes qui exercent un emploi dans une profession du numérique occupent des fonctions d'ingénieur ou de développeur en informatique et systèmes d'information

* Maitresse de conférences à l'Université Paris Nanterre, IDHE.S (UMR CNRS 8533) et chercheuse associée au CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail).

¹ Cette nouvelle catégorie est apparue avec la refonte de la classification des PCS de 2020.

² Il s'agit d'un marché dit « en tension » où l'offre d'emploi serait supérieure à la demande (Dupuy & Sarfati, 2022).

³ D'après une étude réalisée par la plateforme de recrutement Talent.io en 2023, le salaire médian des « métiers de la Tech » serait, toutes technologies et niveaux d'expérience confondus, de 50 000 euros brut par an – soit deux fois plus que le salaire médian des salarié·es du secteur privé (Godet & Sanchez Gonzalez, 2023). Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7707884#onglet-1>

contre seulement 36 % des femmes ; mais 27 % d'entre elles occupent des fonctions de communication, d'interface utilisateur, de graphiste ou de création numérique contre 8 % des hommes (Poty, 2023).

Dans la littérature académique, l'inégal accès des femmes aux métiers de l'informatique a surtout été analysé comme le résultat d'un phénomène d'orientation scolaire différencié (Calmand & Epiphane, 2012 ; Couppié & Epiphane, 2006) reposant sur des représentations genrées des savoirs et des compétences (Mosconi, 1994). C'est notamment ce que soulignent Isabelle Collet et Nicole Mosconi dans leur étude sur les informatiennes, où elles montrent comment la division socio-sexuée des savoirs a progressivement contribué à associer la technique en général, et l'informatique en particulier, à un domaine masculin (Collet & Mosconi, 2010 ; Mosconi, 2003). Dans son ouvrage consacré aux « oubliées du numérique », Isabelle Collet précise cependant que la surreprésentation des hommes au sein de ce secteur a moins résulté d'une défection des femmes, lesquelles ont « toujours travaillé dans l'informatique » (Stevens, 2007, p. 444), qu'à l'arrivée massive des hommes dans les années 1980, au moment où l'industrie de l'informatique se développait et où ces métiers gagnaient en prestige (Collet, 2019).

Enjeu majeur de justice sociale et d'égalité professionnelle, cela fait pourtant plus de trente ans que les pouvoirs publics ont fait de la place des femmes dans les filières et les métiers numériques un objet central de leurs politiques (Épiphane, 2016 ; Stevens, 2016). Depuis les années 1990, diverses actions ont été déployées par des acteurs politiques, économiques et associatifs afin d'encourager les jeunes filles à s'orienter vers les métiers de l'informatique, que ce soit au travers de campagnes de sensibilisation dans les lycées, d'ateliers de programmation informatique réservés aux filles ou encore d'actions de sensibilisation à l'égalité entre hommes et femmes en direction des entreprises du secteur (Stevens, 2016). Cependant, malgré ces initiatives, la part des femmes dans ce secteur n'a quasiment pas augmenté depuis les années 2000, et cette tendance – qui s'observe dans l'ensemble des pays européens (Commission européenne, 2013) – n'est pas prête de s'inverser puisque la part des jeunes filles au sein des filières informatiques peine à augmenter : d'après les données de l'enquête Génération du Céreq, elles ne représentent, en 2017, que 19 % des sortant-es du système éducatif formé-es dans une spécialité informatique – soit seulement 5 points de plus par rapport à 2010 ou 2013, où elles comptaient pour 14 % des effectifs de sortant-es. La féminisation limitée des filières informatiques constitue pourtant un phénomène d'autant plus problématique que les entreprises du secteur de l'informatique et de la « tech » affichent de grandes difficultés à recruter des travailleur-ses qualifié-es et parlent d'un marché qui serait « en tension », avec une demande d'emploi qui serait supérieure à l'offre (Dupuy & Sarfati, 2022). C'est un constat que confirme une analyse récente de la Dares, qui fait état d'une tension particulièrement importante dans l'informatique et les télécommunications, où l'intensité des embauches se combine à l'exigence d'une formation spécifique. Il en résulte « *un manque de main-d'œuvre disponible, malgré des conditions d'emploi plus favorables que la moyenne des métiers* » (Dares, 2023, p. 2).

Si les différents facteurs qui contribuent à détourner les femmes des filières et des métiers scientifiques sont désormais bien connus (socialisation de genre, représentations stéréotypées, culture scientifique masculine, division socio-sexuée des savoirs), cet article se propose de déplacer le regard sur les profils et les trajectoires des femmes rares et atypiques qui décident de s'orienter dans une filière ou un métier de l'informatique. À quelles conditions parviennent-elles à s'orienter hors des sentiers du genre ? Dans quelles mesures leur « rareté » (Lemarchant, 2010) constitue-t-elle un avantage sur le marché du travail qui les protège des inégalités professionnelles en matière d'emploi, de poste et de rémunération ?

À partir des données de l'enquête Génération du Céreq compilées sur trois générations (2010, 2013 et 2017)⁴ (voir encadré), la première partie de l'article examine les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes diplômé-es d'informatique trois ans après leur sortie du système scolaire : vers quels métiers s'orientent-ils et à quels types d'emploi accèdent-ils ? Faisant ressortir de grandes similitudes entre les parcours des hommes et des femmes, lesquelles semblent accéder autant que leurs homologues masculins à des emplois stables, élevés et bien rémunérés, la deuxième partie interroge les conditions sociales, scolaires et migratoires de l'accès de ces femmes à ces filières, tandis que la troisième partie interroge celles de leur accès aux postes de cadre en informatique, quelle que soit leur formation.

⁴ Si nous comparons parfois les enquêtes entre elles pour saisir les évolutions intergénérationnelles, le faible nombre de femmes en informatique nous contraint de fusionner les bases des différentes générations afin d'obtenir des effectifs suffisamment importants pour réaliser nos traitements.

Encadré • Formation, métiers et secteurs dans l'informatique

Puisqu'il s'agit dans cet article de rendre compte des logiques et des modalités de la féminisation des filières et des métiers de l'informatique, trois niveaux d'analyse seront pris en compte :

On s'intéressera tout d'abord au niveau de diplôme et au parcours scolaire des individus diplômés/spécialisés en informatique (1 173 individus – effectifs non pondérés ; 37 552 – effectifs pondérés) : il s'agit d'individus dont le plus haut niveau de diplôme a été atteint dans le domaine de spécialité « informatique, traitement de l'information, réseaux de transmissions des données », correspondant au code 326 de la classification NSF.

On s'intéressera également aux métiers exercés par ces jeunes diplômé·es d'informatique. On parlera alors de « métier cible » ou de « métier dans l'informatique » pour désigner l'ensemble des métiers d'ingénieur·es, de cadres, de technicien·nes ou d'employé·es que nous avons recodés comme ayant un lien plus ou moins direct avec le domaine de l'informatique (1 658 individus – effectifs non pondérés ; 20 274 – effectifs pondérés). Comme la variable de la PCS disponible pour les bases comparables ne permettait pas d'obtenir un niveau de précision suffisant pour repérer les métiers de l'informatique (dans la base comparable, la variable PCSCOMP a été réduite à deux positions), nous avons travaillé sur les libellés de métiers que nous avons regroupés dans une grande catégorie de « métiers en lien avec l'informatique ». Cette catégorie regroupe les professions du développement et la programmation web ; de l'administration, la gestion ou la maintenance de réseaux et de systèmes informatiques ; de la gestion et l'analyse de données ; du conseil en outils numériques ou en stratégie digitale ; de la gestion de projet web/digital/numérique ; du management ou la gestion de produit (*product manager*, *product owner*, *product leader*) ; de la formation en outils numériques ; de la conduite d'études en télécommunications ; ou encore de la maintenance de matériels ou de logiciels informatiques.

On parlera enfin de domaine d'activité pour étudier les personnes qui exercent un emploi dans un métier cible ou dans une entreprise du secteur de l'informatique. Ont été inclus dans la catégorie « secteur informatique » les codes NAF (la classification NAF répertorie l'activité principale de l'entreprise par domaine de spécialité) n° 61 (télécommunications) ; n° 62 (programmation, conseil et autres activités informatiques) ; n° 63 (services d'information) et n° 26 (fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques). Au total, 1 959 individus de la base de référence (effectifs non pondérés ; 14 545 effectifs pondérés) travaillent dans le secteur de l'informatique.

1. Un diplôme protecteur des inégalités ?

Bien que les femmes restent minoritaires au sein des filières informatiques, celles qui en sortent paraissent relativement préservées des inégalités de genre lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. Cependant, plus que la spécialité, c'est le niveau de diplôme qui semble jouer comme un facteur protecteur des inégalités puisque les sortant·es de ces filières sont bien plus diplômé·es que la moyenne, et que les jeunes filles qui en sont issues sont aussi plus diplômées que les jeunes garçons.

1.1. L'informatique : un bastion masculin qui résiste

Si les femmes restent globalement sous-représentées dans les filières scientifiques (en 2017, elles représentent 38 % des étudiant·es sortant·es spécialisé·es en sciences), toutes les disciplines ne sont pas touchées de la même manière (Breda *et al.*, 2018). Elles sont en effet encore minoritaires dans les sciences perçues comme abstraites et techniques telles que les mathématiques, la physique ou l'ingénierie, mais majoritaires dans les sciences de la nature, de la biologie et de l'environnement : en 2017, les femmes représentent ainsi 66 % des sortant·es spécialisé·es en « sciences de la nature »⁵, contre 46 % en 2010 ; mais seulement 39 % des sortant·es spécialisé·es en sciences dites « formelles »⁶, contre 41 % en 2010 (tableau 1).

⁵ Les sciences de la nature regroupent ici les spécialités suivantes : sciences naturelles, chimie/biologie/biochimie, sciences de la vie et sciences de la terre.

⁶ Les sciences formelles regroupent les spécialités suivantes : physique, chimie, mathématiques ou physique-chimie.

Cette segmentation sexuée des spécialités scientifiques est en partie imputable à l'attribution de certaines qualités nécessaires à leur maîtrise, qui suivent une logique genrée : alors que les mathématiques ou la physique demanderaient une certaine capacité d'abstraction (qualité associée au sexe masculin), la biologie, la chimie ou les sciences naturelles nécessiteraient davantage de minutie, de goût du concret et une bonne capacité à apprendre par cœur (davantage associées au sexe féminin) (Perronnet, 2023). Cette partition sexuée des savoirs (Mosconi, 1994) continue ainsi d'exclure les femmes des domaines scientifiques les plus techniques et les plus prestigieux (Blanchard *et al.*, 2016).

Aussi, même s'il s'agit de la filière scientifique qui s'est le plus féminisée (+5 points entre 2010 et 2017), l'informatique demeure un « bastion masculin » (Maruani & Nicole, 1989) qui résiste au mouvement de féminisation des filières scientifiques : en 2017, les jeunes filles représentaient seulement 19 % des effectifs sortant de l'enseignement supérieur avec une spécialisation informatique. Cependant, sûrement parce qu'elles y restent rares (Lemarchant, 2010), celles qui en sont issues semblent parvenir à tirer leur épingle du jeu lorsque vient le moment de leur insertion sur le marché du travail.

Tableau 1 • Évolution de la part des femmes au sein des différentes filières scientifiques entre les Générations 2010 et 2017

	Tous établissements confondus		
	Hommes	Femmes	Total
Génération 2010	N = 33 216	N = 24 736	N = 57 952
Informatique	86 %	14 %	100 %
Sciences formelles	59 %	41 %	100 %
Sciences de la nature	37 %	63 %	100 %
Spécialités pluriscientifiques	54 %	46 %	100 %
Toutes spécialités confondues	57 %	43 %	100 %
Génération 2013	N = 26 596	N = 15 077	N = 41 673
Informatique	86 %	14 %	100 %
Sciences formelles	55 %	45 %	100 %
Sciences de la nature	37 %	63 %	100 %
Spécialités pluriscientifiques	63 %	37 %	100 %
Toutes spécialités confondues	64 %	36 %	100 %
Génération 2017	N = 35 144	N = 21 432	N = 56 576
Informatique	81 %	19 %	100 %
Sciences formelles	61 %	39 %	100 %
Sciences de la nature	34 %	66 %	100 %
Spécialités pluriscientifiques	62 %	38 %	100 %
Toutes spécialités confondues	62 %	38 %	100 %

Lecture : parmi les sortant-es du système scolaire en 2010, les femmes représentaient 14 % des personnes spécialisées en informatique. Champ : étudiant-es sortant du système scolaire avec une spécialité scientifique.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases individus), enquêtes à 3 ans.

1.2. Une voie d'accès à des emplois stables, élevés et bien rémunérés

Les jeunes femmes diplômées d'une filière informatique présentent en effet des trajectoires d'insertion professionnelle sur le marché du travail semblables à celles de leurs homologues masculins, leur donnant accès à des emplois de qualité, mieux rémunérés et plus élevés qu'en moyenne.

Leur temps d'accès au premier emploi (de 2,7 mois en moyenne) et leur temps passé en emploi depuis leur sortie du système scolaire (de 31 mois en moyenne) sont comparables à celui des hommes (respectivement 2,6 mois et 30 mois pour ces derniers). Il en va de même d'autres indicateurs comme du temps passé sans emploi (seulement 5 mois pour les femmes comme pour les hommes) ou de la proportion de personnes n'ayant jamais connu de séquence de chômage ou d'inactivité (48 % pour les femmes comme pour les hommes) (tableau 2). Ces modalités d'insertion professionnelle témoignent d'un marché de l'emploi plutôt favorable à ce domaine de formation, sur lequel femmes et hommes parviennent à trouver un emploi plus rapidement et facilement que dans l'ensemble de l'échantillon.

Tableau 2 • Durées comparées des périodes d'emploi et de non-emploi des femmes et des hommes spécialisé-es en informatique par rapport à l'ensemble des jeunes

Modalités de l'insertion professionnelle	Hommes en informatique N = 31 671	Femmes en informatique N = 5 881	Hommes (toutes formations confondues) N = 962 851	Femmes (toutes formations confondues) N = 935 460
Temps d'accès au premier emploi (en mois)	2,6	2,7	5	4
Nombre de mois en emploi	30	31	25	25
Nombre de mois sans emploi	5	5	11	11
Aucune séquence de chômage*	48 %	48 %	30 %	29 %

* Comprend les périodes d'inactivité et de chômage.

Lecture : les hommes diplômés d'informatique ont passé en moyenne 30 mois en emploi depuis leur sortie du système scolaire.

Champ : diplômé-es d'informatique (PHNSF = 326) et ensemble des jeunes, toutes générations confondues.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Après trois années passées sur le marché du travail, les femmes diplômées d'informatique (tous niveaux confondus) présentent par ailleurs des conditions d'emploi comparables à celles des hommes de ces formations : 49 % d'entre elles occupent une position de cadre, contre 54 % des hommes, pour un salaire médian de 2 080 euros par mois, contre 2 136 euros pour les hommes (voir tableau en annexe). Autre indicateur d'une situation professionnelle favorable, ces jeunes femmes sont même plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois stables : 79 % d'entre elles obtiennent un poste stable en CDI ou de fonctionnaire à la sortie de leurs études, contre 74 % des hommes de ces formations. Aussi, à l'instar de ce qu'ont pu montrer plusieurs travaux du Céreq sur les femmes et les hommes issu-es des filières scientifiques (Bonnard & Giret, 2014 ; Collet & Mosconi, 2010 ; Épiphanie, 2006), le diplôme d'informatique fonctionne comme un atout sur le marché du travail parvenant à contrebalancer la « valeur différentielle des sexes » (Héritier, 1996), au moins dans les trois premières années qui suivent l'entrée dans la vie active de ces jeunes femmes.

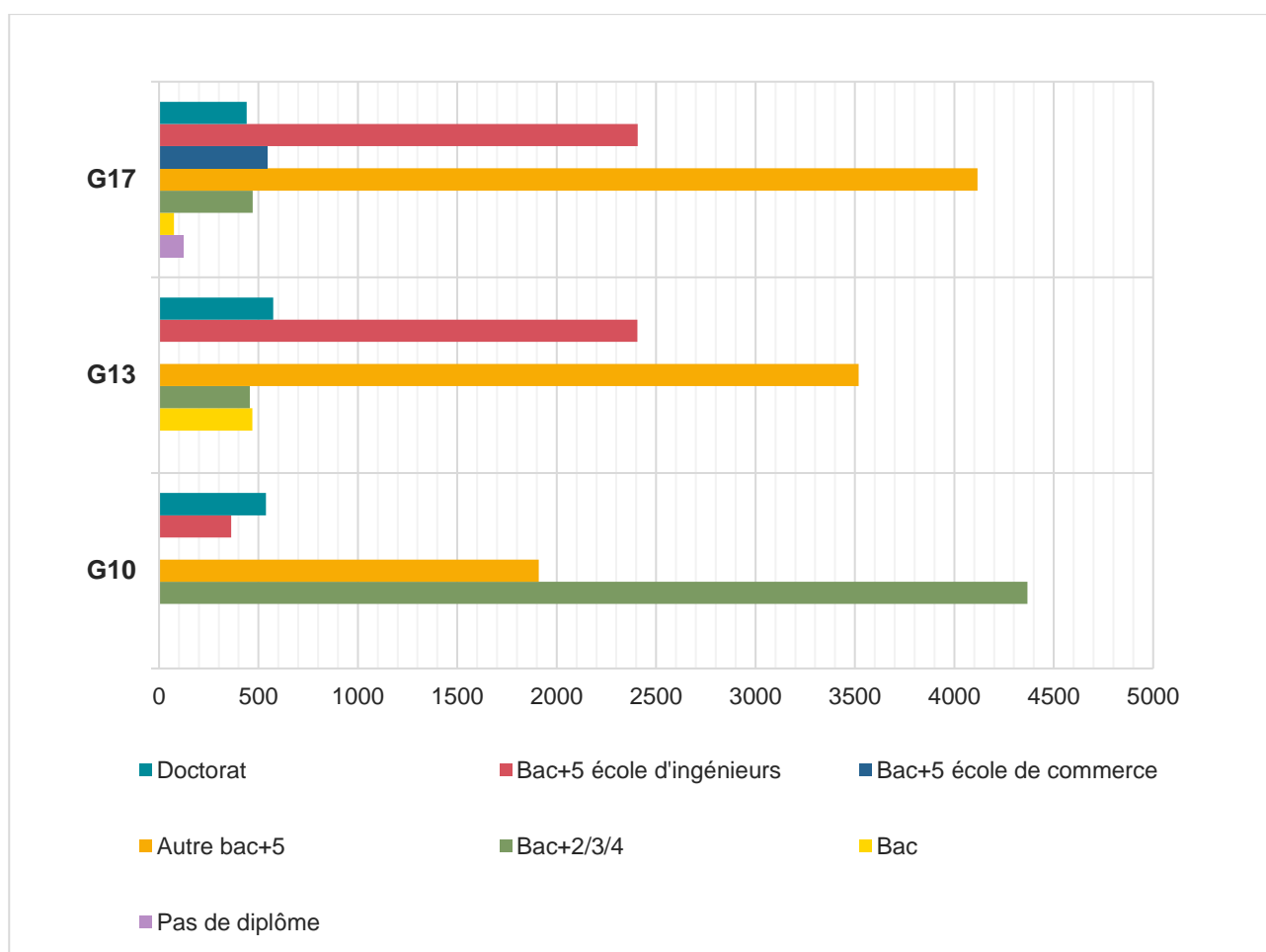
L'effet de la spécialité du diplôme est néanmoins à nuancer, car d'une part, les étudiant-es spécialisé-es en informatique sont plus diplômé-es que la moyenne des sortant-es, et d'autre part, les jeunes filles qui se spécialisent dans ce domaine sont plus diplômées que les jeunes garçons.

1.3. Un effet « niveau de formation »

Alors que l'informatique a longtemps constitué un secteur se voulant ouvert et inclusif, valorisant les parcours et les profils des personnes dites « autodidactes »⁷, un certain niveau de diplôme semble aujourd'hui nécessaire pour espérer faire carrière dans ce domaine. Ce phénomène s'est en outre accentué au cours du temps puisque les jeunes qui se spécialisent en informatique sont de plus en plus diplômé-es et suivent des parcours scolaires de plus en plus marqués par l'excellence et l'élitisme scolaire : en 2017, 56 % des étudiant-es spécialisé-es en informatique avaient un niveau master, contre 32 % des sortant-es en 2010 ; et 17 % sortaient d'une école d'ingénieur-es, contre seulement 5 % en 2010 (graphique 1).

Cette élévation du niveau de diplôme en informatique traduit une valorisation accrue de ce domaine de compétences au sein de l'enseignement supérieur, où un nombre croissant d'institutions (écoles comme universités) se mettent à offrir des formations et à délivrer des diplômes spécialisés dans ce domaine. Aussi, au-delà du domaine de formation, c'est peut-être davantage le niveau de diplôme de celles et ceux qui sortent de ces filières qui protégerait les femmes des inégalités de genre à leur entrée sur le marché du travail.

Graphique 1 • Évolution intergénérationnelle du niveau de diplôme des sortant-es spécialisé-es en informatique



Lecture : entre 2010 et 2013, la part des étudiant-es spécialisé-es en informatique diplômé-es d'écoles d'ingénieur-es est passée de 5 % à 21 %.

Champ : étudiant-es spécialisé-es en informatique.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

⁷ Dans l'éthique hacker, il y a tout un discours qui tend à rejeter le cadre de l'institution scolaire et diplômante (Collet, 2006).

À cet effet « niveau de formation » s'ajoute également un effet de genre puisque les jeunes filles issues de ces formations sont plus diplômées que leurs homologues masculins : 54 % des femmes spécialisées en informatique ont un niveau de diplôme équivalent au master, contre 45 % des hommes ; et 20 % sont issues d'écoles d'ingénieur-es, contre 16 % des hommes, alors qu'elles y sont globalement sous-représentées (tableau 3). Si cette sursélection scolaire des femmes est typique des filières scientifiques fortement masculinisées (Collet & Mosconi, 2010 ; Marry, 2004), ces écarts sont plus marqués que dans l'ensemble des autres disciplines scientifiques, où 34 % des femmes sont diplômées d'un master contre 31 % des hommes et où la part des femmes sortant d'écoles d'ingénieur-es reste inférieure à celle des hommes (16 % des hommes contre 10 % des femmes).

Tableau 3 • Niveau de diplôme comparé des diplômé-es d'informatique par rapport aux diplômé-es d'autres spécialités scientifiques et à l'ensemble des jeunes

Niveau de diplôme	Diplômé-es d'informatique			Diplômé-es d'une autre spécialité scientifique			Ensemble des jeunes		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
	31 671	5 881	37 552	84 947	71 506	156 453	1 153 803	1 137 366	2 291 169
Pas de diplôme	0 %	2 %	0 %	1 %	1 %	1 %	18 %	12 %	15 %
Bac	2 %	1 %	2 %	50 %	44 %	47 %	44 %	39 %	42 %
Bac+2 (BTS, DUT, autre)	22 %	10 %	20 %	3 %	4 %	4 %	11 %	10 %	11 %
Bac+3/4	26 %	28 %	26 %	8 %	9 %	8 %	11 %	18 %	15 %
Bac+5, dont :	45 %	54 %	47 %	31 %	34 %	32 %	14 %	18 %	15 %
<i>Bac+5 Université</i>	28 %	30 %	29 %	15 %	24 %	19 %	8 %	13 %	10 %
<i>Bac+5 école de commerce</i>	1 %	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %	2 %	3 %	2 %
<i>Bac+5 école d'ingénieur-es</i>	16 %	20 %	16 %	16 %	10 %	13 %	4 %	2 %	3 %
Doctorat	5 %	5 %	5 %	7 %	8 %	8 %	2 %	3 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : 20 % des femmes diplômées d'informatique sont issues d'écoles d'ingénieur-es, contre 16 % des hommes.

Champ : toutes générations confondues.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Les parcours des femmes en informatique sont également marqués par une plus grande excellence scolaire que ceux des jeunes garçons. Au lycée, ces derniers sont plus souvent passés par des filières professionnelles et technologiques (56 % des moins diplômés – c'est-à-dire ceux qui seront sortis avec un diplôme inférieur à bac+5 – contre 28 % des femmes les moins diplômées), tandis que les jeunes filles ont plus souvent suivi des filières générales et sont plus nombreuses à avoir obtenu une mention très bien au bac (14 % des moins diplômées et 23 % des plus diplômées ; contre 2 % des hommes moins diplômés et 13 % des plus diplômés) (tableau 4). Cependant, les jeunes filles qui finissent par se spécialiser dans le domaine de l'informatique sont moins souvent passées par des filières scientifiques que les jeunes hommes (seulement 53 % des femmes les plus diplômées en informatique ont obtenu un bac scientifique contre 70 % des jeunes hommes) – près de 10 % d'entre elles s'étant orientées vers ce domaine à la suite d'un bac en sciences économiques et sociales.

Tableau 4 • Parcours scolaire et origine sociale des diplômé-es d'informatique par rapport à l'ensemble des jeunes

	Diplômé-es d'informatique						Ensemble des jeunes					
	Inférieur à bac+5			Bac+5 ou plus			Inférieur à bac+5			Bac+5 ou plus		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
	N = 15 870	N = 2 417	N = 18 288	N = 15 801	N = 3 463	N = 19 264	N = 957 112	N = 881 347	N = 1 838 458	N = 186 874	N = 232 946	N = 419 819
Type de bac												
Bac général	43 %	58 %	44 %	74 %	72 %	73 %	21 %	33 %	27 %	80 %	87 %	84 %
Bac pro. ou techno.	56 %	28 %	53 %	14 %	6 %	12 %	38 %	37 %	37 %	12 %	7 %	9 %
Pas le bac	0 %	6 %	1 %	4 %	11 %	5 %	0 %	0 %	0 %	3 %	2 %	3 %
Autre	1 %	8 %	2 %	8 %	11 %	10 %	41 %	30 %	36 %	5 %	4 %	4 %
Série du bac												
S	36 %	45 %	37 %	70 %	53 %	67 %	11 %	12 %	12 %	58 %	47 %	52 %
ES	5 %	11 %	6 %	3 %	10 %	4 %	7 %	11 %	9 %	17 %	25 %	22 %
L	1 %	2 %	1 %	1 %	9 %	2 %	3 %	10 %	6 %	5 %	15 %	10 %
Autre (bac pro. ou à l'étranger)	58 %	42 %	56 %	26 %	28 %	27 %	79 %	67 %	73 %	20 %	13 %	16 %
Mention du bac												
Mention très bien	2 %	14 %	3 %	13 %	23 %	14 %	1 %	1 %	1 %	12 %	13 %	13 %
Mention bien	9 %	6 %	9 %	22 %	25 %	23 %	5 %	6 %	5 %	22 %	23 %	22 %
Mention assez bien	31 %	19 %	29 %	27 %	25 %	27 %	14 %	18 %	16 %	31 %	32 %	31 %
Aucune mention	52 %	52 %	52 %	29 %	18 %	27 %	30 %	35 %	33 %	32 %	27 %	29 %
Autre	6 %	9 %	7 %	9 %	9 %	9 %	50 %	40 %	45 %	3 %	5 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : 56 % des hommes diplômés d'informatique ayant un niveau de diplôme inférieur à bac+5 sont titulaires d'un bac professionnel ou technologique.

Champ : toutes générations confondues

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Côté parcours professionnel, lorsque l'on ventile les données par niveau de diplôme, il apparaît que seules les femmes les plus diplômées parviennent à accéder à des postes aussi élevés et rémunérés que les hommes : si 75 % des femmes titulaires d'un niveau master accèdent à un poste de cadre et 83 % obtiennent un poste en CDI ou de fonctionnaire trois ans après leur entrée sur le marché du travail, c'est seulement le cas de respectivement 10 % et 74 % des femmes les moins diplômées (tableau 5).

Les disparités hommes-femmes en matière d'insertion professionnelle apparaissent en outre plus nettement puisque, à même niveau de diplôme, les femmes diplômées d'informatique sont moins souvent cadres ou en CDI que les hommes issus de ces formations : 75 % des femmes les plus diplômées sont cadres contre 88 % des hommes ; 83 % des femmes les plus diplômées obtiennent un poste en CDI ou de fonctionnaire contre 87 % des hommes les plus diplômés.

Tableau 5 • Caractéristiques de l'emploi occupé par les diplômé-es d'informatique et par l'ensemble des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif, selon le sexe et le niveau de diplôme

Caractéristiques de l'emploi	Diplômé-es d'informatique				Ensemble des jeunes			
	Inférieur à bac+5		Bac+5 ou plus		Inférieur à bac+5		Bac+5 ou plus	
	Hommes 15 870	Femmes 2 417	Hommes 15 801	Femmes 3 463	Hommes 957 112	Femmes 881 347	Hommes 186 874	Femmes 232 946
PCS								
Agriculteur-ice	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Indépendant-e	0 %	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Cadre	20 %	10 %	88 %	76 %	3 %	3 %	70 %	53 %
Profession intermédiaire	46 %	60 %	6 %	11 %	20 %	25 %	14 %	24 %
Employé-e	7 %	14 %	0 %	3 %	15 %	31 %	3 %	6 %
Ouvrier-ère	6 %	2 %	0 %	0 %	26 %	5 %	1 %	1 %
Autre	21 %	14 %	5 %	10 %	33 %	35 %	11 %	15 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Contrat								
CDI, fonctionnaire	61 %	74 %	87 %	83 %	37 %	37 %	69 %	59 %
CDD	6 %	2 %	4 %	7 %	12 %	16 %	12 %	18 %
Non salarié-e	2 %	4 %	4 %	1 %	5 %	3 %	7 %	6 %
Autre contrat	31 %	20 %	5 %	9 %	46 %	44 %	12 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Salaire								
Moyenne	1 732	1 623	2 475	2 373	1 485	1 339	3 028	2 107
Médiane	1 650	1 551	2 417	2 250	1 438	1 332	2 417	2 004

Lecture : 20 % des hommes diplômés d'informatique ayant un niveau de diplôme inférieur à bac+5 occupent un emploi de cadre trois ans après leur sortie du système éducatif.

Champ : diplômé-es d'informatique (PHNSF = 326), et ensemble des jeunes, toutes générations confondues.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Aussi, bien que le diplôme d'informatique constitue un levier qui facilite l'accès des hommes comme des femmes à des postes stables, élevés et mieux rémunérés qu'en moyenne (75 % des femmes et 88 % des hommes les plus diplômés accèdent à des postes de cadre contre 54 % et 69 % des jeunes les plus diplômé-es, toutes disciplines confondues), d'importants écarts persistent entre hommes et femmes. Ces écarts sont en outre de plus en plus marqués à mesure que ces jeunes s'éloignent du cœur de métier en lien avec leur domaine de formation.

2. Insertion professionnelle des jeunes diplômé-es en informatique : des trajectoires genrées

Les modalités d'insertion professionnelle des femmes et des hommes qui se spécialisent en informatique suivent en effet des dynamiques genrées. En sus d'être moins nombreuses au sein des filières informatiques, les jeunes filles sont aussi plus nombreuses à quitter ce secteur dans les premières années qui suivent leur entrée sur le marché du travail et rencontrent davantage de difficultés pour rentabiliser leur diplôme en dehors de leur domaine de formation.

2.1. Des femmes qui s'écartent très tôt du secteur et des métiers cibles

Parmi celles et ceux qui ont obtenu un diplôme spécialisé en informatique, 54 % occupent un métier en lien avec une formation en informatique (métier cible) trois ans après leur sortie du système scolaire ; et 29 % occupent un métier cible dans le secteur de l'informatique (tableau 6). Cette proportion est plus faible chez les moins diplômé-es, dont seulement 21 % exercent un métier cible dans le secteur de l'informatique. Plus de la moitié d'entre elles et eux (56 %) finissent par travailler dans un métier sans lien avec leur domaine de formation, dans des secteurs variés comme celui du commerce, de l'administration publique, de l'édition, de l'enseignement ou dans la gestion d'entreprise (68 %).

Ce sont surtout les hommes les plus diplômés qui semblent s'insérer durablement dans cette voie puisque 67 % d'entre eux exercent un métier cible, contre 47 % des femmes les plus diplômées ; et 47 % d'entre eux travaillent dans le secteur de l'informatique (en particulier dans le domaine de la programmation, du conseil et autres activités informatiques), contre 41 % des femmes les plus diplômées (dont seulement 33 % travaillent dans le secteur de la programmation). Aussi, alors que 77 % des hommes les plus diplômés travaillent dans un métier ou dans un secteur en lien avec leur formation, près de la moitié des femmes les plus diplômées (44 %) exercent un autre métier dans un autre secteur. Pourtant, ces bifurcations ne sont pas sans conséquences sur leurs carrières.

Tableau 6 • Métier et secteur d'activité des diplômé-es d'informatique, trois ans après leur sortie du système scolaire

Caractéristiques de l'emploi occupé	Inférieur à Bac+5			Bac+5 ou plus			Ensemble		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
	N = 15 870	N = 2 417	N = 18 288	N = 15 801	N = 3 463	N = 19 264	N = 31 671	N = 5 881	N = 37 552
Métier dans l'informatique, dont :	44 %	41 %	44 %	67 %	47 %	63 %	56 %	45 %	54 %
Métier informatique dans le secteur de l'informatique	23 %	13 %	21 %	37 %	32 %	36 %	30 %	24 %	29 %
Métier informatique dans un autre secteur	22 %	29 %	23 %	30 %	15 %	28 %	26 %	21 %	25 %
Autre métier, dont :	56 %	59 %	56 %	33 %	53 %	37 %	44 %	55 %	46 %
Autre métier dans le secteur de l'informatique	10 %	11 %	10 %	10 %	9 %	10 %	10 %	10 %	10 %
Autre métier dans un autre secteur	45 %	47 %	45 %	23 %	44 %	27 %	34 %	45 %	36 %
Secteur informatique, dont :	33 %	24 %	32 %	47 %	41 %	45 %	40 %	34 %	39 %
Programmation, conseil et autres activités informatiques	27 %	6 %	25 %	42 %	33 %	40 %	34 %	26 %	33 %
Télécommunications	5 %	6 %	6 %	3 %	6 %	3 %	4 %	7 %	4 %
Services d'information	1 %	6 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0 %	6 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %
Autre secteur, dont :	67 %	76 %	68 %	53 %	59 %	55 %	60 %	66 %	61 %
Commerce de gros	6 %	6 %	6 %	3 %	6 %	3 %	4 %	5 %	5 %
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	0 %	1 %	0 %	4 %	6 %	4 %	2 %	4 %	2 %
Administration publique et défense	7 %	13 %	7 %	1 %	4 %	2 %	4 %	8 %	4 %
Activités des services financiers	2 %	7 %	3 %	4 %	3 %	4 %	3 %	5 %	3 %
Enseignement	3 %	6 %	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %
Commerce de détail	4 %	6 %	4 %	1 %	0 %	1 %	2 %	3 %	2 %
Édition	2 %	6 %	2 %	5 %	4 %	5 %	3 %	3 %	3 %
Recherche-développement scientifique	1 %	6 %	1 %	2 %	3 %	2 %	1 %	2 %	1 %
Autre	41 %	42 %	41 %	29 %	29 %	29 %	60 %	66 %	61 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : 56 % des hommes diplômés d'informatique exercent un métier en lien avec l'informatique.

Champ : diplômé-es d'informatique (PHNSF = 326) et ensemble, toutes générations confondues.

Source : Céreq, Générations 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

2.2. Un diplôme inégalement valorisé en dehors des métiers et du secteur de l'informatique

Si elles peuvent être interprétées positivement comme le signe d'une bonne rentabilité des compétences informatiques au-delà des métiers et des secteurs cibles, ces bifurcations diminuent en réalité leurs chances d'accéder à un poste de cadre : alors que 93 % des femmes les plus diplômées accèdent à un poste de cadre

lorsqu'elles exercent un métier dans l'informatique, seulement 59 % y parviennent parmi celles qui s'éloignent de ces métiers cibles (tableau 7). Les différences de statut et de salaire sont également importantes puisque les femmes les plus diplômées qui exercent un métier sans lien avec l'informatique accèdent moins souvent à des emplois stables et durables (seulement 70 % occupent un CDI contre 98 % de celles qui exercent un métier en informatique) et touchent en moyenne près de 500 euros bruts mensuels de moins que celles qui travaillent dans un métier cible. Les perspectives de rentabilisation du diplôme d'informatique en dehors des métiers de l'informatique suivent également une dynamique genrée puisque 74 % des hommes les plus diplômés parviennent à accéder à des positions de cadres en dehors des métiers cibles, contre 59 % des femmes les plus diplômées.

Tableau 7 • Caractéristiques des emplois occupés par les diplômé-es en informatique trois ans après la sortie du système scolaire selon le type de métier, le niveau de diplôme et le sexe

Caractéristiques de l'emploi	Métiers cibles				Autres métiers			
	Inférieur à bac+5		Bac+5 ou plus		Inférieur à bac+5		Bac+5 ou plus	
	Hommes 7 060	Femmes 1 000	Hommes 10 590	Femmes 1 624	Hommes 8 810	Femmes 1 418	Hommes 5 210	Femmes 1 839
PCS								
Cadres et professions intellectuelles supérieures	37 %	15 %	95 %	93 %	6 %	7 %	74 %	59 %
<i>dont Ingénieur-es et cadres techniques d'entreprise</i>	33 %	15 %	89 %	89 %	3 %	3 %	44 %	23 %
Artisan·es, commerçant·es et chef·fes d'entreprise	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %
Professions intermédiaires	61 %	85 %	5 %	7 %	34 %	42 %	8 %	16 %
<i>dont techniciens/agents de maîtrise</i>	56 %	80 %	5 %	7 %	22 %	25 %	1 %	2 %
Employé·es	2 %	0 %	0 %	0 %	11 %	24 %	1 %	6 %
Ouvrier·ères	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %	3 %	0 %	0 %
Agriculteur·ices exploitant·es	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autre	0 %	0 %	0 %	0 %	39 %	24 %	15 %	19 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Contrat								
CDI, fonctionnaire	80 %	100 %	95 %	98 %	46 %	56 %	72 %	70 %
CDD	8 %	0 %	2 %	2 %	5 %	3 %	9 %	11 %
Non salarié	2 %	0 %	3 %	0 %	3 %	6 %	4 %	2 %
Autre contrat	10 %	0 %	0 %	0 %	46 %	35 %	15 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Salaire								
Moyen	1 795	1 676	2 467	2 835	1 648	1 570	2 495	2 359
Médian	1 675	1 560	2 417	2 296	1 600	1 550	2 400	2 207

Lecture : 95 % des hommes les plus diplômés d'informatique sont cadres trois ans après leur sortie du système scolaire.

Champ : diplômé-es d'informatique (PHNSF = 326), toutes générations confondues.

Source : Céreq, Générations 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Aussi, si 23 % des femmes qui sortent avec un niveau de diplôme élevé dans le domaine de l'informatique parviennent à occuper un emploi de cadre en dehors du secteur de l'informatique, 22 % se retrouvent sur des postes de non-cadres en dehors de ce secteur (contre seulement 8 % des hommes), où les niveaux de salaires sont nettement moins élevés que dans l'informatique (1 416 euros bruts mensuels pour un poste de non-cadre dans l'informatique, contre 2 433 pour un poste de cadre en informatique) (graphique 2).

Tableau 8 • Statut et domaine de l'emploi (métier ou secteur de l'informatique) occupé par sexe, niveau et spécialité du diplôme

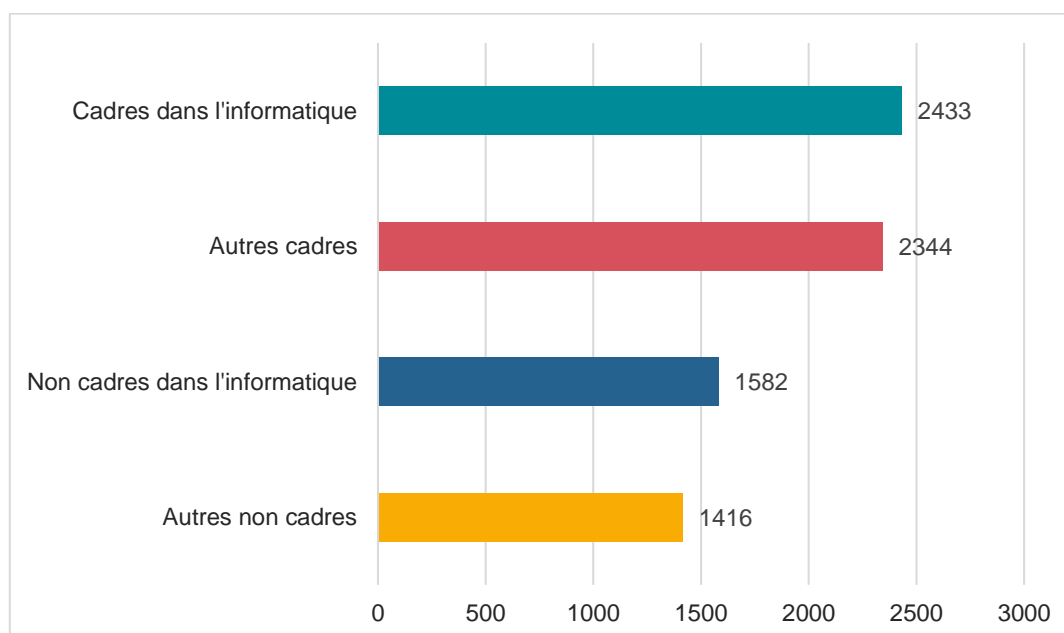
Niveau et spécialité du diplôme	Équivalent ou supérieur à bac+5 dans l'informatique		Inférieur à bac+5 dans l'informatique	
	Hommes N = 15 801	Femmes N = 3 463	Hommes N = 15 870	Femmes N = 2 417
Statut et domaine (métier ou secteur informatique)⁸				
Cadre dans l'informatique	73 %	53 %	19 %	8 %
Cadre en dehors de l'informatique	15 %	22 %	1 %	3 %
Non-cadre dans l'informatique	4 %	3 %	36 %	44 %
Non-cadre en dehors de l'informatique	8 %	22 %	44 %	45 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Lecture : 53 % des femmes les plus diplômées dans l'informatique occupent un poste de cadre dans le domaine de l'informatique trois ans après leur sortie du système scolaire.

Champ : diplômé-es d'informatique (PHNSF = 326), toutes générations confondues.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Graphique 2 • Salaire moyen (en euros brut mensuel) par statut et domaine d'activité



Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

⁸ 3 ans après leur sortie du système scolaire.

Les logiques de reconversion paraissent ainsi plus couteuses pour les femmes, alors même que celles-ci sont plus nombreuses à quitter ce secteur en cours de carrière. Aussi, bien que les métiers de l'informatique constituent une « niche » d'emploi plutôt égalitaire, offrant aux femmes un sort professionnel relativement proche de celui des hommes, moins de la moitié d'entre elles continuent dans cette voie à l'issue de leur formation. Qui sont donc celles qui parviennent à accéder aux positions de cadres dans le secteur de l'informatique ?

3. Qui sont les cadres en informatique ?

Puisque près de la moitié des femmes diplômées d'informatique ont quitté ou évité le domaine de l'informatique trois ans après leur entrée sur le marché du travail, il s'agit ici de nous intéresser aux personnes qui travaillent dans le domaine de l'informatique (métier ou secteur), indépendamment du fait qu'elles y aient été formées (ou pas). Nous souhaitons plus particulièrement interroger les conditions d'accès aux postes de cadre dans le domaine de l'informatique.

Ces postes apparaissent tout d'abord bien moins féminisés que la moyenne des postes de cadres puisque seulement 24 % des postes de cadres sont occupés par des femmes dans le domaine de l'informatique, contre 53 % en dehors de ce domaine (tableau 9).

Tableau 9 • Part des hommes et des femmes au sein des positions de cadres et de non-cadres, dans et en dehors du domaine de l'informatique

Statut et domaine d'activité	Hommes	Femmes	Total
Cadre dans l'informatique	76 %	24 %	100 %
Cadre en dehors de l'informatique	47 %	53 %	100 %
Non-cadre dans l'informatique	68 %	32 %	100 %
Non-cadre en dehors de l'informatique	50 %	50 %	100 %

Lecture : 76 % des postes de cadres en informatique sont occupés par des hommes.

Champ : échantillon total, toutes générations confondues.

Source : Céreq, Génération 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

Comme dans la plupart des domaines de prestige dominés par des hommes – finance, ingénierie, chirurgie (Boussard, 2016 ; Marry, 2004 ; Zolesio, 2019), – les quelques femmes qui parviennent à accéder aux positions de cadre dans l'informatique le doivent à une forme de sursélection scolaire : 90 % d'entre elles ont un niveau de diplôme équivalent ou supérieur à bac+5, contre 83 % des hommes cadres. Cependant, à la différence de ce qu'observaient Nicole Mosconi et Isabelle Collet chez les informaticiennes (2010), ces femmes cadres ne font pas l'objet d'une sursélection sociale : certes, un quart d'entre elles sont issues d'un ménage à dominante cadre, mais plus de la moitié sont issues de classes moyennes et populaires. Les voies d'accès à ces positions seraient ainsi davantage ouvertes à des formes d'ascension sociale permise par un haut niveau de diplôme.

Ces femmes cadres sont néanmoins plus rarement spécialisées dans le domaine de l'informatique que leurs homologues masculins : seulement 16 % des femmes cadres en informatique ont un diplôme spécialisé dans ce domaine, contre 37 % des hommes ; et 63 % d'entre elles n'ont pas non plus suivi d'études scientifiques (contre 47 % des hommes). Une grande partie d'entre elles ont étudié à l'Université (43 % en sont issues) et 14 % sortent d'une école de commerce (contre 7 % des hommes). Ces institutions semblent en effet fonctionner comme une voie proprement féminine d'accès aux positions de cadre dans le domaine de l'informatique (on pense notamment aux fonctions de cheffes de projet ou de cheffes de produit, qui sont plus souvent assurées par des femmes au sein des entreprises du numérique ou du digital), tandis que les hommes sont plus souvent issus d'écoles d'ingénieurs et spécialisés dans le domaine de l'informatique.

Tableau 10 • Caractéristiques sociales comparées des personnes en emploi dans des positions de cadre, dans et en dehors du domaine de l'informatique

	Cadres en informatique ⁹	
	Hommes N = 39 234	Femmes N = 12 631
Diplôme		
Équivalent ou supérieur à bac+5 dans l'informatique	29 %	14 %
Équivalent ou supérieur à bac+5 pas dans l'informatique	54 %	76 %
Inférieur à bac+5 dans l'informatique	8 %	2 %
Inférieur à bac+5 pas dans l'informatique	9 %	8 %
Niveau de diplôme		
Inférieur à bac+5, dont :	17 %	10 %
<i>Pas de diplôme</i>	0 %	0 %
<i>Bac ou moins</i>	2 %	1 %
<i>Bac+2/3/4</i>	15 %	9 %
Équivalent ou supérieur à bac+5, dont :	83 %	90 %
<i>École d'ingénieur-es</i>	34 %	27 %
<i>École de commerce</i>	7 %	14 %
<i>Autre bac+5</i>	37 %	43 %
<i>Doctorat</i>	5 %	6 %
<i>Autre</i>	0 %	0 %
Spécialité du diplôme		
Informatique	37 %	16 %
Sciences formelles	5 %	4 %
Sciences de la nature	1 %	3 %
Spécialités pluriscientifiques	11 %	13 %
Autre discipline non scientifique	46 %	64 %
Origine sociale		
Ménage à dominante indépendante	15 %	17 %
Ménage à dominante cadre	20 %	23 %
Ménage de classe moyenne	24 %	25 %
Ménage de classe populaire	26 %	24 %
Autre	15 %	11 %
Total	100 %	100 %

Lecture : 83 % des hommes devenus cadres en informatique sont titulaires d'un niveau de diplôme équivalent ou supérieur à bac+5.

Champ : Toutes générations confondues, jeunes devenu-es cadres (ou non), en informatique (ou non).

Source : Céreq, Générations 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables), enquêtes à 3 ans.

⁹ Ont été considérés comme cadres en informatique l'ensemble des individus occupant une position de cadre dans un métier ou dans un secteur en lien avec l'informatique.

Ces profils différenciés de jeunes recruté-es dans les postes de cadres laissent entrevoir une forte segmentation des métiers de l'informatique entre, d'un côté, des postes de cadres techniques en lien direct avec l'informatique, principalement investis par des hommes ayant suivi des formations spécialisées dans ce domaine et, de l'autre, des postes d'encadrement et de management, davantage investis par des femmes issues d'écoles de commerce ou de formations universitaires non scientifiques.

Conclusion

Malgré une légère progression de la part des femmes au sein des filières informatiques, permise notamment par la multiplication des offres de formations au sein des institutions de l'enseignement supérieur (écoles d'ingénieur-es et universités notamment), les hommes continuent de représenter 81 % des sortant-es spécialisé-es en informatique et d'occuper 76 % des postes de cadre du secteur. Aussi, bien que ces formations augmentent de manière significative les chances d'accès des plus diplômé-es à des postes de cadre, stables et mieux rémunérés qu'en moyenne, d'importantes différences s'observent dans les trajectoires des hommes et des femmes spécialisé-es dans ce domaine.

Premièrement, des écarts importants continuent de s'observer entre les trajectoires des femmes et des hommes issu-es de ces formations qui, à même niveau de diplôme, n'ont pas les mêmes chances d'accéder à des postes de cadre. Deuxièmement, près de la moitié des jeunes femmes ayant un haut niveau de diplôme dans ce domaine l'évitent ou le quittent dans les trois premières années qui suivent leur entrée sur le marché du travail. Or, si le niveau et la spécialité de leur diplôme sont particulièrement rentables dans les métiers et les secteurs de l'informatique, ces jeunes femmes peinent à accéder à des postes aussi élevés et rémunérés en dehors des métiers et des secteurs cibles.

Cependant, ce phénomène de défection des femmes les plus diplômées est compensé par un phénomène inverse qui tend à attirer des femmes issues d'autres formations au sein de ce domaine d'activité (métiers ou secteurs de l'informatique). Aussi, les femmes qui occupent les fonctions de cadres en informatique sont pour la plupart issues de cursus universitaires ou d'écoles de commerce, où elles ont suivi des formations non scientifiques.

Si ces trajectoires leur permettent d'accéder à des postes de cadres bien rémunérés, les résultats de l'enquête font ressortir combien l'inadéquation entre formation et emploi pèse inégalement sur les trajectoires des hommes et des femmes. Car si les hommes spécialisés en informatique parviennent massivement à accéder à des positions de cadres, et ce, dedans comme en dehors du secteur de l'informatique, les femmes semblent davantage souffrir des bifurcations qui les conduisent à quitter le secteur, tandis que celles qui y entrent par le biais d'écoles de commerce y occupent sans doute des positions moins techniques que les hommes.

Bibliographie

- Blanchard, M., Orange, S., & Pierrel, A. (2016). *Filles + sciences = une équation insoluble ? Enquête sur les classes préparatoires scientifiques*. Paris : Éditions Rue d'Ulm.
- Bonnard, C. & Giret, J.-F. (2014). *Quelle attractivité pour les études scientifiques dans une société de la connaissance ?* Paris : Éditions L'Harmattan.
- Boussard, V. (2016). Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance. *Travail, genre et sociétés*, 35(1), 47-65.
- Breda, T., Grenet, J., Monnet, M. & van Effenterre, C. (2018). Les filles et les garçons face aux sciences : les enseignements d'une enquête dans les lycées franciliens. *Éducation & Formations*, 2(96), 5-29.
- Calmand, J. & Épiphanie, D. (2012). L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres... *Formation emploi*, 117, 11-28. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3509>

- Collet, I. (2006). *L'informatique a-t-elle un sexe ? : Hackers, mythes et réalités*. Paris : Éditions L'Harmattan.
- Collet, I. (2019). *Les oubliées du numérique*. Paris : Le Passeur Éditeur.
- Collet, I. & Mosconi, N. (2010). Les informaticiennes : de la dominance de classe aux discriminations de sexe ? *Nouvelles Questions Féministes*, 29(2), 100-113.
- Commission européenne (2013). *Women active in the ICT sector*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Couppié, T. & Épiphanie, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi*, 93, 11-27. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2204>
- Dares. (2023). Les tensions sur le marché du travail en 2022. *Résultats*, 59.
- Dupuy, C. & Sarfati, F. (2022). *Gouverner par l'emploi. Une histoire de l'école 42*. Paris : PUF.
- Épiphanie, D. (2006). Les femmes et les sciences font-elles bon ménage ? Dans E. Flahault (dir.). *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation* (p. 113-128). Paris : Presses Universitaires de Rennes.
- Épiphanie, D. (2016). Les femmes dans les filières et les métiers « masculins » : des paroles et des actes. *Travail, genre et sociétés*, 36(2), 161-166.
- Lemarchant, C. (2010). Être rare, un avantage dans le métier ? Les filles dans les filières techniques masculines, et inversement. *VST – Vie sociale et traitements*, 106(2), 57-63.
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*. Paris : Belin.
- Maruani, M. & Nicole, C. (1989). *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. Paris : Syros.
- Mosconi, N. (1994). *Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs*. Paris : Éditions L'Harmattan.
- Mosconi, N. (2003). Rapport au savoir et division socio-sexuée des savoirs à l'école. *La lettre de l'enfance et de l'adolescence*, 51(1), 31-38.
- Perronnet, C. (2023). L'influence des objets et des pratiques culturelles sur l'orientation des filles dans les filières scientifiques. *Lecture Jeunesse*.
- Poty, A. (2023). Les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique et du développement durable. *Insee Références, édition 2023*, 35-39.
- Stevens, H. (2007). Destins professionnels des femmes ingénieurs. Des retournements inattendus. *Sociologie du travail*, 49(4), 443-463.
- Stevens, H. (2016). Mais où sont les informaticiennes ? *Travail, genre et sociétés*, 36(2), 167-173.
- Zolesio, E. (2019). *Chirurgiens au féminin ? : Des femmes dans un métier d'hommes*. Paris : Presses Universitaires de Rennes.

Annexe

Tableau A1 • Caractéristiques de l'emploi occupé par les diplômé-es d'informatique par rapport à l'échantillon total trois ans après leur sortie du système éducatif

Caractéristiques de l'emploi de référence	Diplômé-es d'informatique			Ensemble de l'échantillon		
	Hommes 31 671	Femmes 5 881	Total 37 552	Hommes 1 153 803	Femmes 1 137 366	Total 2 291 169
PCS						
Agriculteur·ice	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Indépendant·e	0 %	0 %	0 %	2 %	1 %	1 %
Cadre	54 %	49 %	53 %	14 %	13 %	13 %
Profession intermédiaire	26 %	30 %	27 %	18 %	25 %	22 %
Employé·e	4 %	8 %	4 %	13 %	26 %	20 %
Ouvrier·ère	3 %	1 %	3 %	22 %	4 %	13 %
Autre	13 %	12 %	13 %	30 %	31 %	31 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Contrat à l'embauche						
CDI, fonctionnaire	74 %	79 %	75 %	43 %	41 %	43 %
CDD	5 %	5 %	5 %	12 %	17 %	14 %
Contrat aidé	2 %	1 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Interim	2 %	1 %	2 %	6 %	3 %	4 %
Non salarié	3 %	2 %	3 %	5 %	4 %	4 %
Autre contrat	14 %	13 %	13 %	31 %	32 %	32 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Salaire à l'embauche						
Moyenne	2 136	2 080	2 127	1 675	1 526	1 601
Médiane	2 100	2 100	2 100	1 512	1 448	1 492
Max-Min	228-5 550	796-4 500	225-550	60-10 666	15-11 916	15-11 916

Lecture : trois ans après leur sortie du système éducatif, 54 % des hommes diplômés d'informatique obtiennent un poste de cadre.

Champ : diplômé-es d'informatique (PHNSF = 326), toutes générations confondues.

Source : Céreq, enquêtes générations 2010 – 2013 – 2017 (bases comparables).

Salaires et emploi des femmes, comparés à ceux des hommes : discrimination raciale et sexuelle dans l'enquête Génération 2017¹

Damiano Argan^{}, Robert Gary-Bobo^{**} et Xavier Lacour^{***}*

Résumé

En nous appuyant sur l'interrogation à trois ans de l'enquête Génération 2017 du Céreq, nous étudions les salaires et l'emploi des femmes et les comparons à la situation des hommes. Les résultats montrent la persistance, en 2020, d'une discrimination modérée, défavorable aux femmes sur le marché du travail français. La décote salariale varie suivant le niveau de diplôme, mais montre des salaires inférieurs de 5 à 10 % pour les femmes travaillant à temps plein, à diplôme, expérience et caractéristiques observables égales, sans que cette décote s'accroisse ou se réduise clairement avec le niveau d'éducation. Ces résultats sont comparables aux chiffres récents de l'Insee. Les femmes offrent significativement moins de travail que les hommes, toujours à diplôme égal et à caractéristiques observables égales. On observe que les rendements de l'expérience des femmes sont significativement plus faibles que ceux des hommes, ce qui détermine des carrières plus lentes pour les femmes, ici en début de carrière. Enfin, l'origine nationale joue défavorablement : les origines africaines, maghrébines et asiatiques déterminent des salaires en moyenne plus faibles, mais les femmes souffrent moins – et en tous cas pas plus que les hommes – de cette forme de discrimination.

Introduction

L'étude économétrique des relations entre niveau d'études, expérience professionnelle, salaire et emploi est un sujet devenu classique. En nous appuyant sur une structuration en panel de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans), nous estimons une équation de salaire (équation dite de Mincer) et une équation d'emploi qui permettent une comparaison détaillée des rendements des diplômés et de l'expérience ainsi que de l'accès à l'emploi des hommes et des femmes en début de carrière. Il est bien connu que l'équation de salaire estimée par moindres carrés ordinaires n'estime pas un « effet causal moyen » des diplômés sur les salaires, elle estime seulement un « effet de traitement sur les traités », un effet du diplôme sur les diplômés, mais cet effet fournit un renseignement précieux sur la valorisation des diplômés en début de carrière, qu'on doit interpréter en gardant à l'esprit que les diplômés d'une certaine catégorie sont une population à la fois sélectionnée et autosélectionnée. La richesse de l'enquête Génération permet de tenir compte d'un grand nombre de facteurs observables susceptibles de contribuer à l'explication du niveau des salaires et de l'emploi des individus. La présence de ces variables de contrôle ne fait que rendre l'estimation d'une décote salariale des femmes plus crédible. Lorsqu'il s'agit de comparer les salaires des hommes et des femmes à diplôme, expérience et caractéristiques observables égales, le fait d'utiliser la méthode la plus simple ne présente que peu d'inconvénients, et elle révèle parfaitement les discriminations dues au genre, à condition de prendre quelques précautions. Au surplus, les données du Céreq permettent dans une certaine mesure d'étudier « l'intersection » des motifs de discrimination sur le marché du travail en mesurant l'effet spécifique de l'origine étrangère sur les salaires et l'emploi des femmes.

Pour réaliser notre comparaison des salaires, nous nous concentrons d'abord sur la sous-population d'hommes et de femmes « employés à temps plein ». Ce type d'estimation conditionnelle présente lui aussi un avantage, car la population est plus homogène. Au risque de caricaturer, mais pour exprimer l'idée de manière

¹ Nous remercions Thomas Couppié pour ses remarques et commentaires sur une version préliminaire de ce texte.

^{*} LUISS, Rome, Italie.

^{**} Université Paris-I Panthéon-Sorbonne, CES et CREST, ENSAE.

^{***} ENSAE.

concise, on évite de comparer des hommes qui se conforment à l'injonction sociale de travailler avec des femmes qui travaillent seulement si certaines conditions sont favorables – un problème classique en économétrie appliquée. Si on ajoute à l'échantillon de travail les salaires et épisodes d'emploi à temps partiel, l'analyse des rémunérations devient nettement plus complexe. En effet, la comparaison avec les hommes des femmes qui font le choix du travail à temps partiel pour des raisons personnelles, plus ou moins difficilement observables, est délicate. En tous cas, en raison de ces ambiguïtés sur les déterminants de l'offre de travail des femmes, le diagnostic de discrimination ne peut être posé aussi simplement qu'avec des individus des deux sexes travaillant à temps plein. Nous avons tenté ensuite d'étudier les salaires avec une méthode à la Heckman, sur tout l'échantillon, pour tenir compte de l'autosélection des individus dans l'emploi. Les résultats obtenus sur la discrimination salariale subie par les femmes, par ce traitement classique de l'autosélection, confirment en substance les résultats obtenus avec la régression sur les salaires à temps plein.

Les résultats montrent la persistance d'une discrimination modérée, défavorable aux femmes sur le marché du travail français. La décote salariale varie suivant le niveau de diplôme, mais reste entre 5 et 10 % de moins pour les femmes employées à temps plein, sur leur salaire réel net à expérience nulle. Cette décote, exprimée en termes relatifs, ne semble pas s'accroître ou diminuer quand le niveau d'éducation s'élève. Si on considère maintenant le temps partiel et le non-emploi, on observe que les femmes offrent significativement moins de travail que les hommes à diplôme égal et caractéristiques observables égales.

Par ailleurs, les rendements de l'expérience peuvent être identifiés correctement en exploitant la structure de panel non cylindré des données (estimateur intra ou *within*, méthode dite des effets fixes). On distingue alors « expérience potentielle » (le temps passé depuis la sortie du système scolaire) et « expérience effective » (temps passé effectivement au travail).

Nous trouvons que la discrimination salariale à l'égard des femmes prend également une forme dynamique, qu'on ne doit pas sous-estimer. Les salaires des femmes croissent significativement moins vite que ceux des hommes avec leur expérience; plus précisément, les rendements de l'expérience « effective » des femmes sont significativement plus faibles que ceux des hommes, ce qui détermine des carrières plus lentes pour les femmes. On observe ce résultat même au cours de leurs trois premières années de carrière. Les effets de la discrimination liée à l'expérience s'additionnent au cours du temps aux effets de la discrimination sur les salaires d'embauche.

Pour examiner l'existence et l'importance de la discrimination raciale, nous nous concentrons sur les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et d'Asie. Les données du Céreq permettent d'isoler une partie importante des individus qui ont des caractéristiques ethniques différentes, susceptibles de faire l'objet de discriminations sur le marché du travail, comme la couleur de peau, mais les données ne peuvent, semble-t-il, saisir ces caractéristiques que d'une manière imparfaite. En effet, il existe des Français ayant la peau noire, nés en France et dont les parents sont français ou nés en France. Il en est de même, bien évidemment, des jeunes d'origine maghrébine ou asiatique dont les parents sont français ou nés en France. Ces jeunes travailleurs, dits de « 3^e génération », peuvent faire l'objet de discriminations en raison de leur nom et de leur apparence physique et nous ne pouvons pas les identifier. Malgré tout, on peut valablement s'intéresser au salaire et au taux d'emploi d'un individu né à l'étranger ou dont l'un des parents au moins est né à l'étranger. L'exercice est instructif et montre que ces personnes sont discriminées. L'effet en principe le plus incontestable est mesuré sur les salaires des individus employés à temps plein et montre que les hommes d'origine étrangère sont significativement moins bien payés que les hommes nés en France, mais aussi moins bien payés que les femmes de même origine. La décote est de l'ordre de 1,5 % pour les hommes d'origine maghrébine, 9 % pour les hommes originaires d'Afrique subsaharienne et 8 % pour les hommes d'origine asiatique, « employés à temps plein ». Mais la discrimination salariale, toujours parmi les employés à temps plein, paraît à peu près nulle pour les femmes d'origine maghrébine ou subsaharienne et même, semble favorable aux femmes d'origine asiatique, qui sont en moyenne mieux payées que les hommes d'origine asiatique.

L'interprétation des effets de l'origine étrangère sur l'accès à l'emploi (à temps partiel ou à temps plein) est plus ambiguë, mais on trouve que les femmes subsahariennes et asiatiques ont un meilleur taux d'emploi que les hommes de même origine, tandis que les femmes d'origine maghrébine ne se distinguent pas des hommes de même origine de ce point de vue. En raison du fait que les variables ne capturent pas exactement les caractéristiques individuelles qui peuvent être des motifs de discrimination, ces résultats doivent certes être

interprétés avec précaution, mais ils nous renseignent tout de même sur l'existence de discriminations à l'égard des personnes d'origine étrangère.

Les écarts de salaire entre hommes et femmes sont régulièrement étudiés par l'Insee et nos résultats ne contredisent pas son appréciation sur cette question. Par exemple, Fanny Godet (2023) trouve que : « *dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables, en 2021* ».

1. Données

Les données utilisées proviennent de l'enquête Génération 2017 du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), avec interrogation à 3 ans. Afin de rendre ces données utilisables pour l'économétrie, la base contenant les observations d'emploi et de non-emploi, appelée « calendrier d'activité », est mise sous forme de panel. Un individu est typiquement observé à plusieurs dates. À chacune de ces dates, on observe des données liées à l'emploi (ou au non-emploi) de l'individu. L'unité de temps est le mois. En pratique, on a considéré la situation d'un individu au début et à la fin de chaque séquence d'emploi ou de non-emploi. Le panel est typiquement non cylindré.

On ne considère que le plus haut diplôme obtenu par chaque individu. Nous utilisons les catégories suivantes, qui sont des agrégats de diplômes de niveau comparable : non diplômé(e) ; CAP et BEP ; baccalauréat ; BTS et DUT ; licence (les individus ayant seulement un master 1 sont inclus avec les individus licenciés) ; master 2 ; école d'ingénieur ; école de commerce ; doctorat. Par souci de simplicité pour certains tests, nous utilisons une nomenclature plus agrégée. Dans ce cas, on considère 3 niveaux : les baccalauréat et moins, baccalauréat +2,3,4 ; master et plus.

Les estimations ont été réalisées avec et sans pondération, en utilisant le poids de sondage du Céreq (la variable « pondéf ») associé à chaque individu. Les résultats non pondérés sont présentés parallèlement aux résultats d'estimations pondérées. Nous donnons ici les résultats pour trois variables liées à l'emploi des jeunes : le salaire ; le niveau (ou taux) d'emploi ; le rendement de l'expérience. Dans chaque tableau de résultats, la significativité des coefficients estimés est représentée par des astérisques. On utilise les symboles suivants : *** pour indiquer la significativité au seuil de 1 % ; ** pour le seuil de 5 % ; * pour le seuil de 10 %.

2. Équation de salaire – rendement des diplômes

Nous avons estimé une équation de salaire assez classique. Le « plus haut diplôme » de l'individu est repéré par une indicatrice. L'expérience apparaît linéairement sous forme « d'expérience potentielle », c'est à dire ici, le temps passé, en mois, depuis la sortie du système scolaire. Le logarithme du salaire net réel (déflaté par l'indice des prix à la consommation de l'Insee) est projeté sur les indicatrices de diplôme, l'expérience potentielle, ces variables interagissant systématiquement avec l'indicatrice de genre, qui vaut 1 quand l'individu est une femme, et une liste d'autres variables. La liste des variables de contrôle est longue :

- Caractéristiques de l'entreprise :
 - la taille de l'entreprise, avec trois indicatrices : PME ; entreprise de taille intermédiaire (ETI) ; et grande entreprise (les « autres entreprises » constituant la référence, cette catégorie étant distincte d'une indicatrice du secteur public) ;
 - la population de l'aire urbaine de l'entreprise, repérée par quatre indicatrices de tranche ;
 - la présence de l'entreprise dans l'aire de Paris ;
 - l'appartenance au secteur public (fonctionnaires).
- Variables sociodémographiques :
 - le nombre d'enfants à charge ;
 - si l'individu a un père cadre, si l'individu a une mère cadre ;
 - la nationalité de l'individu (française/autre) ;

- le lieu de naissance du père, de la mère et de l'individu lui-même, distingué par les indicatrices de grandes régions du monde. Nous considérons 3 indicatrices synthétiques nommées : Afrique, Maghreb et Asie, qui valent 1 si l'individu ou son père ou sa mère sont nés, respectivement, dans la zone subsaharienne, maghrébine et asiatique (y compris l'Océanie). Pour les autres régions de naissance, on se contente de contrôler séparément pour la région d'origine du père, de la mère, et de l'individu lui-même. La région d'origine et la nationalité française sont deux informations distinctes concernant l'individu.

L'équation de salaire est estimée sur les observations de salaire à temps plein. Pour l'interprétation des coefficients, la référence est le groupe des hommes sans diplôme, nés en France, sans enfants, dont le père et la mère ne sont pas des cadres, etc.

Tableau 1 • Rendement des diplômes et de l'expérience des hommes dans l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans)

Log (salaire)	Régression pondérée		Régression non pondérée	
	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Constante	6,9713***	(0,0089)	6,9718***	(0,0099)
Expérience potentielle	0,0037***	(0,0001)	0,0038***	(0,0001)
CAP ou BEP	0,0783***	(0,0072)	0,0717***	(0,0086)
Baccalauréat	0,1036***	(0,0063)	0,1015***	(0,0079)
BTS ou DUT	0,1746***	(0,0070)	0,1764***	(0,0082)
Licence	0,2257***	(0,0072)	0,2300***	(0,0084)
Master	0,4123***	(0,0070)	0,4143***	(0,0084)
École de commerce	0,5024***	(0,0099)	0,5174***	(0,0104)
École d'ingénieur	0,5331***	(0,0088)	0,5225***	(0,0091)
Doctorat	0,6265***	(0,0113)	0,6257***	(0,0123)
Nombre d'observations	46673		46673	
R ² ajusté	0,44		0,46	

Note : les résultats sont obtenus par moindres carrés ordinaires, en régressant le logarithme des salaires réels sur un grand nombre de variables. Les deux colonnes de gauche donnent une version pondérée de la régression, utilisant les poids de sondage du Céreq.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 2 • Coefficients des interactions « Femme x Diplôme »

Log (salaire)	Régression pondérée		Régression non pondérée	
	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Expérience potentielle × Femme	-0,0007***	(0,0001)	-0,0002*	(0,0001)
Femme × Non diplômé(e)	-0,0453***	(0,0132)	-0,0871***	(0,0170)
Femme × CAP ou BEP	-0,0890***	(0,0116)	-0,1083***	(0,0128)
Femme × Baccalauréat	-0,0547***	(0,0097)	-0,0889***	(0,0103)
Femme × BTS ou DUT	-0,0057	(0,0105)	-0,0400***	(0,0108)
Femme × Licence	-0,0551***	(0,011)	-0,0903***	(0,0112)
Femme × Master	-0,0942***	(0,0109)	-0,1226***	(0,0111)
Femme × École commerce	-0,0784***	(0,0142)	-0,1258***	(0,0139)
Femme × École d'ingénieur	-0,0719***	-0,0143	-0,1171***	(0,0129)
Femme × Doctorat	-0,0083	(0,0173)	-0,0275	(0,0174)

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Il s'agit de coefficients de la même régression, pondérée ou non, que celle du tableau 1.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 3 • Enfants à charge, origine sociale et taille de l'entreprise

Log (salaire)	Régression pondérée		Régression non pondérée	
	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Nombre d'enfants à charge	0,0397***	(0,0045)	0,0334***	(0,0039)
Femme × Nombre d'enfants	-0,0204***	(0,0056)	-0,0097*	(0,0054)
Père cadre	0,0174***	(0,0035)	0,0145***	(0,0034)
Mère cadre	-0,0024	(0,0037)	-0,0023	(0,0036)
Femme × Père cadre	-0,0008	(0,0049)	-0,0011	(0,0048)
Femme × Mère cadre	0,0133***	(0,0051)	0,0204***	(0,0051)
PME	0,0206***	(0,0034)	0,0174***	(0,0034)
ETI	0,0464***	(0,0043)	0,0394***	(0,0041)
Grande entreprise	0,0621***	(0,0045)	0,0652***	(0,0043)
Femme × PME	-0,0306***	(0,0049)	-0,0266***	(0,005)
Femme × ETI	-0,0166***	(0,0058)	-0,0052	(0,0058)
Femme × Grande entreprise	-0,0123*	(0,0064)	-0,0049	(0,0063)
Fonctionnaire	-0,0023	(0,0068)	0,0072	(0,0069)
Femme × Fonctionnaire	0,0659***	(0,0092)	0,0450***	(0,0097)

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Il s'agit de coefficients de la même régression, pondérée ou non, que celle du tableau 1. Pour les caractéristiques d'entreprises, la référence est « autres entreprises ».

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 4 • Impact de l'origine géographique du père, de la mère et de l'individu

Log (salaire)	Régression pondérée		Régression non pondérée	
	Coeff.	Écart-type	Coeff.	Écart-type
Référence : né en France				
Né hors de France	0,0113	(0,0107)	0,0327***	(0,0098)
Femme × né hors de France	-0,0072	(0,0147)	-0,0153	(0,0143)
Afrique	-0,0144*	(0,0087)	-0,0370***	(0,0082)
Femme × Afrique	0,0234**	(0,0116)	0,0177	(0,0115)
Maghreb	-0,0065	(0,0063)	0,003	(0,0063)
Femmes × Maghreb	0,0323***	(0,0087)	0,0016	(0,009)
Asie	-0,0440***	(0,0148)	-0,0574***	(0,0127)
Femme × Asie	0,0897***	(0,0197)	0,1259***	(0,0183)

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Il s'agit de coefficients de la même régression, pondérée ou non, que celle du tableau 1. Les variables de ce tableau ne repèrent pas la nationalité des individus, seulement l'origine géographique, comme expliqué dans le texte.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Les coefficients du tableau 1 sont les coefficients des variables de diplôme et d'expérience des régressions pondérée et non pondérée, où le poids de sondage du Céreq est utilisé. Pour interpréter ces coefficients, il faut se souvenir qu'ils expliquent le logarithme du salaire et la constante donne le salaire de base des hommes non diplômés, sans expérience (en pouvoir d'achat de 2013).

Pour l'interprétation des coefficients des indicatrices de diplôme, on trouve par exemple qu'un diplômé de master 2 obtient en moyenne un salaire supérieur de $\exp(0,4123)=1,51$ ou supérieur de 51 % à un homme sans diplôme. On trouve un étagement, très significatif, des accroissements de salaire permis par les diplômes. Il faut garder à l'esprit, que ces coefficients mesurent les écarts relatifs entre des salaires de débutants à expérience nulle. Ces pourcentages s'accroissent encore si on prend en considération, par exemple, la taille de l'entreprise ou la localisation en région parisienne. Les effets de la taille ou de la région parisienne sont ici simplement additifs (en d'autres termes, nous n'avons pas introduit d'interactions entre indicatrices de diplôme et tranches de taille d'entreprise).

Le tableau 2 donne les pourcentages par lesquels les salaires des femmes des divers niveaux de diplôme diffèrent de ceux des hommes : ce sont les coefficients des interactions du genre avec le diplôme, qui sont tous négatifs, et indiquent que les femmes qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne, suivant leur niveau de diplôme, entre 4,5 et 9,5 % de moins que les hommes. Seules les femmes au niveau du doctorat ne semblent pas discriminées. Il s'agit ici d'une décote subie par les femmes travaillant à temps plein, sans enfants à charge et nées en France de parents français. Nous retenons de l'examen du tableau 2 que la décote salariale des femmes à temps plein, qui est exprimée en termes relatifs, ne semble ni s'accroître ni décroître avec le niveau de diplôme.

Le premier coefficient du tableau 2 montre que le rendement de l'expérience potentielle des femmes est 0,0030 par mois au lieu de 0,0037 pour les hommes – une différence significative. Cela correspond à un rendement annuel de $\exp(12 \times 0,003)=1,0366$, soit 3,66 % par an, au lieu de 4,54 % par an pour les hommes. Nous reviendrons plus loin sur cette question.

Le tableau 3 donne les coefficients du nombre d'enfants à charge, de la profession du père et de la mère et celui de la taille de l'entreprise. On voit qu'un enfant à charge augmente le salaire de 3,5 % environ, sans qu'on puisse dire si cet effet est causal (il ne l'est probablement pas), mais on peut prédire que les enfants sont associés à

des salaires plus élevés, dès le début de carrière. Il est remarquable que les enfants « profitent » plus aux hommes qu'aux femmes, ici en termes de salaire. Le gain salarial associé à un enfant est à peu près moitié moindre pour une femme. Ce type de résultat est connu, et nous ne faisons donc que le confirmer avec les données récentes du Céreq.

Le tableau 3 montre également qu'un père cadre est responsable d'un salaire plus élevé d'environ 1,5 % pour les hommes et les femmes. Il est remarquable que les femmes gagnent à peu près 1,5 % de plus, en moyenne, quand leur mère est cadre. Il faut sans doute rechercher une explication de type sociologique en termes de *role-model*.

Enfin, le tableau 3 montre, ce qui est assez classique, que les grandes entreprises versent de meilleurs salaires aux hommes comme aux femmes, mais que les femmes ont une prime moindre que les hommes liée à la taille de l'entreprise. Il est aussi notable que les femmes sont moins discriminées dans les grandes entreprises que dans les PME. Enfin, les femmes qui sont fonctionnaires sont mieux protégées de la discrimination.

Le tableau 4 montre clairement la présence d'une discrimination liée à des origines étrangères en termes de salaire. L'indicatrice Afrique vaut 1 quand l'individu est né, ou si son père est né, ou enfin si sa mère est née en Afrique subsaharienne, et 0 sinon. La définition est la même, *mutatis mutandis*, pour Maghreb et pour Asie. Ces indicatrices ont toutes les chances d'être liées à des caractéristiques non observées par l'enquête, mais perceptibles par les employeurs potentiels et pouvant être associées à une origine étrangère ; par exemple, ils ont une probabilité élevée d'avoir la peau noire, les yeux bridés ou un prénom arabe, lorsque l'indicatrice Afrique, Asie ou Maghreb vaut 1, respectivement. Ces variables sont clairement exogènes et on peut imaginer qu'un coefficient négatif traduit alors l'existence de discriminations raciales sur le marché du travail. Cela dit, l'indicatrice ne capture pas tous les individus ayant la peau noire (par exemple, elle ne repère pas les natifs de la Martinique et de la Guadeloupe), et elle repère sans doute quelques individus à peau blanche, mais qui sont nés en Afrique. Nous pouvons seulement supposer que ces exceptions sont peu nombreuses. En tout état de cause, le tableau 4 montre que les indicatrices Afrique et Asie ont des coefficients négatifs significatifs, de -1,5 % et -4,5 % respectivement. En comparaison, les jeunes d'origine maghrébine ne semblent pas discriminés. Le fait de ne pas être de nationalité française ne semble pas être en soi une source de discrimination salariale. Ce n'est pas la nationalité française qui joue ici. Enfin, le résultat sans doute le plus intéressant du tableau 4 est que les femmes immigrées ou d'origine immigrée, non seulement ne souffrent pas de discrimination comme les hommes, mais qu'en plus celles d'origine asiatique gagnent 4 % de plus environ, les femmes d'origine maghrébine gagnent 3 % de plus et les femmes d'origine subsaharienne gagnent 1 % de plus que les hommes nés en France avec des caractéristiques de diplôme, d'emploi et d'expérience comparables, en raison de leurs seules origines. Cela dit, pour faire un calcul complet, on doit leur soustraire la décote qui affecte les salaires de toutes les femmes et qui dépend du diplôme (donnée par le tableau 2), mais cette décote affecte aussi les femmes nées en France de parents français. Nous nous fondons sur la régression pondérée pour formuler ce jugement. Rappelons une fois encore que l'estimation est faite sur les salaires des individus qui travaillent à temps plein, une population sélectionnée, qui présente de ce fait vraisemblablement certaines caractéristiques favorables sur le marché du travail – mais ce résultat est tout de même assez instructif. Enfin, nous devons souligner que ce pourcentage de discrimination salariale est modeste. Les hommes et les femmes d'origine étrangère (Afrique, Asie, Maghreb) sont somme toute peu discriminés en termes de salaire quand ils travaillent à temps plein. Nous devons maintenant étudier si cette conclusion est la même quand on étudie le taux d'emploi des individus, au lieu de leur salaire.

3. Taux d'emploi des individus : probit ordonné

Pour étudier le taux d'emploi des individus, nous prenons cette fois les observations des séquences d'emploi à temps plein, à temps partiel et les périodes de chômage. Les données de l'enquête Génération permettent de détailler si une séquence d'emploi est à mi-temps, et le nombre d'heures de travail à temps partiel par tranches. Cela permet de construire plusieurs catégories entre chômage et temps plein. Nous avons résumé l'information sur le taux d'emploi en cinq catégories : sans emploi ; temps partiel moins que mi-temps ; mi-temps ; plus que mi-temps ; temps plein. Sur cette base nous avons estimé un simple probit ordonné, avec toutes les observations et des contrôles pour l'expérience potentielle, les diplômes, les origines sociales et géographiques, etc. Dans les tableaux 5, 6, 7 et 8 nous donnons les coefficients des variables d'intérêt du probit

dans la colonne de gauche et les effets marginaux sur la probabilité de travailler à temps plein qui leur sont associés, dans la colonne de droite. Le probit ordonné est ici pondéré par les poids de sondage du Céreq.

Le tableau 5 confirme des résultats assez bien connus, à savoir que l'accès au temps plein est considérablement accru par les diplômes. Le tableau 6 confirme l'existence d'une discrimination modérée mais significative des femmes sur le marché du travail. Plus précisément, mis à part le fait que les femmes non diplômées (et titulaires du BTS ou DUT) trouvent plus facilement du travail que les hommes non diplômés (et titulaires du BTS ou DUT), on constate que, à tous les autres niveaux de diplôme, les femmes ont une probabilité plus faible de trouver un emploi, avec, de manière plus spécifique, un écart de 1 à 6 points de probabilité d'avoir un emploi à temps plein.

Le tableau 7 n'apporte aucune surprise et confirme que les enfants à charge favorisent les hommes et non les femmes, cette fois en termes d'emploi. Enfin le tableau 8 confirme l'existence d'une discrimination significative, liée aux origines étrangères, qui affecte une fois encore surtout les hommes d'origine africaine et asiatique (avec une perte de l'ordre de 8 à 10 points de pourcentage d'accéder au temps plein par rapport aux hommes nés en France). Les femmes d'origine africaine, asiatique et maghrébine ne semblent pas souffrir d'une discrimination liée aux origines étrangères en termes de niveau d'emploi puisque le coefficient de l'interaction « Femme x Afrique », par exemple, est positif, du même ordre de grandeur que le coefficient de l'indicatrice « Afrique ».

Tableau 5 • Taux d'emploi : effet des diplômes sur l'emploi des hommes

	Coeff.	Écart-type	Effet marginal
Expérience potentielle	0,0122***	(0,0001)	0,0050***
CAP ou BEP	0,4200***	(0,0043)	0,1640***
Baccalauréat	0,5088***	(0,0035)	0,2000***
BTS ou DUT	0,6466***	(0,0043)	0,2480***
Licence	0,7516***	(0,0046)	0,2830***
Master	0,8899***	(0,0045)	0,3320***
École de commerce	1,0167***	(0,0074)	0,3540***
École d'ingénieur	1,1287***	(0,0068)	0,3840***
Doctorat	1,0541***	(0,0089)	0,3600***
Nombre d'observations	98 384		

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Estimations obtenues au moyen d'un probit ordonné. Le taux d'emploi de chaque individu, chaque mois, est calculé et rangé dans cinq catégories : 1, sans-emploi ; 2, temps partiel moins que mi-temps ; 3, mi-temps ; 4, temps partiel plus que mi-temps et 5, temps plein. La colonne de droite donne l'effet marginal estimé de la variable sur la probabilité d'un emploi à temps plein. Le taux d'emploi est observé pour chaque séquence d'emploi pour chaque individu. On tient compte des périodes sans emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 6 • Taux d'emploi : effet des indicatrices « Diplômes x Femmes »

	Coeff.	Écart-type	Effet marginal
Expérience potentielle × Femme	-0,0009***	(0,0001)	-0,0000***
Non-diplômé(e) × Femme	0,0438***	(0,0054)	0,0170***
CAP ou BEP × Femme	-0,1481***	(0,0050)	-0,0590***
Baccalauréat × Femme	-0,0297***	(0,0031)	-0,0120***
BTS ou DUT × Femme	0,1471***	(0,0043)	0,0590***
Licence × Femme	-0,0468***	(0,0049)	-0,0190***
Master × Femme	-0,0632***	(0,0047)	-0,0250***
École de commerce × Femme	-0,0731***	(0,0090)	-0,0290***
École d'ingénieur × Femme	-0,1265***	(0,0096)	-0,0500***
Doctorat × Femme	-0,0592***	(0,0122)	-0,0240***

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Estimations obtenues au moyen d'un probit ordonné. Il s'agit du même probit ordonné que le tableau 5 ci-dessus.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 7 • Taux d'emploi : effet des enfants ; effet des origines sociales

	Coeff.	Écart-type	Effet marginal
Nombre d'enfants à charge	0,0540***	(0,0030)	0,0220***
Nombre d'enfants à charge × Femme	-0,0427***	(0,0038)	-0,0170***
Père cadre	0,0199***	(0,0026)	0,0080***
Mère cadre	-0,0131***	(0,0027)	-0,0050***
Père cadre × Femme	0,0148***	(0,0036)	0,0060***
Mère cadre × Femme	0,0161***	(0,0038)	0,0060***

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Estimations obtenues au moyen d'un probit ordonné. Il s'agit du même probit ordonné que le tableau 5 ci-dessus.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 8 • Taux d'emploi : effet de l'origine géographique des parents et de l'individu

	Coeff.	Écart-type	Effet marginal
Né hors de France	0,0510***	(0,0075)	0,0200***
Né hors de France × Femme	-0,0576***	(0,0104)	-0,0230***
Afrique	-0,2791***	(0,0056)	-0,1100***
Afrique × Femme	0,3224***	(0,0077)	0,1270***
Asie	-0,2001***	(0,0096)	-0,0790***
Asie × Femme	0,1668***	(0,0131)	0,0660***
Maghreb	-0,1012***	(0,0042)	-0,0400***
Maghreb × Femme	-0,0089	(0,0059)	-0,0040

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans). Estimations obtenues au moyen d'un probit ordonné. Il s'agit du même probit ordonné que le tableau 5 ci-dessus.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

4. Rendements de l'expérience

Nous complétons cette analyse par une étude économétrique des rendements de l'expérience, qui fera apparaître un aspect peu étudié de la discrimination salariale, lié à une évolution plus ou moins rapide des salaires dans le temps. L'estimation économétrique donne un pourcentage moyen d'augmentation du salaire par mois. Ce pourcentage est ensuite aisément transformé en pourcentage d'augmentation annuel moyen. Cette analyse se fonde sur une estimation du coefficient de l'expérience effective ou potentielle dans l'équation de salaire.

L'expérience potentielle, c'est-à-dire le temps passé depuis la sortie du système éducatif, est a priori une variable exogène et l'estimation des coefficients de l'expérience, ainsi que celui de l'expérience interagissant avec l'indicatrice des femmes, peut se faire par moindres carrés ordinaires. Cela dit, comme les niveaux de diplôme peuvent être tenus pour endogènes, la méthode la plus sûre dans ce cas est de passer en écarts aux moyennes temporelles et de réaliser une estimation dite intragroupe (ou *within*) des coefficients des variables d'expérience, même dans le cas de l'expérience potentielle. Cette estimation est sans biais si des termes individuels inobservés, supposés constants dans le temps, prennent une forme additive dans l'équation de salaire (effets dits « fixes »).

L'expérience effective d'un individu, définie comme, à une date donnée, le nombre de mois effectivement passés en emploi accumulés au cours du temps par cet individu, est une variable soupçonnée d'être hautement endogène, c'est-à-dire ici, très corrélée avec des caractéristiques inobservables de l'individu. En d'autres termes, les individus qui ont une expérience effective élevée peuvent avoir une carrière plus rapide en raison de caractéristiques individuelles inobservées qui expliquent à la fois leur expérience et leur salaire élevés. La manière la plus simple de couper court à ce problème est à nouveau de réaliser une estimation *within*. C'est l'approche habituelle en économétrie dans ce cas.

Cela dit, nous utiliserons aussi une troisième approche, qui est un test de robustesse. Pour chaque individu i travaillant à temps plein, on considère le premier salaire à temps plein observé. Le logarithme de ce premier salaire à temps plein est noté w_{it^0} et il est observé à une date notée t_i^0 . On considère aussi le dernier salaire observé, à une date notée T_i , et dont le logarithme est noté w_{iT} . L'écart entre ces log-salaires, divisé par le nombre de mois entre t_i^0 et T_i , est un rendement moyen (géométrique) propre à l'individu i , sur la période où cet individu est observé, à savoir, le nombre r_i défini comme suit :

$$r_i = (w_{iT} - w_{it^0}) / (T_i - t_i^0)$$

Le pourcentage d'augmentation mensuel moyen pour l'individu i est $\exp(r_i)-1$, et le pourcentage de rendement annuel de l'expérience observé de l'individu i est $\rho_i = \exp(12r_i)-1$. Ce calcul conduit donc à la construction d'une nouvelle variable, r_i , qu'on peut examiner d'un point de vue statistique et étudier par régression. On peut bien évidemment calculer une moyenne pondérée de r_i et projeter cette variable sur les régresseurs qui semblent pertinents. La moyenne des ρ_i est notée simplement ρ ci-dessous.

L'usage de la variable r_i a pour mérite de n'utiliser que deux observations de salaire par individu présent dans la base. Cette forme d'estimation des rendements de l'expérience ne conduit pas à donner plus de poids dans l'estimation aux individus qui ont été plus mobiles et ont vécu plusieurs séquences d'emploi à temps plein. L'intuition suggère que dans le sous-échantillon des emplois à temps plein, les individus les plus mobiles sont ceux qui ont les meilleurs rendements de l'expérience, car ils seraient, en quelque sorte, les plus disposés à changer de travail pour profiter des meilleures opportunités qui se présentent. En revanche, si on considérait les individus à temps partiel, il est intuitif qu'on aurait le résultat contraire : des rendements de l'expérience plus faibles pour des travailleurs qui vont d'un emploi précaire à un autre, et qui présentent, soit des caractéristiques défavorables du point de vue des employeurs, soit offrent peu de travail et préfèrent en fait rester à temps partiel. Comme nous l'avons dit, cette possibilité de temps partiel choisi est une difficulté pour la comparaison raisonnée des salaires des hommes et des femmes, car les deux sexes diffèrent de ce point de vue.

Tableau 9 • Rendement annuel estimé de l'expérience des hommes

Expérience	Pondéré					Non Pondéré				
	Potentielle		Effective		ρ	Potentielle		Effective		ρ
	MCO	Intra	MCO	Intra		MCO	Intra	MCO	Intra	
Bac ou moins	2,66	3,95	5,83	4,36	2,77	2,76	3,69	5,75	4,11	2,65
Bac+2,3,4	5,02	5,43	7,71	6,01	4,76	4,80	5,40	7,46	5,96	4,84
Master et plus	6,99	7,38	9,19	7,73	6,92	6,96	7,29	9,12	7,65	6,91

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans), sous-échantillon des hommes. Les rendements salariaux de l'expérience potentielle et de l'expérience effective sont estimés séparément par régression du log-salaire sur la mesure d'expérience interagissant avec les niveaux de diplôme (ici agrégés en trois catégories) et le sexe. Les rendements annualisés sont calculés à partir du coefficient de l'expérience estimé par moindres carrés ordinaires (colonnes MCO) et par l'estimateur *within-group*, ou intra (colonnes intra). La colonne ρ donne la valeur de la statistique de gain moyen annuel entre premier et dernier salaire observé. On donne une version pondérée et une version non pondérée des mêmes statistiques. Tous les coefficients de régression utilisés pour le calcul sont significatifs au seuil de 1 %.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 10 • Rendement annuel estimé de l'expérience des femmes

Expérience	Pondéré					Non Pondéré				
	Potentielle		Effective		ρ	Potentielle		Effective		ρ
	MCO	Intra	MCO	Intra		MCO	Intra	MCO	Intra	
Bac ou moins	1,64	2,50	5,28	2,86	1,29	1,77	2,55	5,06	2,90	1,51
Bac+2,3,4	3,68	4,29	5,82	4,72	4,30	3,89	4,40	6,15	4,84	3,98
Master et plus	6,66	6,63	8,94	6,96	6,36	6,78	6,72	9,20	7,12	6,57

Note : données de l'enquête Génération 2017 (interrogation à 3 ans), sous-échantillon des femmes. Il s'agit des mêmes statistiques que dans le tableau 9, mais estimées avec le sous-échantillon des femmes.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Les tableaux 9 et 10 donnent les diverses estimations des rendements annuels de l'expérience, exprimés en pourcentage, pour les hommes et les femmes, respectivement. Les colonnes MCO et intra donnent les estimations obtenues avec les coefficients estimés par moindres carrés ordinaires, sur données empilées, et par l'estimateur intra (ou *within*), sous l'hypothèse d'effets fixes additifs, respectivement. Le paramètre de rendement moyen ρ défini plus haut est calculé dans chaque sous-groupe de diplômes. Les rendements sont calculés à partir d'estimations des coefficients des variables d'expérience qui sont toujours significatifs au seuil de 1 %. Les résultats des colonnes MCO et intra sont obtenus par des régressions sur l'expérience et expérience interagissant avec l'indicatrice des femmes. L'estimation par MCO est faite en contrôlant aussi pour trois niveaux de diplôme agrégés : bac ou moins ; BTS, DUT, licence et M1 (Licence/BTS) ; master 2 et écoles (master et plus). On ajoute les interactions des niveaux de diplôme avec l'indicatrice des femmes et l'interaction des niveaux de diplôme avec l'expérience (potentielle ou effective), et même la triple interaction « Femmes x Diplôme x Expérience ». Tous les coefficients de ces régressions sont significatifs au seuil de 1 %, sauf les triples interactions. On trouve les signes habituels et les rendements de l'expérience des plus diplômés sont plus élevés. Les régressions estimées par MCO ont un R^2 de l'ordre de 40 %. Les régressions intra ont un R^2 de l'ordre de 20 %.

Ce qui semble le plus remarquable est évidemment la nette différence des rendements de l'expérience des hommes et des femmes. Ces différences sont significatives car l'interaction « Femme x Expérience » est significative dans les régressions, au seuil de 1 % dans les diverses variantes. Le calcul qui donne ρ est beaucoup plus simple et il donne des chiffres très comparables à ce qu'on obtient par moindres carrés ordinaires sur données empilées. La différence principale vient de ce que tous les salaires à temps plein observés sont pris en compte avec les MCO, alors que le calcul de ρ se fonde sur les premiers et derniers salaires à temps plein observés seulement.

La comparaison la plus frappante est obtenue en rapprochant les colonnes : « pondéré » ; « expérience effective » ; « intra » des tableaux 9 et 10. Les estimations intra sont en principe sans biais, donc fiables, si on admet l'hypothèse d'effets fixes additifs pour chaque individu. Ces estimations montrent un écart hommes-femmes de 1,5 % de rendement annuel au niveau bac et moins, de 1,29 % au niveau bac+2,3,4, et de 0,77 % au niveau master et plus. Par exemple, on obtient ces valeurs en soustrayant une estimation du tableau 10 de la valeur correspondante dans le tableau 9 : à la ligne « bac ou moins », dans la colonne « pondéré, effective, intra » on a $4,36 - 2,86 = 1,5$ %. Cela montre aussi que la discrimination salariale dynamique, liée aux progressions au cours de la carrière, est moins défavorable pour les femmes les plus diplômées.

Les différences entre les colonnes « expérience effective ; intra » d'une part, et « expérience effective ; MCO » d'autre part, des tableaux 9 et 10 suggèrent l'existence d'un biais d'endogénéité des MCO, qui ont tendance à surestimer les rendements de l'expérience, comme on s'y attend, car les individus qui accumulent le plus d'expérience potentielle sont aussi ceux qui sont les mieux payés pour des raisons en partie inobservables. L'estimateur intra semble bien ici être capable de corriger ce problème.

Pour compléter cette analyse d'un éventuel problème d'endogénéité de l'expérience dans l'équation de salaire, ou d'un éventuel problème lié à l'hétérogénéité des rendements des personnes plus mobiles, nous avons calculé la régression de la variable r_i , définie ci-dessus, sur les indicatrices de diplômes, les interactions « Femme x Diplôme » et d'autres variables de contrôle déjà étudiées. Pour cette régression, on ajoute à ces contrôles le nombre d'emplois à temps plein observés et les interactions de cette nouvelle variable avec le diplôme et le sexe. On ne trouve pas que ce nombre d'emplois, qui mesure la mobilité sur le marché du travail, ait un effet significatif sur les rendements de l'expérience r_i . Mais le résultat serait peut-être différent avec des individus employés à temps partiel.

Conclusion

En examinant les données de l'enquête Génération 2017 du Céreq (interrogation à 3 ans) nous avons examiné les différences de salaire et de taux d'emploi entre hommes et femmes et la présence d'une possible discrimination additionnelle liée aux origines étrangères des femmes. Nous avons trouvé que les femmes font l'objet d'une discrimination salariale modérée, avec des salaires réels nets plus faibles que ceux des hommes de 5 à 10 %, sans que cette décote salariale s'accroisse ou s'amenuise de manière nette avec le niveau de diplôme. Ce résultat est obtenu avec des hommes et des femmes employés à temps plein, en contrôlant pour le diplôme, l'expérience et de nombreuses autres variables comme les origines sociales et géographiques. Il existe bien une discrimination salariale liée aux origines étrangères, qui est significative pour les personnes d'origine africaine, maghrébine et asiatique, mais elle reste modérée et il est remarquable qu'elle frappe nettement moins les femmes que les hommes ayant ces mêmes origines. La discrimination salariale est aussi dynamique, se traduisant par des évolutions plus lentes pour les femmes, avec des rendements de l'expérience significativement plus faibles, même sur les 3 premières années de carrière. Enfin, on trouve des phénomènes de discrimination similaires en termes de taux d'emploi, d'accès à l'emploi à temps plein et probabilité d'accès au CDI, qui sont significatives, mais moins aisés à interpréter.

Bibliographie

Godet, F. (2023). Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021. *Insee Focus*, 292. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132>

Parcours d'entrée dans l'emploi des jeunes descendants d'immigrés au prisme du genre

Sabina Issehnane* et Wided Merchaoui**

Introduction

Les descendants d'immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne sont ceux qui subissent le plus de pénalités en France (Minni & Okba, 2023). Ils cumulent souvent des difficultés dans plusieurs champs (origine socio-économique, réussite scolaire, ségrégation résidentielle et scolaire), avec des incidences sur leur insertion professionnelle. En France, les recherches menées à l'aide d'un *testing*, sur la pénalité ethnique des jeunes sur le marché du travail, ont confirmé une discrimination à l'embauche des descendants d'immigrés maghrébins (Dares *et al.*, 2021, Challe *et al.*, 2020, Foroni *et al.*, 2016). Les individus d'origine maghrébine ont donc moins de chances de recevoir une réponse positive à leurs demandes d'emploi que leurs homologues d'origine française. Ils ont également une probabilité plus élevée que les jeunes d'origine française d'occuper un emploi non qualifié (Brinbaum & Issehnane, 2015, Lainé & Okba, 2005).

La question de la discrimination envers les femmes couplée à celle de l'origine est quant à elle moins étudiée. Brinbaum et Primon (2013) montrent que les formes d'emploi occupées par les jeunes diffèrent selon l'origine migratoire et le sexe, en particulier les fils d'immigrés nord-africains et subsahariens apparaissent toujours pénalisés et bénéficient moins que les Français d'origine d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. Boutchenik et Lê (2017) mettent en évidence que le salaire mensuel net des hommes descendants d'immigrés maghrébins est inférieur en moyenne de 13 % à celui des non-descendants d'immigrés. La différence de salaire est moins prononcée entre les femmes descendantes d'immigrés maghrébins et celles sans ascendance migratoire (8 %). Plus récemment, Breda *et al.* (2022) concluent, à l'aide d'un *testing*, à une absence de discrimination à l'embauche pour les femmes d'origine maghrébine comparées à leurs homologues masculins.

Dans cet article, nous cherchons à étudier comment les jeunes descendants d'immigrés africains s'inscrivent dans la vie active, à la sortie du système éducatif, en analysant leurs trajectoires d'emploi. Notre but est de chercher à comprendre si les discriminations raciales et sexospécifiques se cumulent ou non (Gallot *et al.*, 2020). Autrement dit, étant donné que le « racisme systémique » décrit notamment par Wiewiorka (1992) envers les jeunes des quartiers populaires issus de l'immigration africaine touche davantage les jeunes hommes, nous essayons de savoir si les jeunes femmes avec la même ascendance migratoire sont moins concernées par les discriminations dans le système d'emploi.

Nous définissons ici les jeunes avec une ascendance migratoire africaine comme étant les individus français, nés en France, ayant deux parents nés étrangers en Afrique subsaharienne ou au Maghreb. Au cours de cet article, nous pouvons également désigner cette population comme descendants d'immigrés africains ou jeunes d'origine africaine. Notre groupe de référence est constitué des jeunes français d'origine, *i.e.* dont les parents sont français de naissance nés en France. Nous désignons également cette population comme les jeunes sans ascendance migratoire ou encore comme la population majoritaire.

Nous exposons, dans un premier temps, les données mobilisées et notre méthodologie. Nous présentons, dans un second temps, les caractéristiques socio-économiques, le lieu de résidence et le parcours scolaire de ces jeunes, toujours selon leur ascendance migratoire et selon le sexe, puis nous abordons les caractéristiques de leur situation professionnelle trois ans après leur sortie de formation initiale, en prenant en compte la qualité de leur emploi. Dans un troisième temps, nous présentons les résultats de notre typologie de trajectoires des situations professionnelles en début de vie active. Puis, enfin, nous cherchons à identifier

* Université Paris Cité, LIED UMR 8236, CNAM-CEET & INED.

** CNAM-CEET, DEPS.

les facteurs qui amènent les jeunes sortant du système éducatif à accéder à des parcours de « bonne qualité » ou non, selon le genre et l'origine géographique de leurs parents.

1. Données et méthodologie

1.1. Nos données : l'enquête Génération 2017

Cet article s'appuie sur les données de l'enquête Génération 2017 du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Cette enquête permet de suivre les jeunes sortis de formation initiale en France, entre octobre 2016 et octobre 2017, pendant au moins 3 ans. Elle permet de retracer le parcours scolaire des « primo-sortants » de formation initiale, leurs caractéristiques sociodémographiques, puis leur parcours au cours de leurs trois premières années de vie active (emploi, chômage, formation, etc.). L'enquête a été menée auprès de 25 000 jeunes, représentatifs de 746 000 jeunes primo-sortants de formation initiale.

Nous nous intéressons ici aux jeunes français descendants d'immigrés venant d'Afrique, dont les 2 parents sont nés étrangers à l'étranger. Nous écartons donc les enfants de couples avec une seule ascendance migratoire ainsi que les jeunes dont l'un des parents est né à l'étranger, mais de nationalité française. Nous prenons néanmoins en compte les parents qui ont pu acquérir la nationalité française (par naturalisation ou réintégration), ainsi que ceux qui ont la double nationalité, mais qui parlaient une autre langue que le français durant l'enfance. Nous obtenons au final 711 individus descendants d'immigrés africains répondants, représentatifs de 18 500 individus pondérés. Nous les comparons à la population majoritaire de jeunes nés français sans ascendance migratoire, de parents de nationalité française nés en France, soit 19 000 jeunes sans ascendance migratoire, représentatifs de 570 500 individus pondérés.

1.2. Notre méthodologie : une typologie de trajectoires à partir d'une méthode d'*optimal matching*

Dans le but de réaliser une typologie des trajectoires des descendants d'immigrés africains et des descendants de parents d'origine française, sortants du système scolaire en 2017, nous utilisons une méthode d'*optimal matching* (Robette, 2011, Abbott & Tsay, 2000, Abbott & Forrest, 1986). Cette méthode repose sur l'analyse des séquences, qui permet d'étudier les successions des différents états dans une trajectoire. Une séquence est définie comme une liste ordonnée d'états, chaque état correspondant à une situation dans laquelle se trouve un individu à un moment donné. À titre d'exemple, une séquence pourrait correspondre au fait d'avoir un CDD, puis de ne plus travailler, puis d'occuper un emploi en CDI. Cette méthode cherche à mesurer la distance entre les trajectoires afin d'observer la dissemblance ou la ressemblance entre séquences. La construction d'une typologie des sortants du système scolaire est faite sur la base de ces distances relatives entre séquences avec pour objectif de déterminer le coût total minimal de transformation. Les groupes ainsi construits sont les plus homogènes possibles tout en étant les plus différents possibles les uns des autres.

Afin de décrire les trajectoires des sortants du système scolaire, la première étape consiste à déterminer les états qui permettent de définir les séquences. Afin de limiter les problèmes de censure à gauche, nous faisons le choix de commencer notre typologie de trajectoires au mois de janvier 2018, date à laquelle la situation de tous les sortants du système scolaire est décrite dans la base. Notre objectif ici est de mettre en évidence les profils de trajectoires d'emploi qui se dégagent chez les sortants du système éducatif en les suivant pendant 32 mois.

À partir de nos données, 4 états distincts ont ainsi été retenus : (1) être en emploi ; (2) être au chômage ; (3) être en formation ou en reprise d'études ; (4) être inactif et autres situations.

2. Les jeunes descendants d'immigrés africains : une population qui reste sous-dotée

Les jeunes français descendants d'immigrés africains sont davantage issus d'un milieu social défavorisé. L'origine sociale des primo-sortants est ici déterminée à partir de la profession et la catégorie socioprofessionnelle (PCS) du ménage (Amossé & Cayouette-Remblière, 2022). La position sociale du ménage croise la situation des deux parents au regard de leur PCS dominante et de leur situation vis-à-vis de l'activité, sans donner la priorité ni au sexe ni à la position économique d'un seul parent (généralement le père).

Ainsi, seuls 2 % des jeunes avec une ascendance migratoire africaine ont une PCS des parents à dominante cadre, contre 15 % pour les jeunes sans ascendance migratoire (tableau 1). Ils sont 49 % à avoir des parents avec une PCS dominante ouvrière ou employée, contre 27 % pour les jeunes sans ascendance migratoire. Ils sont en outre 11 % à avoir des parents inactifs, contre 4 % pour la population majoritaire. En revanche, il n'y a pas de dissimilitudes entre les jeunes hommes et les jeunes femmes avec la même ascendance migratoire, pourtant des différences vont apparaître, en premier lieu concernant leur réussite scolaire.

Tableau 1 • Caractéristiques sociodémographiques et niveaux de diplômes des jeunes sortis du système éducatif en 2017 selon leur ascendance migratoire et leur genre

	Origine française			Origine africaine		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
PCS du ménage :						
PCS parents à dominante cadre	15	15	15	3	1	2
PCS parents à dominante intermédiaire	23	22	22	13	8	11
PCS parents à dominante employée	15	16	16	12	17	14
PCS parents à dominante indépendante	16	15	16	15	12	14
PCS parents à dominante ouvrière	18	17	17	30	23	26
PCS parents ouvriers ou employés	9	11	10	19	27	23
Parents inactifs	3	4	4	9	12	11
Niveaux de diplômes :						
Non diplômés	14	9	11	22	11	16
CAP-BEP	11	8	10	15	7	11
BAC	34	30	32	36	35	35
BAC+2 BAC+4	22	29	25	14	23	19
BAC+5 et plus	20	24	22	13	24	19
Sortants d'une formation en apprentissage	22	15	19	15	12	14
Lieu de résidence à la sortie du système scolaire :						
Dans un QPV	6	6	6	41	38	39
Hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV	53	54	53	48	48	48
Hors QPV dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV	35	33	34	6	4	5
Étranger	0	0	0	0	0	0
Non codé	6	7	7	5	11	8

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 2017 de nationalité française avec une ascendance migratoire africaine ou sans ascendance migratoire.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Les jeunes avec une ascendance migratoire africaine présentent globalement un niveau de diplôme inférieur à ceux sans ascendance migratoire. À l'instar de la population en général, les jeunes femmes sont plus diplômées que les hommes, mais pour les jeunes avec une ascendance migratoire africaine, ces différences sont beaucoup plus marquées. Ainsi, 24 % des jeunes femmes d'origine africaine sortent du système éducatif avec un diplôme équivalent à un bac+5 et plus – une proportion similaire à celle constatée chez les jeunes femmes sans ascendance migratoire –, pour seulement 13 % chez les jeunes hommes d'origine africaine. Chez les jeunes hommes, les écarts selon l'origine migratoire sont plus importants : 42 % des jeunes hommes sans ascendance migratoire sont diplômés du supérieur, contre seulement 27 % des jeunes d'origine africaine. Ces derniers sont 22 % à sortir du système éducatif sans aucun diplôme pour la Génération 2017, contre 14 % pour les jeunes hommes sans ascendance migratoire et 11 % des femmes de leur sous-population.

En outre, les descendants d'immigrés africains sont plus nombreux à avoir interrompu leurs études, en particulier les femmes (21 % contre 13 % pour les femmes sans ascendance migratoire). Le chiffre le plus significatif est certainement la part des jeunes hommes avec une ascendance migratoire africaine qui ont redoublé avant l'entrée en 6^e : c'est le cas pour près d'un tiers d'entre eux contre 15 % pour les jeunes hommes sans ascendance migratoire et 17 % pour les jeunes femmes descendantes d'immigrés africains. Ces jeunes hommes sont moins dirigés vers une seconde générale ou technologique (seulement un tiers d'entre eux), mais davantage vers la voie professionnelle (2^e professionnelle ou CAP) pour 64 % d'entre eux, contre 45 % pour les jeunes femmes avec la même ascendance migratoire. Ces dernières se dirigent davantage vers une 2^e générale ou technologique, mais moins que les jeunes femmes sans ascendance migratoire (53 % contre 60 %).

Lorsqu'ils effectuent des études supérieures, ces jeunes avec une ascendance migratoire africaine sont près de la moitié à bénéficier d'une bourse sur critères sociaux, en lien avec leurs origines sociales modestes. Ils sont aussi plus nombreux à exercer un emploi rémunéré à côté de leurs études, en particulier les femmes qui sont 36 % dans ce cas (contre 28 % des jeunes femmes sans ascendance migratoire). Les jeunes sans ascendance migratoire ont davantage réalisé à un stage rémunéré ou un emploi en alternance (en apprentissage par exemple) pour financer leurs études que les jeunes sans ascendance migratoire. Ils sont également plus nombreux à bénéficier d'une aide financière de leur famille (60 % contre 46 %).

Les jeunes descendants d'immigrés africains sont près de 40 % à habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), contre 6 % pour les jeunes sans ascendance migratoire. Ils ne sont que 5 % à habiter dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV, contre 34 % pour les seconds. Ils subissent donc davantage les conséquences de la ségrégation résidentielle et de la vie dans un quartier paupérisé. Ils sont plus du tiers à déclarer avoir subi des discriminations, en raison probablement de l'origine de leurs parents, qui peut être visible dans leur patronyme ou leur couleur de peau, ou de leur origine résidentielle. Les femmes des deux sous-populations de notre échantillon déclarent plus souvent que leurs homologues masculins être victimes de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi.

Tableau 2 • Situation professionnelle des jeunes à la date de l'enquête selon le sexe et l'ascendance migratoire

	Origine française			Origine africaine		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Situation professionnelle du jeune à la date de l'enquête :						
Emploi	72	72	72	53	56	55
Chômage	18	15	17	37	25	31
Autre situation (Inactivité, service civique, etc.)	6	7	7	7	13	10
Formation/Reprise d'études	3	5	4	3	6	4
Nature du contrat de travail à la date de l'enquête :						
Non salarié	6	5	5	9	3	6
CDI, Fonctionnaire	68	67	68	60	70	65
Contrat aidé	5	4	5	7	5	6
Emploi à durée déterminée	15	21	18	13	21	18
Intérim	6	3	4	10	1	6
Salaire en emploi à la date de l'enquête :						
Jusqu'au SMIC	29	20	24	20	26	23
Plus que le SMIC	71	80	76	80	74	77
Durée du travail à la date de l'enquête :						
Temps plein	89	80	84	87	84	85
Temps partiel	11	20	16	13	16	15
<i>Souhaite travailler à temps plein</i>	58	58	58	85	69	73
Victime de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi	10	15	12	33	36	35

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 2017 de nationalité française avec une ascendance migratoire africaine ou sans ascendance migratoire, en emploi à la date de l'enquête.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Que deviennent-ils trois ans après être sorti du système éducatif ? L'écart brut de la part en emploi entre les jeunes avec ascendance migratoire africaine et la population majoritaire est de 17 points (tableau 2). Ainsi, ils ne sont que 55 % à être en emploi trois ans après être sorti du système éducatif, contre 72 % des jeunes sans ascendance migratoire. Tandis que pour ces derniers, il n'existe que peu de différences entre hommes et femmes, on note une légère différence en faveur des jeunes femmes avec une ascendance migratoire africaine, qu'il faut relativiser au regard de leur niveau de diplôme, bien supérieur à celui des jeunes hommes de même origine. Elles sont 13 % à être inactives trois ans après être sorties de formation initiale, contre 7 % pour les jeunes femmes sans ascendance migratoire. Les femmes des deux sous-populations de notre échantillon sont plus nombreuses à reprendre des études que les jeunes hommes. Un quart des femmes d'origine africaine est au chômage à cette date, contre seulement 15 % des jeunes femmes sans ascendance migratoire. Les jeunes hommes d'origine africaine sont, quant à eux, 37 % à être au chômage, soit un écart brut de 19 points avec les jeunes hommes sans ascendance migratoire.

Une fois en emploi, quelles sont leurs conditions d'emploi et de travail ? Parmi les jeunes qui occupent un emploi à la date de l'enquête, soit 3 ans après être sortis du système éducatif, les femmes d'origine africaine sont davantage en CDI ou fonctionnaire (70 % d'entre elles, contre 60 % pour les jeunes hommes de la même origine). Ces derniers sont davantage non-salariés, en contrat aidé ou intérimaires. L'intérim étant davantage

masculin, les jeunes hommes y sont en effet davantage représentés, avec une surreprésentation des jeunes descendants d'immigrés africains. Les femmes sont quant à elles surreprésentées dans les CDD, quelle que soit leur ascendance migratoire (21 % d'entre elles).

Près d'un quart des sortants du système éducatif en 2017 touche un salaire net mensuel inférieur ou égal au SMIC, il n'existe cependant pas de différences notables de salaire selon l'origine migratoire, ainsi que de différences en termes de temps de travail chez ces jeunes en début de carrière.

3. Typologie des trajectoires professionnelles

Grâce à l'analyse de séquences, suivie d'une classification hiérarchique ascendante, nous dégagons 6 groupes de trajectoires. Ces analyses reposent sur un suivi mensuel des sortants du système éducatif pendant 32 mois, depuis le mois de janvier 2018, et ce, jusqu'au mois de septembre 2020.

3.1. Le groupe d'accès rapide à l'emploi durable (36 % des descendants d'immigrés africains et 53 % des Français d'origine)

C'est le segment le plus important en nombre d'individus concernés. Cependant, la proportion des jeunes français sans ascendance migratoire appartenant à ce groupe est beaucoup plus élevée que celle constatée chez les jeunes français avec une ascendance migratoire africaine. Le groupe d'accès rapide à l'emploi durable correspond à une situation pérenne tout au long de la période d'observation : ils passent ainsi en moyenne 31 mois, sur les 32 mois observés en emploi de longue durée.

Un peu plus de 3/4 de ce groupe sont en CDI ou sont fonctionnaires. Ils sont moins souvent sur des contrats aidés ou intérimaires que dans les autres groupes, et moins souvent à temps partiel. Ce segment se distingue également par des rémunérations plus élevées.

À la différence de la sous-population des jeunes français d'origine, nous notons une surreprésentation des femmes parmi les jeunes d'origine africaine (57 % de femmes et 43 % d'hommes).

Avec près de 2/3 titulaires d'un diplôme équivalent à au moins un bac+2, le groupe d'accès rapide à l'emploi durable est le groupe le plus diplômé. Les jeunes descendants d'immigrés africains se distinguent cependant par la surreprésentation des titulaires d'un diplôme équivalent à un bac+5 *a minima* parmi cette sous-population. Ils sont également les plus nombreux à être sortants de l'apprentissage.

Parmi les jeunes français d'origine de ce segment, près d'1/5^e ont des parents dont la PCS est à dominante cadre¹, les enfants de parents dont la PCS est à dominante ouvrière sont les moins nombreux. Les jeunes d'origine africaine se distinguent ici par une surreprésentation de jeunes dont la PCS des parents est à dominante intermédiaire² ou employée.

On note une sous-représentation des jeunes résidants dans un QPV, même si cette proportion reste néanmoins élevée chez les jeunes descendants d'immigrés africains comparés à la population majoritaire (respectivement 32 % et 4 %).

3.2. Le groupe d'insertion difficile (20 % des descendants d'immigrés africains et 16 % des Français d'origine)

À la date de l'enquête, les individus de ce groupe sont surreprésentés parmi ceux exerçant une activité professionnelle, même si leur part reste nettement inférieure à celle constatée chez le groupe d'accès rapide à l'emploi durable. Un peu plus de la moitié des individus en activité de ce groupe occupent un emploi stable et près d'un quart sont sur des CDD. Sur les 32 mois observés, ce groupe occupe en moyenne 23 mois un

¹ L'intitulé à dominante cadre inclut les cadres et professions intellectuelles supérieures, actifs.

² Les ménages à dominante intermédiaire regroupent également certains ménages hétérogames de cadres.

emploi sans pour autant pouvoir s'y maintenir sur le long terme. Les membres de ce groupe sont les plus nombreux à s'inscrire au moins une fois à Pôle emploi ou à l'APEC. Le sentiment d'être victime de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi est très présent parmi ces jeunes et en particulier chez les Français descendants d'immigrés africains (41 % contre 15 % pour la population majoritaire).

Les hommes sont plus nombreux parmi les jeunes français d'origine africaine de ce groupe. Ils se distinguent également par la surreprésentation des titulaires d'un bac+2 ou bac+4 et de ceux ayant des parents avec une PCS à dominante ouvrière (40 %) ou un parent ouvrier ou employé (28 %).

3.3. Le groupe d'alternance emploi-chômage (9 % pour les deux sous-populations)

Les individus de ce groupe passent la moitié de la période d'observation en emploi. Au moment de l'enquête, ils sont moins souvent en emploi que ceux des deux groupes précédents. Ils sont par ailleurs plus souvent en CDD ou intérimaires, et davantage à temps partiel (plus d'un quart). Les jeunes de ce groupe avec une ascendance migratoire africaine se caractérisent par une dominante masculine et une surreprésentation des diplômés de niveaux baccalauréat ou CAP-BEP.

Ils sont également, comme la classe d'insertion difficile, plus nombreux à avoir des parents avec une PCS à dominante ouvrière ou avec un parent ouvrier ou employé.

3.4. Le groupe de reprise d'études (6 % des descendants d'immigrés africains et 4 % des jeunes français d'origine)

Minoritaire, ce groupe réunit des individus qui se distinguent par un parcours marqué par une reprise d'études. Les individus de ce groupe consacrent en moyenne 12 mois à la formation. Ils sont moins nombreux à être en emploi à la date de l'enquête comparés aux membres des précédents groupes.

Les jeunes actifs sans ascendance migratoire du groupe de reprise d'études se distinguent par la part importante d'entre eux travaillant à temps partiel (29 %).

Ce segment est constitué d'une majorité de femmes, titulaires d'un diplôme équivalent à un baccalauréat. Les non-diplômés sont également nombreux dans ce groupe.

Les jeunes avec une ascendance migratoire africaine de ce groupe se distinguent par la surreprésentation des individus issus de familles favorisées, ils sont ainsi 21 % à avoir des parents dont la PCS est à dominante cadre.

3.5. Le groupe du chômage persistant (18 % des descendants d'immigrés africains et 11 % des Français d'origine)

Les membres de ce segment se retrouvent au chômage 25 mois en moyenne, sur les 32 mois observés. Ils passent tous au moins une fois par cet état, à l'inverse des autres groupes. Très peu occupent un emploi à durée indéterminée (16 % des descendants d'immigrés africains et 30 % des Français d'origine) à la date de l'enquête. Ils sont davantage recrutés sur des CDD ou en intérim. Chez les jeunes d'origine africaine, le temps partiel est très répandu et concerne un salarié sur deux.

L'inscription chez Pôle emploi ou l'APEC concerne 3/4 des individus. Les jeunes français d'origine de ce groupe déclarent plus souvent que les autres jeunes de leur sous-population être victimes de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi (21 %) Cela est peut-être lié à des caractéristiques non visibles dans nos données.

C'est le segment le moins diplômé parmi l'ensemble des groupes. Les hommes et les habitants d'un QPV sont également plus nombreux. Les jeunes sans ascendance migratoire se distinguent par une origine sociale

moins favorisée. Le parcours scolaire des jeunes de ce groupe est marqué par un redoublement plus fréquent avant l'entrée en 6^e et une orientation plus fréquente vers une seconde professionnelle.

3.6. Le groupe des inactifs (10 % des descendants d'immigrés africains et 6 % des Français d'origine)

Le parcours des individus de ce groupe est marqué par une sortie durable du marché du travail : ils restent inactifs pendant 26 mois en moyenne, sur les 32 mois observés. Ils sont ainsi les moins nombreux à être en emploi au moment de l'enquête. Ceux qui exercent une activité professionnelle sont plus souvent recrutés moyennant un contrat aidé.

Les non-diplômés sont davantage représentés au sein de ce groupe. Ils sont également plus nombreux à avoir des enfants. Les jeunes avec une ascendance migratoire africaine se distinguent par une présence plus marquée de femmes (61 % contre 50 % pour les jeunes sans ascendance migratoire), de titulaires d'un CAP-BEP (18 % contre 11 %) et d'habitants d'un QPV (50 % contre 9 %). Leurs parents ont plus souvent une PCS à dominante indépendante ou inactive.

Après avoir mis en évidence différents groupes de trajectoires de plus ou moins bonne qualité au cours des premières années de vie active, selon l'ascendance migratoire, nous cherchons à étudier l'effet du genre sur l'appartenance au groupe de trajectoires de très bonne qualité – celui de l'accès rapide à l'emploi durable – à caractéristiques comparables, pour chaque groupe de population.

4. L'effet du genre sur la probabilité de s'inscrire dans une trajectoire d'accès rapide à l'emploi durable selon l'ascendance migratoire des jeunes

Nous avons estimé deux modèles successifs, en mobilisant des régressions logistiques, afin de mesurer l'effet du genre couplé à l'ascendance migratoire sur le fait d'appartenir à une trajectoire de bonne qualité, synonyme d'accès rapide et durable à un emploi. Le modèle 1 évalue la probabilité pour les femmes descendantes d'immigrés africains, les hommes avec la même origine, ainsi que pour les femmes sans ascendance migratoire d'accéder rapidement à un emploi durable tout en contrôlant des caractéristiques individuelles (le niveau de diplôme, la profession et la catégorie socioprofessionnelle [PCS] dominante des parents...), tandis que le modèle 2 contrôle en sus le fait d'avoir effectué sa dernière année de formation par apprentissage, d'avoir redoublé avant la 6^e ou encore d'avoir interrompu ses études.

Nos deux modèles mettent en évidence un effet négatif et significatif d'être une femme, quelle que soit l'ascendance migratoire (africaine ou sans), comparée aux hommes sans ascendance migratoire, sur la probabilité d'accéder à une trajectoire de bonne qualité. L'effet est plus important pour les femmes descendantes d'immigrés africains. Les hommes avec la même ascendance migratoire subissent également un effet négatif et significatif sur la probabilité d'accéder à une trajectoire de bonne qualité en début de carrière, comparés aux hommes issus de la population majoritaire. Cette analyse confirme l'impact négatif du genre et de l'origine géographique durant les premières années de vie active. Les autres caractéristiques permettent de réduire les inégalités préexistantes : un haut niveau de diplôme reste un facteur de bonne insertion professionnelle, comme une origine socio-économique favorisée ou une localisation résidentielle en Île-de-France. *A contrario*, être originaire d'un QPV, avoir redoublé avant la 6^e ou avoir interrompu ses études affecte négativement le fait de s'insérer dans une trajectoire de bonne qualité. L'apprentissage a un effet positif sur la variable expliquée. Enfin, le fait d'avoir des enfants n'a pas d'effet significatif pour les femmes, mais a un effet positif et significatif pour les hommes.

Tableau 3 • Régression logistique de l'accès rapide à l'emploi durable selon le genre et l'ascendance migratoire

Variables	Modèle 1	Modèle 2
Constante	0,002	-0,123***
Sexe et origine (réf. Homme sans ascendance migratoire)		
Femme avec ascendance migratoire	-0,555***	-0,485***
Homme avec ascendance migratoire	-0,602***	-0,552***
Femme sans ascendance migratoire	-0,138***	-0,088***
Enfant(s)		
Femme ayant des enfants	0,009	-0,009
Homme ayant des enfants	0,581***	0,537***
Région d'habitation		
Île-de-France	0,087***	0,055***
Niveaux de diplôme (réf. bac)		
Non diplômés	-1,817***	-1,84***
CAP-BEP	-0,514***	-0,728***
Bac+2 au bac+4	0,751***	0,769***
Bac+5 et +	0,928***	0,971***
Avoir redoublé avant la 6 ^e		-0,077***
Sortie de l'apprentissage		0,74***
Interruption des études		-0,16***
PCS dominante du ménage (réf. PCS à dominante ouvrière)		
Indépendante	0,231***	0,207***
Cadre	0,017*	0,034***
Profession intermédiaire	0,015*	0,02**
Employée	0,085***	0,087***
Employée-Ouvrière	-0,153***	-0,15***
Inactive	-0,339***	-0,302***
Quartier de la politique de la ville à la sortie du système éducatif	-0,413***	-0,355***

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 2017 de nationalité française avec une ascendance migratoire africaine.

Significativité : *** 1 %, **5 %, *10 %.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Conclusion

Cet article étudie les effets croisés du genre et de l'origine géographique sur les parcours scolaires et les trajectoires professionnelles en début de vie active. Les jeunes français originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb présentent des origines sociales bien plus défavorisées, avec une PCS dominante des parents majoritairement ouvrière ou employée, que les jeunes français sans ascendance migratoire. Ils résident davantage dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville, où le taux de pauvreté est bien plus important. Cette sous-population reste de ce fait largement sous-dotée, avec des origines sociales

défavorisées, et cantonnée dans des quartiers populaires ségrégués. Concernant leur réussite scolaire, cette sous-population reste moins diplômée que les jeunes sans ascendance migratoire, mais elle présente des caractéristiques différenciées selon le genre. Les femmes sortent en effet davantage du système scolaire avec un diplôme, et en particulier de l'enseignement supérieur. Lorsque cette sous-population fait des études supérieures, ces dernières sont en grande majorité financées grâce aux bourses sur critères sociaux, complétées davantage pour les femmes par un emploi étudiant rémunéré. Les jeunes hommes français avec une ascendance migratoire africaine sont davantage orientés vers une seconde professionnelle, à la suite du collège, et redoublent davantage avant la 6^e, tandis que les jeunes femmes avec la même ascendance migratoire ont un taux d'interruption d'études plus important que leurs homologues masculins. Ces conditions initiales influent sur leur trajectoire en début de vie active, à la sortie du système éducatif.

Nous avons mis en évidence, grâce à une analyse de séquences, suivie d'une classification hiérarchique ascendante, 6 groupes de trajectoires d'insertion dans la vie active à la suite de la sortie de la formation initiale. Le groupe avec les trajectoires de meilleure qualité regroupe celles qui concernent l'accès rapide à l'emploi durable. On y trouve 36 % des jeunes français descendants d'immigrés africains, contre 53 % de jeunes français sans ascendance migratoire.

En estimant l'effet du genre et de l'origine migratoire de ces jeunes français sur le fait d'appartenir à la trajectoire de meilleure qualité avec un accès rapide à un emploi durable, nous montrons que si le genre reste un élément discriminant, l'origine géographique des parents a un impact plus important sur le fait d'accéder à une trajectoire de bonne qualité en début de carrière. Les femmes descendantes d'immigrés africains ont une probabilité moins importante d'accéder à une trajectoire de bonne qualité, comme leurs homologues masculins, comparés aux jeunes français d'origine. Les femmes sans ascendance migratoire ont également moins de chances d'accéder à un accès rapide et durable à l'emploi, mais l'impact négatif du genre est moindre que celui des descendants d'immigrés africains.

Bibliographie

- Abbott, A. & Forrest, J. (1986). Optimal matching methods for historical sequences. *Journal of Interdisciplinary History*, 16(3), 471-494.
- Abbott, A. & Tsay, A. (2000). Sequence analysis and optimal matching methods in sociology: Review and prospect. *Sociological Methods and Research*, 29(1), 3-33.
- Amossé, T. & Cayouette-Remblière, J. (2022). Une nouvelle nomenclature, la PCS Ménage. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 532-533, 139-157.
- Boutchenik, B. & Lê, J. (2017). Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés. Dans *Emploi, chômage, revenus du travail* (p. 21-33). Insee Références.
- Breda, T., Jacquemet, N., Laouénan, M., Rathelot, R., Safi, M. & Parraud, J.-S. (2022). La discrimination à l'embauche selon le sexe. *Rapport d'études Dares et Institut des politiques publiques*, 23.
- 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. & Issehnane, S. (2015). Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? *Céreq Bref*, 341.
- Challe, L., Chareyron, S., L'Horty, Y. & Petit, P. (2020). Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanal. *Rapport de recherche Tepp*, 2020-01.
- Dares, IPP et ISM Corum (2021). Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : Quels enseignements d'une grande étude par *testing* ? *Dares Analyses*, 67.

- 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.
- Gallot, F., Noûs, C., Pochic, S. & Séhili, D. (2020). L'intersectionnalité au travail. *Travail, genre et sociétés*, 44(2), 25-30.
- Lainé, F. & Okba, M. (2005). L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier. *Céreq Net.Doc*, 15.
- Minni, C. & Okba, M. (2023). Quelles situations sur le marché du travail des immigrés et des descendants d'immigrés en 2021 ? *Dares analyse*, 15.
- Robette, N. (2011). *Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires*. Paris : CEPED, coll. « Les clefs pour... ».
- Wieviorka, M. (1992). *La France raciste*. Paris : Seuil.

Annexe

Tableau 4 • Parcours scolaire des jeunes sortis du système éducatif en 2017 selon leur ascendance migratoire et leur genre

	Origine française			Origine africaine		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Parcours scolaire :						
Interruption d'études	12	13	12	13	21	17
Redoublement avant entrée en 6^e	15	12	13	27	17	22
Orientation après la 3^e :						
Une seconde générale ou technologique	47	60	54	33	53	43
Une seconde professionnelle	34	26	30	48	38	43
Une première année de CAP	17	12	15	16	7	12
Autre	2	2	2	4	1	2
Financement des études :						
Bourse sur critères sociaux	25	31	28	45	53	49
Bourse au mérite sur critère scolaire/universitaire	3	4	4	7	9	8
Contrat en alternance rémunéré	29	22	25	21	20	21
Emploi rémunéré, déclaré ou non	26	28	27	24	36	30
Stage rémunéré	21	22	22	13	18	16
Aide financière de la famille	57	60	59	42	49	46
Prêt bancaire personnel	7	7	7	4	8	6

Champ : ensemble des jeunes sortis du système éducatif en 2017 de nationalité française avec une ascendance migratoire africaine ou sans ascendance migratoire.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Analyse spatiale du sentiment de discrimination

Mathieu Bunel*

Introduction

Malgré son caractère illégal, des comportements discriminatoires subsistent de manière non marginale dans de nombreux pays aussi bien sur le marché du travail (Neumark, 2018 ; Lippens *et al.*, 2023) que sur celui du logement (Flage, 2018 ; Auspurg, 2019). La compréhension et la quantification de ces comportements sont largement documentées par la littérature économique (Bertrand & Duflo, 2017) en mobilisant diverses méthodes d'investigation pour administrer la preuve statistique de leur existence (Veenman, 2010).

La mesure subjective des discriminations constitue une approche complémentaire puisqu'elle permet de décrire et de caractériser les individus qui déclarent avoir vécu et/ou ressenti une telle expérience au cours de leur insertion ou de leur vie professionnelle¹.

Comme l'indiquent Biddle (2013) et Small *et al.* (2020), étudier le sentiment de discrimination est utile à l'analyse non pas pour appréhender le véritable niveau de discrimination existant sur un territoire² ou pour une période donnée, mais parce que ce sentiment affecte le comportement réel des agents économiques. Un individu, qui anticipe subir des discriminations sur le marché du travail, pourrait avoir tendance à moins s'investir dans son éducation ou à moins intensifier sa recherche d'emploi puisque l'estimation de ses revenus futurs tient compte du risque subjectif d'être discriminé (Charness *et al.*, 2020).

Plusieurs enquêtes en France³ et à l'étranger⁴ visent à préciser la proportion d'individus qui déclarent avoir subi une expérience de discrimination. Elles montrent que ce sont essentiellement les femmes (Lê *et al.*, 2022) et les individus issus de minorités (immigrés et descendants d'immigrés) avec des différences notables selon leur origine géographique qui se déclarent le plus souvent victimes de ces comportements. Toutefois, un point qui reste peu documenté, souvent faute d'un échantillon suffisant, est celui de l'hétérogénéité spatiale de la répartition de cette population⁵. L'identification de « clusters de discrimination » peut permettre d'expliquer une partie des écarts territoriaux sur les difficultés d'insertion professionnelle et de mieux cibler les politiques publiques locales.

L'enjeu de ce travail est de mobiliser cinq vagues⁶ de l'enquête Génération sur une période de 20 ans de 2001 à 2021 afin de disposer d'un échantillon suffisant pour identifier les zones où le sentiment de discrimination est le plus développé. Le maillage géographique retenu est celui de la zone d'emploi qui est le découpage le plus pertinent pour étudier le marché du travail local.

L'organisation de cet article est la suivante : la première partie présente les données mobilisées et expose la typologie de répondants retenue ; la deuxième partie décrit ces populations ainsi que leur insertion professionnelle. Une analyse cartographique permet de mettre en évidence les zones où se concentre ce

* Université de Bourgogne, laboratoires LEDi et EconomiX.

¹ Brinbaum (2022) propose d'analyser ces expériences en mobilisant l'enquête Génération 2010. Un travail similaire a été réalisé à l'aide des données de l'enquête Trajectoires et Origines (Teo) de l'Ined (Brinbaum *et al.*, 2015).

² Plusieurs travaux ont montré qu'il n'existait pas une correspondance exacte entre le sentiment de discrimination et le fait d'être discriminé. Cet écart peut conduire les individus à surestimer, mais également à sous-estimer les véritables comportements discriminatoires des employeurs (Blank *et al.*, 2004 ; Safi *et al.*, 2013 ; Small *et al.*, 2020).

³ En France, les différentes vagues de l'enquête Trajectoire et Origine (Safi *et al.*, 2013, Brinbaum *et al.*, 2013 ; Lê *et al.*, 2022), l'enquête Génération (Céreq, 2022).

⁴ Voir entre autres, les travaux mobilisant l'European Social Survey en Europe, Household Longitudinal Study pour le Royaume-Uni, Household, Income and Labour Dynamics in Australia (Hilda) en Australie.

⁵ De manière plus générale, ces différences spatiales restent peu documentées dans la littérature même par des auteurs qui utilisent des mesures objectives de la discrimination (Hanson *et al.*, 2014 ; Combes *et al.*, 2016 ; Bunel *et al.*, 2017 ; MacDonald *et al.*, 2018, Le Gallo *et al.*, 2019 ; Quillian *et al.*, 2019 ; Ramos *et al.*, 2020).

⁶ Certaines vagues n'ont pas été retenues voir *infra*.

sentiment de discrimination. La dernière partie identifiée à l'aide d'une analyse économétrique les variables qui expliquent cette concentration.

1. Les données mobilisées

1.1. La base issue des 5 vagues de l'enquête Génération

L'enquête Génération administrée par le Céreq a pour objectif d'analyser sur une périodicité de quatre à cinq ans l'insertion professionnelle d'un échantillon représentatif de sortants de formation initiale. Ces sortants, quel que soit leur niveau de formation, sont interrogés 3 ans après leur sortie.

Cette enquête comprend un volet formation initiale et un calendrier mensuel professionnel rétrospectif qui retrace la trajectoire d'insertion des répondants sur une période d'au moins 36 mois. Des questions complémentaires permettent de préciser la situation sociodémographique (âge, genre, origine appréhendée par le lieu de naissance de l'individu et de ses parents), professionnelle (situation sur le marché du travail, rémunération, nature de l'emploi occupé) et géographique (au niveau du département ou de la zone d'emploi) des répondants. Enfin, un court volet porte sur le sentiment de discrimination (voir encadré 1).

Encadré 1 • Sentiment de discrimination dans les différentes vagues des enquêtes Génération

Version G1998 – G2004 – G2010 – G2013 :

En fin de questionnaire, la question suivante est posée :

« Pour finir, une dernière question. Dans votre parcours professionnel depuis [date de sortie il y a 3 ans], estimez-vous avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche ? »

Cette question est suivie d'une précision sur la fréquence de ces expériences :

« C'est arrivé : une fois / plusieurs fois / très souvent ».

Et sur leurs causes supposées :

« Était-ce ? : À cause de :

- votre nom / la couleur de votre peau / votre accent / votre lieu de résidence (votre quartier) ? ;
- parce que vous étiez une femme / homme / orientation sexuelle / situation familiale ? ;
- une particularité physique (taille, poids...) / un handicap / un problème de santé ? ;
- votre look (piercing, couleur, ou longueur des cheveux) / autre raison ? ».

Notons que selon les vagues, certains items ont été ajoutés ou recodés *a posteriori*.

Version G2017 :

Pour cette vague, la formulation est légèrement différente de celle ci-dessus puisqu'elle inclut « et dans l'emploi ? » à la fin de la question. Cette différence peut conduire à un accroissement des réponses positives.

Les questions sur la fréquence et les causes n'ont pas été posées.

L'échantillon que nous avons constitué porte sur plus de 155 000 individus représentatifs de près 3,5 millions de jeunes soit 700 000 jeunes par vague. Il provient de cinq vagues d'enquête qu'il était possible d'empiler sur

la période 2001 à 2021⁷. Ont été écartés de la base, les jeunes pour lesquels des informations sont manquantes et ceux résidant à l'étranger au moment de l'enquête⁸.

Afin d'analyser les populations qui se déclarent victimes de discrimination, nous proposons une typologie reposant sur 10 catégories en nous appuyant sur les résultats des travaux de Brinbaum (2022), Jugnot (2023) et Lê *et al.* (2022). Elle comprend⁹ :

- les jeunes hommes de nationalité française nés en France hexagonale sans ascendance étrangère (SAE), ne résidant pas dans un quartier politique de la ville (QPV), (noté SAE-non-QPV-H par la suite) ;
- les jeunes femmes ayant les mêmes caractéristiques (noté SAE-non-QPV-F) ;
- les jeunes Français sans ascendance étrangère résidant en QPV (SAE-QPV) ;
- les jeunes Français sans ascendance étrangère scolarisés dans les Dom en 6^e ou nés à l'étranger (noté SAE-Dom/étranger) ;
- les jeunes Français issus d'un couple mixte d'origine non africaine ou turque (noté Fr-parents mixtes non-AFR) ;
- les jeunes Français dont les parents sont tous les deux étrangers et d'origine non africaine ou turque (noté Fr-parents mixtes non-AFR) ;
- des immigrés d'origine non africaine ou turque (noté Immigrés non-AFR) ;
- des immigrés d'origine africaine ou turque (noté Immigrés AFR).

Encadré 2 • Définitions sur l'origine retenue

– Immigré (Haut Conseil à l'intégration) : personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. (Origine déterminée en fonction du pays de naissance et non de la nationalité à la naissance).

– Descendant d'immigré de deuxième génération : personne née en France ayant au moins un parent immigré (par convention, l'origine du père est choisie). Plusieurs études montrent que l'origine dont sont issus les individus influence également leur situation. Ainsi, on distingue ceux d'origine africaine ou turque et les autres origines.

– Personne née dans un département/territoire d'outre-mer ou née française à l'étranger. Deux spécificités concernant ces deux groupes dans l'enquête Génération : les seconds sont peu nombreux et les premiers ne sont identifiables qu'imparfaitement puisque le département de naissance des individus n'est pas documenté. Ainsi sont considérés comme issus des DOM/TOM les jeunes ayant suivi l'année de 6^e dans ces territoires. Ce choix conduit à inclure des jeunes issus de parents métropolitains ayant travaillé dans ces territoires. C'est pourquoi nous avons fusionné cette catégorie avec celle de français ayant eu un enfant dans un pays étranger.

– Personne sans ascendance étrangère résidant en QPV : personne née en France, de parents français résidant au moment de l'enquête dans un quartier (prioritaire) de la politique de la ville (QPV), c'est-à-dire dans les zones urbaines les plus pauvres en utilisant les zonages en vigueur à la date de l'enquête. Avant 2017 on inclut dans ce groupe les zones urbaines sensibles (ZUS).

⁷ Dans ce travail nous n'avons pas retenu l'ensemble des 7 vagues d'enquêtes qui ont été réalisées sur la période par le Céreq. En effet, le travail de géolocalisation des répondants n'a pas été réalisé pour les vagues 2001 et 2007. C'est pourquoi elles ont été écartées. Notons par ailleurs que le champ des enquêtes Génération n'est pas totalement stable d'une vague à l'autre c'est pourquoi dans ce travail nous avons mobilisé les « bases comparables » construites par le Céreq et la pondération « Pondcomp » qui permettent d'équilibrer les vagues. Enfin, les personnes résidant à l'étranger au moment de la passation du questionnaire qui n'ont pas été exclues pour la vague 2017 ont été exclues de notre analyse.

⁸ Uniquement pour ceux de l'enquête 2017.

⁹ Notons que cette typologie ne permet pas d'appréhender aussi finement que l'on souhaiterait la dimension multifactorielle de la discrimination. La taille de la base de données ne nous a pas permis de croiser le genre avec les caractéristiques liées à l'origine ou encore de croiser l'origine avec le fait de résider en QPV. En effet l'analyse spatiale « structurelle-résiduelle » mobilisée dans la seconde partie de l'article nécessite une typologie ayant un effectif conséquent.

1.2. Découpage spatial retenu et sources complémentaires

La zone d'emploi qui constitue le découpage territorial retenu est définie par l'Insee comme un « *espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent [en se fondant] sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement* ». Ces zones offrent deux avantages : elles recoupent bien mieux les marchés du travail locaux que les découpages administratifs usuels (région, département ou communes)¹⁰ et elles sont de taille suffisamment large pour entreprendre une analyse statistique.

Pour caractériser les zones, plusieurs sources externes à l'enquête Génération ont été mobilisées :

La première est la typologie en 7 groupes (grandes agglomérations à forte concentration de fonctions métropolitaines ; autres grandes agglomérations et dotées de gros employeurs ; zones spécialisées dans l'industrie ; zones résidentielles ; zones à économie diversifiée ; zones spécialisées dans le tourisme ; zones spécialisées dans l'agriculture) constituée par Levy *et al.* (2020) qui caractérise l'orientation économique des zones d'emploi¹¹.

La seconde base est issue du travail réalisé par Piketty et Cagé¹² (2023) qui compile le vote des habitants de ces zones lors des différentes élections législatives au cours du XX^e siècle. Nous reprenons le regroupement en trois catégories proposé par ces auteurs qui distinguent les électeurs de droite, les électeurs de gauche et les électeurs du centre incluant le centre droit et le centre gauche. L'appariement ne pose pas de problème, puisque ces informations sont disponibles à la commune.

La dernière base de données provient des informations locales diffusées par l'Insee¹³ sur plusieurs indicateurs socio-économiques sur la période 1998 à 2022 :

1. Le taux de chômage annuel.
2. Le taux d'étrangers.
3. La taille de la population.
4. Le revenu moyen de la population.

2. Hétérogénéité individuelle et spatiale du sentiment de discrimination

2.1. Ampleur, évolution et causes du sentiment de discrimination

Globalement, sur l'ensemble de la période de 1998 à 2017, 12,7 % des jeunes interrogés déclarent avoir été victimes de discrimination. Ce pourcentage est relativement stable sur les vingt dernières années à l'exception d'une hausse notable en 2017 (voir tableau 1). Notons que la hausse observée en 2017 peut être liée à la formulation de la question qui portait, à la différence des autres enquêtes, sur la discrimination à l'embauche et en emploi et non exclusivement sur la discrimination à l'embauche (voir encadré 1).

¹⁰ Ce niveau agrégé confronte nos résultats au problème d'agrégation spatiale (en anglais, *Modifiable Areal Unit Problem* ou MAUP).

¹¹ La difficulté rencontrée est que cette nomenclature a été réalisée en utilisant le découpage par zones d'emploi de l'année 2020 et non de l'année 2010. Comme nous ne disposons pas des codes des communes de l'ensemble des répondants dans l'enquête Génération la stratégie suivante a été retenue : à l'aide de Mapinfo®, logiciel de cartographie, nous avons calculé la superficie commune aux deux découpages des zones d'emploi, celui de 2010 et celui de 2020. Lorsque cette superficie est supérieure à 75 % de la superficie de la zone d'emploi de 2010, nous lui avons associé la zone d'emploi 2020 correspondante. Pour les autres cas (plus d'une cinquantaine) qui se caractérisent par des chevauchements multiples, nous avons créé une catégorie supplémentaire à celle proposée par Levy *et al.* (2020).

¹² <https://unehistoireduconflitpolitique.fr/apropos.html>

¹³ <https://statistiques-locales.insee.fr/#c=zonage>

Tableau 1 • Évolution du sentiment de discrimination à l'embauche

	Total	Cohortes				
		1998	2004	2010	2013	2017
OUI	13 %	13 %	13 %	12 %	12 %	14 %
NON	86 %	86 %	87 %	87 %	87 %	85 %
NSP	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %
NR	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Effectif	155 293	54 845	33 377	29 130	17 056	20 885
Effectif pondéré	3 663 222	735 876	729 867	760 686	738 081	698 712

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

À l'instar de Brinbaum *et al.* (2015 ; 2022) et Jugnot (2023) mobilisant l'enquête Génération ou Lê *et al.* (2022) mobilisant l'enquête TeO, des différences très importantes apparaissent selon les groupes d'individus (voir graphique 1¹⁴). Ainsi, les jeunes immigrés ou les descendants de deuxième génération d'origine africaine ou turque déclarent dans près d'un tiers des cas avoir été victimes de discrimination. Ce taux est près de quatre fois moins important (8 %) pour le groupe de référence constitué de jeunes hommes sans ascendance migratoire, ne résidant pas dans un quartier politique de la ville, ne provenant pas des DOM¹⁵ et qui ne sont pas nés à l'étranger.

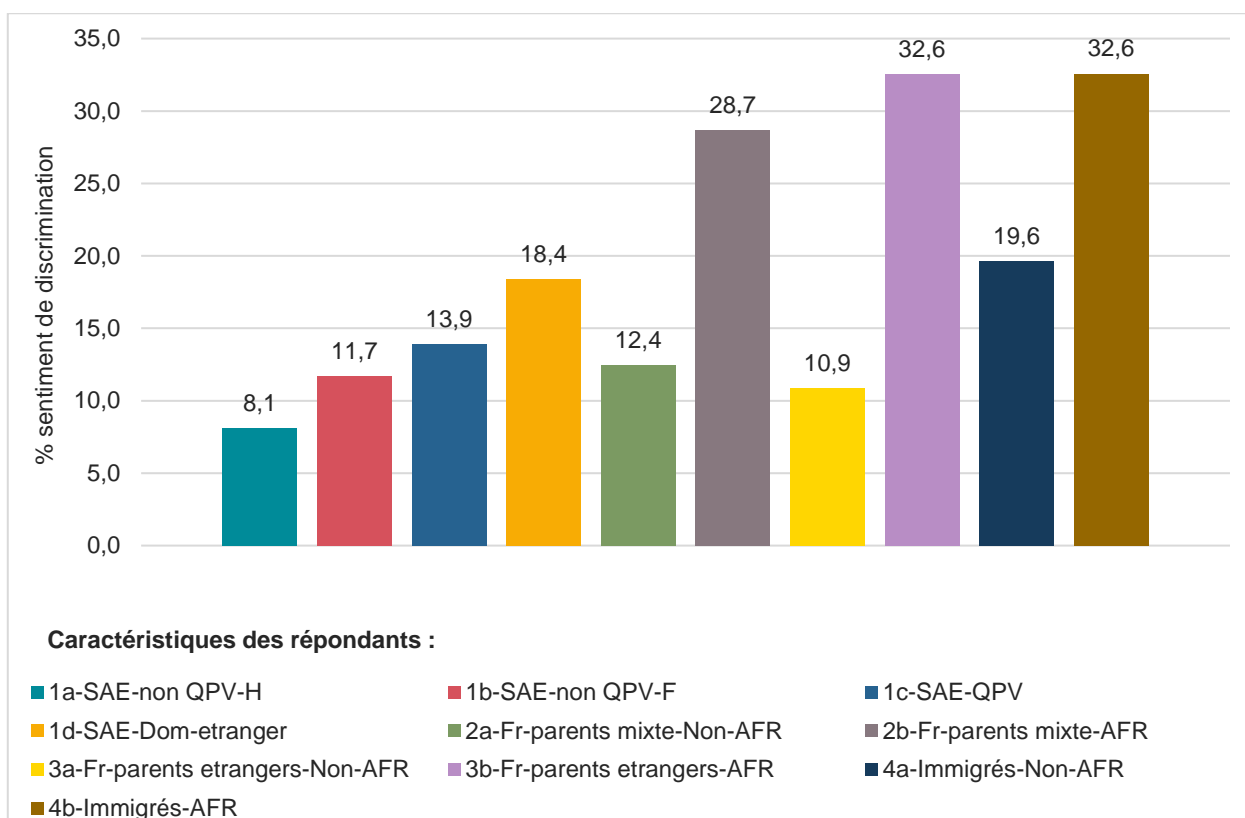
Pour le groupe de jeunes femmes sans ascendance migratoire, ce taux est nettement plus important puisqu'il s'établit à environ 12 %. Pour les Français ayant une ascendance étrangère et dont l'un ou les deux parents sont d'origine non africaine ou turque, ce taux est à peu près équivalent. En revanche, ce taux est de 7 points supérieur pour les immigrés d'origine non africaine et les jeunes issus des DOM ou nés Français à l'étranger.

Parmi les individus sans ascendance étrangère, un groupe peu étudié est celui qui réside en QPV qui déclare un niveau de discrimination près de deux fois plus élevé que celui exprimé par ceux qui ne vivent pas dans ces quartiers défavorisés.

¹⁴ Cette hétérogénéité n'est pas spécifique à la France (voir Lee *et al.* [2019] pour les États-Unis).

¹⁵ Approximé par le fait d'avoir été scolarisé en 6^e dans ces territoires.

Graphique 1 • Pourcentage de répondants déclarant avoir été victimes de discrimination en fonction de leur origine.



Lecture : dans les vagues de l'enquête Génération, 10,9 % des répondants de nationalité française dont les deux parents sont d'origine étrangère non africaine déclarent avoir été victimes de discrimination. Ce taux est de 32,6 % lorsque l'origine des parents est africaine.

Note : SAE = répondants de nationalité française sans ascendance étrangère ; H/F = répondants hommes et femmes ; Dom-étranger = répondants issus des départements d'outre-mer ou nés à l'étranger ; QPV = répondants résidant dans un quartier politique de la ville ou dans une zone urbaine sensible ; FR = répondants de nationalité française ; AFR = répondants français dont au moins un des parents est d'origine d'un pays africain ou répondants immigrés de cette zone géographique.

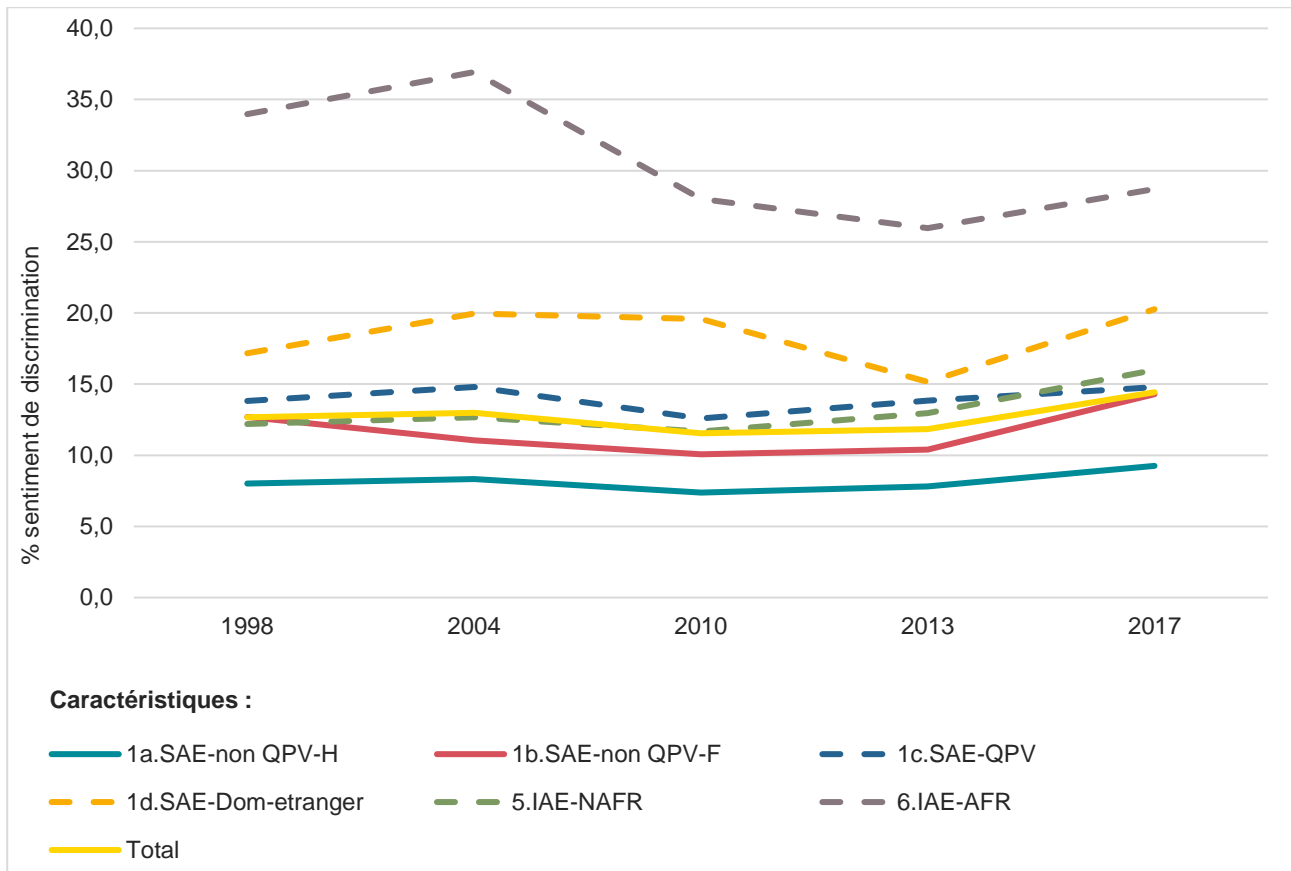
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le graphique 2 présente l'évolution du sentiment de discrimination pour différents groupes de 1998 à 2017. Afin de limiter les fluctuations d'échantillonnage qui risquent de biaiser la lecture de ce graphique, un regroupement en 6 catégories cohérent avec les résultats précédents a été retenu. On observe une hausse lors de la dernière vague de l'enquête pour l'ensemble de ces sous-catégories retenues. Ainsi qu'une très forte baisse de 2004 à 2013 pour les répondants ayant une ascendance étrangère d'origine africaine ou turque.

En dehors de la dernière vague, l'enquête Génération permet également de documenter la ou les causes de cette discrimination identifiée par les répondants (graphique 3). Celles-ci peuvent être liées à l'origine sociale ou géographique, au genre ou à la famille, à un handicap ou à des particularités physiques. Pour l'ensemble des années, l'origine et le lieu de résidence¹⁶ des répondants sont la cause qui est la plus fréquemment avancée dans près d'un cas sur deux (46,3 %). Cette cause est avancée dans plus de quatre cas sur cinq lorsqu'on se focalise sur les répondants immigrés ayant une origine africaine ou turque, issus des Dom ou nés français à l'étranger.

¹⁶ Les causes de discrimination incluses dans cette catégorie sont le nom, la couleur de peau, l'accent, le lieu de résidence (« votre quartier »).

Graphique 2 • Évolution du sentiment de discrimination selon les caractéristiques des répondants

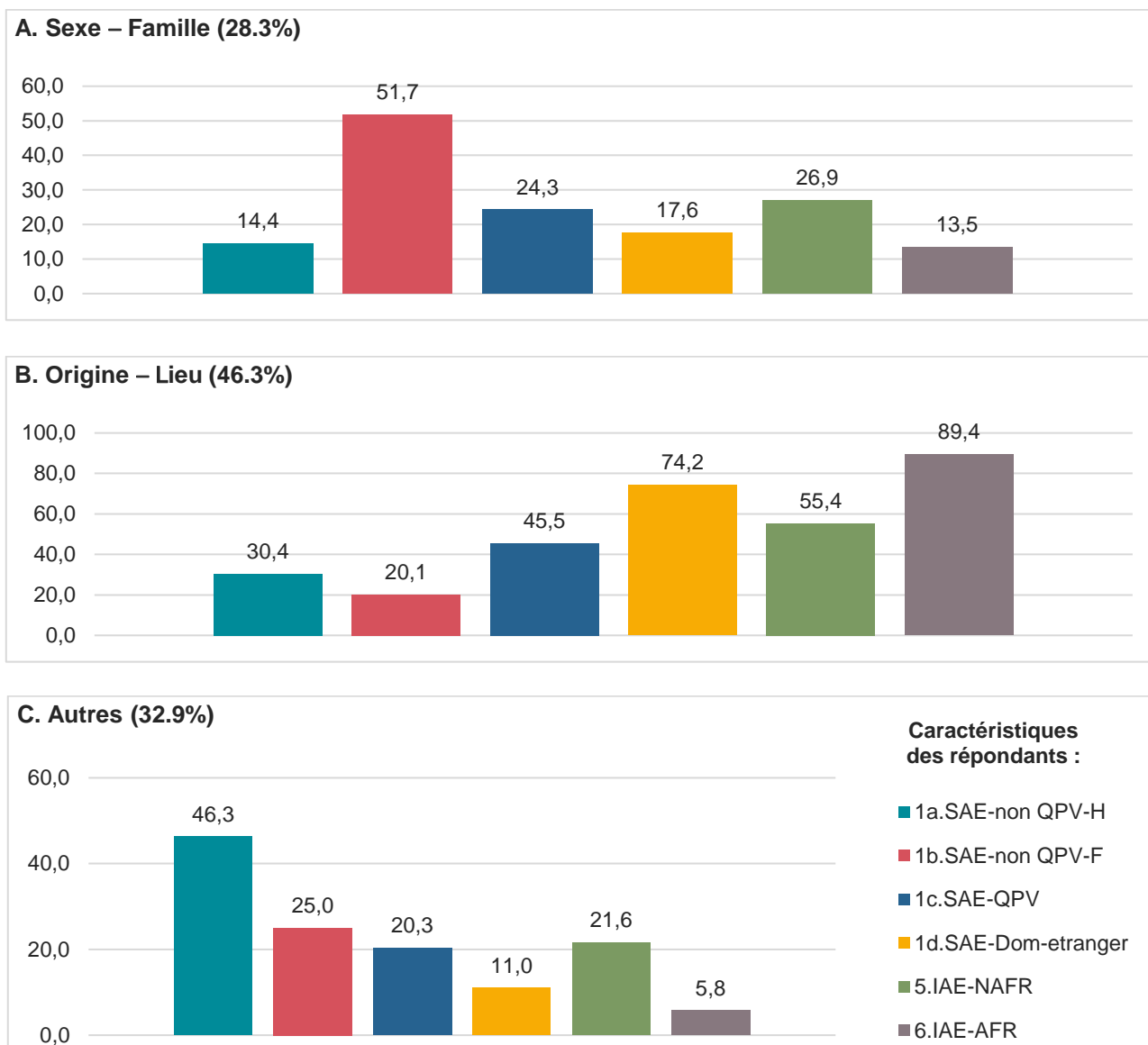


Lecture : en 2004 37 % des répondants de nationalité française ou immigrés d'origine africaine déclarent avoir été victimes de discrimination contre 26 % en 2013.

Note : les quatre premiers groupes sont identiques à ceux du graphique 1. IAE- sont des répondants de nationalité française ou immigrés ayant une origine non africaine (NAFR) ou africaine (AFR).

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Graphique 3 • Origines des répondants et causes du sentiment de discrimination



Lecture : parmi les hommes sans ascendance étrangère qui déclarent avoir été victimes de discrimination, 14,4 % l'imputent à leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur situation familiale et 30,4 % à leur origine ou à leur lieu de résidence.

Note : voir graphique 2 pour les caractéristiques des répondants.

Les groupes :

Sexe – Famille = parce que vous étiez une femme / homme / orientation sexuelle / situation familiale.

Origine – Lieu = votre nom / la couleur de votre peau / votre accent / votre lieu de résidence (votre quartier).

Autre = une particularité physique (taille, poids...) / un handicap / un problème de santé / votre look (piercing, couleur, ou longueur des cheveux) / autre raison.

Source : Céreq, enquêtes Génération, vagues 1998, 2004, 2010, 2013.

2.2. Sentiment de discrimination et situation professionnelle

Le tableau 2 expose l'insertion et la situation professionnelle des répondants selon le sentiment de discrimination. On observe une corrélation forte entre ces deux dimensions. Globalement, trois ans après la fin de leur formation, ceux qui déclarent avoir été discriminés sont moins souvent en emploi (de 6 à 13 points), occupent moins souvent des emplois en CDI et à temps plein et ont passé moins de temps en emploi au cours des 36 derniers mois avant leur interrogation.

Même si cette corrélation est forte, elle ne permet pas d'établir rigoureusement le lien de causalité entre ces deux dimensions. Les individus ayant connu des difficultés d'insertion peuvent justifier/expliquer celles-ci en déclarant avoir été victimes de discrimination que cela soit ou non le cas. Inversement, avoir été victime de discrimination (et le reporter dans l'enquête) peut conduire à avoir des difficultés d'insertion.

Tableau 2 • Insertion et situation professionnelle des répondants trois ans après la fin de leur formation selon leur sentiment de discrimination

	Tous			Répondants hors SAE		
	Déclarent sentiment de discrimination					
	NON	OUI	Écart	NON	OUI	Écart
Situation professionnelle						
Emploi	76 %	63 %	-13	66 %	59 %	-7
Chômage	14 %	25 %	11	22 %	28 %	6
Inactivité	4 %	6 %	2	7 %	7 %	0
Formation – reprise d'études – service national	6 %	6 %	0	5 %	6 %	0
Parcours professionnel 3 dernières années. Proportion du temps passé...						
En emploi	72 %	60 %	-12	62 %	57 %	-5
Au chômage	17 %	27 %	10	23 %	29 %	5
En inactivité	8 %	9 %	2	11 %	10 %	0
En études	3 %	4 %	0	4 %	4 %	0
Caractéristiques des emplois pour les personnes qui en occupent un						
Statut						
CDI, Fonctionnaire	63 %	50 %	-13	59 %	52 %	-8
Emploi à durée déterminée	18 %	23 %	4	18 %	19 %	1
Intérim	6 %	12 %	6	9 %	14 %	5
Contrat aidé	8 %	11 %	4	9 %	10 %	1
Non salarié	5 %	4 %	-1	5 %	5 %	0
Temps de travail						
Temps partiel	14 %	20 %	6	17 %	17 %	0
Temps plein	86 %	80 %	-6	83 %	83 %	0
Salaire mensuel (en €)						
Moyenne	1 480 €	1 350 €	-9 %	1 470 €	1 430 €	-3 %
Q1	1 100 €	960 €		1 060 €	1 000 €	
Médiane	1 380 €	1 250 €	-9 %	1 340 €	1 300 €	-3 %
Q3	1 750 €	1 600 €		1 750 €	1 720 €	

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

2.3. Différences spatiales

Le graphique 4 décrit l'écart à la moyenne de la proportion de répondants d'une zone d'emploi (ZE) qui déclarent avoir été victimes de discrimination (carte de gauche). Les zones en rouge correspondent à des ZE pour lesquelles le sentiment de discrimination est plus fréquent et les zones en bleu où il est moins fréquent que la moyenne. Globalement 57 % des ZE sont en bleu et 38 % en rouge, les ZE restantes en gris se situent autour de la moyenne. Les seuils de -3 et +3 permettent de définir les ZE ayant les valeurs les plus faibles/les plus fortes. 30 % des ZE (en bleu foncé) ont un niveau de discrimination moyen inférieur à 9,5 %. Un peu plus de 15 % des ZE (en rouge foncé) ont un niveau de discrimination d'au moins 15,5 %.

Cette carte met en lumière une nette différence entre l'ouest de la France composé de la Bretagne, des Pays-Loire, du nord et de l'est de la Nouvelle-Aquitaine, du nord de l'Occitanie, de l'ouest de la Normandie, de l'extrême ouest de l'Auvergne-Rhône-Alpes (Aura) et du nord des Hauts de France et les régions situées à l'est en incluant l'Île-de-France. Le premier groupe se distingue par rapport au second par une plus faible proportion d'individus déclarant avoir été discriminés de l'ordre de 6 à 10 points de pourcentage.

Toutefois, les ZE dans lesquelles la proportion de répondants ayant des origines étrangères est importante risquent de se caractériser par une proportion plus élevée de répondants ayant le sentiment d'avoir été discriminés. Pour annuler cet effet, le graphique 4 (carte de droite) expose les résultats obtenus à l'aide d'une analyse « *structurelle-résiduelle* » (ou *shift-share* en anglais¹⁷). Le résidu reporté est obtenu en calculant l'écart entre le niveau brut et le niveau que l'on observerait si les répondants regroupés selon leur origine localisés dans une ZE déclaraient un niveau de discrimination équivalent à celui observé au niveau national. Ce résidu est positif si dans une zone d'emploi ces différents groupes déclarent plus fréquemment avoir été discriminés. Il est négatif dans le cas inverse.

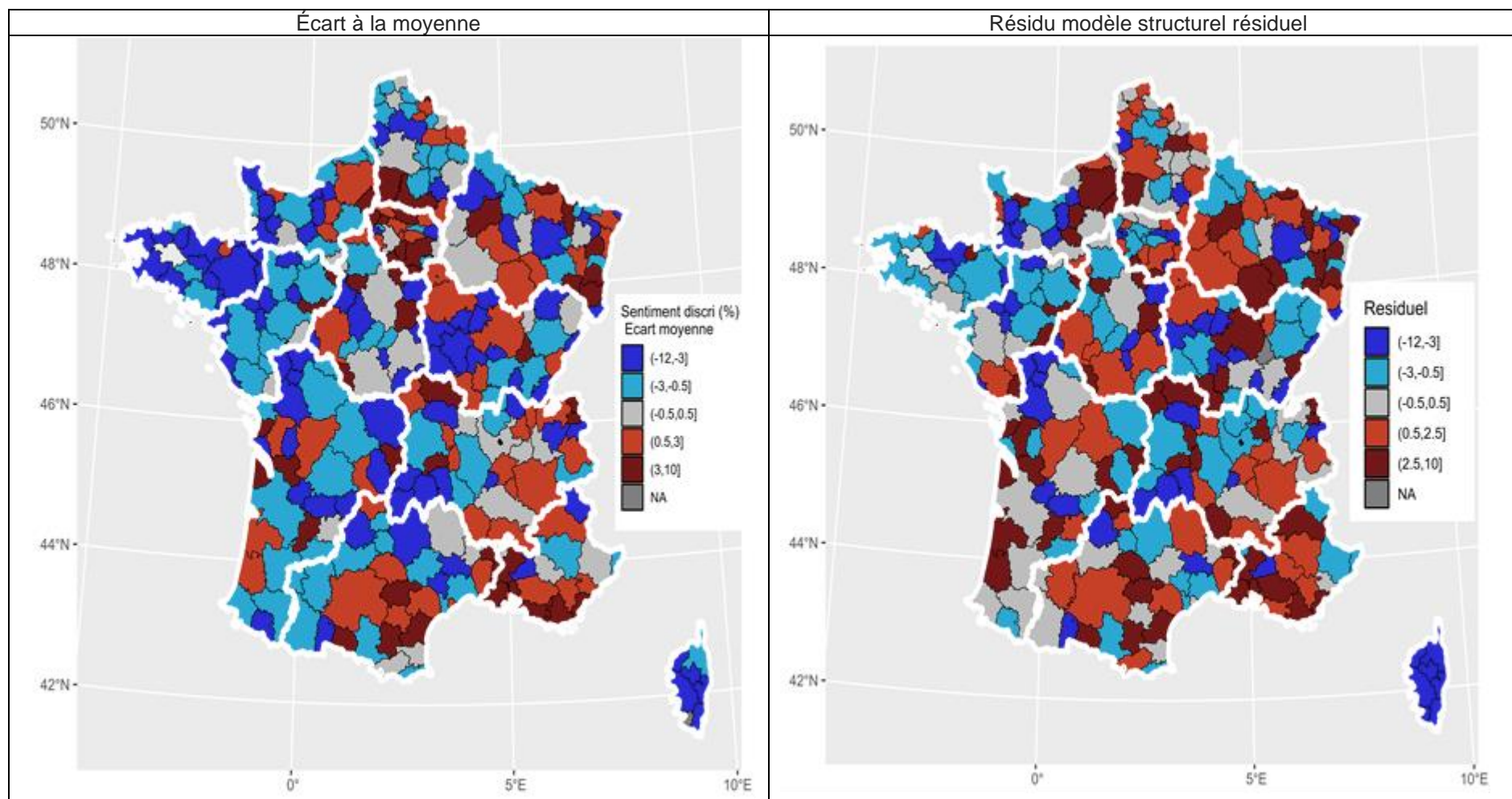
Cette analyse ne modifie pas le diagnostic pour la Bretagne, le Pays-Loire, l'Occitanie et l'Aura. En revanche, il a tendance à accentuer la situation déjà dégradée des régions Grand-Est, Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Paca) et l'est de la Normandie. Enfin, lorsque l'on tient compte de l'effet de composition, la Nouvelle-Aquitaine ne détonne plus par un taux de discrimination plus bas que la moyenne alors que la situation en Île-de-France s'améliore sensiblement.

3. Analyse économétrique

L'analyse précédente contrôle uniquement l'effet de composition lié à l'origine des répondants. Afin de prendre en compte les autres dimensions susceptibles d'affecter la probabilité de déclarer d'avoir été victime de discrimination, une analyse économétrique est réalisée. Les variables explicatives introduites sont l'année de l'enquête, le niveau de diplôme du répondant, son genre, sa situation familiale, son origine et les caractéristiques des zones d'emploi au moment de l'enquête. Le tableau A1 présente dans le détail les résultats de cette estimation et les graphiques 5 et 6 exposent les effets marginaux estimés.

¹⁷ Méthode introduite par Creamer (1943).

Graphique 4 • Sentiment de discrimination par zones d'emploi



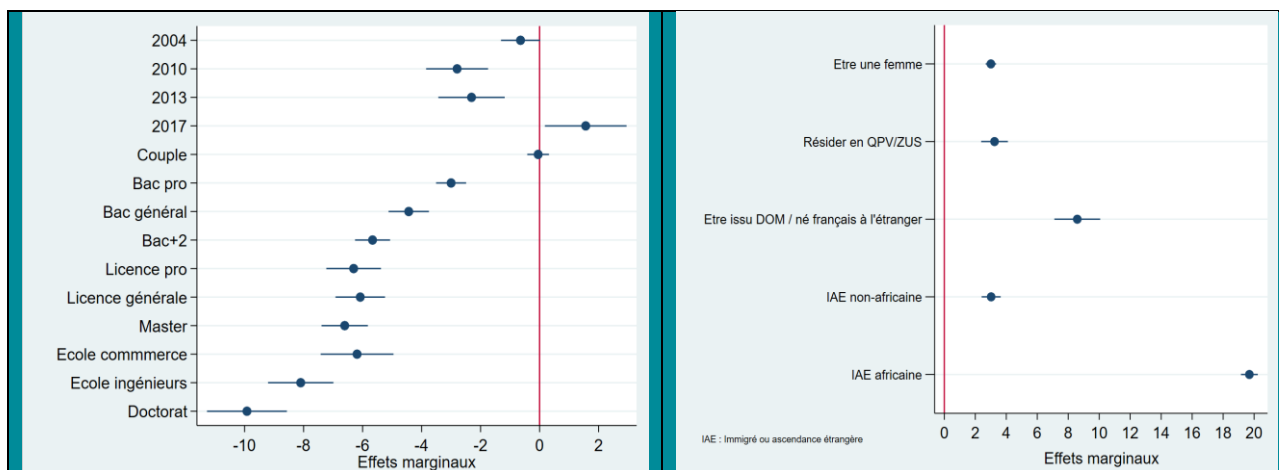
Note : pour le graphique de droite, certaines zones d'emploi ont été regroupées afin de disposer d'au moins 30 observations par zone. Les seuils de -3 et +3 retenus correspondent respectivement aux 20 % et 15 % des ZE ayant respectivement les valeurs les plus faibles fortes.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

3.1. Effets des caractéristiques individuelles

À l’instar des résultats obtenus à l’aide de l’enquête Trajectoires et Origines (TeO), relativement à 1998, le sentiment a augmenté en 2017 alors qu’il avait baissé en 2004 et 2013. Cette proportion a augmenté de 4 points de pourcentage entre les deux dernières vagues de l’enquête Génération. Comme le remarquent les travaux précédents, cette hausse peut être liée à deux phénomènes : une augmentation des traitements défavorables ou une plus grande sensibilité à la question des discriminations, notamment pour les femmes (Lê *et al.*, 2022).

Graphique 5 • Effets marginaux associés à la probabilité de déclarer avoir été victime de discrimination



Lecture : être une femme accroît toutes choses égales par ailleurs de 3 points de pourcentage la probabilité de déclarer être victime de discrimination par rapport aux hommes.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le niveau de formation semble jouer négativement sur le sentiment de discrimination. Plus les répondants sont diplômés, moins ils déclarent avoir été victimes de discrimination. Cette relation n’est toutefois pas linéaire. Il existe un écart particulièrement notable (de 4 points de pourcentage) entre ceux n’ayant pas eu le baccalauréat et les autres. Une baisse supplémentaire de 2 points de pourcentage est observée pour ceux ayant obtenu un diplôme du supérieur. Concernant le genre et l’origine, les résultats confirment ceux présentés dans la section précédente.

Être une femme, résider en QPV ou être immigré/avoir une ascendance étrangère non africaine ou turque, accroît de l’ordre de 3 points de pourcentage le sentiment de discrimination. En revanche, être issu d’un Dom ou être né Français à l’étranger multiplie par plus de deux cette probabilité.

L’élément le plus notable est sans conteste l’origine africaine ou turque des répondants. Cette dimension accroît de plus 20 points la probabilité de déclarer avoir été victime de discrimination aussi bien pour les immigrés que pour les Français de la seconde génération.

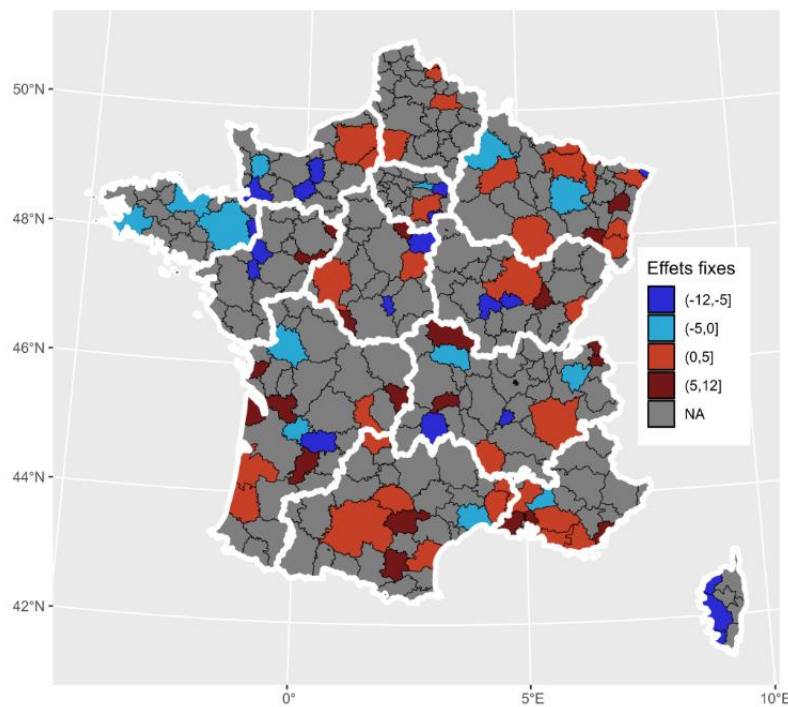
3.2. Spécificités spatiales

Le graphique 6 permet de cartographier les effets fixes, significativement différents de zéro, associés aux zones d’emploi obtenus à l’aide de l’analyse économétrique (Paris qui possède un niveau de discrimination de 13,5 % relativement proche de la moyenne nationale étant la zone de référence).

Les zones d'emploi des régions suivantes se distinguent par un effet fixe significatif et plus élevé (de l'ordre de 4 points de pourcentage) :

- Provence-Alpes-Côte d'Azur (Arles, Istres-Martigues, Aix-en-Provence, Salon-de-Provence, Avignon, Marseille-Aubagne, Nîmes) ;
- Bourgogne-Franche-Comté (Dole, Pontarlier, Dijon) ;
- Grand Est (Mulhouse, Colmar, Haguenau, Molsheim, Metz, Thionville, Forbach, Remiremont-Obernai, Châlons-en-Champagne, Chaumont-Langres) ;
- Île-de-France (Mantes-la-Jolie, Melun, Évry) ;
- Nouvelle-Aquitaine (Villeneuve-sur-Lot, Marmande, Rochefort, La Teste-de-Buch, Dax, Pauillac, Marmande, Brive-la-Gaillarde, Ussel) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (Grenoble, Aubenas, Moulins, Issoire) ;
- Occitanie (Toulouse, Albi, Castre, Limoux, Narbonne) ;
- Normandie (Rouen, Vernon) ;
- Hauts-de-France (Beauvais, Roubaix, Cambrai, Lille).

Graphique 6 • Effets fixes significatifs associés aux zones d'emploi



Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

3.3. Variables expliquant ces différences spatiales

Une analyse économétrique complémentaire permet d'identifier les variables qui influencent le fait d'être une zone d'emploi plus ou moins discriminante (voir tableau A1). Cette analyse souligne que la structure de l'électorat (notamment la proportion d'électeurs de droite), la proportion relative d'étrangers et le taux de chômage relatif de la zone d'emploi affectent positivement et significativement la probabilité de déclarer être victime de discrimination.

En mobilisant la classification des zones d'emploi de Levy (2020), les grandes agglomérations sans forte concentration de fonctions métropolitaines réduisent la probabilité d'observer des discriminations de l'ordre de 0.5 point de pourcentage par rapport à celles disposant d'une forte concentration de fonctions métropolitaines. En revanche, la spécialisation touristique, industrielle ou agricole de ces zones n'affecte pas cette probabilité.

Enfin nous avons testé si résider dans une zone où les autres jeunes ayant le même genre ou l'origine que le répondant déclarent être discriminés accroît la probabilité de déclarer subir une telle situation. Le tableau A1 indique que cette variable joue significativement et positivement, ce qui confirme l'existence de clusters spatiaux.

Conclusion

Le sentiment de discrimination exprimé par les sortants du système scolaire français varie fortement selon les caractéristiques des individus, notamment leur niveau de formation, leur genre et surtout leur origine géographique spécialement africaine ou turque.

Au-delà de ces dimensions individuelles, l'originalité de ce travail est de mettre en évidence l'existence de clusters spatiaux de discrimination, c'est à dire de zones d'emploi où le sentiment de discrimination est nettement plus important qu'ailleurs, y compris lorsque l'on contrôle d'un biais de composition des populations présentes dans ces zones.

D'après nos résultats, ces clusters se distinguent par la structure de leur électorat, le dynamisme de leur marché du travail, la proportion d'étrangers et leur statut d'agglomération. Des travaux complémentaires devront être réalisés afin de préciser le sens de cette causalité.

Bibliographie

- Auspurg, K., Schneck, A. & Hinz, T. (2019) Closed doors everywhere? A meta-analysis of field experiments on ethnic discrimination in rental housing markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(1), 95-114.
- Bertrand, M. & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. Dans A.V. Banerjee & E. Duflo (eds.) *Handbook of field experiments* (p. 309-393). Amsterdam : Elsevier North-Holland, coll. Hand-Books in Economics.
- Biddle, N. (2013). Comparing self perceived and observed labour market discrimination in Australia. *Economic Papers: A journal of applied economics and policy*, 32(3), 383-394.
- Blank, R.M., Dabady, M. & Citro, C.F. (2004). *Measuring racial discrimination*. Washington DC : The National Academies Press.
- Brinbaum, Y. (2022). 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 *et al.* (coord.). *Les catégories dans leur genre : genèses, enjeux, productions* (p. 251-293). Buenos Aires : Teseo Press.
- Brinbaum, Y. & Primon J.L. (2015). Les injustices et discriminations au travail vécues par les jeunes issus de l'immigration. *Connaissance de l'emploi. Le 4 pages du CEE*, 120.
- Bunel, M., Gorohouna, S., L'Horty, Y., Petit, P. & Ris, C. (2017). Ethnic discrimination in the rental housing market: An experiment in New Caledonia. *International Regional Science Review*, 42(1), 65-97.
- Cagé, J. & Piketty, T. (2023). *Une histoire du conflit politique. Élections et inégalités sociales en France, 1789-2022*. Paris : Seuil.
- Céreq (2022). *Quand l'école est finie : Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017. Résultats de l'enquête 2020*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Enquêtes » (n° 3).
- Charness, G., Cobo-Reyes, R., Meraglia, S. & Sanches, A. (2020). Anticipated discrimination, choices, and performance: Experimental evidence. *European Economic Review*, 127, 103473.

- Combes, P.-P., Decreuse, B., Laouenan, M. & Trannoy, A. (2016). Customer discrimination and employment outcomes: Theory and evidence from the French labor market. *Journal of Labor Economics*, 34(1), 107-160.
- Creamer, D. (1943). Shifts of Manufacturing Industries. Dans G.E. McLaughlin (ed.). *Industrial location and national resources* (p. 85-104). Washington D.C. : National Resources Planning Board, December 1942.
- Flage, A. (2018). Ethnic and gender discrimination in the rental housing market: Evidence from a meta-analysis of correspondence tests, 2006–2017. *Journal of Housing Economics*, 41, 251-273.
- Hanson, A. & Hawley, Z. (2014). Where does racial discrimination occur? An experimental analysis across neighborhood and housing unit characteristics. *Regional Science and Urban Economics*, 44, 94–106.
- Jugnot, S. (2023). L'accès à l'emploi des immigrés et enfants d'immigrés de la Génération 2017. *Céreq Bref*, 434.
- Le Gallo, J., L'Horty, Y., du Parquet, L. & Petit, P. (2019). Discriminations in access to housing: A test on urban areas in metropolitan France. *Economie et Statistique*, 513, 27-45.
- Lê, J., Rouhban, O., Tanneau, P., Beauchemin, C., Ichou, M. & Simon, P. (2022). En dix ans, le sentiment de discrimination augmente, porté par les femmes et le motif sexiste. *Insee Première*, 1911.
- Lee, R.T., Perez, A.D., Boykin, C.M. & Mendoza-Denton, R. (2019). On the prevalence of racial discrimination in the United States. *PLoS ONE*, 14(1).
- Levy, D., Dubois, M. & Lefebvre, M. (2020). L'orientation économique des zones d'emploi : entre spécialisation et diversification des économies locales. *Insee première*, 1814.
- Lippens, L., Vermeiren, S. & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315
- MacDonald, H., Galster, G. & Dufty-Jones, R. (2018). The geography of rental housing discrimination, segregation and social exclusion: New evidence from Sydney. *Journal of Urban Affairs*, 40(2), 226-245.
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799–866.
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A.H., Fleischmann, F. & Hexel, O. (2019). Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, 6, 467-496.
- Ramos, M., Thijssen, L. & Coenders, M. (2021). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1261-1284.
- Safi, M. & Simon, P. (2013). Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues. *Economie et statistique*, 464-466, 245-275.
- Small, M. & Pager, D. (2020). Sociological perspectives on racial discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 34(2), 49-67.
- Veenman, J. (2010). Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53(12), 1806-1823.

Annexe

Résultats détaillés de l'estimation du modèle économétrique

Tableau A1 • Probabilité de déclarer avoir été victime de discrimination

	Modèle à effets fixes	Modèle sans effets fixes
Année (réf. : 1998)		
2004	-0,75***	-0,80***
2010	-2,54***	-2,49***
2013	-2,18***	-2,07***
2017	0,74***	0,87***
Âge et couple		
Couple	-0,67**	-0,70**
Ln (âge)	9,13***	9,18***
Diplômes (réf. : inf. bac)		
Bac pro	-2,95***	-2,97***
Bac général	-4,42***	-4,44***
Bac+2	-5,63***	-5,65***
Licence pro	-6,21***	-6,26***
Licence générale	-5,98***	-6,04***
Master	-6,53***	-6,56***
École commerce	-6,10***	-6,06***
École ingénieurs	-8,01***	-8,01***
Doctorat	-9,80***	-9,84***
Origine (réf. : Fr hors QPV)		
Femme	2,66***	2,61***
Femme x couple	1,07***	1,11***
QPV/ZUS	3,25***	3,14***
Dom ou né français à l'étranger	8,66***	8,45***
Immigrés ou ascendance étrangère non africaine turque	2,94***	2,95***
Immigrés ou ascendance étrangère non africaine turque	19,64***	19,31***

Tableau A1 • (suite)

	Modèle à effets fixes	Modèle sans effets fixes
Caractéristiques des ZE		
Structure de l'électorat		
Écart à la moyenne électeur du centre	-	0,00
Écart à la moyenne électeur de droite	-	0,05**
Taux de chômage		
Écart à la moyenne du taux de chômage (ETXCHO)	-	0,18*
(ETXCHO) ²	-	-0,08***
Proportion d'étrangers		
Écart à la moyenne de la proportion d'étrangers (EPE)	-	0,11**
(EPE) ²	-	-0,02***
Cluster		
Pourcentage de répondants déclarant être victimes de discrimination dans la zone d'emploi	-	1,91***
Typologie des ZE de Levy (réf. : autres grandes agglomérations)		
Grandes agglomérations à forte concentration de fonctions métropolitaines	-	0,53*
Spécialisées dans l'agriculture	-	-0,06
Zones résidentielles		0,26
Zones spécialisées dans l'industrie		1,18**
Zones spécialisées dans le tourisme		0,40
Zones à économie diversifiée		0,29
Plusieurs types		0,41
Variable muette pour les ZE	OUI	NON
Variable muette pour les régions (13)	NON	OUI
Constante	-14,91***	-14,89***

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, être interrogé en 2010 réduit de 2.54 points de pourcentage la probabilité de déclarer être victime de discrimination. *** significatif au seuil de 1 %, ** de 5 % et * de 10 %.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

De la Génération 2010 à la Génération 2017

Jeunes issus des quartiers prioritaires : plus diplômés mais toujours confrontés à des inégalités d'insertion

Elsa Personnaz* et Arthur Félix W. Sawadogo**

Introduction

Les quartiers prioritaires de la ville (QPV) représentent des territoires où les difficultés, liées entre elles et autoentretenu, se combinent et présentent un effet de masse (Cour des comptes, 2022). La population résidante fait partie des plus défavorisées, le taux de chômage y est largement supérieur à celui des unités urbaines englobantes, et la jeunesse, souvent stigmatisée, est sous le feu des médias, notamment lors des émeutes urbaines.

Les pouvoirs publics mettent en place des dispositifs, pour certains récents, afin de soutenir l'accès à l'emploi des jeunes résidents. La plupart sont des outils de droit commun de la politique de l'emploi, qui ciblent entre autres ces populations. C'est le cas par exemple de la Garantie jeunes, remplacée en 2020 par le contrat d'engagement jeune (CEJ) dans le cadre du plan de relance gouvernemental « 1 jeune 1 solution ». D'autres mesures leur sont spécifiques, comme le dispositif des *emplois francs*, qui permet aux employeurs de bénéficier d'une aide de l'État en cas d'embauche d'un habitant des QPV. Expérimenté en 2018 sur une partie du territoire, ce dispositif a été généralisé en 2020 à l'ensemble des quartiers prioritaires. Il vient en complément du Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises (PaQte), un programme initié en 2018 par le ministère de la Cohésion des territoires. Sur le versant de la formation, les cités éducatives proposent une alliance des acteurs éducatifs dans les QPV qui vise à intensifier les prises en charge éducatives des enfants et des jeunes.

Dans le contexte de ces mesures¹, comment évoluent les inégalités sociales et d'insertion des jeunes résidents des quartiers prioritaires ? Plusieurs études ont été conduites sur le sujet, certaines par l'Observatoire national de la politique de la ville (ONPV) ou le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) (Couppié & Gasquet, 2011 ; Couppié, Dieusaert & Vignale, 2020). C'est dans ce cadre que s'inscrit cette présente étude, qui propose ainsi de mettre à jour le panorama des inégalités sociales et d'insertion des jeunes en début de carrière, au regard du lieu de résidence. Elle s'interroge sur l'évolution de la structure sociale et scolaire des jeunes des QPV, puis de leurs conditions d'insertion à l'issue des études. Connaissent-ils une meilleure situation que leurs aînés entrés quelques années plus tôt sur le marché du travail ? Assiste-t-on à une hausse des disparités d'insertion entre ces jeunes et les autres, en particulier leurs homologues résidant hors QPV dans les unités urbaines environnantes², ou au contraire à une réduction de ces inégalités au fil du temps ? Les effets territoriaux sur l'accès à l'emploi, mis en lumière auparavant par Couppié (2013) sur d'anciennes cohortes de jeunes, s'observent-ils toujours sur ceux entrés récemment sur le marché du travail ? Quelle est leur ampleur ?

Pour répondre à ces questions, nous mobilisons les données des enquêtes Génération du Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq), réalisées auprès des jeunes sortis du système éducatif en 2010 et 2017. Ces données permettent de savoir si les jeunes sortants de formation initiale résidaient, au moment où ils terminent leurs études, dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. La richesse des informations recueillies dans ces enquêtes offre également la possibilité de dresser le profil sociodémographique et scolaire

* Chargée d'études au DEEVA (Céreq), Marseille.

** Chargé d'études au DEEVA (Céreq), Marseille ; chercheur associé à l'Institut de recherche sur l'éducation (IREDU).

¹ Il ne s'agit pas ici de les évaluer.

² Par commodité et pour faciliter la lecture, ces jeunes seront appelés « voisins » dans la suite du texte. Ce terme doit être pris dans le sens de voisins géographiques à ceux de notre population d'intérêt.

des jeunes des QPV, puis de comparer, pour chaque cohorte, leur insertion à celle des autres jeunes durant leurs premières années de vie active.

Cet article est structuré en quatre grandes parties. La première décrit de manière détaillée les données ainsi que la méthodologie utilisée pour identifier les potentiels « effets territoriaux ». La deuxième propose de brosser le portrait social et le parcours de formation des jeunes issus des QPV en les comparant aux jeunes résidant en dehors de ces quartiers, en particulier à ceux et celles originaires d'une unité urbaine contenant au moins un QPV. La troisième partie confronte les conditions d'insertion des premiers à celle des seconds, et leurs évolutions entre les deux Générations. La dernière partie propose enfin de décrire et discuter l'ampleur des effets territoriaux dans les inégalités d'insertion observées, au cours de la période étudiée.

1. Données et méthodologie

Cette étude mobilise les données comparables des enquêtes Génération menées par le Céreq auprès de jeunes sortis du système éducatif en 2010 et 2017 et interrogés trois ans après la fin de leur formation initiale, donc respectivement en 2013 et 2020. L'identification de la résidence dans un QPV à la fin des études a été rendue possible grâce à une opération de géoréférencement réalisée avec le concours de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), dans le cadre d'un partenariat noué avec le Céreq³. La géographie de la politique de la ville ayant été redéfinie en 2014, les adresses de la Génération 2010 ont été à nouveau géocodées au niveau des QPV à des fins de comparabilité avec la Génération 2017. Ainsi, trois types de publics peuvent être identifiés au sein de notre population : 1) les jeunes qui résidaient à la fin de leurs études dans le périmètre défini par un QPV de la loi de 2014 ; 2) ceux et celles demeurant en dehors des QPV, mais dans une unité urbaine possédant au moins un QPV ; 3) les jeunes habitant dans une unité urbaine (UU) ne possédant pas de QPV ou hors d'une unité urbaine.

Le profil des jeunes des QPV et leurs conditions d'insertion seront comparés à la situation des jeunes de la deuxième catégorie. Les données concernant la troisième catégorie identifiée ne seront pas présentées dans les tableaux, cette catégorie regroupant des jeunes aux situations très contrastées (urbains, ruraux...) et vivant dans des contextes locaux pas forcément comparables. La colonne « ensemble » concerne en revanche l'ensemble de la population, y compris cette troisième catégorie.

Pour cette étude, nous avons exclu de notre population les jeunes résidant à l'étranger lors de leur dernière année de formation, et ceux dont on ne disposait pas d'informations permettant d'identifier leur lieu de résidence à ce moment-là. L'échantillon d'analyse comporte ainsi au total 50 800 jeunes enquêtés, représentatifs des près de 1,5 million de jeunes sortants du système éducatif sur les deux Générations cumulées, dont 5 700 résidaient dans un QPV au moment de quitter le système scolaire et 27 300 constituaient leurs voisins, soit des jeunes résidant hors QPV dans une unité urbaine comportant des QPV (tableau 1).

Tableau 1 • Effectifs de la population d'étude, selon le lieu de résidence et la Génération

	QPV			Hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV		Hors QPV, dans une unité urbaine qui ne possède pas de QPV		Ensemble	
	Non pondérés	Pondérés	% (données pondérées)	Non pondérés	Pondérés	Non pondérés	Pondérés	Non pondérés	Pondérés
G2010	2 500	73 500	9 %	15 700	399 700	11 400	305 300	29 600	778 400
G2017	3 200	72 800	10 %	11 600	402 500	6 400	223 800	21 200	699 100
Total	5 700	146 300		27 300	802 200	17 830	529 100	50 800	1 477 500

Champ : ensemble de la population. N.B. les effectifs sont arrondis à la centaine près.

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 2010 et Génération 2017 interrogées à 3 ans.

³ Dans le cadre de ce partenariat, l'ANCT a financé une extension d'échantillon concernant les jeunes qui résidaient en QPV à la fin de leurs études en 2017.

L'un des principaux enjeux de ce travail est de distinguer, parmi les difficultés rencontrées par les jeunes des QPV sur le marché de l'emploi, celles qui émaneraient des facteurs sociodémographiques et scolaires de celles qui relèveraient d'autres facteurs non pris en compte, et notamment des effets territoriaux. Pour cela, nous appliquons une méthode de décomposition semblable à celle utilisée par Couppié (2013) sur les jeunes sortants des Générations 1998 et 2007. Cette méthode présente des similitudes avec celle introduite par Oaxaca (1973) et Blinder (1973) dans les années soixante-dix pour examiner les disparités de salaires entre les hommes et les femmes, puis largement reprise ou étendue dans de nombreux travaux examinant sous de multiples formes les inégalités ou discriminations qui s'opèrent sur le marché du travail. Le principe de cette méthode consiste à décomposer les différences constatées entre les deux groupes identifiés en une partie qui est expliquée par des caractéristiques sociales différenciées (écart lié à un effet de composition ou de dotation), et une part inexpliquée (Boutchenik *et al.*, 2019), susceptible de provenir des différences de traitements de la part des employeurs, à caractéristiques sociales données. Le modèle de décomposition appliqué dans cette étude est décrit dans l'encadré ci-dessous.

Encadré 1 • Méthodologie

Afin de distinguer les disparités qui seraient attribuables aux inégalités sociales et scolaires de celles qui relèveraient d'un « effet quartier », nous modélisons d'abord, et ce pour chaque cohorte étudiée, la probabilité d'occuper un emploi trois ans après la fin des études dans le groupe des jeunes urbains voisins des résidents de QPV. À cet égard, nous retenons les variables explicatives suivantes : le genre ; le fait d'avoir au moins un enfant ; l'origine sociale (appréhendée par la situation et la catégorie socioprofessionnelle des parents au moment de l'enquête) ; l'origine migratoire (appréhendée par le lieu de naissance et la nationalité des parents et de l'individu) ; le fait d'avoir redoublé avant l'entrée en classe de 6^e ; le plus haut diplôme obtenu à l'issue de la formation initiale et la spécialité de formation associée à ce diplôme ; le fait d'avoir préparé ou non une formation par un contrat d'apprentissage.

Ensuite, nous appliquons les paramètres estimés de ce modèle à notre public cible, c'est-à-dire aux jeunes résidant dans un quartier prioritaire à la fin de leurs études. On obtient ainsi pour ces derniers un taux d'emploi au moment de l'enquête estimé attendu, qui est différent du taux observé. L'écart entre les deux taux constitue le taux résiduel, autrement dit l'écart inexpliqué contenant tous les effets inobservés, dont les effets territoriaux.

2. Niveau de diplôme : un écart qui se réduit aux extrêmes

Les jeunes résidant dans un QPV au moment de leur sortie du système éducatif représentent près de 10 % de la Génération 2017, soit la même proportion que dans la Génération 2010. Leur profil sociodémographique est spécifique, et consubstantiel à ces quartiers définis à partir d'un critère de revenu par habitant⁴. Ils sont plus souvent d'origine défavorisée : que ce soit dans la Génération 2010 comme dans celle sortie du système scolaire en 2017, plus de six sur dix ont leurs deux parents ouvriers ou font partie d'un ménage monoactif employé/ouvrier ou inactif, contre trois sur dix pour les autres jeunes urbains (tableau 2). Ils sont également plus nombreux à être enfant de deux parents nés à l'étranger (29 % *versus* 13 % de leurs voisins) ou à être eux-mêmes nés à l'étranger. Les premiers voient leur proportion diminuer entre les deux Générations, signe de l'arrivée progressive sur le marché du travail de descendants d'immigrés de troisième génération, d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne (Insee, 2023).

Leur parcours scolaire et, *in fine*, le plus haut diplôme obtenu au cours de la scolarité portent la marque de ces caractéristiques. En effet, les inégalités sociales dans l'accès au diplôme ne se réduisent pas (Peugny, 2020) et, si les écarts diminuent, les immigrés et enfants d'immigrés, notamment d'Afrique, conservent des niveaux de diplôme inférieurs à ceux de la population indigène (Jugnot, 2023). À ces caractéristiques individuelles s'ajoutent des facteurs spécifiques au territoire, relatifs par exemple à des conditions d'éducation dégradées, qui peuvent entraver la scolarité des jeunes des QPV, ou encore des phénomènes « d'autocensure scolaire » observés pour les jeunes d'origine modeste (Guyon & Huillery, 2014).

⁴ Soit une surreprésentation forte des habitants disposant d'un revenu inférieur à 60 % du revenu médian national.

Bien que plus diplômés que ceux de la Génération précédente, les jeunes résidant en QPV de la Génération 2017 le sont toujours moins que leurs « voisins ». Un quart d'entre eux sortent du système éducatif sans aucun diplôme, soit 2,5 fois plus que les autres jeunes citoyens. Cette part est en diminution (un tiers des jeunes de la Génération 2010 étaient dans ce cas), comme sur l'ensemble de la population. Pour autant, c'est pour cette catégorie que le différentiel entre les jeunes résidants en QPV et leurs « voisins » reste le plus important (+16 points).

Leurs difficultés scolaires sont précoces dans les parcours : malgré une politique générale de baisse des redoublements, 23 % des jeunes de QPV ont redoublé avant l'entrée en 6^e, une proportion quasi identique à celle de la Génération précédente, alors qu'elle est passée de 15 % à 11 % parmi leurs voisins. En fin de troisième, nombreux sont ceux qui se heurtent au mur de ce palier d'orientation. Après la troisième, 75 % de ceux qui n'entreront pas dans l'enseignement supérieur s'étaient engagés dans la voie professionnelle, un pourcentage qui n'évolue pas d'une Génération à l'autre, et qui est supérieur de 10 points à celui de leurs homologues urbains. 71 % des jeunes de QPV sont sortis de formation initiale avec au mieux un diplôme du secondaire (CAP-BEP ou baccalauréat), contre 46 % pour leurs voisins. Ils sont proportionnellement plus nombreux à être diplômés de CAP (+6 points), et de bac pro, la part des premiers se réduisant entre les deux Générations du fait de la réforme de la voie professionnelle survenue en 2009. La part cumulée des bacs généraux et technologiques ne se distingue pas vraiment selon le lieu de résidence.

29 % des jeunes de QPV de la Génération 2017 sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, et 13 % d'un diplôme de niveau bac+5 et plus. Ces parts, bien que toujours très en deçà de celles des autres jeunes urbains (54 %, dont la moitié est diplômée du supérieur long), sont néanmoins en progression, notamment au niveau du master. L'accès aux filières sélectives (écoles de commerce et d'ingénieur) progresse également, mais demeure l'exception (3 % de la cohorte).

La surreprésentation en bac pro des lycéens des QPV limite les ambitions d'orientation après le bac. Mais même les élèves des QPV en bac général ayant obtenu une mention candidatent moins souvent en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE). Pour autant, les travaux de Boulet *et al.* (2019), concluent à l'absence d'effet propre du quartier dans la candidature en classe préparatoire, une fois prises en compte les caractéristiques individuelles et scolaires, dont l'origine sociale.

Enfin, l'accès aux formations en apprentissage est moins répandu dans les QPV, alors que les diplômés du secondaire professionnel, niveau auquel l'apprentissage est encore plus fréquent, y sont proportionnellement plus nombreux. Plusieurs facteurs se combinent pour expliquer ces chiffres : discriminations, éloignement de l'entreprise ou du CFA, manque de place dans la spécialité choisie, mais aussi le manque d'accompagnement des jeunes lors des phases d'orientation et de recherche d'un apprentissage (Personnaz & Sawadogo, 2023).

Ainsi, en dépit d'une tendance générale à la hausse du niveau de diplôme, les jeunes des QPV restent en moyenne moins dotés que les autres en termes de bagage scolaire au moment de quitter la formation initiale pour la vie active.

Tableau 2 • Caractéristiques sociodémographiques des jeunes selon le lieu de résidence et la Génération (%)

	QPV		Hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV		Ensemble*	
	G10	G17	G10	G17	G10	G17
Part de femmes	47	52	51	50	49	50
Part de parents (au moins un enfant en 2020)	13	15	11	10	11	10
Origine sociale**						
Favorisée	3	5	16	18	11	14
Intermédiaire	32	31	50	47	49	45
Défavorisée	63	60	33	32	39	38
Non codée	2	4	1	3	1	3
Origine migratoire***						
Deux parents indigènes	50	52	78	79	81	80
Descendant d'immigrés	36	29	15	13	13	13
Immigré	14	17	6	7	5	6
Non codé	0	2	1	1	1	1
Part des jeunes ayant redoublé avant l'entrée en 6e	24	23	15	11	17	14
Plus haut diplôme obtenu à l'issue des études						
Non diplômés	33	26	14	10	17	13
Secondaire	44	45	39	36	44	42
dont CAP-BEP-MC et autres diplômés de niveau 3	17	13	12	7	14	10
dont bac pro-BT-BP-MC et autres diplômés de niveau 4	15	17	12	14	14	18
dont bac technologique	7	7	5	5	6	6
dont bac général	6	8	10	10	9	9
Supérieur court	15	16	24	27	23	25
dont bac+2 hors santé social	7	8	10	11	11	11
dont écoles de santé sociale (bac+2 à bac+4)	2	1	5	4	4	3
dont licence pro	2	2	3	5	3	5
dont autre bac+3/+4	4	5	6	7	5	6
Supérieur long	7	13	23	27	17	19
dont bac+5 – hors écoles	5	9	13	17	9	12
dont écoles de commerce et d'ingénieur	1	3	6	7	5	5
dont doctorat	1	1	4	3	3	2
Spécialité de formation du plus haut diplôme obtenu						
Générale	20	25	28	30	25	27
Industrielle	31	26	24	23	29	27
Tertiaire	49	49	48	47	46	46
Part des jeunes ayant suivi une formation par apprentissage	14	13	19	19	21	20

Lecture : 26 % des jeunes de la Génération 2017 résidant dans un quartier prioritaire n'ont obtenu aucun diplôme à l'issue de leurs études. Champ : ensemble de la population ; * y compris jeunes résidant dans une UU ne contenant pas de QPV ou hors UU.

** L'origine sociale a été construite à partir de la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère en suivant la nomenclature de la PCS Ménage élaborée par l'Insee. Trois groupes sont distingués : 1) la catégorie « favorisée » regroupe les jeunes issus de ménages à dominante cadre ; 2) la catégorie « intermédiaire » rassemble ceux issus de ménages à dominante intermédiaire, employée et indépendant ; 3) la catégorie « défavorisée » inclue les enfants de ménages à dominante ouvrière, les ménages monoactifs d'un employé ou d'un ouvrier et les ménages à dominante inactive ou sans conjoint ou inconnu. Une quatrième catégorie, celle des jeunes à l'origine « non-codée », représente le groupe d'individus pour lesquels les informations sur la situation professionnelle et la PCS des parents n'ont pas été renseignées.

*** Indigènes : les deux parents sont nés en France ; descendant d'immigrés : au moins 1 des 2 parents est né étranger à l'étranger et le jeune est né en France ; immigré : au moins 1 des 2 parents est né étranger à l'étranger et le jeune est né à l'étranger.

Source : Céreq, enquêtes comparables Génération 2010 et Génération 2017 interrogées à 3 ans.

3. Des conditions d'entrée dans la vie active qui évoluent peu en 10 ans

Au cours de la décennie 2010, la hausse générale du niveau de diplôme et l'éclaircie dans la conjoncture économique à partir de 2017 se traduisent par une évolution en demi-teinte de la situation relative des jeunes des QPV sur le marché du travail. Les indicateurs d'insertion les concernant suivent une évolution qui s'écarte peu de celle des jeunes dans leur ensemble et de celle de leurs voisins. La décennie est néanmoins marquée, pour toutes et tous – à l'exception notable des non diplômés –, par une relative stabilité du rythme et du niveau d'accès à l'emploi et par une hausse des emplois à durée indéterminée (EDI), dans les trajectoires comme dans la situation à trois ans. Par ailleurs, les jeunes semblent davantage s'éloigner du marché du travail, les diverses situations « d'inactivité » prenant de l'importance. Cette dernière tendance est en partie conjoncturelle, car potentiellement liée aux effets de la crise liée au Covid-19 observables à la fin de la période d'observation de cette étude. Elle peut être également le reflet de modifications plus structurelles, la proportion de trajectoires marquées par un retrait du marché du travail, situations dans lesquelles les jeunes sont sans emploi, mais n'en recherchent pas, ayant doublé sur la période. La montée en puissance du service civique, considéré dans le cadre de l'enquête comme une « autre situation » est un des éléments venant alimenter cette tendance.

Encadré 2 • Contexte économique et crise sanitaire de 2020

La comparaison des situations sur le marché du travail entre les deux Générations doit se faire au regard de la conjoncture économique de chaque période. Pour mémoire, les jeunes de la Génération 2010 avaient subi les effets de la crise financière de 2008 et ses conséquences économiques. Leur taux de chômage avait atteint 22 % en 2013, soit le niveau le plus haut observé dans les enquêtes d'insertion du Céreq (Barret, Ryk & Volle, 2014), les diplômés du second cycle de l'enseignement supérieur étant les seuls à être plutôt épargnés.

La Génération 2017 s'engage sur le marché du travail dans une période de meilleure conjoncture économique, de création d'emplois et de baisse du taux de chômage, y compris pour les moins de 25 ans. Elle va néanmoins être marquée par la crise sanitaire et économique du Covid-19, qui a entraîné en 2020 une chute de la croissance et des pertes d'emploi. Les jeunes ont été particulièrement touchés, mais la dégradation sera néanmoins atténuée par les politiques de soutien mises en place par les pouvoirs publics.

La période de référence retenue dans le cadre de ce travail en comparaison, le mois de juin, est spécifique. En effet, le mois de juin 2020 est celui de la sortie du confinement, période qui s'est soldée, entre février et mai 2020, par une baisse de 2,8 points de la part des jeunes de la Génération 2017 en emploi (Couppié, Gaubert & Personnaz, 2022). Les plus pénalisés vont être les moins diplômés (baisse de 3,6 points de la part d'emploi contre -1,8 point pour les diplômés de bac+5 et plus). Si une grande partie de l'emploi perdu sera rapidement récupéré, à la faveur de la relance des activités saisonnières telles que le commerce, le tourisme et l'hôtellerie restauration, il n'en reste pas moins que la situation du mois de juin porte encore les traces du confinement.

Tableau 3 • Situation sur le marché du travail (% en colonne)

	QPV		Hors QPV dans une unité urbaine qui possède des QPV		Ensemble*	
	G10	G17	G10	G17	G10	G17
Situation, à trois ans (juin n+3)						
En emploi	53	53	72	72	69	69
Au chômage	33	29	18	17	21	18
Autre situation	7	13	4	8	4	8
Formation/reprise d'études	7	5	6	4	6	4
Statut de l'emploi occupé, à trois ans (1)						
En EDI	55	62	70	72	67	69
Non Salarié	5	5	8	6	7	5
CDI, Fonctionnaire	50	57	62	66	60	64
En EDD	45	38	30	28	33	31
Contrat aidé	11	7	5	4	6	5
Emploi à durée déterminée	24	21	20	20	21	20
Intérim	10	10	5	4	6	6
Salaire médian à trois ans (2)	1 300	1 440	1 500	1 650	1 450	1 560
Trajectoire professionnelle au cours des trois premières années de vie active						
Trajectoire d'accès à l'emploi	48	47	71	68	66	65
1-Accès rapide et durable à l'EDI	18	19	32	33	28	30
2-Accès différé à l'EDI	9	11	16	16	15	15
3-Accès rapide et récurrent à l'EDD	21	17	23	19	23	20
Trajectoire hors du marché du travail	32	30	15	15	18	17
7-Chômage persistant ou récurrent	28	22	13	11	16	12
8-Parcours durable hors du marché du travail	4	8	2	4	2	5
Trajectoire en suspens	20	23	14	17	16	18
4-Accès tardif à l'activité	5	8	3	5	4	6
5-Entrée-sortie du marché du travail	3	4	2	3	2	3
6-Sortie du marché du travail	2	3	1	3	1	3
9-Parcours marqué par un retour en formation	10	8	8	6	9	6

UU : unité urbaine.

Lecture : 53 % des jeunes de la Génération 2017 résidant dans un quartier prioritaire à la fin de leurs études occupent un emploi, trois ans après leur entrée sur le marché du travail. C'est 19 points de moins par rapport à leurs voisins.

Champ : ensemble de la population ; (1) en emploi à 3 ans ; (2) en emploi salarié à 3 ans.* y compris jeunes résidants dans une UU ne contenant pas de QPV ou hors UU).

Source : Céreq, interrogation à trois ans des enquêtes Génération 2010 et Génération 2017, bases comparables.

Les jeunes de la Génération 2017 connaissent des débuts de vie active proches de ceux de leurs prédécesseurs : environ les deux tiers ont connu des trajectoires d'accès à l'emploi (66 % pour la Génération 2010, 65 % pour Génération 2017), le dernier tiers se partageant entre un maintien hors de l'emploi et des parcours heurtés ou encore en suspens, comportant des accès tardifs à l'emploi ou une alternance d'entrées et de sorties du marché du travail, débouchant parfois sur des retours en formation⁵.

Les écarts dans la distribution des trajectoires des jeunes des QPV et celle de leurs voisins, conséquents, se maintiennent peu ou prou à l'identique entre les deux cohortes. Les jeunes de QPV accusent un déficit de plus de 20 points sur les trajectoires d'accès à l'emploi (48 % versus 71 % pour la Génération 2010, 47 % versus

⁵ Les trajectoires comparables sont celles issues du travail mené par Alexie Robert et Zora Mazari. Pour la méthodologie, voir Mazari & Robert (2023).

68 % pour la Génération 2017) ; ils sont aussi environ deux fois plus nombreux à connaître des trajectoires hors du marché du travail que les seconds. Si l'on raisonne sur les grands types de trajectoire agrégés, les « déséquilibres » ne se modifient donc pas entre les deux Générations.

Une analyse plus fine de ces trajectoires témoigne néanmoins d'un léger changement du visage de la période d'insertion. Les trajectoires qui voient se succéder les EDD régressent, au profit de celles qui permettent d'accéder à l'EDI, quel que soit le lieu de résidence. Les jeunes originaires des QPV et diplômés du supérieur long sont particulièrement concernés par cette augmentation de la part des trajectoires d'accès à l'EDI (53 % de leurs trajectoires pour la Génération 2010 et 61 % pour la Génération 2017, la part restant stable à 68 % pour les diplômés du supérieur long hors QPV, voir annexe 1).

Au sein des trajectoires hors du marché du travail, la diminution de la part des celles comportant un chômage persistant et récurrent est plus importante pour les jeunes issus des QPV que pour leurs voisins (-5 points *versus* -2 points). Les parcours durables hors du marché du travail voient leur proportion doubler dans les deux cas. Dans ces parcours, les jeunes déclarent être en « inactivité ou dans une autre situation ».

Cette catégorie de l'enquête Génération regroupe un ensemble de situations très hétérogènes, de l'année sabbatique aux périodes de création d'entreprise, en passant par la non-activité pour raison de santé ou le service civique, ou encore les stages suivis dans le cadre de la Garantie jeunes. Entre halo du chômage⁶, période intermédiaire avant de démarrer une activité, inactivité choisie ou contrainte, l'éloignement du marché du travail est plus ou moins marqué. Les jeunes des QPV présentent la particularité d'être plus fréquemment sans activité pour raison de parentalité (25 % *versus* 15 % pour leurs voisins) et moins souvent dans une phase de création d'entreprise (5 % *versus* 10 %). Les autres motifs d'inactivité distinguent peu, voire pas, les deux populations. Par ailleurs, si les parcours marqués par les retours en formation diminuent pour l'ensemble de la cohorte, ils restent plus fréquents pour les jeunes des QPV (8 % dans la Génération 2017 pour 6 % de leurs voisins) (Personnaz, Sawadogo & Robin, 2024). Les écarts observés entre les jeunes originaires des QPV et leurs voisins proviennent en grande partie des différences de niveaux de diplôme. Pour autant, au sein d'un même niveau, des écarts subsistent. Ainsi, les non diplômés des QPV sont moins nombreux que leurs homologues des unités urbaines environnantes à connaître une des trois trajectoires d'accès à l'emploi (19 % des premiers *versus* 27 % des seconds au sein de la Génération 2017). Par ailleurs, la part de ce type de trajectoire diminue, au profit de celles de maintien aux marges du marché du travail (voir annexe 1).

La photographie de la situation au mois de juin, à l'issue des trois premières années du marché du travail, est cohérente avec cette analyse longitudinale, tout en portant la marque de la crise sanitaire (encadré 2). La part de jeunes en emploi, quel que soit le lieu de résidence, est remarquablement stable entre les deux Générations. L'amélioration des débuts de la période d'insertion de la Génération 2017 liée à une meilleure conjoncture a en effet été brutalement mise à mal, empêchant le taux d'emploi de dépasser celui de la Génération précédente⁷. La part des jeunes dans une autre situation que l'emploi, le chômage ou la reprise d'études⁸ a doublé entre les deux Générations, passant de 4 % à 8 % pour l'ensemble de la cohorte et de 7 % à 13 % pour les jeunes des QPV. La part de jeunes au chômage diminue, dans des proportions moins significatives, tout comme celle des jeunes en reprises d'études, là aussi sans distinction du lieu de résidence.

Les évolutions entre la Génération 2010 et la Génération 2017 semblent ainsi congruentes entre les jeunes des QPV, leurs voisins et l'ensemble de la population. De ce fait les écarts se maintiennent entre catégories de jeunes, près de 20 points séparant la part de jeunes en emploi par exemple (53 % *versus* 72 % aux deux dates).

⁶ Selon la définition de l'Insee, le halo autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi, mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent, mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non. Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail.

⁷ Le mois de juin constitue la date de référence, notamment pour la construction des trajectoires. Une comparaison des situations sur le marché du travail en février, soit avant la crise du Covid-19 pour la Génération 2017, nuance ces résultats. En effet, 56 % des jeunes originaires des QPV sont en emploi en février 2020, pour 53 % en juin 2020 (cf. tableau 1), alors que le pourcentage reste identique, à 73 % pour leurs voisins. Plus souvent embauchés sur des contrats temporaires, les premiers semblent avoir davantage pâti des effets de la crise sanitaire sur l'économie et l'emploi.

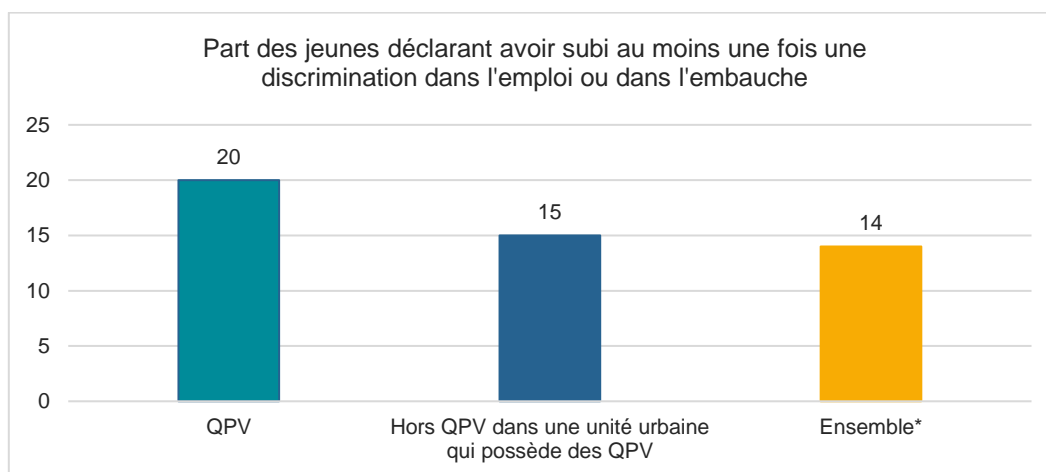
⁸ En inactivité, dans l'attente de démarrer une activité, en service civique, volontariat...

En revanche, l'évolution des statuts d'emploi entre les cohortes montre une hausse de la part des jeunes en CDI ou fonctionnaires, pour l'ensemble de la population, mais plus encore pour les jeunes originaires des QPV. Cette part passe de 50 % à 57 % pour ces derniers, de 62 % à 66 % chez leurs voisins. Pour autant, avec un déficit de 9 points, l'écart reste conséquent. Si la part des CDD est globalement stable et proche selon le territoire d'origine, celle des contrats aidés⁹ diminue sensiblement pour les jeunes des QPV. Ce type de contrat, en dehors de l'apprentissage, tend en effet à disparaître progressivement de l'arsenal de soutien des pouvoirs publics. Ce sont enfin les plus nombreux à être en contrat d'intérim (10 %), une proportion stable sur la période.

4. Un « effet quartier », toujours visible, mais légèrement moins prégnant

Si les difficultés d'insertion des jeunes des QPV tiennent pour partie à leurs caractéristiques sociodémographiques et scolaires (majoritairement issus de milieux modestes, et en moyenne moins diplômés que les autres, etc.), elles peuvent être également attribuables à un « effet territorial » résultant notamment d'une forte ségrégation résidentielle, ou des pratiques discriminatoires sur le marché du travail liées à la stigmatisation du quartier (Couppié, 2013 ; Petit *et al.*, 2011 ; Bunel *et al.*, 2016, Henrard & Vignale, 2020). À défaut de pouvoir déterminer les discriminations effectives auxquelles sont confrontés les jeunes des QPV, l'enquête permet de mesurer le sentiment de discrimination de ces derniers. Au sein de la Génération 2017, 20 % d'entre eux estiment avoir été victime au moins une fois de discrimination à l'embauche ou dans l'emploi au cours de leurs premières années de vie active, soit cinq points de plus que leurs voisins (graphique 1).

Graphique 1 • Sentiment de discrimination des jeunes selon le lieu de résidence (%)



Champ : ensemble de la population ; * y compris jeunes résidants dans une UU ne contenant pas de QPV ou hors UU).

Source : Céreq, interrogation à trois ans des enquêtes Génération 2010 et Génération 2017, bases comparables.

Par ailleurs, les résultats du modèle de décomposition, décrit dans l'encadré 1, mettent en lumière un écart résiduel de taux d'emploi entre les jeunes des QPV et leurs voisins, écart incorporant « l'effet quartier ». Pour la Génération 2010, 8 des 19 points d'écart observés entre ces jeunes résulte pour tout ou partie des effets territoriaux. Le reste (11 points) est imputable aux inégalités sociales traditionnelles observées et discutées plus haut, dont celles relatives aux caractéristiques scolaires des jeunes, qui, elles-mêmes, portent les stigmates de leur environnement social défavorisé (cf. partie 1). La part résiduelle contenant l'effet territorial

⁹ Sont concernés : les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les contrats uniques d'insertion (CUI), les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les contrats parcours emploi compétences (PEC) ou les contrats d'avenir (CA). Les données pour la Génération 2017 sont antérieures au « boom » de l'apprentissage observé à la suite de la mise en œuvre de la loi de 2018 et du plan « 1 jeune 1 solution ».

diminue toutefois au cours de la décennie : elle est de 32 % pour la Génération 2017, alors qu'elle représentait 42 % de l'écart observé pour la cohorte précédente.

Tableau 4 • Taux d'emploi trois ans après la sortie : décomposition de l'écart QPV – autres jeunes urbains

	Génération	Écart observé	Écart expliqué	Écart résiduel
Ensemble	2010	-19	-11	-8***
	2017	-19	-13	-6***
Non-diplômés	2010	-8	-2	-6***
	2017	-6	-2	-4**
Diplômés du secondaire	2010	-12	-2	-10***
	2017	-14	-4	-10***
Diplômés du supérieur	2010	-7	-1	-6***
	2017	-6	-2	-4***

Seuil de significativité des écarts résiduels : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

Lecture : 11 des 19 points d'écart des taux d'emploi observés entre les jeunes des QPV et les autres jeunes urbains s'expliquent par leurs caractéristiques sociodémographiques et scolaires, le reste (-8) étant imputable à d'autres facteurs non pris en compte dans le modèle, contenant tout ou partie les effets territoriaux.

Champ : ensemble de la population résidant en QPV et hors QPV dans une UU contenant au moins un QPV lors de la sortie du système scolaire.

Source : Céreq, interrogation à trois ans des enquêtes Génération 2010 et Génération 2017, bases comparables.

On notera toutefois que l'ampleur des écarts résiduels, contenant l'effet territorial, se révèle variable d'une catégorie de la population à l'autre, suivant le niveau d'études. L'« effet quartier » est légèrement plus élevé pour les jeunes sortis du système éducatif avec un titre du secondaire comme plus haut diplôme. Celui-ci reste stable sur la période pour cette population, mais diminue de deux points aussi bien pour les diplômés de l'enseignement supérieur que pour les sortants sans diplôme.

Conclusion

Entre les Générations 2010 et 2017, la structure sociodémographique et scolaire des jeunes des QPV a changé, dans certains cas de façon notable. Bien qu'ils restent majoritairement issus de milieux modestes, leur surreprésentation au sein de cette catégorie diminue légèrement. Par ailleurs, et surtout, ces jeunes quittent moins fréquemment le système éducatif sans diplôme, et poursuivent davantage leurs études après l'obtention d'un baccalauréat, contribuant au fait que la Génération 2017 est une population plus diplômée que la précédente. Cette élévation générale du niveau d'études – observable également chez les autres jeunes urbains, mais de manière moins significative – se cristallise dans la croissance de la part des diplômés du second cycle de l'enseignement supérieur, en particulier des diplômés de masters.

En dépit de cette élévation notable de leurs bagages scolaires, les jeunes des quartiers prioritaires de la Génération 2017 quittent la formation initiale pour la vie active en étant en moyenne moins diplômés que les autres, et connaîtront par conséquent des conditions d'insertion plus difficiles. Trois ans après la fin de leurs études, un peu plus de la moitié occupent un emploi quand cela concerne plus de sept jeunes urbains sur dix. Les écarts, conséquents, constatés auparavant se maintiennent à peu près à l'identique pour la période étudiée, excepté pour le statut occupé dans l'emploi pour lequel on observe une amélioration notable. En effet, si au niveau national les jeunes accèdent plus souvent à un contrat à durée indéterminée ou au statut de

fonctionnaire et de cadre dans leur emploi, cette amélioration bénéficie davantage aux jeunes des QPV, ce qui leur permet de rattraper partiellement le retard qu'ils accusent par rapport aux autres jeunes urbains sur ce point. Ce rattrapage est certainement à mettre au regard de l'augmentation de la part des diplômés de bac+5 et plus.

Si les difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes des QPV tiennent pour une bonne partie à leur profil plus défavorisé, elles sont également le fait de la forte ségrégation résidentielle les pénalisant (conséquences du *spatial mismatch*) et de pratiques discriminatoires envers les habitants de ces quartiers sur le marché de l'emploi. Cet effet territorial, qui apparaît plus marqué chez les jeunes quittant la formation initiale avec un titre du secondaire comme plus haut diplôme, diminue légèrement dans l'ensemble sur la décennie incluant les deux cohortes. Ainsi, pour les sortants de la Génération 2017, les inégalités d'accès à l'emploi semblent moins résulter des différences territoriales.

Cette décennie semble avoir été davantage marquée par une hausse générale du niveau d'éducation des jeunes, en particulier de ceux originaires des QPV, que par une amélioration de leurs conditions d'insertion. Cependant, ce constat est à relativiser du fait de la crise sanitaire survenue en 2020, qui a fortement freiné, pendant un moment, l'insertion des jeunes. Une comparaison ultérieure avec les sortants de la Génération 2021, dont l'interrogation est prévue au printemps 2024, permettra de poursuivre l'analyse des évolutions comparées des conditions d'insertion, et de mieux apprécier l'impact éventuel des récentes politiques en faveur de l'emploi des habitants des QPV, décrites en introduction.

De même, ces travaux pourraient gagner à distinguer les QPV qui ne constituent pas un tout homogène. L'Observatoire national de la politique de la ville (ONPV) a ainsi construit différentes typologies de ces quartiers, dont l'une distingue les quartiers qui profitent d'un environnement dynamique, ceux en décrochage et ceux en difficulté dans un environnement industriel¹⁰. Son usage pourra permettre d'affiner nos résultats, et mettre davantage en lumière l'importance du dynamisme économique du territoire dans lequel s'inscrit le quartier dans le parcours professionnel des jeunes y résidant.

Bibliographie

- 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.
- Boutchenik, B., Coudin, E. & Maillard, S. (2019). *Les méthodes de décomposition appliquées à l'analyse des inégalités*. Document de travail, « Méthodologie Statistique », M2019-01. Insee.
- Blinder, A.S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Boulet, P., Chaigneau, M. & Dieusaert, P. (2019). Les lycéens des quartiers prioritaires dans l'enseignement supérieur : une orientation moins ambitieuse, essentiellement attribuable au cursus scolaire. *Note d'information du SIES*, 19.10, juillet.
- Bunel, M., L'Horty, Y. & Petit, P. (2016). Discrimination based on place of residence and access to employment. *Urban Studies*, 53(2), 267-286.
- Couppié, T. (2013). Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés. *Céreq Bref*, 309.
- Couppié, T., Dieusaert, P. & Vignale, M. (2020). Que deviennent les jeunes des quartiers prioritaires de la ville après leur bac ? *Céreq Bref*, 391.

¹⁰ <http://www.onpv.fr/typologies-qpv>

- Couppié, T. & Gasquet, C. (2011). *Les jeunes des ZUS inégalement pénalisés au moment de l'insertion*. Marseille : Céreq, coll. « Net. Doc » (n° 79). <https://www.cereq.fr/les-jeunes-des-zus-inegalement-penalises-au-moment-de-linsertion>
- Couppié, T., Gaubert, E. & Personnaz, E. (2022). Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... *Céreq Bref*, 422.
- Cour des comptes (2022). *Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la ville. Exercices 2015-2021*. Rapport de la Cour des comptes, juin 2022.
- Guyon, N. & Huillery, E. (2014). *Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire*. Paris : Sciences Po, LIEPP.
- Henrard, V. & Vignale, M. (2020). Les jeunes des quartiers populaires face à l'emploi. Les inégalités se creusent. *Les Cahiers du Développement Social Urbain*, 71(1), 13-15.
- Insee (2023). *Immigrés et descendants d'immigrés en France*. Montrouge : Insee, coll « Insee Références », édition 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6793242?sommaire=6793391#consulter>
- Jugnot, S. (2023). L'accès à l'emploi des immigrés et enfants d'immigrés de la Génération 2017. *Céreq Bref*, 434.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 14(3), 693-709.
- Mazari, Z. & Robert, A. (2023). *Construction et usages de typologies de trajectoires dans une perspective comparative. Le cas des enquêtes Génération 1998, 2004 et 2010*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Études » (n° 39).
- Personnaz, E. & Sawadogo, A.F.W. (2023). Inégalités territoriales dans l'accès à l'alternance : le cas des jeunes des QPV. Dans P. Caro & A. Checcaglini (dir.). *Territoires et parcours. De nouvelles trajectoires d'emploi et de formation à l'épreuve des territoires ?* (p. 145-159). Marseille : Céreq, coll « Céreq Échanges » (n° 19).
- Personnaz, E., Sawadogo A.F.W. & Robin, J. (2024). *Evolution de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville entre la Génération 2010 et la Génération 2017*. ANCT-ONPV.
- Petit, P., Sari, F., L'Horty, Y., Duguet, E. & Du Parquet, L. (2011). Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés. *Economie et statistique*, 447(1), 71-95.
- Peugny, C. (2020). Générations, jeunesse et classes sociales. Un quart de siècle d'analyse des inégalités. *Agora Débats/Jeunes*, 86(3), 11-24.

Annexe

Trajectoires en début de vie active par niveau de diplôme selon le lieu de résidence à la fin des études (%)

	Non diplômés				Diplômés du secondaire				Diplômés du supérieur court				Diplômés du supérieur long			
	QPV		Hors QPV		QPV		Hors QPV		QPV		Hors QPV		QPV		Hors QPV	
	G10	G17	G10	G17	G10	G17	G10	G17	G10	G17	G10	G17	G10	G17	G10	G17
Accès rapide ou différé à l'EDI	12	9	15	14	27	27	38	38	49	48	60	57	54	61	68	68
Accès rapide et récurrent à l'EDD	12	10	18	13	25	20	26	22	24	23	22	20	22	17	20	17
Trajectoires en suspens	28	27	26	27	19	26	19	22	11	18	10	14	14	13	6	10
Chômage persistant ou récurrent	39	39	33	33	26	21	15	14	14	8	7	6	9	6	5	3
Parcours durable hors du marché du travail	9	15	8	13	3	6	2	4	2	3	1	3	1	3	1	2
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : un peu moins d'un jeune non diplômé sur dix de la génération 2017 originaire d'un QPV (9 %) a connu une trajectoire d'accès rapide ou différé à l'EDI, soit 5 points de moins que les jeunes de cette génération résidant en dehors de ces quartiers.

Champ : ensemble de la population, y compris les jeunes résidants dans une UU ne contenant pas de QPV ou hors UU.

Source : Céreq, interrogation à trois ans des enquêtes Génération 2010 et Génération 2017, bases comparables.

Trajectoires géographiques des jeunes diplômés en France : le rôle de l'origine territoriale et sociale

*Bastien Bernela**, *Liliane Bonnal***, *Inès Touré** et *Ahmed Tritah****

Introduction

La mobilité géographique, que nous nommerons par simplification « mobilité », peut être causée par de nombreux facteurs tels que les opportunités d'éducation et d'emploi, ou encore les contraintes économiques et sociales. En effet, la recherche d'un cursus universitaire particulier ou de la meilleure opportunité d'emploi, ou encore l'amélioration des perspectives de carrière peuvent susciter un fort intérêt pour la mobilité¹. Cependant, elle reste conditionnée par l'évolution du marché du travail. En France, ce sont environ 10 000 emplois qui sont créés et détruits quotidiennement en raison de divers facteurs tels que les fluctuations et restructurations économiques qui accompagnent les changements technologiques et la globalisation (Cahuc & Zylberberg, 2015). Ces mouvements peuvent varier considérablement d'une période à l'autre, mais également selon les territoires en raison de la composition sectorielle de l'emploi². Ainsi, les fluctuations quotidiennes de créations et de destructions d'emplois en France redistribuent les opportunités à travers le territoire. La dynamique territoriale du marché du travail s'accompagne de flux de mobilité, notamment à l'entrée des jeunes diplômés sur le marché du travail, influençant préalablement leurs choix en matière de formation et de carrière.

Dans cet article, nous combinons ces deux thèmes majeurs – mobilité géographique et marché du travail local – en nous intéressant aux trajectoires géographiques des sortants du système éducatif français en 2017. Nous souhaitons identifier l'effet de la conjoncture économique du territoire d'origine sur la mobilité d'études après l'obtention du baccalauréat, et pendant la phase d'insertion professionnelle. Au niveau microéconomique la combinaison de ces choix de mobilité détermine les trajectoires futures sur le marché du travail, et peut opérer différemment selon l'origine sociale des individus contribuant ainsi à atténuer ou amplifier les inégalités entre eux. Au niveau macroéconomique, les chocs locaux du marché du travail peuvent déterminer la localisation des investissements en capital humain, et par la suite la répartition spatiale de l'emploi qualifié, qui peut être à l'origine de disparités persistantes entre les territoires. L'originalité de notre étude repose également sur l'utilisation de l'indice de choc local de demande à la Bartik (Bartik, 1991), ou encore indice *shift-share*, pour mesurer la conjoncture économique locale en termes d'emploi sur les mobilités d'études et les mobilités d'emploi. Cet indice s'est largement popularisé dans la littérature économique ces dernières années, mais n'a pas été à notre connaissance utilisé comme facteur explicatif de la mobilité résidentielle (Goldsmith-Pinkham *et al.*, 2020; Borusyak *et al.*, 2022).

L'enjeu de cette étude est d'arriver à identifier l'effet des chocs conjoncturels locaux sur la mobilité des jeunes en révélant les inégalités qui pourraient exister face à la mobilité. En effet, nous montrons qu'en fonction du genre, de la catégorie sociale des parents et l'origine migratoire des individus, il existe des fluctuations de l'effet des chocs sur la mobilité en phase d'orientation ou encore au moment de l'insertion professionnelle.

L'article est organisé comme suit : la première partie présente les deux thèmes majeurs abordés – en l'occurrence les mobilités résidentielles et les chocs conjoncturels locaux sur le marché du travail – ainsi que les données mobilisées ; la seconde propose une analyse descriptive de la mobilité en fonction de l'origine

* Université de Poitiers, LÉP.

** Université de Poitiers, LÉP, TSE-R.

*** Université de Poitiers, LÉP, UM6P, Mines Paris PSL (Cerna).

¹ À l'échelle microéconomique, les individus diplômés voient en la mobilité une opportunité pour améliorer leur situation sur le marché du travail, et de façon plus large leur bien-être (Sjaastad, 1962 ; Dahl, 2002 ; Faggian & McCann, 2009 ; Notowidigdo, 2011). Ils cherchent à maximiser leur utilité en tenant compte de divers facteurs tels que les opportunités éducatives ou d'emploi, les niveaux de salaire, le coût de la vie, les conditions de logement, les services publics disponibles et la qualité de vie générale dans une région donnée.

² Depuis la crise économique de 2008, la croissance de l'emploi en France a connu des variations importantes et hétérogènes entre les territoires (Cabannes, 2014).

territoriale et sociale ; la troisième présente une analyse économétrique sur tout l'échantillon dans un premier temps puis en fonction du genre et des origines (migratoire et sociale) des jeunes ; et la quatrième conclut.

1. Mobilités résidentielles et chocs conjoncturels sur le marché local dans les zones d'emploi

1.1. Cadre théorique

La France est caractérisée par une diversité régionale marquée. Il existe, sur le territoire national, divers contextes de marchés du travail locaux et régionaux, tous autant susceptibles d'affecter – positivement ou négativement – les trajectoires professionnelles des individus. Également, il existe des dynamiques variées en matière de mobilités résidentielles, tant urbaines que rurales, qui influent sur la distribution géographique de la population, au-delà des caractéristiques individuelles.

En économie du travail et de la migration, il est établi que la migration et la recherche d'emploi sont des activités coûteuses. En présence de frictions sur le marché du travail (et du logement), la mobilité sera influencée par les conditions locales observées et perçues par les individus (Diamond, 2016 ; Amior, 2019). À ce niveau, les changements structurels (avancées technologiques, mondialisation, changements démographiques, fluctuations économiques) exercent une influence profonde sur la nature du travail, les compétences demandées et la dynamique locale (et globale) du marché du travail (Verdugo & Allègre, 2020). Il en résulte des déséquilibres économiques entre les régions au sein d'un pays. Certaines zones peuvent connaître une croissance et des opportunités, tandis que d'autres font face à la stagnation ou au déclin (Moretti, 2010). En réponse, les individus peuvent choisir de migrer des régions économiquement défavorisées vers des régions plus prospères et attrayantes à la recherche de meilleures perspectives d'emploi et de salaires plus élevés (Berry & Glaeser, 2005 ; Chen & Rosenthal, 2008).

Plusieurs études ont mis en avant le rôle prédominant joué par l'origine territoriale sur les trajectoires professionnelles des individus en France. L'une d'entre elles, réalisée par Dupray et Vignale (2022) nous apprend que pour les jeunes résidant initialement dans des zones urbaines sensibles (ZUS), il y a significativement moins de mobilité. Lorsqu'il y a mobilité, cette dernière s'effectue en moyenne dans un rayon plus restreint que celle des individus vivant en centre-ville ou dans des villes isolées. De plus, elle atteste que la durée passée dans le territoire d'origine diminue la propension à migrer. Dupray (2023) trouve également que la mobilité d'orientation ainsi que son ampleur est sensible à la localisation spatiale d'origine et au type de territoire. Cependant, les disparités individuelles telles que le niveau de diplôme, le sexe, la catégorie sociale des parents et l'origine migratoire peuvent accompagner ou ralentir ces déplacements de populations.

1.2. Données mobilisées et caractérisation de la mobilité

Afin d'étudier la mobilité géographique pour faire des études (mobilité d'études) et la mobilité géographique pour occuper un emploi (mobilité d'emploi) des diplômés du supérieur, nous mobilisons les données de l'enquête Génération 2017 du Céreq. Cette source de données, largement utilisée en économie du travail et de l'éducation, fournit de nombreuses informations sur les caractéristiques des individus à différents moments de leur parcours (dont la commune de résidence en sixième, au moment du baccalauréat, à la fin des études et à la date d'enquête). Elle nous donne aussi des informations sur la situation professionnelle des individus après l'obtention de leur diplôme en 2017. L'enquête porte sur un échantillon représentatif de l'ensemble des sortants du système éducatif, et nous centrons notre analyse sur les seuls diplômés de l'enseignement supérieur, en situation d'emploi au moment de l'enquête.

Dans le cadre de cette étude, le découpage spatial retenu est celui de la zone d'emploi (ZE). Comme définie par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), une zone d'emploi est une zone géographique construite à partir des mobilités domicile-travail, et permet donc de constituer « *une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement* ». L'avantage de réaliser ce travail sur la découpe en ZE est qu'elle permet une analyse plus fine et précise des dynamiques économiques du marché du travail à l'échelle locale (entre autres l'évolution du taux de croissance/chômage, les tendances d'emploi,

les secteurs d'activité dominants, etc.)³. Cela permet de mieux comprendre et appréhender les spécificités de chaque zone. Cependant, le découpage communal des ZE n'est pas le même au fil du temps avec des différences significatives en termes de taille et de structure économique, ce qui nécessite certains ajustements méthodologiques. Dans le cadre de notre analyse, nous retiendrons le découpage de 2010. Ce choix a pour but de simplifier à la fois :

1. La reconstruction des ZE à partir des communes de résidence des enquêtés dans la base Céreq, en utilisant les tables de correspondance fournies par l'Insee entre les communes et les zones d'emploi.
2. La jointure avec une autre source de données présentée dans la sous-section suivante.

Nous distinguons donc deux types de mobilité : la mobilité d'études, définie comme le fait de se déplacer entre la ZE où l'individu a obtenu son diplôme du baccalauréat et celle où il a terminé ses études et la mobilité d'emploi comme le fait de se déplacer entre la ZE où l'individu a fini ses études supérieures et celle où il se situe à la date d'enquête. Cette distinction entre deux mobilités, qui interviennent à des stades différents de la trajectoire, permet de mieux caractériser les comportements de mobilité qui peuvent varier selon l'objectif visé (Combes & Gobillon, 2015 ; Bernela & Bonnal, 2022 ; Dupray & Vignale, 2022 ; Dupray, 2023). Alors que certains individus réalisent une mobilité d'études et une mobilité d'emploi, les individus sédentaires seront ceux qui n'effectuent aucun de ces deux types de mobilité.

Sur l'ensemble de notre échantillon, nous observons que 41 % des individus effectuent un déplacement entre la ZE dans laquelle ils résident au moment de l'obtention du baccalauréat et celle de fin de leurs études supérieures. Pour les individus qui changent de ZE entre la fin de leurs études et la date de l'enquête en 2020, cette proportion passe à 43 % (annexe 4).

Afin de mieux caractériser les situations individuelles, nous mobilisons quelques variables sociodémographiques issues de l'enquête Céreq : la catégorie socioprofessionnelle et le pays de naissance des parents ; le plus haut niveau de diplôme obtenu ; le lieu de résidence ; etc. Certaines informations sont observées à différents moments de leur parcours. Concernant le niveau d'études, la population des diplômés du supérieur regroupe quatre niveaux d'éducation, en fonction du nombre d'années d'études après le baccalauréat : bac+2 (brevet de technicien supérieur, diplôme universitaire de technologie, certains diplômes sanitaires et sociaux, classes préparatoires, etc.) ; bac+3 (licence ou équivalent) ; bac+5 (master ou équivalent) ; bac+8 (doctorat). Ces diplômes sont obtenus dans divers établissements d'enseignement supérieur : universités, lycées, écoles d'ingénieurs ou de commerce.

1.3. Mesurer l'exposition à la conjoncture économique au niveau local : l'indice de Bartik

La conjoncture économique nationale entraîne des répercussions en termes de croissance de l'emploi ou de chômage au niveau local qui peuvent être très contrastées d'un territoire à l'autre en raison des spécialisations sectorielles des emplois. La conjoncture locale peut ainsi influencer la mobilité pendant et après les études. Plus précisément, nous distinguerons la période d'orientation qui précède l'entrée dans les études supérieures et la période de fin d'études qui précède l'entrée sur le marché du travail.

L'exposition des individus aux chocs conjoncturels locaux est appréhendée à l'aide de l'indice de Bartik (Bartik, 1991) connu également sous le terme d'indice de *shift-share*. L'indice de Bartik permet de capter l'évolution de l'emploi au niveau local en appliquant la conjoncture au niveau national (taux de croissance de l'emploi par secteur) à la structure sectorielle locale de l'emploi (Blanchard & Katz, 1992). Le caractère exogène de cet indice par rapport aux conditions locales du marché du travail (cf. encadré) permet de capturer l'évolution de l'emploi pouvant être liée à la conjoncture économique au niveau local. Un indice de Bartik élevé indique une exposition favorable aux chocs conjoncturels : les étudiants, les travailleurs et les entreprises interpréteraient ces évolutions comme un signal positif du dynamisme économique local. Des indices de Bartik plus élevés devraient ainsi être associés à des progressions de salaires plus importantes et à une augmentation de la tension sur le marché du travail au profit des travailleurs.

³ Dans l'annexe 1, nous illustrons la variation du taux de croissance de l'emploi entre 2010 et 2017, mesurée en flux, et du taux de chômage en 2017, mesuré en stock. Nous avons classé les ZE en neuf catégories en fonction des niveaux de ces deux taux. Ces catégories reflètent les différentes dynamiques observées sur le territoire français en termes de croissance de l'emploi et de chômage.

Encadré • L'indice de Bartik ou indice « *shift-share* »

L'indice de Bartik en raison de son caractère exogène par rapport aux conditions locales, a souvent été mobilisé comme variable instrumentale pour identifier par exemple l'impact d'un choc d'offre sur l'emploi local dû à l'arrivée d'immigrés (Card, 2001), la pénétration des importations en provenance de pays à bas salaires (Autor *et al.*, 2013), ou bien encore l'adoption de nouvelles technologies (Acemoglu & Restrepo, 2020). L'idée sous-jacente à l'utilisation des instruments à la Bartik est dans son principe étroitement liée à une approche en doubles différences. L'objectif étant d'exploiter l'impact différencié d'un choc conjoncturel commun (observé au niveau macroéconomique) sur les unités traitées et témoins pour identifier l'effet d'un traitement (mesuré au niveau local).

Contrairement aux approches standard en doubles différences, les instruments de Bartik exploitent des expositions au traitement continues plutôt que dichotomiques. À titre d'illustration dans son article fondateur, Bartik (1991) développe ce type d'instruments pour estimer l'impact des évolutions de l'emploi au niveau local, dues aux restructurations industrielles, sur les salaires. La relation emploi-salaire est difficile à identifier, car elle résulte d'une relation d'équilibre entre l'offre et la demande faisant apparaître une relation de causalité inverse. Pour isoler une variation vraisemblablement exogène dans le niveau d'emploi au niveau local, Bartik propose ainsi d'exploiter des chocs de demande qui résultent des tendances observées au niveau national dans les taux d'emploi des différentes industries. Par exemple, un déclin de l'emploi dans le textile au niveau national va impacter différemment les taux d'emploi au niveau local en fonction du poids de l'industrie textile dans chacune des localités. Les territoires connaîtront ainsi des dynamiques contrastées de l'emploi en raison de leurs spécialisations industrielles passées.

Ces différences entre les territoires sont moins susceptibles de refléter des changements dus aux évolutions salariales locales (des chocs d'offre locaux par exemple) ou à des facteurs omis tels que des opportunités de croissance locales non observées. En ce sens, l'indice de Bartik saisit bien un effet conjoncturel local que l'on peut considérer comme exogène au regard d'autres déterminants de la mobilité qui ne seraient pas observables. Dans notre cas par exemple, un indicateur qui mesurerait l'évolution de l'emploi au niveau local pourrait capter également les politiques d'attractivité spécifiques menées localement. Dans notre étude nous mobiliserons l'indice directement et non pas comme variable instrumentale, pour capter l'exposition d'un territoire aux chocs conjoncturels.

Construction de l'indice dans le cadre de ce travail :

Considérons une économie nationale composée de territoires (des ZE par exemple). Notons z , l'indice de la zone d'emploi.

Supposons que sur chaque territoire (ZE) on compte J secteurs d'activité, avec $j=1, \dots, J$, l'indice associé à la ZE. Notons S_{zjt_0} la part du secteur j dans l'emploi du territoire z à la date t_0 (2010) et ΔE_j le taux de croissance de l'emploi dans le secteur j au niveau national entre la date t et t_0 . L'indice de Bartik, pour le territoire z , à la date t (2017) est défini par :

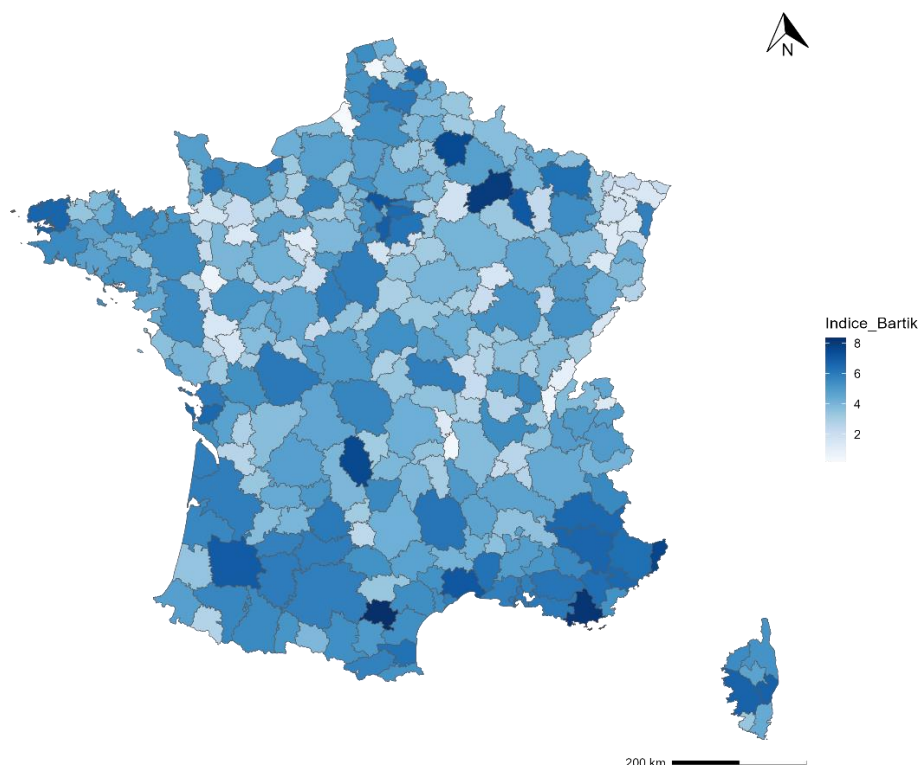
$$\text{Bartik}_{zt} = \sum_{j=1}^J S_{zjt_0} \Delta E_j$$

La période choisie (2010-2017) englobe des moments cruciaux du parcours de la plupart des individus de l'échantillon, en l'occurrence l'obtention du baccalauréat, pour une analyse pertinente de leurs trajectoires éducative et professionnelle.

Notre construction de l'indice de Bartik est basée sur celle de Goldsmith-Pinkham *et al.* (2020). Nous mobilisons pour cela les données administratives et données sociales (DADS) entre 2010 et 2017. Ces données sont collectées chaque année auprès de toutes les entreprises françaises par l'Insee et mises à la disposition des chercheurs *via* une procédure sécurisée. Leur exhaustivité est garantie par le fait que ces données sont issues d'une déclaration obligatoire que tous les employeurs doivent effectuer chaque année. Les DADS fournissent, pour les différents territoires, des informations sur les niveaux de salaires annuels bruts, le type d'emploi occupé, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité.

Notre indice de Bartik, construit sur les ZE communales françaises, va de 0,19 à 8,36⁴. On visualise la dispersion spatiale de cet indice à l'aide de la figure 1. Les valeurs élevées de l'indice désignent des territoires ayant une exposition aux chocs économiques relativement favorable, c'est-à-dire positionnés sur des secteurs d'activités connaissant une dynamique de l'emploi positive (que nous qualifierons par la suite de territoires dynamiques). À l'inverse, les valeurs faibles de l'indice soulignent les territoires ayant connu sur la période une exposition conjoncturelle relativement défavorable (que nous qualifierons par la suite « territoires peu dynamiques »). L'indice est indépendant du caractère métropolitain des ZE et témoigne de dynamiques territoriales spécifiques à la structure sectorielle locale de l'emploi.

Figure 1 • Dispersion de l'indice de Bartik sur le territoire français (2010-2017)



Sources : enquêtes DADS de 2010 à 2017 et calculs des auteurs.

Nous utilisons également des indicateurs complémentaires pour caractériser les conditions locales de l'emploi, tels que le taux de chômage annuel moyen sur le territoire et l'indice Herfindahl-Hirschman (IHH) mesurant au niveau de la ZE le degré de concentration sectorielle de l'emploi⁵.

⁴ L'indice est donné en pourcentage. Il va donc de 0,19 % à 8,36 %.

⁵ L'indice Herfindahl-Hirschman est calculé sur l'ensemble des secteurs et mesure la concentration globale de l'emploi au niveau de la ZE. Son expression est la suivante : $IHH_z = \sum_{j=1}^J S_{zj}^2$, S_{zj} étant la part de l'emploi de la ZE z dans le secteur d'activité j et J le nombre de secteurs. L'indice est calculé au moment de l'obtention du bac pour l'analyse des mobilités d'études et à la fin des études pour l'analyse des mobilités d'emploi. Puisque S_{zj} est exprimé en pourcentage, l'indice a été normalisé en le divisant par 10 000, et s'exprime donc sur une échelle de 0 à 1.

2. Caractéristiques des individus, mobilités et origines

2.1. Mobilités et origine territoriale

Dans le tableau 1, nous caractérisons la mobilité des diplômés du supérieur en fonction de leur origine territoriale. Nous utilisons ici deux indicateurs de l'origine territoriale, nous distinguons en premier, le type d'unité urbaine de la commune de résidence d'origine de l'individu et en second, les quartiles de l'indice de Bartik⁶. On observe que le comportement de mobilité des jeunes originaires des territoires ruraux et des territoires urbains hors Paris ne sont pas significativement différents : ce sont les jeunes issus de la ZE de Paris qui sont particulièrement sédentaires. Le taux de mobilité est également plus faible dans les ZE les plus dynamiques (deux derniers quartiles de l'indice de Bartik). Cette observation rejoint l'idée selon laquelle les jeunes résidant en zone urbaine ont accès à des filières d'études et par la suite à des opportunités d'emploi plus riches et diversifiées.

Tableau 1 • Origine territoriale et mobilité (%)

Origine territoriale	Sédentaires	Mobilité d'études	Mobilité d'emploi	Mobilité d'études et d'emploi
Lieu d'habitation				
Rural	35,8	19,6	20,6	24,1
Urbain – Hors Paris	37,3	18,6	20,2	23,9
Urbain – Paris	70,0	6,1	13,6	10,3
Quartiles de l'indice de Bartik				
Q1	30,9	22,4	20,2	26,5
Q2	36,9	18,6	19,9	24,6
Q3	41,4	15,7	21,3	21,7
Q4	48,7	14,9	17,7	18,8
Ensemble	39,2	18,0	19,8	23,0

Lecture : parmi les individus originaires d'une zone rurale, 35,8 % sont sédentaires, 19,6 % ont effectué une mobilité d'études uniquement, 20,6 % ont réalisé une mobilité d'emploi uniquement et 24,1 % ont réalisé une mobilité d'études après l'obtention du bac et une mobilité d'emploi à la fin des études.

Champ : ensemble des diplômés du supérieur en situation d'emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Nous constatons également que lorsqu'il y a mobilité, les flux s'orientent des zones les moins dynamiques vers les zones les plus dynamiques (tableaux 2 et 3). Les individus ont donc tendance à effectuer une mobilité ascendante lorsqu'ils se situent dans une ZE moins dynamique, c'est-à-dire à se déplacer vers des ZE ayant un indice de Bartik plus élevé et donc des ZE plus dynamiques. Nous constatons également que les ZE les plus dynamiques présentent les taux de sédentarité les plus élevés que ce soit pour la mobilité liée aux études ou à l'emploi. Par exemple, parmi les individus issus d'une ZE située dans le quartile supérieur (Q4), 66,4 % ne se déplacent pas pour leurs études, tandis que ce chiffre est de 51,1 % pour ceux issus d'une ZE du quartile inférieur (Q1). Cela s'expliquerait par la concentration des opportunités de formation puis d'emploi dans certains territoires comparativement à d'autres, ce qui crée un effet d'attraction, incitant les individus à franchir des frontières géographiques dans le but de rechercher une offre de formation diversifiée ou d'améliorer leur situation socio-économique.

⁶ Q1 représente 25 % des individus de notre échantillon qui résident dans les ZE présentant un indice de Bartik inférieur à la valeur du premier quartile et Q4 représente 25 % des individus de notre échantillon qui résident dans les ZE présentant un indice de Bartik supérieur ou égal à la valeur du troisième quartile de l'indice.

Tableau 2 • Matrice d'orientation territoriale de la mobilité d'études selon les quartiles de l'indice de Bartik (%)

Quartiles de l'indice de Bartik de ZE de départ	Pas de mobilité d'études	Mobilité descendante (vers une ZE de Q <)	Mobilité vers une ZE similaire (vers une ZE de Q égal)	Mobilité ascendante (vers une ZE de Q >)
Q1	51,1	/	8,8	40,1
Q2	56,8	8,1	13,2	21,8
Q3	62,6	13,9	9,7	13,8
Q4	66,4	23,2	10,4	/

Lecture : parmi les individus résidant dans une ZE qui se trouve dans le quartile inférieur de l'indice de Bartik (Q1), 51,1 % n'effectuent pas de mobilité d'études, 8,8 % effectuent une mobilité d'études vers une ZE située dans le même quartile (Q1) et 40,1 % réalisent une mobilité d'études vers une ZE située dans un quartile supérieur (donc Q2, Q3 ou encore Q4).

Champ : ensemble des diplômés du supérieur en situation d'emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 3 • Matrice d'orientation territoriale de la mobilité d'emploi selon les quartiles de l'indice de Bartik (%)

Quartiles de l'indice de Bartik	Pas de mobilité d'emploi	Mobilité descendante (vers une ZE de Q <)	Mobilité vers une ZE similaire (vers une ZE de Q égal)	Mobilité ascendante (vers une ZE de Q >)
Q1	54,6	/	12,5	31,3
Q2	53,6	14,0	11,8	10,2
Q3	54,1	8,7	11,0	12,8
Q4	67,1	26,6	4,5	/

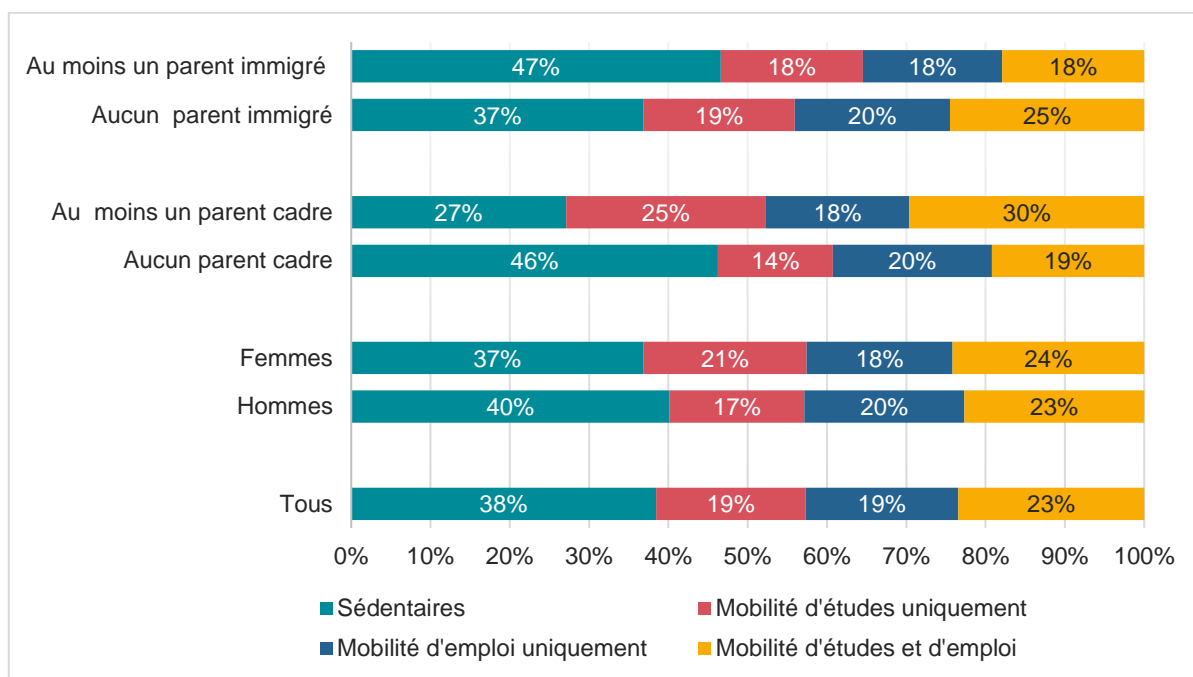
Lecture : parmi les individus résidant dans une ZE qui se trouve dans le quartile inférieur de l'indice de Bartik (Q1), 54,6 % n'effectuent pas de mobilité d'emploi, 12,5 % effectuent une mobilité d'emploi vers une ZE située dans le même quartile (Q1) et 31,3 % réalisent une mobilité d'emploi vers une ZE située dans un quartile supérieur (donc Q2, Q3 ou encore Q4).

Champ : ensemble des diplômés du supérieur en situation d'emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

2.2. Mobilités, origine sociale et genre

La mobilité varie selon l'origine sociale et le genre. L'origine sociale des individus sera appréhendée ici par deux variables distinctes : la catégorie sociale des parents mesurée par le statut cadre ou non d'au moins un des deux parents et l'origine migratoire mesurée par le pays de naissance, autre que la France, d'au moins un des deux parents. Nous appellerons « Français d'origine » les personnes dont les deux parents sont nés en France. Les individus issus de milieux sociaux moins favorisés (origines immigrées, pas de parents cadres) sont moins mobiles que les Français d'origine ou les enfants de cadres. Ces personnes peuvent être confrontées à divers obstacles tels que des ressources financières limitées pouvant restreindre leur mobilité. Aussi, d'une façon générale, nous constatons que les femmes sont plus mobiles que les hommes (figure 2).

Figure 2 • Distribution des diplômés selon le type de mobilité, l'origine sociale et le genre

Champ : ensemble des diplômés du supérieur en situation d'emploi.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

3. Analyse économétrique

Une analyse économétrique basée sur un modèle de probabilité linéaire permet de préciser, toutes choses égales par ailleurs, l'effet de la conjoncture économique locale (indice de Bartik) sur les différents types de mobilité (tableau 4)⁷.

Tableau 4 • Estimation de la mobilité d'études et d'emploi

Variables dépendantes	Mobilité d'études	Mobilité d'emploi
<i>Origine territoriale</i>		
Indice de Bartik dans le département au moment du bac	-0,032***	
	0,005	
Indice de Bartik dans le département à la fin des études		-0,029***
		0,006
<i>Origine sociale</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques individuelles</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques de la ZE d'origine</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
Observations	8 875	8 875

Seuil de significativité : *** $p < 0.01$, ** $0.05 < p < 0.01$, * $0.1 < p < 0.05$.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

⁷ Les résultats détaillés des estimations sont donnés dans l'annexe 2. Pour tester la robustesse des résultats, les effets marginaux associés à l'estimation d'un modèle probit ont été estimés. Les résultats sont présentés dans l'annexe 3. En comparant ces résultats avec ceux obtenus à l'aide du modèle de probabilité linéaire, nous constatons une forte équivalence, ce qui appuie la robustesse de notre analyse.

Les résultats de nos estimations montrent que l'indice de Bartik a un effet négatif sur les deux types de mobilité : la variation d'un écart-type de l'indice entraîne en moyenne une diminution de la probabilité de migrer dans le cadre des études et de l'emploi de respectivement 4,5 et 4,1 points de pourcentage⁸. Cela suggère que les jeunes sont plus mobiles pour les études ou pour l'emploi lorsqu'ils sont originaires de territoires moins dynamiques. Plus généralement, nos résultats suggèrent que les conditions économiques locales, toutes choses égales par ailleurs, influencent la mobilité.

Les effets des indicateurs d'origine sociale varient en fonction de l'origine migratoire et de la catégorie sociale des parents⁹. En effet, le statut cadre des parents influence positivement de façon significative les deux types de mobilité. Ce résultat est cohérent avec la littérature (Bernela & Bonnal, 2022). L'origine migratoire, quant à elle, impacte négativement la mobilité et en particulier lorsque les deux parents sont d'origine immigrée. Ce résultat est cohérent avec ceux obtenus dans la littérature qui montrent que les individus d'origine immigrée sont moins mobiles que les autres (Gobillon *et al.*, 2007 ; Lemistre & Moreau, 2009). Les principales raisons avancées pour expliquer ce résultat sont la ségrégation résidentielle ou encore les pratiques discriminatoires dans l'accès au logement.

Les caractéristiques locales de la ZE d'origine influencent aussi la mobilité des individus. Résider dans la zone d'emploi parisienne a un effet négatif et significatif sur la mobilité. Selon l'Insee (2020), Paris, tout comme plusieurs villes françaises, est classée dans les « grandes agglomérations à forte concentration de fonctions métropolitaines » et présente une forte polarisation de l'emploi. Aussi, un taux de chômage élevé de la ZE de départ a un effet négatif sur la décision d'effectuer une mobilité d'études. Ce résultat est assez contre-intuitif, mais pourrait s'expliquer par les conditions économiques des ménages dans la localité d'origine. Lorsque le taux de chômage est élevé, les ménages, en particulier ici les parents, sont davantage susceptibles de ne pas pouvoir soutenir la mobilité de leurs enfants après l'obtention du baccalauréat faute de ressources suffisantes. Le taux de chômage de la ZE d'origine n'a pas d'effet significatif sur la mobilité d'emploi.

Concernant le parcours académique, être titulaire d'un bac général ou technologique a un effet positif sur la migration comparé au bac professionnel. Par ailleurs, les individus titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 et plus ont une probabilité plus élevée d'effectuer une mobilité d'emploi que les diplômés de bac+2. Ce résultat est en accord avec la théorie traditionnelle selon laquelle les barrières à la mobilité se réduisent avec le niveau d'études. De façon assez surprenante, il n'apparaît pas d'effet significatif pour les individus de niveau bac+3 ou bac+4. Comme suggéré par Fouquet et Sari (2023), ce résultat est sûrement dû au fait que ce niveau est souvent juste un niveau intermédiaire.

Dans la suite de cette section, nous testons la sensibilité de l'effet de l'indice de Bartik selon :

1. Le sexe.
2. Les origines des individus.

Les tableaux 5, 6 et 7 présentent respectivement nos analyses selon le sexe, la catégorie sociale des parents et l'origine migratoire.

⁸ Ce résultat est obtenu en multipliant la valeur du coefficient associé à l'indice de Bartik dans le modèle de probabilité linéaire par la valeur de l'écart-type de l'indice sur l'échantillon concerné (0,032*1,42 pour la mobilité d'études et 0,029*1,42 pour la mobilité d'emploi). Notons que l'écart-type associé à l'indice de Bartik est stable quelle que soit la sous population considérée.

⁹ Voir l'annexe 2 qui présente en détail les coefficients associés à toutes les variables de contrôle.

Tableau 5 • Estimation de la mobilité d'études et d'emploi : différenciation selon le sexe

Variable dépendantes	Mobilité d'études		Mobilité d'emploi	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<i>Origine territoriale</i>				
Indice de Bartik dans le département au moment du bac	-0,036***	-0,030***		
	0,007	0,007		
Indice de Bartik dans le département à la fin des études			-0,022***	-0,033***
			0,008	0,008
<i>Origine sociale</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques individuelles</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques de la ZE d'origine</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
Observations	4 281	4 594	4 281	4 594

Seuil de significativité : *** $p \leq 0.01$, ** $0.05 \leq p < 0.01$, * $0.1 \leq p < 0.05$.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

En analysant la sensibilité des résultats selon le sexe, nous constatons que leur significativité ne change pas. Les chocs conjoncturels locaux influencent toujours la mobilité des hommes ainsi que celle des femmes. Seule l'amplitude de l'effet aura tendance à être plus élevée chez les hommes pour la mobilité d'études et chez les femmes pour la mobilité d'emploi. Cette différence n'est pas très significative pour la mobilité d'études.

Tableau 6 • Estimation de la mobilité d'études et d'emploi : différenciation selon la catégorie sociale des parents

Variables dépendantes	Mobilité d'études		Mobilité d'emploi	
	Aucun parent cadre	Au moins un parent cadre	Aucun parent cadre	Au moins un parent cadre
<i>Origine territoriale</i>				
Indice de Bartik dans le département au moment du bac	-0,037***	-0,025***		
	0,006	0,008		
Indice de Bartik dans le département à la fin des études			-0,023***	-0,038***
			0,007	0,009
<i>Origine sociale (origine migratoire)</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques individuelles</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques de la ZE d'origine</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
Observations	5 135	3 740	5 135	3 740

Seuil de significativité : *** $p \leq 0.01$, ** $0.05 \leq p < 0.01$, * $0.1 \leq p < 0.05$.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Tableau 7 • Estimation de la mobilité d'études et d'emploi : différenciation selon l'origine géographique

Variables dépendantes	Mobilité d'études		Mobilité d'emploi	
	Aucune origine immigrée	Au moins un parent immigré	Aucune origine immigrée	Au moins un parent immigré
<i>Origine territoriale</i>				
Indice de Bartik dans le département au moment du bac	-0,033***	-0,023		
	0,005	0,015		
Indice de Bartik dans le département à la fin des études			-0,033***	-0,002
			0,006	0,015
<i>Origine sociale (statut cadre des parents)</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques individuelles</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
<i>Caractéristiques de la ZE d'origine</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>	<i>Oui</i>
Observations	7 531	1 344	7 531	1 344

Seuil de significativité : *** $p < 0.01$, ** $0.05 \leq p < 0.01$, * $0.1 \leq p < 0.05$.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Les effets de l'exposition aux chocs conjoncturels locaux diffèrent selon l'origine sociale. Ces résultats révèlent que pour les diplômés du supérieur, si au moins un des parents est cadre, l'effet des chocs conjoncturels est plus marqué sur la mobilité d'emploi. En revanche, lorsqu'aucun des parents n'est cadre, l'amplitude de l'effet est plus élevée sur la mobilité d'études. En ce qui concerne les individus dont au moins un des parents est d'origine immigrée, les chocs conjoncturels locaux semblent ne pas avoir d'impact sur la mobilité.

Conclusion

Cet article examine l'effet de l'origine sociale et territoriale d'un individu sur ses choix de mobilité géographique. L'objectif est de déterminer si les dynamiques économiques conjoncturelles locales influencent la mobilité à l'occasion des études supérieures et de l'entrée sur le marché du travail, et si cette influence est sensible à l'origine sociale des jeunes. Les données issues de l'enquête Génération 2017 du Céreq et des enquêtes emploi de l'Insee sont utilisées pour caractériser les mobilités individuelles et les dynamiques locales de l'emploi.

Les résultats montrent que la conjoncture économique locale influence la décision des individus de migrer pour les études puis l'emploi : résider dans une zone géographique marquée par une exposition favorable aux chocs conjoncturels locaux affecte négativement la mobilité des individus. Autrement dit, on compte plus de mobilité géographique au départ des territoires ayant un indice de Bartik plus faible.

Ces résultats varient également en fonction du genre et de l'origine sociale. L'observation des caractéristiques individuelles nous montre également que les individus issus d'un milieu social plutôt aisé (avec un moins un parent cadre) auront plus tendance à bouger, car ils auront moins de barrières à la mobilité. Les personnes d'origine immigrée, quant à elles, auront tendance à limiter leur mobilité. Aussi, les caractéristiques telles que les précédentes mobilités, le fait d'avoir déjà effectué un emploi étudiant durant les études, le fait d'être en couple, le domaine et le niveau d'études sont également des facteurs susceptibles d'affecter la mobilité des jeunes.

Ces résultats soulèvent des implications variées pour les politiques économiques. La compréhension des incitations à la mobilité est cruciale, avec une corrélation notable entre les territoires d'origine des individus. En saisissant ces relations, il serait possible de promouvoir des politiques économiques visant à retenir la main-d'œuvre qualifiée dans les territoires d'origine – ce qui peut se révéler aussi efficace qu'attirer des individus sur le territoire – en promouvant les opportunités de formation et d'emploi dans des secteurs diversifiés. Cette approche pourrait revitaliser, et plus largement dynamiser, les départements moins actifs et rééquilibrer les flux de mobilités, tant sortantes qu'entrantes. En retour, la présence locale de travailleurs qualifiés encouragerait également les entreprises locales à croître et diversifier leurs activités. Enfin, comprendre l'effet des chocs conjoncturels sur les investissements et la distribution du capital humain est fondamental pour mettre en place des politiques publiques localisées et proactives qui puissent prévenir le décrochage du territoire.

Enfin, et d'un point de vue microéconomique, la propension à la mobilité en réponse aux chocs conjoncturels, plus limitée chez les diplômés de parents non-cadres ou de parents d'origine immigrée, doit interpeller les décideurs publics. Elle apparaît en effet comme un élément supplémentaire de différenciation liée à l'origine sociale – et territoriale *in fine*, car on sait que l'emploi qualifié est inégalement réparti dans l'espace – qui pourrait concourir à accroître encore davantage les inégalités (intra et intergénérationnelles).

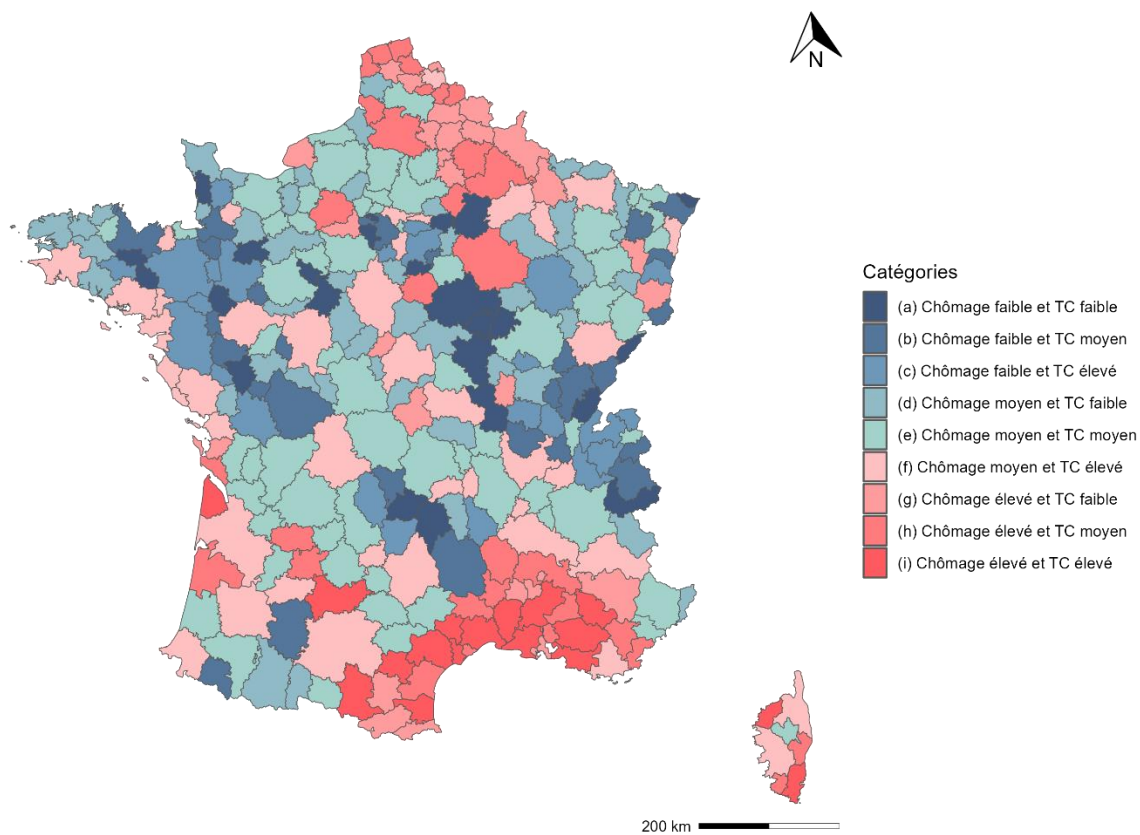
Bibliographie

- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/705716>
- Amior, M. (2019). Education and geographical mobility: the role of the job surplus. *CEP Discussion Papers*, 1616. <https://eprints.lse.ac.uk/102701/>
- Autor, D.H., Dorn, D. & Hanson, G.H. (2013). The China syndrome: Local labor market effects of import competition in the United States. *American Economic Review*, 103(6), 2121-2168. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.6.2121>
- Bartik, T.J. (1991). *Who benefits from state and local economic development policies?* Kalamazoo, MI : Upjohn Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctvh4zh1q.1>
- Bernela, B. & Bonnal, L. (2022). Mobilités géographiques et relation formation-emploi : une analyse longitudinale de l'enseignement supérieur français. *Revue Économique*, 73(5), 695-733. <https://doi.org/10.3917/reco.735.0695>
- Berry, C.R. & Glaeser, E.L. (2005). The divergence of human capital levels across cities. *Papers in Regional Science*, 84(3), 407-444. <https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2005.00047.x>
- Blanchard, O.J. & Katz, L.F. (1992). Regional Evolutions. *Brookings Papers on Economic Activity*, 23(1), 1-76. https://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/regional_evolution.pdf
- Borusyak, K., Hull, P. & Jaravel, X. (2022). Quasi-experimental shift-share research designs. *The Review of Economic Studies*, 89(1), 181-213. <https://doi.org/10.1093/restud/rdab030>
- Cabannes, P.-Y. (2014). Trois décennies d'évolutions du marché du travail. *Dossier INSEE. Trente ans de vie économique et sociale*, 55-67.
- Cahuc, P. & Zylberberg, A. (2015). *Les ennemis de l'emploi. Le chômage, fatalité ou nécessité ?* Paris : Flammarion. <https://doi.org/10.3917/flam.cahuc.2015.01>
- Card, D. (2001). Immigrant inflows, native outflows, and the local labor market impacts of higher immigration. *Journal of Labor Economics*, 19(1), 22-64. <https://doi.org/10.1086/209979>

- Chen, Y. & Rosenthal, S.S. (2008). Local amenities and life-cycle migration: Do people move for jobs or fun? *Journal of Urban Economics*, 64(3), 519–537. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2008.05.005>
- Combes, P.-P. & Gobillon, L. (2015). Chapter 5 – The empirics of agglomeration economies. *Handbook of regional and urban economics*, 5, 247-348. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-59517-1.00005-2>
- Dahl, G.B. (2002). Mobility and the return to education: Testing a Roy model with multiple markets. *Econometrica*, 70(6), 2367-2420. <http://www.jstor.org/stable/3081990>
- Diamond, R. (2016). The determinants and welfare implications of US workers' diverging location choices by skill: 1980-2000. *American Economic Review*, 106(3), 479-524. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20131706>
- Dupray, A. (2023). Les conditions de la mobilité géographique à l'entrée dans le supérieur selon le territoire d'origine. Le cas des bacheliers 2014. *Éducation & formations*, 105(1), 67-91. <https://doi.org/10.48464/ef-105-04>
- Dupray, A. & Vignale, M. (2022). Mobilités géographiques : l'influence du territoire d'origine. Dans T. Couppié, A ; Dupray, C. Gasquet & E. Personnaz (coord.). *Chemins vers l'emploi et la vie adulte : l'inégalité des possibles* (p. 51-60). Marseille : Céreq, coll « Céreq Essentiels » (n° 4). https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-12/CereqEssentiels4_web.pdf
- Faggian, A. & McCann, P. (2009). Universities, agglomerations and graduate human capital mobility. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 100(2), 210-223. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9663.2009.00530.x>
- Fouquet, F. & Sari, F. (2023). Spatial mobility and overeducation of young workers: New evidence from France. *Papers in Regional Science*, 102(5), 945-984. <https://doi.org/10.1111/pirs.12755>
- Gobillon, L., Selod, H. & Zenou, Y. (2007). The mechanisms of spatial mismatch. *Urban studies*, 44(12), 2401-2427. <https://doi.org/10.1080/00420980701540937>
- Goldsmith-Pinkham, P., Sorkin, I. & Swift, H. (2020). Bartik instruments: What, when, why, and how. *American Economic Review*, 110(8), 2586-2624. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20181047>
- Insee (2020). L'orientation économique des zones d'emploi : entre spécialisation et diversification des économies locales. *Insee Première*, 1814.
- Lemistre, P. & Moreau, N. (2009). Spatial mobility and returns to education: Some evidence from a sample of french youth. *Journal of Regional Science*, 49(1), 149-176. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2008.00574.x>
- Moretti, E. (2010). *Local labor markets*. Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, « NBER Working paper series » (n° 15947). https://www.nber.org/system/files/working_papers/w15947/w15947.pdf
- Notowidigdo, M. J. (2011). *The incidence of local labor demand shocks*. Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research, « NBER Working paper series » (n° 17167). https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17167/w17167.pdf
- Sjaastad, L.A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2, 80-93. <https://www.jstor.org/stable/1829105>
- Verdugo, G. & Allègre, G. (2020). Labour force participation and job polarization: Evidence from Europe during the great recession. *Labour Economics*, 66, 101881. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101881>

Annexes

Annexe 1 • Taux de chômage (2017) et taux de croissance de l'emploi en France (2010-2017)



Sources : enquêtes DADS (pour le taux de croissance) et Insee (pour le taux de chômage) de 2010 à 2017 et calculs des auteurs.

Note : les 9 catégories sont construites en se basant sur les quartiles de 0.25 et 0.75 pour le taux de chômage, et la moyenne +/- 0.5 de l'écart type pour le taux de croissance.

Annexe 2 • Résultats détaillés de l'estimation principale des deux types de mobilités : modèle de probabilité linéaire

Variables dépendantes	Mobilité d'études	Écarts-types	Mobilité d'emploi	Écarts-types
Origine territoriale				
Indice de Bartik dans la ZE au moment du bac	-0,032***	0,005		
Indice de Bartik dans la ZE à la fin des études			-0,029***	0,006
Origine sociale (Réf. : aucun parent cadre & aucun parent immigré)				
Un parent cadre	0,056***	0,014	0,053***	0,014
Deux parents cadres	0,109***	0,019	0,063***	0,018
Un parent immigré	0,007	0,021	-0,040*	0,021
Deux parents immigrés	-0,065***	0,023	-0,048**	0,022
Caractéristiques individuelles				
Mobilité internationale avant le bac	-0,032	0,021		
Mobilité internationale durant les études			0,069***	0,019
Femme	0,012	0,013	-0,01	0,013
Mobilité d'études			0,244***	0,013
Emploi étudiant durant les études			-0,057***	0,018
En couple			0,039***	0,012
Type de bac et niveau d'étude (Réf : bac professionnel & bac+2)				
Bac général	0,248***	0,018	0,055**	0,022
Bac technologique	0,086***	0,02	0,041*	0,022
Bac+3/4			0,023	0,018
Bac+5/8			0,071***	0,018
Domaine d'études (Réf. : littérature)				
Droit économie gestion	-0,008	0,021	0,034*	0,02
Sciences humaines et sociales	0,013	0,04	0,069*	0,04
Sciences	0,017	0,022	0,045**	0,022
Santé	0,01	0,029	0,057**	0,029
Caractéristiques de la ZE				
Taux de chômage de la ZE au moment du bac	-0,011***	0,003		
Taux de chômage de la ZE en fin des études			0,004	0,004
Résider en zone urbaine au moment du bac (hors Paris)	-0,014	0,016		
Résider en zone urbaine à la fin des études (hors Paris)			0,013	0,02
Résider dans la ZE de Paris au moment du bac	-0,213***	0,027		
Résider dans la ZE de Paris à la fin des études			-0,184***	0,031
Indice Herfindahl dans la ZE au moment du bac	1,016***	0,389		
Indice Herfindahl dans la ZE à la fin des études			1,753***	0,375
Constant	0,387***	0,051	0,168***	0,054
Observations	8 875		8 875	

Seuil de significativité : *** $p < 0,01$, ** $0,05 \leq p < 0,01$, * $0,1 \leq p < 0,05$.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 3 • Effets marginaux associés aux résultats d'estimations des deux types de mobilités : modèle de probit

Variables dépendantes	Mobilité d'études	Écarts-types	Mobilité d'emploi	Écarts-types
Origine territoriale				
Indice de Bartik dans la ZE au moment du bac	-0,031***	0,005		
Indice de Bartik dans la ZE à la fin des études			-0,029***	0,006
Origine sociale (réf. : aucun parent cadre & aucun parent immigré)				
Un parent cadre	0,055***	0,014	0,052***	0,014
Deux parents cadres	0,107***	0,018	0,061***	0,018
Un parent immigré	0,007	0,021	-0,042**	0,021
Deux parents immigrés	-0,075***	0,026	-0,060**	0,025
Caractéristiques individuelles				
Mobilité internationale avant le bac	-0,035	0,022		
Mobilité internationale durant les études			0,067***	0,018
Femme	0,012	0,013	-0,01	0,013
Mobilité d'études			0,235***	0,012
Emploi étudiant durant les études			-0,057***	0,018
En couple			0,039***	0,012
Type de bac et niveau d'étude (réf. : bac professionnel & bac+2)				
Bac général	0,261***	0,022	0,056**	0,023
Bac technologique	0,102***	0,024	0,043*	0,023
Bac+3/4			0,022	0,018
Bac+5/8			0,070***	0,018
Domaine d'études (réf. : Littérature)				
Droit économie gestion	-0,007	0,02	0,034	0,021
Sciences humaines et sociales	0,012	0,038	0,071*	0,038
Sciences	0,018	0,021	0,044**	0,022
Santé	0,012	0,027	0,057**	0,029
Caractéristiques de la ZE				
Taux de chômage de la ZE au moment du bac	-0,011***	0,003		
Taux de chômage de la ZE en fin des études			0,004	0,003
Résider en zone urbaine au moment du bac (hors paris)	-0,015	0,015		
Résider en zone urbaine à la fin des études (hors paris)			0,01	0,02
Résider dans la ZE de Paris au moment du bac	-0,259***	0,033		
Résider dans la ZE de Paris à la fin des études			-0,195***	0,032
Indice Herfindahl dans la ZE au moment du bac	0,998***	0,367		
Indice Herfindahl dans la ZE à la fin des études			1,746***	0,363
Observations	8 875		8 875	

Seuil de significativité : *** $p < 0.01$, ** $0.05 \leq p < 0.01$, * $0.1 \leq p < 0.05$,
Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 4 • Statistiques descriptives des variables l'échantillon

Variables	Observations	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
Mobilité d'études	8 875	41,0 %	49,2 %	0	1
Mobilité d'emploi	8 875	42,8 %	49,5 %	0	1
I. Origine territoriale					
Indice de Bartik dans la ZE (au moment du bac et à la fin des études)	8 875	5,01 %	1,41 %	0,19 %	8,36 %
II. Origine sociale					
Aucun parent cadre	8 875	57,9 %	49,4 %	0	1
Un parent cadre	8 875	28,0 %	44,9 %	0	1
Deux parents cadres	8 875	14,2 %	34,9 %	0	1
Aucun parent immigré	8 875	84,9 %	35,8 %	0	1
Un parent immigré	8 875	8,3 %	27,6 %	0	1
Deux parents immigrés	8 875	6,8 %	25,2 %	0	1
III. Caractéristiques individuelles					
Mobilité internationale avant le bac	8 875	8,3 %	27,5 %	0	1
Mobilité internationale durant les études	8 875	12,3 %	32,9 %	0	1
Mobilité d'études	8 875	41,0 %	49,2 %	0	1
Emploi étudiant durant les études	8 875	12,4 %	32,9 %	0	1
En couple	8 875	45,8 %	49,8 %	0	1
Type de bac et niveau d'étude :					
Bac général	8 875	67,3 %	46,9 %	0	1
Bac technologique	8 875	21,4 %	41,0 %	0	1
Bac professionnel	8 875	11,2 %	31,6 %	0	1
Bac+2	8 875	28,5 %	45,2 %	0	1
Bac+3/4	8 875	22,5 %	41,8 %	0	1
Bac+5/8	8 875	48,9 %	50,0 %	0	1
Domaine d'études :					
Droit-économie-gestion	8 875	41,8 %	49,3 %	0	1
Sciences sociales	8 875	3,2 %	17,6 %	0	1
Sciences	8 875	38,7 %	48,7 %	0	1
Santé	8 875	7,1 %	25,6 %	0	1
Littérature	8 875	4,0 %	19,5 %	0	1
IV. Caractéristiques de la zone d'emploi d'origine					
Taux de chômage au moment du bac	8 875	9,19 %	1,94 %	4,2 %	17,1 %
Taux de chômage en fin des études	8 875	8,86 %	1,69 %	4,7 %	15,6 %
Résider en zone rurale au moment du bac	8 875	21,1 %	40,8 %	0	1
Résider en zone rurale à la fin des études	8 875	11,5 %	31,9 %	0	1
Résider en zone urbaine au moment du bac (hors Paris)	8 875	72,1 %	44,8 %	0	1
Résider en zone urbaine à la fin des études (hors Paris)	8 875	75,2 %	43,2 %	0	1
Résider à Paris au moment du bac	8 875	6,8 %	25,2 %	0	1
Résider à Paris à la fin des études	8 875	13,3 %	34,0 %	0	1
Indice Herfindahl au moment du bac	8 875	0,08	0,02	0,06	0,36
Indice Herfindahl à la fin des études	8 875	0,08	0,02	0,06	0,21

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Destinées professionnelles des jeunes d'origine sociale modeste : qui devient transclasse ?

Gaëlle Dabet*, Dominique Épiphane* et Elsa Personnaz*

Introduction

Loin des images stéréotypées d'une Génération X, Y ou Z, la jeunesse est multiple et hétérogène. Les inégalités au sein des générations se reproduisent avec une telle force, qu'aujourd'hui encore « *les expériences de la jeunesse divergent profondément en fonction des ressources que peuvent mobiliser les jeunes, et ce en dépit des discours toujours plus nombreux à célébrer le mérite républicain ou les progrès en matière d'égalisation des chances* » (Peugny, 2022, p. 12).

Depuis les années 1960, l'effet de l'origine sociale sur les parcours scolaires et les niveaux de diplômes atteints est un des faits sociaux les plus documentés en sociologie (Bourdieu & Passeron, 1964 et 1970 ; Baudelot & Establet, 1971 et 1975). Particulièrement vif dans les années soixante-dix, le débat sur la dimension méritocratique de l'école est toujours d'actualité (Blanchard & Couyette-Remblière, 2016). La montée en charge vers l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au baccalauréat et la massification de l'enseignement supérieur répondant à celui de 50 % de diplômé-es du supérieur ne se sont pas accompagnées d'une réduction notable des inégalités. Récemment, François Dubet (2016) faisait encore le constat d'une école française qui, loin de les réduire, accentuait les inégalités entre les élèves, le poids de l'origine sociale sur les performances des élèves y pesant bien plus qu'ailleurs. À partir des années cinquante, si la plus grande ouverture des portes du lycée à un plus grand nombre d'élèves et la croissance économique qui nécessitait un besoin impératif de cadres et de travailleuses et travailleurs bien formé-es ont donné à l'école l'image d'une institution capable d'offrir à toutes et tous l'égalité des chances de s'élever dans la société, cette réalité a été de courte durée : « *La promesse scolaire n'était plus seulement celle de l'instruction commune, elle est devenue celle de l'égalité des chances méritocratique, celle d'une école capable d'abolir les obstacles économiques et sociaux à la réussite scolaire. Depuis cette période, qui a duré une vingtaine d'années, l'égalité des chances est devenue la figure cardinale et indiscutée de la justice scolaire. [...] comparée à des pays comparables, l'école française devrait assurer mieux que d'autres une certaine égalité des chances. Or il n'en est rien et la France est le pays de la reproduction des inégalités sociales et scolaires.* » (Dubet, 2016, p. 14-15). Ainsi, le système scolaire français ne permet pas à l'ensemble des jeunes, quelle que soit leur origine sociale, d'avoir les mêmes chances de réussir et d'acquérir les mêmes diplômes et, en conséquence, d'avoir les mêmes armes et bagages pour entrer dans les mêmes conditions sur le marché du travail.

Au Céreq, des travaux passés se sont penchés sur la question des effets de l'origine sociale sur l'insertion à partir des enquêtes Génération. Lopez et Thomas (2006) observent qu'à niveau et type de formation initiale donnés, si l'origine sociale joue peu sur le degré de participation à l'emploi, elle a des effets sur les qualités de celui-ci, et notamment sur les salaires. Calmand et Épiphane (2012) dans une étude sur les diplômé-es de l'enseignement supérieur vont dans le même sens et montrent qu'aux inégalités d'accès aux différentes filières s'ajoutent des inégalités sur le marché du travail. À diplôme et autres caractéristiques égales, si l'origine sociale joue peu, voire pas, sur l'accès à l'emploi, elle a en revanche une nette influence sur la propension à occuper, en début de carrière, les emplois les plus valorisés : être enfant de cadre augmente la probabilité de devenir soi-même cadre. Goffette et Vallet (2018) en analysant l'évolution des liens entre origines sociales et trajectoires d'insertion sur 20 ans, concluent également à l'influence de ces origines sur les salaires et niveaux des emplois occupés après les cinq premières années de vie active. Enfin, les travaux de Lemistre (2017) portant plus spécifiquement sur le déclassement intragénérationnel en début de carrière montrent que l'origine sociale a un effet direct, avec un déclassement par rapport au diplôme souvent plus prononcé pour les jeunes

* Céreq, Marseille.

d'origine sociale modeste : toutes choses prises en compte égales par ailleurs, une origine sociale favorisée diminue considérablement la probabilité d'être déclassé·e.

Malgré cet implacable effet de l'origine sociale (Dabet, Épiphanie & Personnaz, 2023) largement relayé y compris en dehors du champ scientifique, les figures de « transclasses », soit des individus ayant dépassé les frontières de leur classe sociale d'origine, font l'objet depuis quelques années d'une attention particulière. Les histoires individuelles comme celles de Didier Eribon, Édouard Louis ou d'Annie Ernaux, rencontrent un écho médiatique conséquent. Chantal Jaquet, dans « Les transclasses ou la non-reproduction » (2014), explique en quoi, la théorie de la reproduction sociale admet des exceptions dont il faut rendre compte et avance comment, à l'instar de la reproduction, la non-reproduction est également le fruit d'une « fabrique ».

Après avoir rapidement dressé un panorama des effets de l'origine sociale sur les parcours scolaires et les trajectoires professionnelles de la Génération 2017 (partie 1), nous mettrons la focale sur les jeunes qui peuvent être qualifié·es de « transclasses » (partie 2). Pour ce faire, nous nous attacherons à repérer les jeunes d'origine sociale modeste qui, trois ans après leur sortie du système scolaire, sont devenu·es cadres et dégagerons les principaux facteurs explicatifs d'une position professionnelle ascendante par rapport à leurs parents. Enfin, dans la dernière partie, nous étudierons si ces jeunes « transclasses » connaissent les mêmes modalités d'insertion et les mêmes situations professionnelles que leurs homologues d'origine sociale plus favorisée ; en d'autres termes, nous verrons si les jeunes transclasses sont des cadres comme les autres (partie 3).

Encadré • Le champ de l'étude

Cette étude porte uniquement sur les personnes nées en France, dont la catégorie socioprofessionnelle (PCS) d'au moins un des deux parents est renseignée, soit un échantillon de 22 450 individus représentant des 669 000 sortants et sortantes de formation initiale en 2016-2017.

Définition des transclasses :

L'origine sociale est définie à partir de la catégorie sociale des deux parents, selon la nomenclature PCS Ménage élaborée par l'Insee (<https://www.insee.fr/fr/information/6051701>).

L'enquête Génération détermine la catégorie socioprofessionnelle des parents en fonction de l'emploi occupé par chaque parent au moment de la sortie des études de l'enquêté, si les parents travaillent, ou du dernier emploi occupé pour celles et ceux qui ne travaillent pas à leur sortie des études, mais ont déjà travaillé.

Les sortant·es de formation ont été regroupé·es en deux catégories selon la PCS Ménage de leurs parents :

1. Celles et ceux d'origine sociale modeste.
2. Celles et ceux d'origine sociale moyenne ou favorisée.

L'origine sociale modeste est définie comme regroupant les catégories :

- employée avec employé (III. C.) ;
- ménages à dominante indépendante (IV.) ;
- ménages à dominante ouvrière (V.) ;
- ménages monoactifs d'un·e employé·e ou d'un·e ouvrier·e (VI.) ;
- ménages à dominante inactive* ou dont une des PCS est inconnue (VII.).

Parmi les jeunes d'origine modeste, ceux et celles qui occupent un emploi de la catégorie cadre à la date de référence de l'enquête sont considéré·es comme transclasses.

1. L'implacable effet de l'origine sociale

Le système scolaire français ne permet pas à l'ensemble des jeunes, quelle que soit leur origine sociale, d'avoir les mêmes chances de réussir et d'acquérir les mêmes diplômes. Aujourd'hui encore, malgré la démocratisation de l'enseignement secondaire depuis les années 1950, puis de l'enseignement supérieur depuis les années 1980, on assiste à une permanence de l'effet de l'origine sociale...

1.1. ... sur le parcours scolaire et l'accès aux diplômes

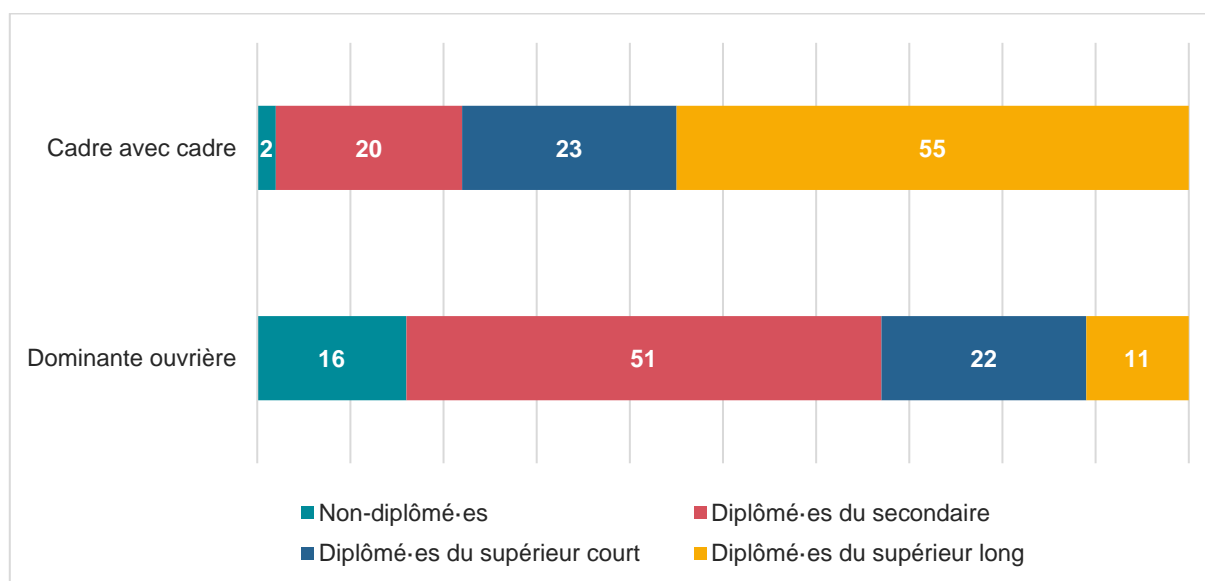
La force des inégalités sociales, pénalisant les jeunes d'origine modeste dans leur cursus scolaire, s'observe dès les premières années à l'école, et se poursuit à toutes les étapes de la scolarité. L'origine sociale impacte les résultats scolaires, mais également les choix d'orientation (Landrier & Nakhili, 2010). Le palier de fin de troisième détermine l'orientation dans la filière professionnelle ou générale, étape de « grand partage » (Palheta, 2011) entre les jeunes destinés aux carrières d'exécution et celles et ceux qui poursuivront des études. 58 % des jeunes issus-es de ménages à dominante ouvrière¹ vont ainsi rejoindre la filière professionnelle dès la fin de la classe de troisième² (contre 16 % des enfants de deux cadres). Les premier-es vont également plus souvent subir leur orientation, celle-ci ne correspondant pas à leur premier vœu dans 21 % des cas (contre 10 % pour les second-es).

Le baccalauréat, et *a fortiori* le bac général, n'est donc pas donné à tout le monde. Ainsi, 33 % des enfants de famille à dominante ouvrière ne sont pas bachelier-es (contre 5 % des enfants de deux cadres) et 24 % sont titulaires du baccalauréat général (*versus* 79 %). Parmi les bacs généraux, le bac S, nécessaire pour accéder aux filières les plus prestigieuses et sélectives, est particulièrement clivant : près de la moitié des enfants de deux cadres en sont titulaires, contre seulement un dixième des enfants d'ouvriers.

À l'issue du parcours scolaire, les écarts en matière de diplôme atteint sont éloquentes : si 55 % des enfants de deux parents cadres sont diplômé-es de l'enseignement supérieur long (bac+5 et plus), c'est le cas de seulement de 11 % des enfants issus-es de famille à dominante ouvrière (graphique 1 et annexe 1). Moins nombreuses et nombreux à être titulaire du baccalauréat, à suivre la voie générale et à accéder à l'enseignement supérieur, les jeunes issus-es de ménage à dominante ouvrière ou employée y connaissent aussi plus souvent l'échec. Ainsi, 24 % n'y obtiennent aucun diplôme contre seulement 14 % des enfants de cadres. Ces sorties de l'enseignement supérieur sans diplôme résultent en partie du manque de soutien économique et/ou culturel de l'entourage pour accompagner leurs enfants dans un enseignement supérieur dont il ne connaît, et *a fortiori* ne maîtrise, les codes. Par ailleurs, ces dernier-es rencontrent plus fréquemment des obstacles à la poursuite d'études. Ainsi, près de la moitié des jeunes d'origine sociale modeste déclarent avoir arrêté leurs études pour des motifs extrascolaires (difficultés financières, personnelles ou familiales, distance trop importante entre le domicile et la formation souhaitée ou des problèmes d'accès à un logement), contre un quart des jeunes issus-es de ménages à dominante cadre et un tiers issus-es de ménages intermédiaires.

¹ Soit les enfants de ménages composés de deux parents ouvriers ou d'un-e ouvrier-re et d'un-e employé-e. Pour plus de détails sur la nomenclature utilisée, cf. encadré et annexe 2.

² Parmi les jeunes diplômé-es au plus d'un bac+3, seule population à laquelle la question a été posée. L'hypothèse est en effet que les diplômés au-delà de bac+3 ont, dans leur très grande majorité, suivi une seconde générale ou technologique.

Graphique 1 • Plus haut niveau de diplôme des enfants de cadres et d'ouvrier-es (en %)

Champ : jeunes sorti-es en 2017 du système scolaire, né-es en France.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

1.2. ... et sur le marché du travail

Moins diplômé-es, les jeunes d'origine sociale modeste connaissent donc des débuts dans la vie active plus difficiles que les autres, et ce, quel que soit l'indicateur observé. La part de jeunes concerné-es par une trajectoire³ de maintien aux marges de l'emploi augmente lorsque l'on descend dans la hiérarchie sociale. Elle passe ainsi de 7 % pour les enfants de cadres à 17 % pour ceux de ménages à dominante ouvrière et à 30 % pour ceux de ménages à dominante inactive. À l'inverse, les trajectoires d'accès à l'EDI, deviennent moins fréquentes (de 56 % à 30 %).

Après trois ans de vie active, la situation ne s'est pas améliorée pour les plus modestes. En octobre 2020, les écarts de taux d'emploi entre les extrêmes de la hiérarchie sociale dépassent les 20 points. Quand iels sont en emploi, c'est davantage sur des contrats à durée déterminée, à temps partiel, beaucoup plus fréquemment subi (tableau 1).

³ Neuf trajectoires types permettent d'appréhender les trois premières années de vie active. Elles sont construites à partir des déclarations de situations mensuelles renseignées dans l'enquête Génération. Pour une présentation, voir Céreq (2022), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*, Marseille : Céreq, coll. « Céreq Enquêtes » (n° 3).

Tableau 1 • Situation après 3 ans sur le marché du travail selon l'origine sociale (en % ligne)

	En emploi*	EDD**	Temps partiel	Dont temps partiel subi	Part de cadres
Cadre avec cadre	80	21	10	33	51
Dominante cadre	82	23	14	56	32
Dominante intermédiaire	77	25	14	52	29
Dominante employée	75	26	16	60	19
Dominante indépendante	74	26	16	57	15
Dominante ouvrière	70	34	17	62	10
Un employé ou ouvrier	62	35	19	68	11
Inactifs	57	38	26	73	12
Ensemble	72	29	16	59	22

*Champ : 1^{re} colonne : ensemble des jeunes sorti-es en 2017 du système scolaire, né-es en France.

Colonnes suivantes : jeunes sorti-es en 2017 du système scolaire, né-es en France, en emploi en octobre 2020.

**EDD : emploi à durée déterminée.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Côté profession, la reproduction sociale est toujours à l'œuvre. Après trois ans de vie active, 51 % des jeunes dont les parents sont cadres deviennent cadres, c'est seulement le cas pour 10 % des enfants des familles ouvrières. L'accès à l'emploi cadre est bien entendu fonction du niveau de diplôme. Ainsi, 86 % des cadres en octobre 2020 détiennent un diplôme du supérieur long. Mais, même à ce niveau, l'origine sociale n'est pas neutre. Les jeunes diplômé-es de bac+5 et plus avec deux parents cadres sont 78 % à l'être également, contre seulement 60 % de celles et ceux issu-es de familles à dominante ouvrière.

Derrière ces variations dans la propension à devenir cadre se cachent des diplômes très hétérogènes (filiales scientifiques *versus* littéraires et tertiaires, universités *versus* grandes écoles...) qui ne mènent pas tous, dans les mêmes proportions, aux emplois de cadres. Pour autant, une fois ces éléments pris en compte, les différences selon l'origine sociale s'estompent mais ne disparaissent pas : toutes choses prises en compte égales par ailleurs⁴, et notamment à diplôme et domaine de formation identiques, une personne issue d'une famille de cadres a 50 % de chances de plus d'être cadre qu'une personne d'origine employée tandis qu'un-e jeune d'origine ouvrière en a 20 % de moins.

L'école française est donc loin de permettre à tou·tes les jeunes, quelle que soit leur origine sociale, de prendre le même ascenseur social pour obtenir, sur le marché du travail, les mêmes conditions d'emplois.

⁴ Pour les variables utilisées dans la modélisation, cf. annexe 3.

2. Qui devient « transclasses » au sein des jeunes d'origine sociale modeste ?

Pourtant, certain-es jeunes parviennent à déjouer les mécanismes de la reproduction sociale. L'objet de cette deuxième partie, est de voir quels sont les profils de celles et ceux qui, malgré leurs origines sociales *a priori* modestes, parviennent à prendre le fameux « ascenseur social » dont le fonctionnement semble si erratique.

2.1. De rares exceptions qui confirment la règle

Parmi l'ensemble de la Génération 2017, les jeunes transclasses sont très rares puisque c'est seulement 3 % de la cohorte qui peut être considérée comme telle (tableau 2). En effet, au sein des jeunes d'origine modeste, l'accès à la catégorie cadre relève de l'exception : seulement 8 % deviennent cadres trois ans après la sortie des études (*versus* 21 % des jeunes d'origines moyenne ou favorisée).

Tableau 2 • Répartition de la Génération 2017 selon l'origine sociale et la position professionnelle en octobre 2020 (%)

	Effectifs	% sur l'ensemble	% par catégorie
Jeunes d'origine sociale modeste, cadres (« Transclasses »)	21 300	3	8
Jeunes d'origine sociale modeste, non-cadres	262 900	39	92
Ensemble des jeunes d'origine sociale modeste	284 200	42	100
Jeunes d'origine sociale moyenne ou favorisée, cadres	82 000	12	21
Jeunes d'origine sociale moyenne ou favorisée, non-cadres	302 900	46	79
Ensemble des jeunes d'origine sociale moyenne ou favorisée	384 900	58	100
Ensemble des jeunes	669 100	100	

Lecture : les jeunes d'origine sociale modeste qui sont cadres, 3 ans après leur entrée sur le marché du travail, représentent 3 % de la cohorte. Parmi l'ensemble des jeunes d'origine sociale modeste, 8 % sont devenus cadre et 92 % ne le sont pas.

Champ : jeunes sorti-es en 2017 du système scolaire, né-es en France.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

2.2. Une surreprésentation masculine

Les jeunes hommes atteignent plus souvent la position de transclasses que leurs consœurs (+7 points). Pourtant, comme on l'observe pour l'ensemble de la génération, au sein des jeunes d'origine sociale modeste, les jeunes femmes sont plus diplômées que leurs homologues masculins : entrant moins souvent qu'eux sur le marché du travail sans aucun diplôme (-6 points), elles sont également un peu moins souvent diplômées de l'enseignement secondaire (-3 points) mais sont en revanche, plus souvent titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+9 points). Du côté des filières, à l'instar de ce que l'on observe pour toute la génération (di Paola & Epiphane, 2023), au sein des jeunes d'origine modeste, les mécanismes de ségrégation sont également à l'œuvre : dans l'enseignement supérieur court ou long, les jeunes femmes sont plus souvent dans les filières littéraires et sciences humaines ou tertiaires (respectivement +8 et +4 points).

Tableau 3 • Répartition selon le plus haut diplôme des jeunes d'origine sociale modeste par sexe (%)

	« Transclasses »			Autres jeunes d'origine modeste			Ensemble		
	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Non-diplômé·es	2	0	1	22	16	19	21	15	18
Diplômé·es du secondaire	5	5	5	56	51	53	51	48	50
Diplômé·es du supérieur court	14	11	13	18	25	22	18	24	21
<i>dont filières LSH & tert.</i>	9	10	10	10	18	14	10	18	14
<i>dont filières scient. & indust.</i>	5	2	3	8	7	8	8	7	8
Diplômé·es du supérieur long	79	84	81	4	8	6	10	13	11
<i>dont filières LSH. & tert.</i>	38	57	46	3	7	5	6	10	7
<i>dont filières scient. & indust.</i>	41	27	35	1	1	1	4	3	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : parmi les jeunes transclasses, 1 % sont sorti·es du système scolaire sans aucun diplôme. Parmi les autres jeunes d'origine modeste, iels sont 19 % dans ce cas.

Champ : jeunes d'origine sociale modeste, sorti·es en 2017 du système scolaire, né·es en France.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Pour autant, ces différences dans le « choix » des filières des un·es et des autres n'expliquent pas la moindre propension féminine à devenir cadre. Les estimations toutes choses prises en compte égales par ailleurs – et notamment à niveau de diplôme et filière équivalents – montrent que si les probabilités d'être bachelier·e ou diplômé·e de l'enseignement supérieur sont plus fortes pour ces jeunes femmes, leur probabilité d'être transclasse, en revanche, est deux fois inférieure à celle de leurs homologues masculins (annexe 3).

2.3. Un parcours scolaire sans faille

Le premier facteur déterminant de l'accès à la catégorie cadre est le diplôme atteint avant d'entrer dans la vie active ; toutes choses prises en compte égales par ailleurs, pour les jeunes d'origine modeste, c'est le premier facteur explicatif de l'accès à cette catégorie. Ainsi, sans surprise, le parcours scolaire des jeunes transclasses est beaucoup moins chaotique que celui de leurs homologues de même origine, et ce, dès l'école primaire. Ayant beaucoup moins souvent redoublé avant la classe de 6^e et au collège, iels ont vu leur premier vœu après la 3^e plus souvent accepté, ont plus souvent continué leur parcours dans le secondaire dans une voie générale et, parmi les bachelier·es, ont plus souvent obtenu une mention au bac (tableau 4).

Tableau 4 • Passé scolaire des jeunes d'origine sociale modeste (en %)

	« Transclasses »	Autres jeunes d'origine modeste	Ensemble
A redoublé avant l'entrée en 6 ^e	4	21	20
A redoublé au collège	6	16	15
Orientation « contrariée » après la 3 ^e *	14	22	22
N'a pas suivi de 3 ^e générale	5	20	20
N'a eu aucune mention au bac**	33	56	54

* Orientation « contrariée » = orientation après la 3^e ne correspondant pas au 1^{er} vœu.

** parmi les bachelier.es.

Lecture : parmi les jeunes transclasses, seulement 4 % avaient redoublé à l'école primaire ; c'est le cas de 21 % des autres jeunes de même origine qui n'étaient pas cadres en octobre 2020.

Champ des lignes 1 et 5 : jeunes d'origine sociale modeste, sorti-es en 2017 du système scolaire, né-es en France.

Champ des lignes 2, 3 et 4 : jeunes d'origine sociale modeste, sorti-es en 2017 du secondaire ou supérieur court, né-es en France.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Si la sélection sociale est très forte dans les premières années de carrière scolaire, les effets de l'origine sociale semblent s'affaiblir par la suite à niveau de réussite égale : une fois les premières étapes franchies, la sélection au lycée puis dans l'enseignement supérieur devient moins drastique, la réussite scolaire dans le primaire et au collège effaçant « *en grande partie, les caractéristiques sociales des élèves, pour l'institution mais surtout pour eux-mêmes* » (Jouvenceau, 2020). Ainsi, un parcours scolaire sans accroc augmente nettement les chances d'être cadre. Par exemple, toutes choses prises en compte égales par ailleurs, avoir une mention au baccalauréat reste fortement prédictif d'être diplômé-e de l'enseignement supérieur. De plus, à niveau de diplôme comparable, la mention au bac reste un atout pour occuper un emploi de cadre, trois ans après la sortie de formation (annexe 3).

Au-delà des parcours scolaires plus linéaires et des diplômes *in fine* obtenus, d'autres facteurs augmentent significativement la probabilité d'accéder à la catégorie cadre lorsque l'on est issu-e d'un milieu modeste. Le fait d'être un homme, mais également d'avoir vécu en milieu urbain plutôt qu'en milieu rural, d'avoir occupé un emploi ou fait des stages rémunérés pendant sa formation augmente cette probabilité. C'est également le cas pour le fait d'avoir suivi sa formation en alternance, qui multiplie par 1,9 les chances d'être cadre pour les diplômé-es du supérieur, toutes choses prises en compte égales par ailleurs. L'alternance ne se contenterait donc pas d'offrir une valeur ajoutée sur l'accès à l'emploi, elle favoriserait également la mobilité sociale. Au-delà de ses spécificités (formation en situation de travail plus développée, plus grande proximité de la formation avec le marché du travail, ou encore possibilité d'un maintien dans l'entreprise à l'issue du contrat [Couppié & Gasquet, 2017]), elle permet également aux jeunes alternant-es de bénéficier d'une source de revenus notamment pour celles et ceux que leur famille ne peut aider financièrement.

2.4. Des origines sociales et migratoires légèrement différentes

Au sein des jeunes identifié-es ici comme d'origine sociale modeste, coexistent des origines socioéconomiques diverses : enfants d'employé-es, d'ouvrier-es, de ménages inactifs, etc. (cf. annexe 2). Dans cette catégorie, tous et toutes n'ont pas la même chance de devenir cadre trois ans après la sortie des études. En effet, toutes choses prises en compte égales par ailleurs, les enfants dont les deux parents sont employé-es ont une probabilité plus forte d'être transclasses que les jeunes ayant au moins un parent ouvrier-e ou inactif-ve.

Des différences sont également observées du point de vue de leur origine migratoire. Parmi les jeunes d'origine modeste, les enfants avec une ascendance migratoire sont plus souvent transclasses que celles et ceux dont les deux parents sont né-es en France (cf. tableau 5). Toutes choses prises en compte égales par ailleurs, les probabilités d'être bachelier-e, diplômé-e de l'enseignement supérieur ou cadre sont en effet plus élevées, notamment pour les jeunes dont les deux parents sont né-es en Afrique ou au Maghreb.

Ces résultats corroborent ceux de plusieurs études qui ont montré que si, en moyenne, les enfants d'immigré·es rencontraient davantage de difficultés dans le système scolaire, à environnement familial et social comparables, leurs performances scolaires étaient meilleures que celles des Français·es d'origine (Vallet & Caille, 1996 ; Férouz, 2003 ; Brinbaum, 2019).

Tableau 5 • Origine migratoire des jeunes d'origine sociale modeste (en %)

	« Transclasse »	Autres jeunes d'origine modeste	Ensemble
Les deux parents sont né·es en France	72	79	78
Les deux parents sont né·es au Maghreb-Afrique	10	7	8
Parents couples mixtes France/Maghreb-Afrique	6	5	5
Autres	12	9	9
Total	100	100	100

Lecture : 72 % des jeunes d'origine sociale modeste, devenu·es transclasse ont leurs deux parents né·es en France.

Champ : jeunes d'origine sociale modeste, sorti·es en 2017 du système scolaire, né·es en France.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Deux hypothèses principales peuvent expliquer ces résultats. La première renvoie à celle d'une appétence et une motivation particulière qu'auraient les enfants et familles issu·es de l'immigration pour l'école. Ainsi, les enfants d'immigré·es réussiraient mieux que les autres – du fait même de la migration de leurs parents, processus qui porterait en lui-même un projet d'ascension sociale – voyant ainsi leurs chances de devenir diplômé·es de l'enseignement supérieur, puis cadre, augmenter. Pour migrer, ces parents, dont la plupart ont sans doute dû faire d'importants sacrifices, attendraient de leurs enfants qu'ils réussissent ; inversement, les parents d'origine française de milieux populaires qui ont pu avoir des parcours scolaires difficiles ne se feraient guère d'illusion sur les chances de réussite de leurs enfants (Observatoire des inégalités, 2023 ; Brinbaum, 2019).

Une deuxième piste d'explication est liée au fait que certains des parents nés au Maghreb ou en Afrique subsaharienne sont, en arrivant en France, déclassé·es professionnellement. Par exemple, Annequin *et al.* (2017) ont montré que les hommes immigrés d'Afrique subsaharienne étaient, avant leur migration, 27 % à exercer des professions à qualifications élevées dans leur pays, alors que, après leur arrivée en France, ils n'étaient plus que 10 %. Ce déclassement s'explique d'abord par des mécanismes juridiques d'exclusion qui touchent en priorité les immigré·es non européen·nes puisque l'accès à certaines professions supérieures est « soumis à des conditions de nationalité, à l'obtention d'un diplôme français ou de l'Union européenne. Plus largement, les diplômes obtenus à l'étranger sont souvent moins bien reconnus en France, en raison d'inégalités entre systèmes éducatifs à l'échelle internationale [...]. Enfin, une partie des diplômé·es du supérieur sont exposé·es à des discriminations liées à leur couleur de peau, leur patronyme ou leur accent. » (Vallot, 2021).

Ainsi, à travers la profession des parents, telle que nous la saisissons dans notre étude, et que nous classons comme « milieu social modeste », n'est pas pris en compte le capital culturel de ces parents, sous-estimant ainsi potentiellement la transmission à leurs enfants de « ressources sociales prémigratoires » (Vallot, 2016), ce qui pourrait expliquer en partie les meilleures performances scolaires et universitaires exposées plus haut (Poullaouec, 2010) ; et ce, d'autant plus que chez ces parents, et en particulier les mères, le déclassement professionnel peut vouloir être compensé par la réussite scolaire de leurs enfants (Malroux *et al.*, 2023).

Même si les jeunes transclasse sont bien des exceptions qui confirment la règle, un certain nombre de facteurs, permettent donc de passer les différentes étapes de la sélection scolaire, d'atteindre et de réussir dans l'enseignement supérieur long et de parvenir au statut de cadre dès les premières années de vie active. Cependant, ce statut ne recouvre pas la même réalité pour les un·es et les autres.

3. Les transclasses : des cadres comme les autres ?

Certaines caractéristiques individuelles « prédisposent » donc davantage les jeunes d'origine modeste à devenir transclasses. Cette troisième partie s'attache à comparer les conditions d'insertion des jeunes transclasses à celles des jeunes cadres d'origine plus favorisée. Nous verrons aussi si certaines professions leur sont davantage accessibles que d'autres.

3.1. Des parcours identiques sur le marché du travail

Jeunes transclasses et jeunes cadres d'origine sociale plus favorisée connaissent, peu ou prou, les mêmes situations en début de vie active. Ils et elles sont tout autant (92 %) à connaître des trajectoires dominées par l'emploi au cours de leurs trois premières années sur le marché du travail, y compris une trajectoire marquée par un accès rapide et durable à l'EDI (59 %). Leurs parcours sont stables : plus de la moitié n'ont connu qu'un seul emploi et leur ancienneté dans l'emploi occupé en octobre 2020 est la même (60 % occupent cet emploi depuis plus de deux ans et 20 % entre un et deux ans).

Égalité quasi parfaite également sur le type de contrat de travail et le temps de travail en octobre 2020 : quelle que soit leur origine sociale, 80 % des cadres sont en CDI ou fonctionnaires, et 5 % exercent à temps partiel. Le sexe ne change rien à l'affaire, puisque les jeunes femmes cadres sont peu à temps partiel, quelle que soit leur origine sociale.

Enfin, les jeunes cadres en octobre 2020 ont dans leur très grande majorité obtenu ce statut dès le début de leur (courte) carrière. Au moins 80 % des jeunes cadres, quelle que soit leur origine sociale, étaient cadres dès leur premier emploi.

En revanche leurs modalités pour accéder à l'emploi diffèrent légèrement. L'hypothèse selon laquelle les jeunes transclasses disposeraient moins que les autres d'un réseau familial et social pour accéder à l'emploi cadre semble vérifiée, même si les écarts sont faibles : 20 % ont eu connaissance de leur emploi par des relations professionnelles ou personnelles (contre 24 % des jeunes cadres d'origine plus favorisée). Ils et elles sont également un peu moins nombreuses et nombreux que les autres à avoir déjà travaillé ou effectué un stage dans l'entreprise d'embauche (19 % *versus* 15 %). On peut voir dans cette différence l'effet des stages en cours d'études, systématiques dans les écoles d'ingénieurs et de commerce, moins fréquentées par les jeunes cadres d'origine modeste. En revanche, ce sont, plus que les autres, les concours de la fonction publique qui leur ont permis d'accéder à leur emploi de cadre.

Nuances aussi dans les opinions exprimées sur leur emploi. Les jeunes transclasses sont légèrement moins satisfait-es de leur situation professionnelle : 18 % s'estiment employé-es en dessous de leur niveau de compétences (*versus* 14 %) et 31 % mal ou très mal payé-es (*versus* 28 %). Ces écarts, toutefois faibles, peuvent être le signe pour certain-es d'une relative déception au regard des efforts consentis, ou l'expression d'une forme objective de déclassement.

3.2. Des cadres pas comme les autres

De fait, un indicateur qui distingue les transclasses des autres cadres est celui de la rémunération : leur salaire médian est inférieur de près de 100 euros à celui de leurs homologues (tableau 6).

Ces différences proviennent à la fois de la nature publique ou privée de leur employeur et de la profession exercée. Les transclasses sont, plus que les autres, des cadres du public. L'État et les entreprises publiques, moins rémunérateurs en début de vie active, représentent 16 % de leurs employeurs et 11 % de ceux des autres cadres.

Tableau 6 • Salaire médian en octobre 2020

	« Transclasses »	Autres cadres d'origine favorisée ou intermédiaire
Salaire médian mensuel net (en euros)*	2 300	2 400
Dont :		
Cadres de la fonction publique, enseignement et recherche	1 900	2 000
Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise	2 500	2 600
Ingénieur·es et cadres techniques de l'informatique	2 400	2 400

Champ : jeunes sorti·es en 2017 du système scolaire, né·es en France, en emploi salarié en octobre 2020.

*Salaire médian mensuel net, primes comprises.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Par ailleurs, iels n'occupent pas les mêmes professions. (tableau 7). Ainsi, les jeunes transclasses sont nettement surreprésenté·es dans les professions d'ingénieur·es et de cadres techniques en informatique (18 % *versus* 12 %). C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, parmi les cadres de la fonction publique et les professions de l'enseignement, mais uniquement au niveau du secondaire. En effet, les transclasses exercent un peu moins souvent dans l'enseignement supérieur et dans la recherche publique. Enfin, les professions de cadres dirigeant·es et de cadres dans le domaine du commerce, de la banque ou de la finance leur sont moins accessibles.

Tableau 7 • PCS de l'emploi occupé par les cadres en octobre 2020 (%)

	« Transclasses »	Autres cadres d'origine favorisée ou intermédiaire
Ingénieur·es et cadres techniques d'entreprise (hors informatique)	19	22
Ingénieur·es et cadres techniques de l'informatique	18	12
Cadres dirigeant·es et services tech. et commerciaux banque/assur./finances	17	21
Cadres des services commerciaux, communication, HR	12	13
Cadres de la fonction publique	10	7
Professions de l'enseignement secondaire général et technologique	7	4
Professions libérales et médecins	7	10
Professions de l'information, de l'art et des spectacles	7	7
Professions de l'enseignement supérieur et de la recherche publique	3	4
Ensemble	100	100

Champ : jeunes sorti·es en 2017 du système scolaire, né·es en France, en emploi en octobre 2020.

Tableau ordonné par pourcentage décroissant parmi les transclasses.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Les différences salariales s'observent aussi à profession comparable. Ainsi, parmi les cadres des services administratifs et commerciaux, les jeunes transclasses ont un salaire inférieur de 100 euros à celui des autres cadres. Ils et elles sont par ailleurs moins souvent diplômé·es d'écoles de commerce (18 % *versus* 30 % parmi celles et ceux occupant cette profession). Or les diplômé·es de ces établissements ont en moyenne des salaires supérieurs aux diplômé·es des autres bac+5⁵.

Les ingénieur·es et cadres de l'informatique se distinguent sur cette dimension. En effet, les salaires sont identiques quelle que soit l'origine sociale, alors que les jeunes transclasses sont moins souvent diplômé·es des écoles d'ingénieur·es (20 % *versus* 28 %), et que l'on pourrait s'attendre à observer la même différence que pour les cadres des services commerciaux. Cette profession, repérée comme étant « en tension », permettrait donc à des jeunes d'origine modeste d'occuper ces emplois sans subir de dévalorisation salariale.

Conclusion

L'approche statistique permet de mesurer la réalité du « phénomène transclasse », en complément ou contrepoint des récits individuels dont les médias sont friands et des approches biographiques privilégiées en sociologie. Parmi les jeunes d'origine modeste sorti·es du système éducatif en 2017, moins d'un·e sur dix accède au statut cadre au terme des trois premières années de vie active. Les transclasses sont donc l'exception qui confirme la règle, alors même que la définition retenue ici est plutôt extensive et ne réserve pas ce statut à une élite intellectuelle ou dirigeante.

Cette approche permet aussi d'identifier les facteurs qui favorisent une telle trajectoire sociale. L'accès à la catégorie cadre passe d'abord par une scolarité « réussie » et l'atteinte de diplômes *a minima* de niveau bac+5. Être titulaire du baccalauréat général, avec mention, résider en ville, en dehors des QPV, avoir suivi sa dernière formation en alternance, être un homme, avoir des parents né·es au Maghreb ou en Afrique subsaharienne sont parmi les facteurs qui, toutes choses prises en compte égales par ailleurs, augmentent la probabilité pour les jeunes d'origine modeste d'atteindre ce niveau de diplôme. Ces facteurs sont aussi ceux qui vont favoriser l'obtention d'un poste de cadre, une fois le diplôme obtenu. Pour autant, les fonctions exercées, et les salaires perçus ne sont pas équivalents au sein de cette catégorie. Les jeunes transclasses sont surreprésenté·es parmi les cadres de la fonction publique, mais aussi parmi les ingénieur·es et cadres techniques en informatique. Cette profession semble, plus que d'autres, susceptible de permettre une mobilité sociale à des jeunes d'origine modeste.

Mais l'approche statistique ne renseigne pas sur les différentes phases et dimensions du processus qui permettent ce changement de monde social. L'investissement des parents, les formes familiales de la culture écrite (Lahire, 2012), le rôle des rencontres, le fait d'avoir pu accéder au « bon » lycée... sont autant de leviers qui favorisent l'ascension sociale et que l'approche par questionnaire fermé rend difficiles à appréhender. Une enquête qualitative par entretiens auprès des jeunes que nous avons identifié·es comme transclasses permettrait d'enrichir nos résultats et de mettre à jour les multiples façons, non seulement de devenir « transclasses », mais également de se vivre, ou pas, comme tel·le.

⁵ Pour un ordre de grandeur, le revenu mensuel médian à l'embauche lors du premier emploi est de 1 950 pour les diplômé·es d'écoles de commerce et de 1 600 euros pour celles et ceux de bac+5 universitaires en LSH, gestion et droit (Céreq, 2022).

Bibliographie

- Annequin, M., Gosselin, A. & Dray-Spira, R. (2017). Trajectoires et mobilités professionnelles autour de la migration. Dans A. Desgrées du Loû & F. Lert (dir.). *Parcours. Parcours de vie et santé des Africains immigrés en France* (p. 73-91). Paris : La Découverte.
- Baudelot C. & Establet R. (1971). *L'école capitaliste en France*. Paris : La Découverte.
- Baudelot C., Establet R. (1975), *L'école primaire divisée*. Paris : Maspero.
- Blanchard, M. & Cayouette-Remblière, J. (2016). *Sociologie de l'école*. Paris : La Découverte, coll. « Repères ».
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1964). *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Brinbaum, Y. (2019). Trajectoires scolaires des enfants d'immigrés jusqu'au baccalauréat : rôles de l'origine et du genre. *Éducation & formations, 100*, 73-104.
- Calmand, J. & Épiphané, D. (2012). L'insertion professionnelle après des études supérieures : des diplômés plus égaux que d'autres. *Formation Emploi, 117*, 11-28.
- Céreq (2022). *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Enquêtes » (n° 3).
- Couppié T., Gasquet, C. (2017). Apprentissage et voie scolaire : comment expliquer les différences d'insertion observées ? Dans J. Calmand, T. Couppié & V. Henrard (coord.). *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes. Recueil d'études sur la Génération 2010* (p. 77-107). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Échanges » (n° 5).
- Dabet, G., Épiphané, D. & Personnaz, E. (2023). *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Etudes » (n° 51).
- Di Paola, V., Épiphané, D. & Del Amo, J. (2023). Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant. *Céreq Bref, 442*.
- Dubé, F. (2016). Égalité des chances scolaires : le paradoxe français. *Après-demain, 38(2)*, 14-16.
- Félouzis, G. (2003). La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences. *Revue française de sociologie, 44(3)*, 413-449.
- Goffette, C. & Vallet, L.-A. (2018). Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes portent-elles la marque de leurs origines socio-économique et culturelle ? Dans T. Couppié, A. Dupray, D. Épiphané & V. Mora (coord.). *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes, entre permanences et évolutions* (p 151-156). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Essentiels » (n° 1).
- Jaquet, C. (2014). *Les transclassees ou la non-reproduction*. Paris : PUF.
- Jouveneau, M. (2020). De la scolarité à l'emploi : quelle rentabilité de la réussite à l'école ? Dans M. Blanchard et al. (coord.). *Sélections, du système éducatif au marché du travail* (p. 627-642). Marseille : Céreq, coll. « Céreq Échanges » (n° 16).
- Lahire, B. (2012). *Tableaux de famille. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*. Paris : Éditions du Seuil, coll. « Points ».
- Landrier, S. & Nakhili, N. (2010). Comment l'orientation scolaire contribue aux inégalités de parcours scolaires en France. *Formation Emploi, 109*, 23-36.

- Lemistre, P. (2017). *Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale*. Marseille : Céreq, coll. « Working Paper » (n° 4).
- Lopez, A. & Thomas, G. (2006). L'insertion des jeunes sur le marché du travail : le poids des origines socioculturelles. Coll. « Insee Références », *Données sociales – La société française, éd. 2006*, 293-305.
- Malroux, I., Auriol-Desmulier, É. & Gosselin, A. (2023). *Le déclassement professionnel parmi les immigrés en France : une approche par méthodes mixtes*. Paris : Ceped, coll. « Working Paper » (n° 54).
- Observatoire des inégalités (2023). Pourquoi les enfants d'immigrés réussissent mieux à l'école que les autres. *Observatoire des inégalités, mars 2023*. <https://www.inegalites.fr/Pourquoi-les-enfants-d-immigres-reussissent-mieux-a-l-ecole-que-les-autres>
- Palheta, U. (2011). Le collège divise. Appartenance de classe, trajectoire scolaire et enseignement professionnel. *Sociologie*, 4(2), 363-386.
- Peugny, C. (2022). *Pour une politique de la jeunesse*. Paris : Éditions du Seuil, coll. « La République des idées ».
- Poullaouec, T. (2010). *Le diplôme, arme des faibles. Les familles ouvrières et l'école*. Paris : La Dispute, coll. « L'enjeu scolaire ».
- Vallet, L.-A. & Caille J.-P. (1996). *Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français. Une étude d'ensemble*. Paris : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, coll. « Les dossiers d'Éducation et Formations » (n° 67).
- Vallot, P. (2016). Petits-enfants d'immigrés face aux études longues. Un rapport au système scolaire socialement et historiquement situé. *Revue française de sociologie*, 57(2), 241-268.
- Vallot, P. (2021). Déclassement professionnel et fragilité des privilèges en migration. Dans E. Akin, T. Chabre, C. Cosquer, S. Cousin, V. Hugoo, B. Le Bigot & P. Vallot. *Migrer sans entraves*. Dossier en ligne : De facto (n° 27), Institut Convergences Migrations. <https://www.icmigrations.cnrs.fr/2021/07/07/defacto-027-05/>

Annexe 1

Tableau A1 • Répartition par plus haut niveau de diplôme selon l'origine sociale (en %)

	Cadre avec cadre	Autre dominante cadre	Dominante intermédiaire	Dominante employée	Dominante indépendante	Dominante ouvrière	Monoactif d'un-e empl. ou ouvr.	Dominante inactive	Ensemble
Non diplômé-es	2	6	6	9	12	16	19	23	12
Diplômé-es du secondaire	20	25	33	42	46	51	50	49	41
CAP – BEP – MC – autre dipl. niv. 3 – ind.	1	2	3	3	7	8	7	7	5
CAP – BEP – MC – autre dipl. niv. 3 – tert.	0	1	2	4	4	6	7	8	4
Bac pro – BT – BP – MC – autre dipl. niv. 4 – ind.	3	4	5	8	10	11	7	8	7
Bac pro – BT – BP – MC – autre dipl. niv. 4 – tert.	3	5	7	11	11	15	14	12	10
Bac techno – industriel	1	1	2	2	1	2	2	1	2
Bac techno – tertiaire	2	3	3	5	4	3	4	4	4
Bac général	11	9	11	9	9	6	9	9	9
Diplômé-es du sup. court	23	31	30	28	25	22	20	17	25
Bac+2 – industriel	2	3	4	4	4	4	2	2	3
Bac+2 – tertiaire	5	9	8	8	8	8	8	6	8
Bac+2/3/4 – santé-social	4	5	4	3	3	3	2	3	3
Bac+3/4 et licence pro – littéraire/tertiaire	9	11	10	10	8	5	6	5	8
BAC+3/4 et licence pro – scientifique/industriel	3	4	4	3	3	2	2	2	3
Diplômé-es du sup. long	55	39	31	20	17	11	10	11	22
Bac+5 – littéraire et SSH	22	18	15	11	8	6	6	6	11
Bac+5 – scientifique	7	6	4	3	3	2	2	2	3
Ecoles de commerce	9	7	4	2	3	1	1	1	3
Ecoles d'ingénieurs	10	4	5	3	2	1	1	1	3
Doctorat santé	4	2	1	1	1	0	0	0	1
Doctorat hors santé	3	2	1	1	0	0	0	0	1
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : 10 % des enfants de ménage de deux cadres sont diplômé-es d'écoles d'ingénieurs, pour 1 % des enfants de ménage à dominante ouvrière.

Champ : jeunes né-es en France.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Annexe 2

La PCS Ménage

La nomenclature PCS Ménage de l'Insee

La position sociale d'un ménage⁶ est usuellement analysée grâce à la catégorie ou au groupe socioprofessionnel de sa personne de référence. Afin de rendre compte de la norme que constitue la situation de biactivité au sein des couples, la rénovation de la nomenclature de 2020 a élaboré un ensemble de groupes et sous-groupes, la PCS Ménage, à partir des groupes socioprofessionnels des adultes qui composent le ménage. Cette catégorisation combine deux critères d'analyse des différences sociales qui sont habituellement considérés séparément : la configuration du ménage et la situation socioprofessionnelle de ses individus, en général la personne de référence et son conjoint. Elle permet de rendre compte des différentes situations de l'activité professionnelle au sein des ménages en ne donnant la priorité ni au sexe, ni à l'âge, ni à la position économique d'un seul de leurs membres. Les 7 groupes et 16 sous-groupes de la PCS Ménage Insee offrent de nouvelles possibilités d'analyse de la société dans un grand nombre de domaines, qui correspondent aux différentes facettes de la notion de ménage (cf. documents complémentaires en annexe).

La nomenclature PCS Ménage de l'Insee adaptée aux données de Génération 2017

L'enquête Génération 2017 recolle la catégorie socioprofessionnelle des parents avec un niveau de détail qui permet une codification de la PCS sur une position. Or, la PCS Ménage Insee nécessite une distinction pour les indépendants que nous ne pouvons appliquer avec les éléments dont nous disposons. En effet, pour la PCS Ménage, les indépendants devraient être séparés en deux catégories : petits indépendants et chefs d'entreprise. Les chefs d'entreprise sont traités comme des cadres et les petits indépendants constituent une catégorie autonome qui se combine avec la catégorie du conjoint en différentes sous-catégories de la PCS Ménage. Dans notre cas, l'ensemble des indépendants en ménage avec un cadre sont classés dans la catégorie cadre et les autres dans les catégories correspondantes.

À partir de cette nomenclature, nos premiers résultats ont montré la nécessité de distinguer la catégorie « cadre avec cadre » à l'intérieur de la catégorie « dominante cadre ». En effet, les parcours scolaire et professionnel des premiers sont spécifiques et donc présentés en les isolant.

⁶ Ensemble des personnes qui partagent un même logement et disposent d'un budget commun.

Tableau A2 • Classe et effectifs selon la PCS Ménage des parents dans l'enquête Génération 2017

	Non pondérés		Pondérés	
	Effectifs	%	Effectifs	%
I. Ménages à dominante cadre	3 664	16	102 000	15
A. Cadre avec cadre	2 152	10	58 106	9
B. Cadre avec profession intermédiaire	830	4	22 174	3
C. Cadre avec indépendant (catégorie ajoutée)	682	3	21 720	3
II. Ménages à dominante intermédiaire	4 016	18	119 269	18
A. Cadre avec employé·e ou ouvrier·e	2 181	10	64 242	10
B. Cadre avec inactif·ve* ou sans conjoint·e ou inconnu·e	997	4	31 369	5
C. Profession intermédiaire avec indépendant·e	402	2	11 287	2
D. Profession intermédiaire avec profession intermédiaire	436	2	12 371	2
III. Ménages à dominante employée	3 345	15	97 509	15
A. Profession intermédiaire avec employé·e ou ouvrier·e	1 621	7	45 600	7
B. Profession intermédiaire avec inactif·ve* ou sans conjoint·e ou inconnu·e	571	3	17 433	3
C. Employé·e avec employé·e	1 153	5	34 476	5
IV. Ménages à dominante indépendante	3 200	14	100 647	15
A. Indépendant·e avec Indépendant·e, avec inactif·ve* ou sans conjoint·e ou inconnu·e	1 489	7	48 144	7
B. Indépendant·e avec employé·e ou ouvrier·e	1 711	8	52 503	8
V. Ménages à dominante ouvrière	3 261	15	98 348	15
A. Ouvrier·e avec employé·e	1 668	7	52 114	8
B. Ouvrier·e avec ouvrier·e	1 593	7	46 234	7
VI. Ménages monoactifs d'un·e employé·e ou d'un·e ouvrier·e	3 348	15	103 235	15
A. Employé·e avec inactif·ve* ou sans conjoint·e ou inconnu·e	1 734	8	55 085	8
B. Ouvrier avec inactif·ve* ou sans conjoint·e ou inconnu·e	1 614	7	48 150	7
VII. Ménages à dominante inactive*	1 616	7	48 168	7
A. Inactif·ve avec inactif·ve* ou sans conjoint·e ou inconnu·e	1 616	7	48 168	7
Total	22 450	100	669 176	100

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017, jeunes né·es en France avec au moins une PCS de parents connus. En jaune, les groupes différents de la nomenclature Insee. Pour les parents retraité·es ou en recherche d'emploi, c'est la catégorie du dernier emploi occupé qui est prise en compte.

*inactif·ve n'ayant jamais travaillé.

Annexe 3

Tableau A3 • Résultats des régressions logistiques : probabilité d'avoir le bac général, d'être diplômé-e du supérieur pour les bachelier-es et d'occuper un emploi de cadre à la date de référence pour les diplômé-es du supérieur pour les jeunes d'origine modeste

Variable	Modalités	Référence	Avoir un Bac (1)		Avoir un Bac général (1)		Diplômé du supérieur (bacheliers) (2)		Être diplômé de Bac+5 et + (bacheliers) (2)		Être cadre (sur les diplômés du sup) (3)	
			Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité	Odds ratio	Significativité
Sexe	Femme	Homme	1,48	***	1,47	***	1,114	***	0,781	***	0,406	***
Couple	Oui	Non									1,292	***
Lieu de résidence (a)	QPV	Urbain	0,50	***	0,75	***	0,831	***	0,847	***	1,315	***
	Rural	hors QPV	0,83	***	0,74	***	1,105	***	0,742	***	0,637	***
Mère au foyer	Oui	Non	0,59	***	0,75	***	1,062	**	1,163	***	1,381	***
Lieu de naissance des parents	Deux parents Maghreb – Afrique	Né-es en France	1,67	***	1,06	***	1,264	***	2,037	***	1,083	**
	Autre		1,32	***	1,41	***	1,145	***	1,436	***	1,233	***
	Parents couples mixtes France/Maghreb – Afrique		1,07	***	1,41	***	0,921	***	1,116	***	0,966	ns
Redoublement en 6ème	Oui	Non	0,23	***	0,21	***						
Bac	BAC général	BAC techno					1,426	***	4,22	***		
	BAC professionnel		0,144	***	0,082	***						
Mention au Bac	Oui, assez bien	Non, aucune ou passable					2,445	***	2,382	***	1,155	***
	Oui, bien		4,661	***	3,964	***	1,384	***				
	Oui, très bien		6,546	***	9,145	***	2,256	***				
Alternance	Oui	Non								1,894	***	
Financement des études	Emploi étude	Non					1,463	***	1,58	***	1,236	***
	Aide de la famille		1,082	***	1,067	***						
	Stage rémunéré										1,319	***
	Bourse		1,551	***	1,276	***						
Diplôme	Bac+2 – littéraire/tertiaire									0,05	***	
	Bac+2 – scientifique/industriel									0,025	***	
	Bac+5 LSH									0,634	***	
	École d'ingénieur									2,657	***	
	École de commerce									0,781	***	
	Doctorat									8,489	***	
Pcs Ménage	Cadre avec cadre	Dominante employée					1,095	***				
	Dominante cadre		0,831	***								
	Dominante intermédiaire		0,828	***								
	Dominante indépendante											
	Dominante ouvrière		0,52	***	0,49	***			1,022	ns	0,937	**
	Un-e employé-e ou ouvrier-es		0,47	***	0,61	***			0,769	***	0,968	ns
Inactif-ves	0,44	***	0,73	***			0,958	ns	1,001	ns		

Données pondérées. Seuils de significativité : ns (non significatif), * ($p < 0,1$), ** ($p < 0,05$), *** ($p < 0,01$).

Lecture : toutes choses prises en compte égales par ailleurs, le fait d'être une femme augmente de 1,48 fois les chances d'être bachelière chez les jeunes d'origine modeste.

(a) : Lieu de résidence en sixième pour (1).

Lieu de résidence au bac pour (2).

Lieu de résidence à la fin des études pour (3).

Champ : jeunes sortis en 2017 du système scolaire, nés en France et d'origine modeste.

Champ : jeunes sortis en 2017 du système scolaire, nés en France ayant obtenu un Bac et d'origine modeste.

Champ : jeunes sortis en 2017 du système scolaire, nés en France et diplômés du supérieur et d'origine modeste.

Source : Céreq, enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Céreq
Dépôt légal 4^e trimestre 2024

En 2020, dans le cadre des enquêtes Génération, le Céreq a interrogé un échantillon représentatif des 746 000 jeunes qui ont quitté pour la première fois le système éducatif en 2017 à tous les niveaux de formation. La disponibilité de ces données a été l'occasion de mettre en place un groupe d'exploitation qui a réuni des chargé-es d'études du Céreq et de ses centres associés régionaux ainsi que des chercheurs et chercheuses d'autres organismes.

Les différentes études ont abouti à des contributions originales sur des problématiques en lien avec les objets d'études et de recherches du Céreq. *In fine*, trois thématiques ont émergé de ces travaux et ont donné lieu à trois ouvrages.

Le tome 1 porte sur les inégalités, de genre, de classe, ethnoculturelles ou encore territoriales, parfois cumulatives, qui pèsent sur l'éducation et l'emploi.

Le tome 2 se concentre sur les trajectoires en début de vie active et les aléas qui viennent les percuter, au premier rang desquels, pour cette Génération, la pandémie de Covid-19.

Enfin, le tome 3 traite des évènements et spécificités du parcours scolaire et leurs effets sur l'insertion.

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