

DOCUMENTS DE TRAVAIL **182**

Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle

Dominique Meurs,
Bertrand Lhommeau et Mahrez Okba

Document de Travail n°182

Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle

Dominique Meurs, Bertrand Lhommeau, Mahrez Okba

Document de travail n° 182

Série Trajectoires et Origines (TeO) Enquête sur la diversité des populations en France

Ce document de travail s'inscrit dans une série de textes résultant de l'exploitation de l'enquête « Trajectoires et Origines, enquête sur la diversité des populations en France » (TeO). Il s'agit de versions de travail qui seront publiées sous une forme révisée dans un ouvrage aux Editions de l'Ined.

L'enquête TeO est une coproduction de l'Ined et de l'Insee. Elle a été réalisée entre septembre 2008 et février 2009 par les enquêteurs de l'Insee. Elle décrit et analyse les conditions de vie et les trajectoires sociales des individus en fonction de leurs origines sociales et de leur lien à la migration. Elle s'interroge sur l'importance et l'impact des expériences de discrimination sur les parcours des individus.

TeO a été réalisée auprès d'environ 21 000 personnes nées entre 1948 et 1990, vivant dans un ménage ordinaire en France métropolitaine en 2008. Pour les individus fils ou filles d'immigré ou d'une personne née dans un DOM, le champ représentatif de l'enquête est limité aux personnes nées après 1958.

Le questionnaire de TeO explore l'histoire migratoire de personnes ou de leurs parents, décrit leurs parcours scolaires et professionnels, leur histoire résidentielle et leurs conditions de logement, leur vie familiale, les modalités de transmission des langues et la religion. De façon transversale, il examine l'accès des individus aux biens et services (travail, logement, services, soins...) ainsi que les discriminations pouvant y faire obstacle. Bien qu'évoquant à de nombreuses reprises la couleur de la peau comme facteur de discrimination, l'enquête n'a finalement pas enregistré cette caractéristique personnelle, suivant en cela l'avis du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007.

Pour plus d'information : <http://teo.site.ined.fr/>

Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle

Dominique Meurs (EconomiX-UMR7235 et Ined), Bertrand Lhommeau (Insee), Mahrez Okba (Dares)

INTRODUCTION

L'immigration de l'après-guerre vers la France était à dominante ouvrière, plutôt masculine et non qualifiée, et concentrée sur un petit nombre de pays d'origine. Cette génération arrivée dans les années cinquante est progressivement partie à la retraite, et leurs descendants sont maintenant sur le marché du travail. Les immigrés présents aujourd'hui sont plus hétérogènes que ceux des années cinquante par leur origine, leur motif de migration et leur qualification.

Ce chapitre consacré à l'emploi salarié et aux rémunérations des immigrés et des descendants d'immigrés traite trois questions simples, que la diversité des populations rend toutefois un peu complexe à présenter : quels emplois occupent les immigrés et les descendants d'immigrés par rapport au groupe majoritaire? Sont-ils moins payés, toutes choses égales par ailleurs? Les secondes générations occupent-elles de meilleurs emplois que leurs pères immigrés? Les thèmes traités ici se rattachent donc à deux champs de réflexion: celui de la discrimination salariale et celui de l'intégration économique. L'intuition derrière les analyses de l'assimilation économique est qu'il faut du temps pour que les immigrés puissent atteindre les mêmes positions sur le marché du travail que les natifs, parce qu'il faut du temps pour s'adapter à un nouvel environnement, acquérir de l'information, être à l'aise dans la langue du pays, etc. De ce fait, les inégalités sur le marché du travail à l'arrivée dans le pays hôte sont en quelque sorte « normales » ; si elles persistent et si elles touchent les immigrés venus enfant ou les descendants d'immigrés, c'est l'indice que les désavantages initiaux n'ont pas été résorbés et/ou que s'y ajoutent des pratiques discriminatoires de la part des employeurs.

Les précédents travaux menés sur la discrimination salariale à l'encontre des descendants d'immigrés concluent que celle-ci est faible en France et que l'écart salarial s'explique essentiellement par les effets de structure (Aeberhard, Pouget, 2010 ; Aeberhardt & al., 2010 ; Muller et Rathelot, 2010) ; les analyses faites avec TeO confortent dans une large mesure ces résultats. Mais la richesse de la base de données permet d'aller plus loin dans la description des

situations d'emploi et dans l'analyse des inégalités. Ainsi sont analysés ici les temps de trajet entre le domicile et le travail, très rarement collectés dans les autres enquêtes, ce qui permet de relier les effets de la ségrégation territoriale sur les lieux d'emploi. Ensuite les mesures « objectives » de discrimination salariale peuvent être confrontées avec les déclarations des enquêtés: on montre que les individus qui font état de discrimination dans leur carrière correspondent à ceux dont le salaire perçu est en moyenne en deçà du salaire « normal ». Enfin, la dimension intergénérationnelle et la question de la transmission des statuts professionnels entre immigrés et descendants sont abordées dans ce chapitre. Même si leurs catégories socio-professionnelles sont en moyenne moins favorables que celles du groupe majoritaire, les descendants d'immigrés ont tout comme eux amélioré leur statut socio-économique par rapport à leurs pères, et il y a bien eu une mobilité intergénérationnelle ascendante.

1. CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES ET SECTEURS D'ACTIVITE DES IMMIGRES ET DES DESCENDANTS

Pour décrire le plus simplement possible les emplois occupés des différentes sous-populations selon leur origine et leur sexe, on présente d'abord une comparaison des grandes catégories socio-professionnelles, puis celle des secteurs d'activité, en détaillant le cas de la fonction publique. L'analyse porte ici sur les personnes qui exercent ou ont exercé une activité¹, c'est-à-dire les enquêtés de 18 à 50 ans ayant terminé leur formation initiale, en emploi à la date de l'enquête ou ayant travaillé auparavant.

1.1. IMMIGRES : UNE SURREPRESENTATION DE LA CATEGORIE « OUVRIERE » CHEZ LES HOMMES, DE CELLE «EMPLOYES NON QUALIFIE » CHEZ LES FEMMES

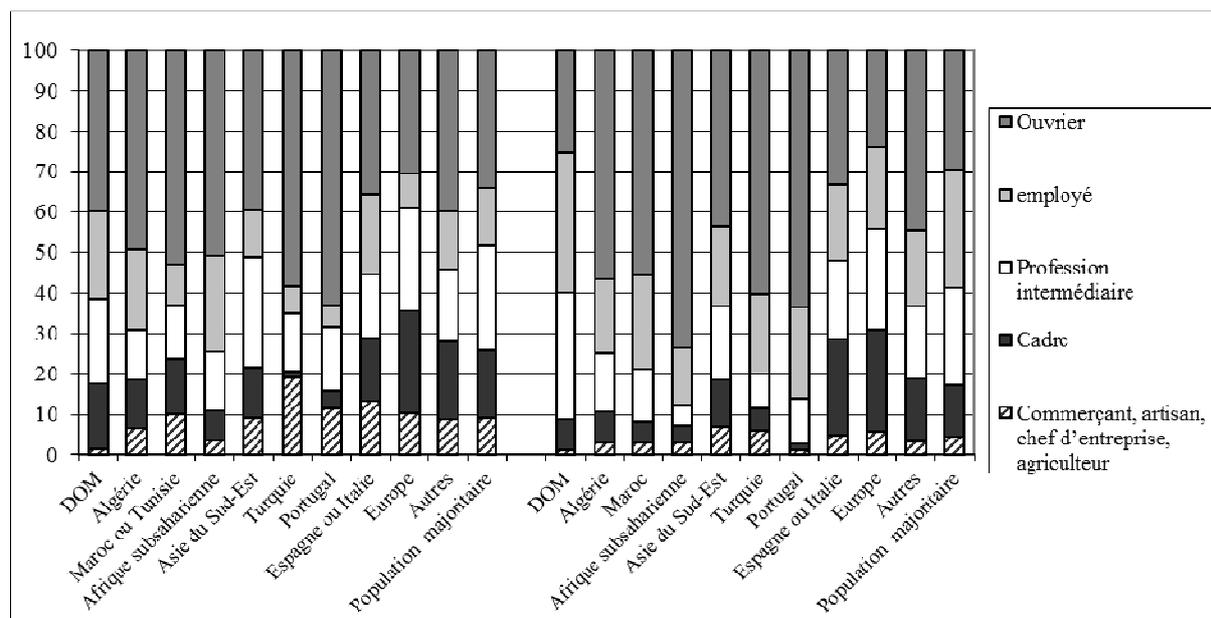
Sans grande surprise compte tenu des écarts de formation, les hommes immigrés occupent davantage les emplois d'ouvriers que la population majoritaire (resp. 48% et 36%) (Graphique 1). La proportion d'ouvriers dans chaque groupe varie fortement selon l'origine, elle est la plus élevée chez les immigrés du Portugal (63%), de Turquie (59%), du Maroc ou de Tunisie(53%) et d'Algérie (49%), la plus basse chez les immigrés d'Espagne ou d'Italie (36%).

Les femmes immigrées ne sont pas plus présentes dans la catégorie « employé » que la population majoritaire (resp. 50% et 49%, la différence n'est pas statistiquement significative),

¹ Les comportements d'activité ont été étudiés dans le document de travail « Emploi, chômage, inactivité ».

mais sont plus souvent des employées non qualifiées² (resp. 37% contre 23%). Là encore les profils diffèrent selon l'origine : la part des employées est particulièrement élevée chez les femmes immigrées d'Afrique sub-saharienne (67%) et du Maghreb (60%). En revanche, les immigrées d'Asie du sud-est sont presque aussi fréquemment ouvrières (29%) qu'employées (34%), et celles d'origine turque, lorsqu'elles travaillent, sont massivement ouvrières (42%).

Graphique 1 - Catégorie socio-professionnelle des immigrés et des natifs d'un DOM selon le pays ou département de naissance



Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans ayant terminé leurs études et travaillant ou ayant travaillé.

Lecture : 12% des hommes immigrés nés en Algérie travaillant ou ayant travaillé sont cadres.

1.2. UNE PROPORTION NON NEGLIGEABLE D'IMMIGRE(E)S CADRES

Cette forte présence dans les catégories ouvrières ou employées ne doit pas masquer une part non négligeable de postes qualifiés occupés par des immigrés, surtout pour les femmes. 13% des hommes immigrés et 12% des femmes immigrées sont des cadres, à comparer avec respectivement 17% des hommes et 13% des femmes de la population majoritaire. Si on limite

² La définition retenue pour délimiter l'emploi non qualifié au sein des employés (Chardon, 2001) repose sur le critère d'adéquation entre contenu des emplois et spécialité de formation des individus qui les exercent. Une profession est ainsi définie comme qualifiée si son accès en début de carrière nécessite une formation spécifique. Pour les ouvriers, l'emploi non qualifié est défini à partir des codes de la nomenclature Insee des professions et catégories socioprofessionnelles (codes 67, 68 et 69 de la PCS 2003).

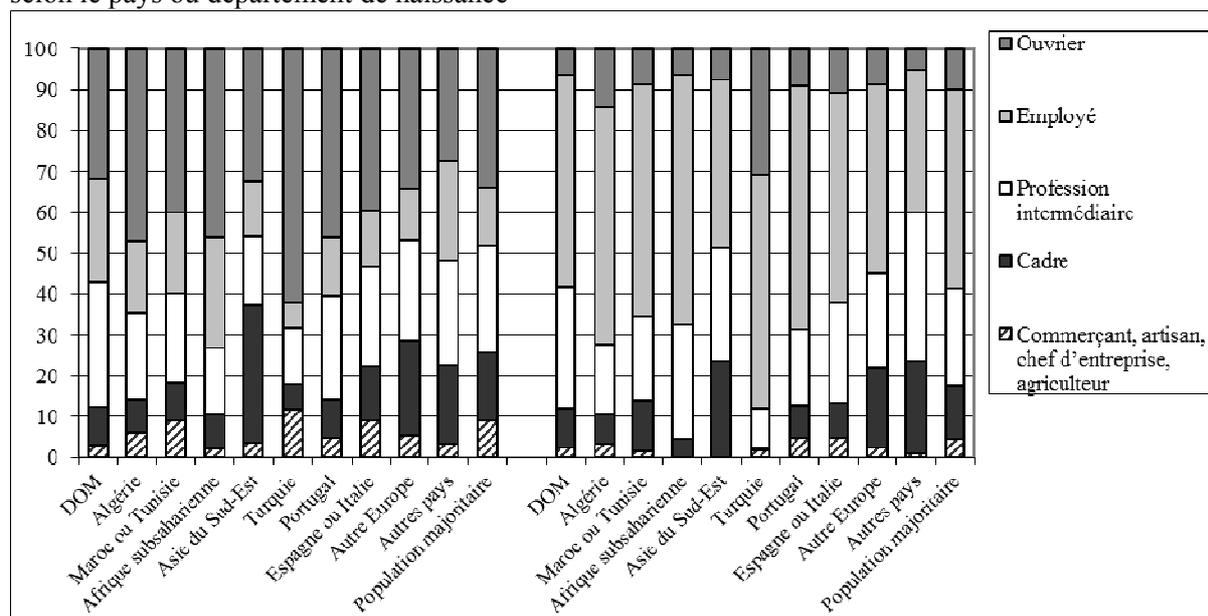
le champ à la tranche des 35-50 ans pour réduire au maximum l'effet de structure par âge et pour prendre en compte les évolutions de carrière, cette proportion de 13% de cadres chez les immigré(e)s est conservée, les proportions pour la population majoritaire dans cette même tranche d'âge ne variant pas non plus (20% pour les hommes, 15% pour les femmes).

1.3. UNE STRUCTURE SOCIO PROFESSIONNELLE DES DESCENDANTS D'IMMIGRES ASSEZ ELOIGNEE DE CELLE DE LA POPULATION MAJORITAIRE

Les descendants d'immigrés occupent fréquemment des emplois d'ouvriers, mais dans une moindre proportion que les immigrés (Graphique 2). Parmi les descendants d'immigrés ayant un emploi ou en ayant eu un au moment de l'enquête, 41% travaillent dans les catégories ouvrières (36% pour les hommes de la population majoritaire). La proportion d'ouvriers est plus élevée pour certaines origines : descendants d'immigrés de Turquie (62%), du Portugal (46%), d'Algérie (47%), du Maroc ou de Tunisie (40%). Les différences de structure socioprofessionnelle en fonction de l'origine des descendants sont moins marquées que chez les immigrés, même si on observe plus d'ouvriers non qualifiés pour les descendants d'Afrique subsaharienne ou du Portugal et une part importante d'ouvriers qualifiés chez les descendants d'origine turque, espagnole, italienne ou portugaise. La part des cadres chez les descendants d'immigrés est comparable à celle des immigrés (13%), les proportions les plus élevées s'observant chez les descendants d'Asie du sud-est (34%), les plus faibles pour ceux de Turquie (6%), d'Algérie, du Maroc ou de Tunisie et du Portugal (entre 8 et 9%).

On retrouve chez les descendantes d'immigrés la forte concentration professionnelle des femmes et leur surreprésentation parmi les employées, quelles que soient leurs origines. Plus de la moitié des descendantes sont employées, notamment celles d'Afrique subsaharienne (61%), du Portugal (59%) et d'Algérie (58%). On observe plus d'ouvrières chez les descendantes de Turquie (31%) et d'Algérie (14%), plus de professions intermédiaires chez les descendantes d'Asie du Sud-Est (28%). À l'autre extrémité de la hiérarchie des emplois, 11% des descendantes d'immigrées sont cadres, avec des écarts selon l'origine du même ordre que ceux chez les descendants hommes, à savoir davantage de cadres issues de parents d'Asie du Sud-Est (24%), et moins de Turquie (1%), d'Afrique sub-saharienne (5%), d'Algérie (7%) ou du Portugal (8%). On note toutefois une différence entre les descendantes d'immigrés d'Algérie et du Maroc ou de Tunisie, ces dernières étant plus fréquemment cadres (12%) ; cela s'explique probablement par des contextes migratoires des parents différents entre les deux pays.

Graphique 2 - Catégorie socio-professionnelle des descendants d'immigrés ou de natifs d'un DOM selon le pays ou département de naissance



Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans ayant terminé leurs études et travaillant ou ayant travaillé.
Lecture : 8% des hommes descendants d'immigrés nés en Algérie travaillant ou ayant travaillé sont cadres.

1.4. UNE SIMILITUDE DES STRUCTURES D'EMPLOIS PLUS FORTE ENTRE IMMIGRES ET DESCENDANTS QU'ENTRE DESCENDANTS ET POPULATION MAJORITAIRE

De ces statistiques brutes se dégage l'impression générale d'une plus grande proximité professionnelle des descendant(e)s d'immigrés avec les immigrés³ qu'avec la population majoritaire. Pour confirmer cette intuition, on a calculé l'indice de ségrégation professionnelle de Duncan qui fournit une mesure synthétique du degré d'écart entre deux distributions⁴ ; plus l'indice est proche de zéro, plus les structures des deux populations sont similaires. Cet indice est égal à 29% en comparant les hommes de la population majoritaire et les descendants d'immigrés, et 16% entre descendants et immigrés, soit une plus forte ressemblance des

³ Rappelons que les emplois des descendants d'immigrés sont comparés avec ceux des immigrés présents actuellement en France ; la comparaison entre les emplois des descendants et ceux de leurs pères arrivés dans les années cinquante/soixante est faite dans la dernière partie de ce chapitre.

⁴ L'indice de Duncan est égal à la moitié de la somme des différences en valeur absolue de la répartition des professions entre les descendants et les immigrés ou la population majoritaire. Il varie entre 0, cas où la répartition des professions occupées par les descendants et par les immigrés (ou de la population majoritaire) est la même, et 100, lorsque la ségrégation est totale. Il est calculé ici avec une nomenclature des CSP en 7 catégories (agriculteur, artisans-commerçants, cadres, professions intermédiaires, employé qualifié, employé non qualifié, ouvrier qualifié, ouvrier non qualifié).

structures. Pour les femmes, les indices sont tous plus bas en raison de leur concentration forte dans les catégories « employées », quel que soit le groupe d'origine. Reste toujours une plus grande distance entre descendantes d'immigrés et groupe majoritaire (16%) qu'avec les immigrées (10%).

1.5. EMPLOIS PAR SECTEURS : LES IMMIGRES NOMBREUX DANS LA CONSTRUCTION ET L'INDUSTRIE MANUFACTURIERE⁵

L'emploi des hommes immigrés est concentré sur un nombre restreint de secteurs d'activité, l'emploi des descendants et celui de la population majoritaire sont plus diversement répartis. Le secteur des services domine dans toutes les populations considérées : 53% des immigrés, 59% des descendants d'immigrés, 57% de la population majoritaire travaillent dans ce secteur, mais s'y répartissent différemment. Comme attendu, les immigrés travaillent plus souvent dans le secteur « hôtels cafés restaurants » (resp. 7%, 3% et 4%), alors qu'ils sont relativement peu présents dans l'administration publique (resp. 5%, 10% et 12%) (cf. infra).

Des différences marquées s'observent pour le secteur de la construction qui absorbe plus d'un quart des hommes immigrés, alors que les descendants d'immigrés et la population majoritaire y sont beaucoup moins présents (resp. 16% et 15%). Notons toutefois que des descendants de certains pays s'y emploient massivement : les descendants d'immigrés du Portugal (48%), de Turquie (36%).

Le secteur manufacturier emploie un peu plus la population majoritaire (20%) que les immigrés (17%) et les descendants (16%). La composante industrielle des emplois varie selon les origines, avec une forte présence des descendants d'immigrés du Portugal (20%), de Turquie (24%), et aussi d'Asie (26%)

Les femmes immigrées ont une répartition sectorielle des emplois distincte de celles des descendantes ou de la population majoritaire, avec une très forte présence dans les services aux personnes. Celui-ci emploie 17% des femmes immigrées contre 9% pour les descendantes et la population majoritaire, avec une représentation élevée des immigrées du Portugal (36%), d'Algérie (22%), d'Afrique sub-saharienne (19%). Les femmes immigrées d'Asie sont quant à elles plus souvent employées dans le commerce de détail et les réparations d'articles domestiques (14 %) et dans l'hôtellerie et la restauration (13 %).

Les femmes immigrées sont moins présentes dans le secteur de la santé et de l'action sociale (14%), où l'on trouve 18 % de descendantes et 16 % de la population majoritaire. Là encore, on constate des variations selon les origines, avec une plus grande proportion dans ce secteur des descendantes d'Afrique subsaharienne (24%), d'Algérie (19%), ou d'Espagne ou d'Italie (19%).

⁵ Pour des raisons de place, les tableaux détaillés par origine, sexe sont en annexes

1.6. L'EMPLOI PUBLIC : RARE CHEZ LES IMMIGRES, PLUS FREQUENT CHEZ LES DESCENDANTS

La question de la représentation des immigrés et des descendants d'immigrés dans la fonction publique a fait l'objet ces dernières années d'une attention particulière, aiguïée par l'idée que l'administration devait être « plus représentative de la nation qu'elle sert » (rapport Versini (2004)), alors que les rares études statistiques sur le sujet attestaient d'une sous-représentation manifeste des immigrés et des descendants parmi les agents de l'Etat, surtout chez les fonctionnaires (Baradji, S., & al., 2012 ;Fougère & Pouget, 2004, Meurs & al., 2006).

Les données issues de TeO confirment cette relative absence des immigrés de l'emploi public : un peu plus d'un immigré sur dix (9% d'hommes, 12% de femmes) occupe un emploi public (salarié (fonctionnaire ou contractuel) de l'État et des collectivités locales, hôpitaux ou HLM). L'écart par rapport à la population majoritaire est moins marqué pour les descendants, mais il est toujours dans le même sens : pour les hommes, 16% de descendants, 18% du groupe majoritaire ; pour les femmes, 26% de descendantes, 29% de la population majoritaire.

La différence des taux d'emploi dans le secteur public entre d'un côté les immigrés et de l'autre côté les descendants et la population majoritaire peut s'expliquer d'abord par l'obstacle légal de la nationalité. Être ressortissant français ou européen est exigé pour la plupart des emplois de la fonction publique ; or, 58% des immigrés sont de nationalité étrangère. La présence des différents groupes d'immigrés dans l'emploi public est globalement en rapport avec l'acquisition de la nationalité française. Ainsi, les immigrés d'Algérie, du Maroc ou de Tunisie sont relativement nombreux à être employés dans le secteur public (16% et 14% respectivement) et à avoir la nationalité française (49% et 51% respectivement). Mais cette relation n'est pas mécanique : les immigrés asiatiques sont relativement peu dans le secteur public (11%), alors que 85% d'entre eux sont français. L'acquisition de la nationalité française n'est donc pas le seul facteur explicatif dans l'accès à l'emploi public ; les diplômes, la connaissance du français, le recrutement par concours peuvent aussi jouer au détriment des immigrés, surtout pour ceux arrivés à l'âge adulte.

2. LES TEMPS CONTRAINTS PAR LE TRAVAIL : HORAIRES ET TEMPS DE TRAJET

Outre les emplois et secteurs occupés, le temps de travail est une composante essentielle des comparaisons des postes occupés selon les origines. L'enquête TeO permet de connaître les

horaires de travail, ce qui est une information standard, mais aussi les temps de trajet entre domicile et travail, variable très rarement collectée.

2.1. TEMPS DE TRAVAIL : PEU DE DIFFERENCES SELON L'ORIGINE

Parmi les hommes salariés, le temps de travail est peu différencié selon l'origine et les variations retracent essentiellement la part de l'emploi à temps partiel. Très rare pour les hommes de la population majoritaire (3%), il concerne 4% à 5% des immigrés du Maghreb et de leurs descendants ainsi que les immigrés non européens (Tableau 1). Pour les femmes, le temps partiel est beaucoup plus répandu : 28% des femmes salariées sont à temps partiel et la durée horaire hebdomadaire moyenne est inférieure de 4,5 heures en moyenne à celle des hommes. La durée hebdomadaire de travail s'échelonne entre 33 heures pour les femmes immigrées venues d'Algérie, Maroc et Tunisie et 36 heures pour les salariées originaires d'un DOM, dont seulement 13% occupent leur emploi à temps partiel. Les cas de multi activité sont relativement rares. Ils concernent en moyenne 4% des hommes salariés et 6% des femmes salariées pour une quotité de 8 heures hebdomadaires effectuées en plus de l'activité principale.

2.2. TEMPS DE TRAJET SELON L'ORIGINE ET LE SEXE

Au temps de travail proprement dit s'ajoute le temps de trajet quotidien qui constitue un temps contraint par le travail pour le salarié. Cette variable est rarement renseignée dans les enquêtes habituelles ; or la ségrégation spatiale peut avoir des conséquences non seulement sur l'accès à l'emploi, mais aussi sur les emplois occupés et sur les temps de trajet.

Pour 3% des salariés, l'emploi s'exerce à domicile, et donc sans trajet. Ces emplois à domicile sont pour l'essentiel peu qualifiés : dans 9 cas sur 10 il s'agit de postes d'employé ou d'ouvrier. Pour les femmes, l'emploi à domicile est non qualifié dans 7 cas sur 10, majoritairement les services directs aux particuliers, comme assistante maternelle notamment. Au moins une salariée immigrée d'Algérie et du Portugal sur 10 travaille à domicile.

Dans une minorité de cas (6%), le temps de trajet est variable d'un jour sur l'autre. C'est un peu plus souvent le cas des emplois des hommes (7%) que des femmes (4%). Pour ces dernières, la variabilité du trajet correspond majoritairement à des emplois non qualifiés de services directs à la personne comme aide à domicile ou employé de maison par exemple. Pour les hommes, cela est lié davantage à des emplois qualifiés, pour moitié de niveau profession intermédiaire ou

Tableau 1 - Temps de travail hebdomadaire habituel déclaré des salariés selon le sexe et l'origine -
Activité principale

	Temps de travail moyen hebdomadaire, en heures		Taux de temps partiel, en %		Taux de multiactivité, en %	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pays ou département de naissance des immigrés et natifs d'un DOM						
DOM	38	36	7	13	4	2
Algérie	39	33	5	32	4	4
Maroc et Tunisie	38	33	4	27	4	3
Afrique subsaharienne	37	32	6	33	8	10
Asie du Sud-Est	38	36	5	20	3	4
Turquie	38	33	4	33	4	5
Portugal	39	33	1	34	4	15
Espagne et Italie	41	35	0	29	0	4
Autres UE27	41	34	7	30	4	5
Autres pays	39	33	11	27	8	8
Ensemble des immigrés	39	33	5	30	5	7
Pays ou département de naissance des parents de descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM						
DOM	38	36	4	11	5	3
Algérie	38	33	5	24	6	5
Maroc et Tunisie	38	35	8	21	4	4
Afrique subsaharienne	38	34	5	23	12	3
Asie du Sud-Est	41	35	4	16	3	1
Turquie	37	35	9	16	5	1
Portugal	39	34	2	22	4	4
Espagne et Italie	40	34	4	24	4	4
Autres UE27	40	34	4	25	3	4
Autres pays	39	35	3	20	8	11
Ensemble de descendants d'immigrés	39	34	5	23	5	5
Population majoritaire	40	35	3	29	4	6
Ensemble de la population métropolitaine	40	35	3	28	4	6

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés à titre principal, âgés de 18 à 50 ans ni apprentis ni stagiaires rémunérés, ni non salariés ni chef d'entreprise.

Lecture : les natifs d'un DOM salariés travaillent en moyenne 38 heures par semaine dans leur activité principale ; ils sont 7% à travailler à temps partiel et 4% cumulent cette activité principale avec au moins une autre activité.

cadre. Pour les hommes immigrés d'origine turque ou portugaise dont au moins 20% n'a pas de trajet domicile travail régulier, la variabilité correspond à une spécialisation dans des emplois d'ouvrier dans 9 cas sur 10, notamment ceux liés au bâtiment.

Restent donc 9 salariés sur 10 qui déclarent un temps de trajet domicile-travail régulier. En moyenne, les salariés consacrent 43 minutes⁶ par jour entre leur domicile et leur travail (aller-retour). Le temps de trajet est peu différent en moyenne entre les hommes et les femmes (44 minutes et 42 minutes respectivement). En revanche, il tend à être plus élevé pour les salariés plus âgés, particulièrement pour les hommes. La présence d'enfants en bas âge est également un facteur qui augmente le temps de trajet probablement parce que cela inclut le temps de les déposer puis les récupérer sur le chemin du travail (ou du domicile). Cela ne joue significativement que lorsque la personne vit en couple avec un conjoint qui travaille également⁷.

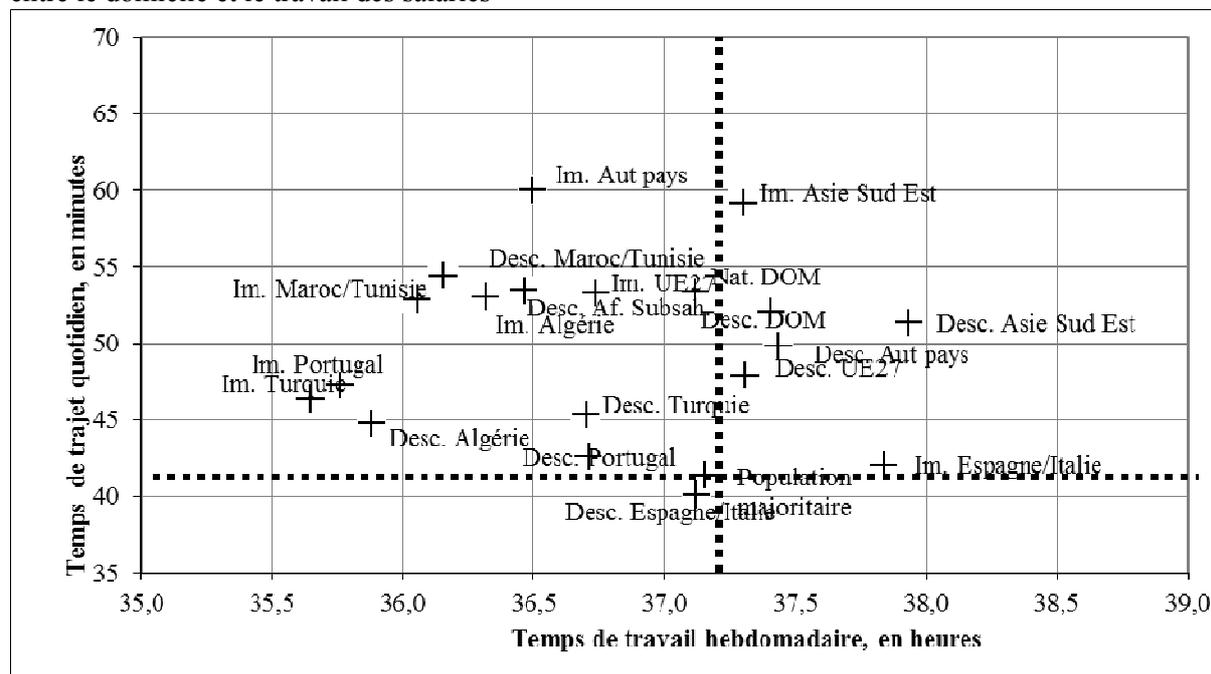
2.3. DES TEMPS DE TRAJET PLUS LONGS POUR LES IMMIGRES D'AFRIQUE ET D'ASIE...

Ces moyennes varient fortement selon l'origine. Les salariés de la population majoritaire et ceux qui sont d'origine espagnole ou italienne (immigrés et descendants) y consacrent un peu moins de temps que la moyenne tandis que le trajet domicile-travail atteint ou dépasse l'heure pour les immigrés d'Asie du Sud-est, des autres pays et d'Afrique Subsaharienne. Ces derniers cumulent ainsi le temps de travail le plus faible et le temps de trajet le plus élevé (cf. graphique 3 où sont reportés les temps de trajet et les horaires de travail en moyenne par grand groupe).

⁶ 1% des valeurs extrêmes ont été éliminées pour limiter le risque de valeurs aberrantes : 0,5% les plus faibles ayant 2 minutes de trajet et 0,5% les plus élevées ayant 271 minutes de trajet quotidien. L'ordre de grandeur mesuré ici avec TeO est proche des 47 minutes quotidiennes consacrées à des déplacements impliquant à l'origine ou à la destination un motif professionnel pour les personnes en emploi (Le Jeannic et Razafindranovona, 2009).

⁷ Cf. Annexe 3 pour les tableaux de régression correspondants.

Graphique 3 - Temps de travail hebdomadaire de l'emploi principal et temps de trajet régulier entre le domicile et le travail des salariés



Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : emploi principal salarié, études initiales terminées

Note : l'horaire de travail habituel (afin de limiter les erreurs de déclaration, les horaires à temps complets sont bornés entre 30 heures et 84 heures pour un emploi à temps complet; ils sont bornés à 40 heures pour les emplois à temps partiels, par ailleurs les enseignants à temps complet qui déclarent moins de 30 heures hebdomadaires sont redressés à 35 heures)

Lecture : les salariés natifs d'un DOM travaillent en moyenne 37 heure par semaine et consacrent 53 minutes par jour pour le trajet entre leur domicile et leur travail

Comment expliquer ces variations entre les groupes? À taille d'unité urbaine donnée et à l'exception de Paris et de la petite couronne francilienne, la possession d'une automobile permet de gagner du temps dans son trajet. Or les immigrés de l'Afrique Subsaharienne et de l'Asie du Sud-est possèdent beaucoup moins souvent une automobile (respectivement 60% et 69% contre 93%), cela peut expliquer une partie des temps plus élevés pour eux.

Un deuxième facteur explicatif est la qualification et le type de tâches du poste occupé : le temps de trajet moyen d'un employé non qualifié est de 37 minutes contre 57 minutes pour les cadres. La concentration des emplois de cadres dans les zones de forte densité urbaine, particulièrement dans l'agglomération parisienne expliquent en partie cette hiérarchie (Le Jeannic et Razafindranovona, 2009). Les tâches d'exécution et de fabrication sont également davantage attachées à un lieu unique de travail que les tâches administratives, commerciales et de pilotage (Crague, 2003). La concentration des immigrés dans des emplois plutôt peu qualifiés n'explique donc pas les temps de trajets plus longs, au contraire. À type de poste équivalent, les écarts sont accentués.

Le temps de trajet est aussi corrélé au secteur d'activité de l'employeur : le temps de trajet d'un salarié du secteur de la construction mais aussi des transports et plus encore des services financiers est plus élevé - toutes choses égales par ailleurs - que celui d'un salarié travaillant dans l'industrie. C'est l'inverse pour les autres activités de service. L'ancienneté dans l'emploi joue négativement sur le temps de trajet. Lorsque l'ancienneté est élevée, le salarié a pu choisir un logement à proximité de son emploi.

Une fois ces facteurs pris en compte dans une régression (tableau 2 et annexe), le temps de trajet des immigrés reste significativement plus élevé que celui de la population majoritaire. À caractéristiques socio démographiques données, les immigrés d'Afrique Subsaharienne ont un temps de trajet de 50% plus long que celui de la population majoritaire et ceux d'Asie du Sud-Est de 31%. Toujours par rapport aux personnes de la population majoritaire, ces temps de transports sont significativement plus grands pour tous les immigrés, à la seule exception de ceux venus du Portugal.

La situation des descendants est à mi chemin entre les personnes issues de la population majoritaire et les immigrés de même origine ; la prise en compte des caractéristiques socio démographiques et professionnelles réduit l'écart de temps de trajet avec la population majoritaire. Toutefois, *ceteris paribus*, le temps de trajet demeure significativement plus long (de l'ordre de 20%) pour les descendants d'immigrés du Maroc, de Tunisie, de l'Afrique Subsaharienne et de l'Asie du Sud-est.

Les natifs des DOM et leurs descendants ont également un temps de trajet entre le domicile et le travail plus long que ceux de la population majoritaire (environ +25%), qui ne s'explique pas par des caractéristiques d'emploi ou socio démographiques.

2.4. ... QUI PROVIENT ESSENTIELLEMENT DE LEUR CONCENTRATION EN REGION PARISIENNE

Une partie significative des écarts selon l'origine tient au lieu de résidence des personnes : comparés aux habitants d'une zone rurale, les habitants d'une agglomération urbaine hors Paris ont un temps de trajet inférieur et ceux de l'agglomération parisienne ont un temps de trajet supérieur (Hubert, 2009). Or, les immigrés, les natifs d'un DOM et leurs descendants sont fortement concentrés dans dans certaines zones de la région parisienne peu accessibles avec des transports collectifs. À tranche d'unité urbaine comparable, les écarts de temps de trajet sont fortement réduits par rapport à la population majoritaire : ainsi pour les immigrés de l'Afrique Subsaharienne, l'écart par rapport à la population majoritaire passe de 50% à 33% (tableau 2, dernière colonne). Pour les immigrés des autres origines, l'écart est également fortement réduit sauf pour ceux venus de Turquie dont l'habitat est moins concentré en île de France. Une fois le

lieu de résidence pris en compte, le temps de trajet des descendants n'est plus significativement différent de celui de la population majoritaire à l'exception des enfants d'immigrés venus du Maroc ou d'Asie du Sud-Est ou d'un DOM qui ont un temps de trajet plus élevé d'environ 10%. La ségrégation territoriale de ces populations entraîne donc non seulement des difficultés accrues dans l'obtention d'un emploi mais aussi un sur-coût en temps de trajet pour les salariés concernés.

Tableau 2 - Facteurs influençant le trajet quotidien entre le travail et le domicile (odds ratio d'un modèle logistique expliquant le temps de trajet)

	Sexe et origine		Avec d'autres facteurs ⁽¹⁾		Autres facteurs ⁽¹⁾ et	
	Paramètre	Significativité	Paramètre	Significativité	Paramètre	Significativité
Constante	3,39	***	3,36	***	3,42	***
Homme	0,04	**	-0,01		-0,01	
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Pays ou département de naissance des immigrés et natifs d'un DOM						
DOM	0,26	***	0,27	***	0,10	**
Algérie	0,20	***	0,21	***	0,13	***
Maroc et Tunisie	0,21	***	0,22	***	0,16	***
Afrique subsaharienne	0,52	***	0,50	***	0,33	***
Asie du Sud-Est	0,35	***	0,31	***	0,18	***
Turquie	0,10	*	0,14	***	0,12	**
Portugal	0,09	*	0,17	***	0,07	
Espagne et Italie	0,00		-0,02		0,00	
Autres UE27	0,24	***	0,17	***	0,13	***
Autres pays	0,38	***	0,35	***	0,22	***
Pays ou département de naissance des parents de descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM						
DOM	0,28	***	0,24	***	0,09	*
Algérie	0,03		0,04		0,00	
Maroc et Tunisie	0,21	***	0,18	***	0,10	**
Afrique subsaharienne	0,28	***	0,23	***	0,05	
Asie du Sud-Est	0,24	***	0,17	***	0,10	*
Turquie	-0,08		-0,02		0,00	
Portugal	0,06		0,07	*	0,01	
Espagne et Italie	-0,05		-0,04		-0,03	
Autres UE27	0,10	**	0,08	*	0,06	
Autres pays	0,13	**	0,09		0,01	
Population majoritaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés âgés de 18 à 50 ans ayant un temps de trajet régulier entre le domicile et le travail.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les natifs de DOM ont un temps de trajet plus élevé de 27%

Note : * le rapport de chances (odds ratio) est significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%.

- (1) Les autres facteurs pris en compte sont l'âge, avoir à sa disposition une automobile, la configuration familiale détaillée, la profession, l'ancienneté dans l'emploi actuel, le secteur d'activité de l'employeur et la tranche d'unité urbaine de la commune de résidence

3. LES INEGALITES DE SALAIRE SELON L'ORIGINE ET LE SEXE

Les différences des emplois occupés, de secteurs, etc. relevées entre les groupes ont mécaniquement des conséquences sur les rémunérations perçues par les salariés. Reste à savoir si les facteurs structurels expliquent la totalité des écarts ou s'il reste une part que l'on ne peut pas identifier et qui pourrait signaler une discrimination salariale selon l'origine.

3.1. UN SALAIRE HORAIRE INFERIEUR POUR LES SALARIES ISSUS DE L'IMMIGRATION NON EUROPEENNE

La comparaison des écarts de salaire horaire⁸ selon l'origine fait ressortir qu'à peu d'exceptions près (les immigrés de l'UE27 autres que les originaires d'Europe du Sud et les descendants), les salariés de la population majoritaire gagnent en moyenne plus que les autres groupes (graphique 4) ; les écarts avec le groupe majoritaire sont les plus élevés pour les immigrés venus d'Afrique et de Turquie, et pour les hommes nés d'immigrés de ces origines. En revanche, les femmes descendantes d'immigrés, à l'exception de celles issues de l'immigration turque, ont des salaires horaires très proches de ceux des femmes de la population majoritaire.

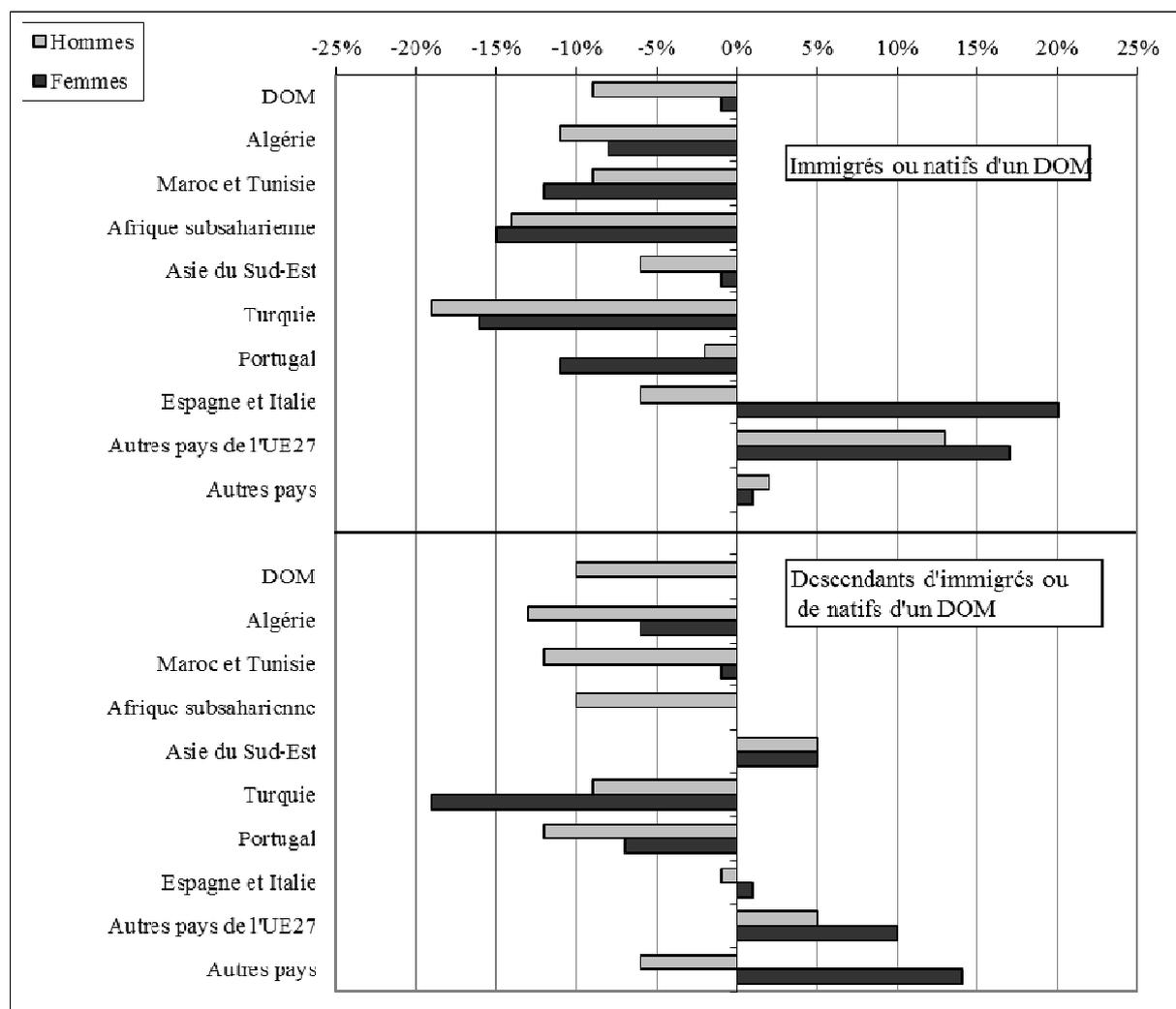
3.2. COMMENT ANALYSER LES ECARTS DE SALAIRE ENTRE LES GROUPES D'ORIGINE ?

L'écart de salaire entre un groupe de salariés d'une origine donnée et les salariés de la population majoritaire n'est pas un bon indicateur d'un éventuel traitement inégalitaire des salariés, car il provient en partie des différences de caractéristiques individuelles entre les immigrés, les descendants d'immigrés et la population majoritaire. Or on a vu dans le paragraphe précédent que les immigrés et les descendants, surtout ceux et celles d'origine subsaharienne, turque ou maghrébine, étaient en moyenne dans des emplois moins qualifiés que le

⁸ Le salaire horaire est défini comme le rapport entre le salaire mensuel net déclaré et le temps de travail en équivalent mensuel. L'horaire déclaré est tronqué à 50 heures hebdomadaires correspondant à la durée maximale de la durée légale du travail (48 heures dans le droit commun, 50 heures pour les chauffeurs routiers).

reste de la population. Il faut tenir compte des effets de structure pour avoir une analyse plus pertinente des inégalités.

Graphique 4 - Écart de salaire horaire entre les immigrés et natifs d'un DOM et la population majoritaire



Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés à titre principal, immigrés, natifs d'un DOM ou descendants d'immigrés ou de natifs d'un DOM, âgés de 18 à 50 ans ni apprentis ni stagiaires rémunérés.

Lecture : le salaire horaire des hommes immigrés venus du Maghreb est inférieur en moyenne de 11% à celui des salariés de la population majoritaire.

La mesure de la discrimination salariale a fait l'objet de multiples travaux en économie depuis les années soixante, avec comme objectif de trouver la méthode la plus pertinente pour faire la part entre les effets de structure et ce qui reste inexpliqué. Notons d'emblée deux points communs à l'ensemble de ces travaux. Le premier est qu'identifier une source de différences ne revient pas à la justifier. S'il était totalement impossible à un groupe donné (femmes, immigrés, ...) d'accéder aux emplois les mieux payés mais qu'à l'intérieur de chaque profession, tout le

monde était rémunéré à l'identique, les différences salariales seraient entièrement expliquées par les effets de composition, mais il y aurait bien discrimination entre les groupes (ici sous la forme d'une ségrégation professionnelle). Le deuxième point commun est la distinction à faire entre « partie non expliquée » et « discrimination salariale » et la prudence nécessaire à donner à l'interprétation des résultats. Si une partie de l'écart moyen des rémunérations entre deux groupes ne peut pas être attribuée à des causes structurelles, on ne peut conclure seulement qu'à une présomption de discrimination salariale. En effet, quelle que soit la richesse des données utilisées, il est impossible de tenir compte de tous les facteurs potentiels d'écarts de salaire. C'est pourquoi l'on préfère parler de « part non expliquée », en sachant qu'il est vraisemblable qu'elle comporte une part de « discrimination salariale ».

On adopte ici la démarche classique de décomposition de la différence des salaires entre deux groupes initiée par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). Cela consiste à simuler un salaire pour un des deux groupes en appliquant aux caractéristiques observables de celui-ci la valorisation de ces mêmes caractéristiques estimée pour l'autre groupe. Pour prendre un exemple concret: si avoir le Bac (ou l'équivalent) procure un supplément de salaire par rapport aux non-diplômés de 9% au groupe majoritaire et de 4% aux immigrés du Maghreb, on calcule le salaire potentiel de ces immigrés en appliquant aux bacheliers de ce groupe un avantage salarial de 9%. L'écart des deux rendements (0.9% et 0.4%) correspond au fait que les immigrés ne valorisent pas ce niveau d'études autant que le groupe majoritaire. Cela peut recouvrir des situations de discrimination – c'est à dire des emplois payés moins chers, toutes choses égales par ailleurs. L'écart des salaires moyens observés entre le groupe majoritaire et un autre groupe⁹ se décompose donc en un premier terme inexpliqué par les écarts de structure (écart des rendements des caractéristiques) et un deuxième terme expliqué par les caractéristiques observées.

Faute d'effectifs suffisants pour une analyse statistique robuste, il est nécessaire de procéder à des regroupements avec des sous-populations les plus homogènes possibles, soit les huit sous groupes suivants :

- les immigrés venus du Maghreb,
- les immigrés venus du reste du monde hors UE27,
- les immigrés venus de l'UE27,
- les descendants d'immigrés venus du Maghreb,
- les descendants d'immigrés venus du reste du monde hors UE27,

⁹ Les salaires sont exprimés en logarithme.

- les descendants d'immigrés venus de l'UE27,
- les natifs et descendants de natifs d'un DOM
- la population majoritaire, qui constitue la population de « référence»¹⁰

3.3. QUELS FACTEURS STRUCTURELS RETENIR ?

Les résultats dépendent de manière cruciale des facteurs structurels retenus ; plus ils sont nombreux, mieux on explique les écarts et plus on est en mesure d'identifier les raisons de ces différences. Pour mieux comprendre les mécanismes sous-jacents, on estime successivement deux modèles. Dans le premier, on ne prend en compte que des variables individuelles qui reflètent les capacités productives de chacun : l'âge, le niveau d'études atteint, le lieu de résidence, l'expérience professionnelle (mesurée ici comme la durée entre le début du premier emploi stable et la date d'enquête), l'état de santé et, pour les immigrés, l'âge à l'arrivée en France. Dans le deuxième modèle, on complète ces caractéristiques individuelles par des variables caractérisant l'emploi occupé : l'ancienneté dans l'emploi actuel, avoir un emploi dans le secteur public ou non, le nombre de salariés de l'employeur et la catégorie socio professionnelle de l'emploi actuel. Si l'écart non expliqué se réduit, cela signifie que des individus apparemment identiques ne se retrouvent pas dans les mêmes emplois et que ceux d'un groupe donné sont plus fréquemment dans de « meilleurs » ou de « moins bons » emplois que les autres groupes. En d'autres termes, une partie de l'écart de salaire observé tient à de la ségrégation professionnelle.

3.4. UNE PARTIE DES ECARTS DE SALAIRE S'EXPLIQUE SURTOUT PAR LES CARACTERISTIQUES DES EMPLOIS OCCUPES

Comme on l'a vu précédemment dans l'analyse descriptive, les salariés de la population majoritaire gagnent un salaire plus élevé en moyenne que les immigrés (à l'exception des immigrés venus de l'UE27) et leurs descendants. Pour les hommes immigrés non européens, les différences des caractéristiques individuelles n'explique que très partiellement ces écarts (tableau 3, modèle 1). Il n'en est pas de même pour tous les autres groupes pour lesquels la prise en compte des seules caractéristiques individuelles réduit l'écart de plus de la moitié pour les femmes immigrés et les descendants hommes de parents immigrés non européens (Maghreb ou

¹⁰ Les coefficients de l'équation de gains estimée sur la population majoritaire forment la norme salariale par rapport à laquelle les écarts de rendement avec les autres groupes sont calculés.

autre). Les descendantes de parents immigrés ont soit un écart de salaire très faible (descendantes non UE27 hors Maghreb, natifs d'un DOM et issus de parents natifs d'un DOM), soit un écart positif plus qu'expliqué par les caractéristiques individuelles (cas des descendantes du Maghreb et des immigrés non UE). Dans ce dernier cas, la part inexpliquée est négative, ce qui signale que les caractéristiques individuelles de ce groupe sont en moyenne moins favorables que celles du groupe majoritaire.

Lorsqu'on rajoute les variables relatives à l'emploi occupé, la part inexpliquée de l'écart de salaire diminue encore pour pratiquement tous les groupes (tableau 3, modèle 2). Le cas des immigrés non-européens hommes est particulièrement intéressant, puisque la part expliquée représente maintenant la moitié de la différence observée des salaires. Autrement dit, c'est pour moitié parce qu'ils occupent des emplois moins favorables que les autres, compte tenu de leurs compétences, que leur salaire est inférieur à ceux du groupe majoritaire. Reste néanmoins à leur désavantage encore un écart inexpliqué de l'ordre de 5%. L'écart est également significatif et positif pour les hommes descendants du Maghreb, mais à un niveau inférieur (3.4%).

Tableau 3 - Décomposition des écarts de salaires horaires moyens estimés par rapport à la population majoritaire

	Écart observé ⁽¹⁾	Modèle 1		Modèle 2		
		Écart expliqué par les car. Individuelles ⁽²⁾	Écart inexpliqué ⁽²⁾	Écart expliqué par		Écart inexpliqué ⁽²⁾
				Les car. Individuelles ⁽²⁾	Les car. de l'emploi ⁽²⁾	
Hommes						
Immigrés du Maghreb	0,109	0,012***	0,097***	-0,002	0,054***	0,057***
Immigrés non UE27, dont	0,106	-0,009***	0,115***	-0,022***	0,072***	0,056***
<i>Afrique Subsaharienne et Turquie</i>	0,164	0,032***	0,131***	-0,003*	0,106***	0,061***
Immigrés UE27	-0,018	0,016***	-0,033***	-0,008***	0,032***	-0,041***
Descendants d'immigrés du Maghreb	0,125	0,077***	0,047***	0,026***	0,062***	0,037***
Descendants d'immigrés non UE27, dont	0,082	0,053***	0,029***	0,025***	0,026***	0,032***
<i>Afrique Subsaharienne et Turquie</i>	0,130	0,103***	0,027***	0,04***	0,063***	0,027***
Descendants d'immigrés UE27	0,020	0,02***	0,000	0,002*	0,014***	0,004**
Natifs et descendants DOM	0,096	0,034***	0,061***	-0,007***	0,04***	0,063***
Femmes						
Immigrées du Maghreb	0,123	0,064***	0,059***	0,024***	0,09***	0,009***
Immigrées non UE27, dont	0,096	0,051***	0,045***	0,015***	0,083***	-0,001
<i>Afrique Subsaharienne et Turquie</i>	0,161	0,107***	0,054***	0,036***	0,112***	0,013***
Immigrées UE27	-0,032	-0,005***	-0,026***	-0,005***	0,023***	-0,05***
Descendantes d'immigrés du Maghreb	0,041	0,053***	-0,013***	0,017***	0,028***	-0,004
Descendantes d'immigrés non UE27, dont	0,008	0,03***	-0,022***	0,015***	0,015***	-0,023***
<i>Afrique Subsaharienne et Turquie</i>	0,062	0,091***	-0,029***	0,039***	0,05***	-0,027***
Descendantes d'immigrés UE27	0,003	0,014***	-0,011***	0,003***	0,01***	-0,01***
Natives et descendantes DOM	0,008	-0,001	0,008***	-0,011***	0,009	0,01***

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

champ : salariés à titre principal, âgés de 18 à 50 ans, ni apprentis, ni stagiaires rémunérés, ni chefs d'entreprise.
Lecture : l'écart brut de salaire horaire entre les salariés de la population majoritaire et ceux qui ont émigré du Maghreb est en moyenne de 10,9%. Les caractéristiques individuelles (modèle 1) en expliquent 0,012; quand on rajoute les caractéristiques de l'emploi, on explique un écart de 0,052 (-0,002+0,054), soit 50,2% de l'écart brut. Pour les immigrés non UE 27, l'écart expliqué est négatif. Un écart expliqué négatif veut dire que le salaire du groupe concerné devrait être supérieur à celui du groupe de référence si l'on ne s'en tenait qu'aux caractéristiques observées.

(1) Différences de logarithmes de salaires horaires non pondérés.

(2) * significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%.

3.5. DANS LES ECARTS DE SALAIRE, LES BIAIS DE SELECTION AFFECTENT SURTOUT LES FEMMES ET LES DESCENDANTS D'IMMIGRES

Un problème de l'approche présentée ci-dessus est que l'on considère implicitement que les salariés sont tirés au hasard dans l'ensemble des personnes susceptibles d'être en emploi. Or ce n'est pas le cas : les salariés ont des caractéristiques inobservables qui jouent à la fois sur leur emploi et sur leur salaire et les résultats des estimations peuvent en être faussés. Pour tenir compte dans la décomposition de ce biais dit « de sélection » et vérifier que les résultats présentés ci-dessus sont robustes, on utilise ici une méthode proposée par Neuman et Oaxca (1998) qui isole dans l'écart de salaire observé une fraction liée à cet effet de sélection.

Globalement lorsqu'on reporte les résultats de la décomposition de l'écart de salaire corrigé des biais de sélection, on retrouve les résultats précédents, à savoir que l'écart salarial pour les hommes immigrés ou européens est peu expliqué par les variables individuelles et qu'il reste un écart non expliqué substantiel et significatif de 5% en utilisant la spécification la plus étendue (tableau 4). Pour les autres groupes, l'écart de salaire est soit négligeable, soit quasiment totalement expliqué une fois pris en considération les caractéristiques de l'emploi. Ces résultats sont cohérents avec ceux trouvés par Aeberhard & al. (2010) en utilisant les enquêtes Emploi et une méthodologie similaire.

Comme attendu, les effets de sélection sur les écarts de salaire sont un peu plus visibles pour les femmes immigrées et pour les descendants d'immigrés non UE. De ce fait, la part expliquée de la différence de salaire est moins élevée. En d'autres termes ne pas avoir tenu compte de la sélection avait abouti à surestimer les valorisations des caractéristiques de ces populations sur le marché du travail ; une part positive de leur salaire tenait au fait qu'ils étaient plus sélectionnés que le groupe majoritaire.

Reste néanmoins que la différence de salaire qui reste inexpliquée est faible voire non significative dans la spécification la plus complète, sauf pour les hommes immigrés du Maghreb (5%), ceux non UE (7,6%) et les descendants de parents non UE (hors Maghreb) (6,7%).

En résumé, par rapport aux salariés de la population majoritaire, les immigrés (hommes ou femmes) et les descendants d'immigrés d'origine non européenne touchent un salaire d'au moins 10% moins élevé que les salariés de la population majoritaire. Pour les hommes, les caractéristiques individuelles expliquent peu ces écarts particulièrement lorsque le salarié est immigré non européen : tout se passe comme si le rendement du capital humain subissait une décote liée à la migration - par exemple un niveau d'études qui n'est pas directement

comparable - La prise en compte des caractéristiques des emplois réduit fortement les écarts, ce qui signifie que l'emploi des immigrés est concentré sur des postes moins rémunérateurs à caractéristiques données. Pour les femmes, la seule prise en compte des différences des caractéristiques individuelles observables réduit fortement les écarts avec celles du groupe majoritaire, et ajouter les caractéristiques des postes occupés par les salariées les réduit encore.

Tableau 4 Décomposition des écarts de salaires horaire par rapport à la population majoritaire avec prise en compte de la sélection dans l'emploi

	Écart observé ⁽¹⁾	Modèle 1			Modèle 2			
		Écart expliqué par		Écart inexpliqué ⁽²⁾	Écart expliqué par			Écart inexpliqué ⁽²⁾
		les car. Individuelles	la sélection ⁽²⁾		les car. Individuelles	les car. de l'emploi	la sélection ⁽²⁾	
Hommes								
Immigrés du Maghreb	0,109***	0,004**	-0,006	0,110***	-0,003*	0,053***	0,010***	0,049***
Immigrés non UE27, dont	0,106***	-0,019***	0,031***	0,094***	-0,024***	0,071***	-0,017***	0,076***
<i>Afrique</i>	<i>0,164***</i>	<i>0,019***</i>	<i>0,037***</i>	<i>0,108***</i>	<i>-0,006***</i>	<i>0,104***</i>	<i>0,018***</i>	<i>0,048***</i>
<i>Subsaharienne</i>								
Immigrés UE27	-0,018***	0,006***	-0,037***	0,013**	-0,011***	0,031***	-0,023***	-0,015***
Descendants d'immigrés du Maghreb	0,125***	0,060***	0,035***	0,030***	0,018***	0,061***	0,023***	0,023***
Descendants d'immigrés non UE27, dont	0,082***	0,033***	-0,018***	0,067***	0,013***	0,025***	-0,023***	0,067***
<i>Afrique</i>	<i>0,123***</i>	<i>0,075***</i>	<i>-0,021***</i>	<i>0,076***</i>	<i>0,024***</i>	<i>0,062***</i>	<i>-0,01***</i>	<i>0,055</i>
<i>Subsaharienne</i>								
Descendants d'immigrés non UE27	0,020***	0,015***	-0,016***	0,021***	-0,001	0,014***	0,005**	0,001
Natifs et descendants	0,096***	0,018***	-0,007	0,0842382	-0,016***	0,040***	0,004	0,068***
Femmes								
Immigrées du Maghreb	0,123***	0,057***	0,043***	0,024***	0,018***	0,090***	0,020***	-0,005
Immigrées non UE27, dont	0,096***	0,044***	0,060***	-0,008	0,010***	0,082***	0,016***	-0,012**
<i>Afrique</i>	<i>0,161***</i>	<i>0,098***</i>	<i>0,073***</i>	<i>-0,01</i>	<i>0,029</i>	<i>0,112</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,029</i>
<i>Subsaharienne</i>								
Immigrées UE27	-0,032***	-0,008**	-0,011**	-0,012**	-0,007***	0,023***	-0,028***	-0,020***
Descendantes d'immigrés du Maghreb	0,041***	0,050***	0,004	-0,013**	0,014***	0,028***	-0,016***	0,014**
Descendantes d'immigrés non UE27, dont	0,008***	0,028***	0,033***	-0,053***	0,013***	0,016***	0,003	-0,024***
<i>Afrique</i>	<i>0,062***</i>	<i>0,086***</i>	<i>0,004</i>	<i>-0,028</i>	<i>0,034</i>	<i>0,05</i>	<i>-0,052</i>	<i>0,03</i>
<i>Subsaharienne</i>								
Descendantes d'immigrés non UE27	0,003*	0,013***	-0,037***	0,028***	0,002***	0,010***	-0,037***	0,028***
Natives et descendantes	0,008***	-0,004*	-0,019***	0,031***	-0,014***	0,009***	-0,021***	0,033***

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

champ : salariés à titre principal, âgés de 18 à 50 ans, ni apprentis, ni stagiaires rémunérés, ni chefs d'entreprise.

Lecture : l'écart brut de salaire horaire entre les salariés de la population majoritaire et ceux qui ont émigré du Maghreb est en moyenne de 10,9%. Les caractéristiques individuelles expliquent un écart négatif de 0,3%,

(1) Différences de logarithmes de salaires horaires non pondérés. (2) * significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%.

3.6. COMMENT INTERPRETER LA PART INEXPLIQUEE DES ECARTS SALARIAUX ?

L'interprétation des écarts salariaux qui persistent après avoir pris en compte les différences de caractéristiques individuelles et des postes occupés est délicate (cf. supra). Si l'on était certain d'avoir pu retenir tous les effets de composition, la part inexpliquée pourrait s'interpréter comme un effet de la discrimination : à caractéristiques identiques, une personne - particulièrement un homme immigré non européen - est moins payée qu'une autre sans ascendance migratoire.

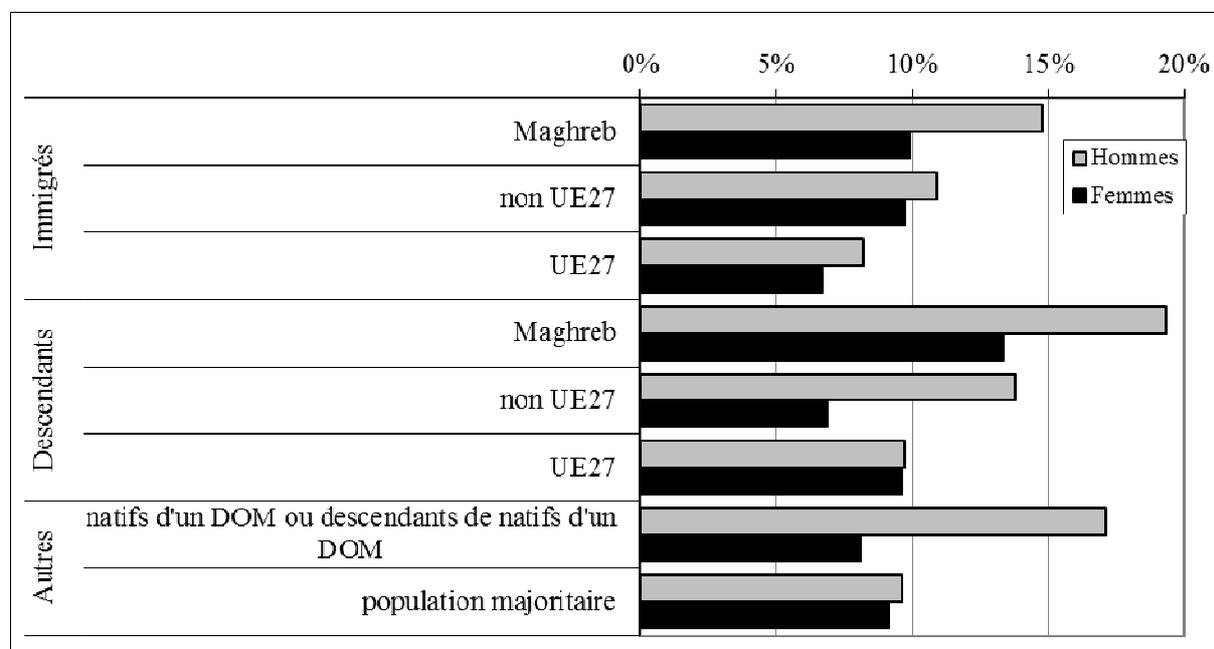
Mais d'une part, il n'est pas possible de prendre en compte tous les effets même par l'enquête TeO ; toute l'information disponible - par exemple la catégorie socioprofessionnelle détaillée, le secteur d'activité de l'employeur - n'a pas pu être mobilisée faute d'effectifs suffisants par sous population. Sans compter qu'une partie de l'information, malgré la richesse de l'enquête n'est pas disponible : par exemple, la spécialité du diplôme le plus élevé n'est demandée que si l'enquêté a terminé ses études en France. Le pouvoir explicatif des équations de gains dans une sous population donnée n'est ainsi pas très élevé : il demeure une part importante de variance individuelle¹¹. D'autres caractéristiques ne sont pas observables. Une partie de l'écart inexpliqué est donc attribuable à l'imperfection de la spécification. D'autre part, certaines caractéristiques individuelles, comme le niveau d'études ou par exemple la localisation géographique peuvent être elles même le résultat d'un traitement inégalitaire en amont du marché du travail ; en l'occurrence il s'agirait d'un accès moins favorable aux ressources de l'éducation, de ségrégation résidentielle: raisonner alors à caractéristiques individuelles données tendrait alors à sous-estimer la mesure de la discrimination prise au sens large.

Il est donc difficile d'affirmer que la part non expliquée mesure la discrimination salariale des employeurs à l'encontre de certains salariés. Toutefois, l'enquête Trajectoire et origine recueille en complément des données objectives de la situation des enquêtés leur opinion sur des expériences de traitement vécues comme injuste. Concernant la vie professionnelle, ce sentiment d'injustice est recueilli pour les difficultés éventuelles d'accès à l'emploi mais aussi pour l'expérience dans l'emploi. Deux questions sont posées à ceux qui ont déjà travaillé : « au cours des cinq dernières années, vous est-il arrivé qu'on vous refuse injustement une promotion ...? » et « ...qu'on vous licencie injustement ? ». En moyenne, 10% des salariés ont exprimé avoir vécu au moins une fois l'un de ces deux sentiments au cours des 5 dernières

¹¹ Les résultats complets des estimations sont dans les annexes 5, 6 et 7.

années. Globalement, sur le champ des salariés, les descendants d'immigrés d'une origine expriment plus souvent ce sentiment que les immigrés de la même origine ; cela se vérifie pour les hommes comme pour les femmes (graphique 5). Parmi les hommes, ce sont les immigrés du Maghreb, leurs descendants et les originaires d'un DOM qui se sentent les plus discriminés dans leur emploi. Les écarts sont d'ailleurs marqués selon l'origine : un peu plus de 8% des salariés immigrés de l'UE27 ont vécu une expérience ressentie comme injuste, soit deux fois moins que les descendants d'origine maghrébine. Chez les femmes, ce sont également les descendantes d'immigré du Maghreb qui se sentent le plus souvent discriminées dans l'emploi mais les écarts selon l'origine sont beaucoup moins marqués.

Graphique 5 - Sentiment d'injustice dans l'activité professionnelle au cours des 5 dernières années parmi les salariés



Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

champ : salariés à titre principal, âgés de 18 à 50 ans ni apprentis ni stagiaires rémunérés ni chefs d'entreprise.

Lecture : 10% des hommes salariés de la population majoritaire disent avoir le sentiment d'avoir subi un refus injuste de promotion ou bien un licenciement injuste au cours des 5 dernières années.

*au cours des 5 dernières années est-il arrivé qu'on vous refuse injustement une promotion ? ou bien qu'on vous licencie injustement ?

Pour confronter la cohérence de ces déclarations avec les observations sur les salaires, on a estimé la probabilité de ressentir une injustice dans le déroulement de carrière compte tenu de l'écart de salaire résiduel entre le salaire observé et le salaire que la personne percevrait si la même sélection et les mêmes rendements des caractéristiques individuelles que ceux des

salariés de la population majoritaire s'appliquaient¹². En d'autres termes, on estime pour chaque individu le salaire qu'il percevrait s'il était rémunéré comme le groupe majoritaire et on calcule la différence (positive ou négative) entre ce montant potentiel et celui effectif. Cette valeur (individuelle) est introduite dans une régression liant « déclaration d'injustice dans le déroulement de carrière » et des autres variables (les mêmes que pour l'estimation des équations de gains). On cherche ainsi s'il existe une corrélation positive entre la déclaration d'un refus injuste de promotion et l'ampleur de l'écart salarial par rapport au salaire potentiel.

L'estimation montre que l'odds ratio associé à l'écart résiduel de salaire est très positif et significativement différent de zéro : plus le salaire perçu est loin du salaire « dû », plus l'enquêté va déclarer avoir subi une injustice (tableau 5). On a donc une correspondance statistique significative entre la déclaration spontanée et la mesure numérique, ce qui appuie l'idée que les réponses individuelles à cette question reflètent dans une large mesure un constat factuel. Cet effet est plus prononcé pour les hommes que pour les femmes. De plus, chez les hommes, à caractéristiques individuelles et écart de salaire inexpliqué donné, le sentiment d'injustice dans l'emploi reste différencié selon l'origine : en particulier les descendants d'un parent venu du Maghreb sont ceux qui font état le plus souvent d'injustices (l'odds-ratio est 2 fois plus élevé que celui de la population majoritaire). Il est possible que les réponses à ces questions sur la discrimination dans les déroulements de carrière aient englobé des situations de malaise au travail, d'attitudes hostiles qui, sans se traduire automatiquement par un retard de carrière, pèsent sur le quotidien de ces salariés.

¹² Blackaby & al. (2005) ont introduit cette mesure dans une équation mesurant la probabilité de se déclarer discriminé pour un ensemble d'enseignants chercheurs britanniques et ont trouvé une corrélation positive entre les deux phénomènes.

Tableau 5 - Estimation de la probabilité d'avoir subi un traitement injuste dans le travail au cours des 5 dernières années (refus injuste d'une promotion ou licenciement injuste)

	Hommes, odds ratio			Femmes, odds ratio		
	Point moyen	Intervalle de confiance à 95%		Point moyen	Intervalle de confiance à 95 %	
Immigrés du Maghreb	1,6	1,1	2,2	1,1	0,7	1,8
Immigrés non UE27	1,4	1,0	2,0	1,2	0,8	1,6
Immigrés UE27	0,9	0,5	1,4	0,8	0,5	1,3
Descendants d'immigrés du Maghreb	2,0	1,5	2,8	1,4	1,0	1,9
Descendants d'immigrés non UE27	1,3	0,9	1,8	1,1	0,7	1,6
Descendants d'immigrés UE27	1,0	0,8	1,3	1,0	0,7	1,3
Natifs et descendants d'un DOM	1,5	1,0	2,2	0,9	0,6	1,3
Population majoritaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Résidence en Ile de France	1,1	0,9	1,3	1,2	1,0	1,5
Résidence en ZUS	1,2	0,9	1,5	0,9	0,7	1,2
Écart de salaire résiduel ⁽¹⁾	2,0	1,5	2,7	1,6	1,2	2,3
% paires concordantes	63,7			61,3		
Effectif non pondéré	5582			5491		

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés à titre principal âgés de 18 à 50 ans, ni apprentis ni stagiaires rémunérés. Autres variables introduites dans l'équation : âge, niveau d'études, niveau de français, permis de conduire, état de santé, lieu de résidence, ZUS ou non, situation familiale, CSP des parents

(1) Écart entre le salaire observé et le salaire potentiel avec la sélection et les rendements des caractéristiques observés sur la population majoritaire.

4. METIERS DES PERES ET DES DESCENDANTS : DES HERITAGES SOCIOPROFESSIONNELS DIFFERENTS SELON LES ORIGINES

Ce qui précède montre que les descendants d'immigrés sont certes moins rémunérés que le groupe majoritaire, mais que ces écarts s'expliquent essentiellement par des caractéristiques personnelles et un positionnement défavorable dans l'emploi. Dans quelle mesure cette situation découle-t-elle de l'héritage familial ? La question centrale posée ici peut se reformuler ainsi : à origine sociale donnée, les enfants d'immigrés ont-ils les mêmes chances d'accéder aux professions supérieures (cadres, chefs d'entreprise) que les non descendants d'immigrés ? Pour étudier cette mobilité sociale « intergénérationnelle », l'analyse portera sur les enquêtés âgés de 35 à 50 ans en 2008 et nés en France d'un père immigré (et d'une mère immigrée ou non)¹³. Cette restriction sur l'âge permet de comparer les situations professionnelles des pères

¹³ On n'inclut pas ici dans les descendants d'immigrés ceux qui sont nés uniquement de mère immigrée. Cela tient au fait que l'on ne peut mesurer la mobilité intergénérationnelle que par rapport à l'emploi occupé par le père quand l'enquêté avait 15 ans.

immigrés à celles de leurs fils et des filles pour une même période de la vie professionnelle. La comparaison porte entre les pères et les enfants, non avec les mères, en raison d'une proportion très importante d'inactives dans ces générations. C'est une des limites de l'analyse, surtout en ce qui concerne les filles qui ont pu être davantage influencées que les fils par la position professionnelle de leur mère.

4.1. DES PERES IMMIGRES MAJORITAIREMENT OUVRIERS, ET PRATIQUEMENT TOUS EN EMPLOI

Interrogés sur la situation sur le marché du travail de leur père lorsqu'ils avaient quinze ans, 94 % des descendants d'immigrés ont répondu que leur père était en emploi (salarier pour 87%), 5 % qu'il était inactif (retraité ayant déjà travaillé ou non) et moins de 1 % qu'il était au chômage. L'origine ouvrière des descendants d'immigrés est très marquée (tableau 6). Deux tiers ont un père ouvrier (contre 39 % seulement pour la population majoritaire), notamment ceux venus d'Europe du Sud et du Maghreb, avec une surreprésentation dans ce cas d'ouvriers non qualifiés. Alors que la part des ouvriers non qualifiés ne représente que le tiers environ de l'emploi total ouvrier pour les pères dans la population majoritaire, cette part s'élève à 50 % pour les pères immigrés nés en Algérie. Les pères immigrés nés en Europe du Sud sont presque aussi nombreux à être ouvriers qualifiés que ceux de la population majoritaire (les deux-tiers environ). Par contraste, les pères immigrés occupant des professions intermédiaires (7 %) sont deux fois moins nombreux que ceux de la population majoritaire (16 %) et trois fois moins nombreux (3 %) à exercer une fonction de cadre que ceux de la population majoritaire (10 %).

4.2. UNE MOBILITE GENERATIONNELLE ASCENDANTE FORTE DES DESCENDANTS D'IMMIGRES

La mobilité ascendante est définie comme le fait d'être dans une catégorie socioprofessionnelle plus élevée que celle de son père. Elle désigne aussi bien le passage d'ouvrier ou employé (qualifié et non qualifié) à profession intermédiaire ou à cadre que de professions intermédiaires à cadres.

24 % des fils d'immigrés ont connu une mobilité ascendante en accédant à une catégorie socioprofessionnelle supérieure à celle de leur père (profession intermédiaire ou cadre). Les

Tableau 6 – Catégorie socio-professionnelle des pères immigrés de descendants

		Agriculteurs	Artisans, commerçants	Cadres	Professions Intermédiaires	Employés	Ouvriers			Non réponse
							Ensemble	Qualifiés	non qualifiés	
Pays de naissance du père des descendants d'immigrés										
Maghreb	<i>Père immigré</i>	1	11	3	5	8	70	38	32	2
	<i>Père et mère immigrés</i>	1	9	1	4	7	76	37	39	3
Europe du sud	<i>Père immigré</i>	0	17	2	7	3	70	46	24	1
	<i>Père et mère immigrés</i>	2	16	1	3	2	75	45	30	1
Autre Europe	<i>Père immigré</i>	2	10	9	10	7	56	35	21	6
	<i>Père et mère immigrés</i>	6	5	10	5	10	64	34	30	0
Autres pays	<i>Père immigré</i>	4	14	15	13	14	36	24	12	5
	<i>Père et mère immigrés</i>	4	14	10	11	10	50	33	17	1
Ensemble des descendants	<i>Père immigré</i>	2	13	4	7	6	66	41	25	2
	<i>Père et mère immigrés</i>	2	13	2	4	5	74	41	33	1
Population majoritaire		7	14	10	16	11	39	26	13	4
Ensemble population métropolitaine		6	14	9	16	11	41	28	14	3

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : personnes âgées de 35-50 ans ayant terminé leurs études et travaillant ou ayant déjà travaillé.

Lecture : pour les descendants d'immigrés nés au Maghreb et dont les deux parents sont immigrés, 76% des pères immigrés sont ouvriers.

Note : La profession du père est renseignée au moment où la personne enquêtée avait 15 ans. Pour les ouvriers, l'emploi non qualifié est défini à partir des codes de la nomenclature Insee des professions et catégories socioprofessionnelles (codes 67, 68 et 69 de la PCS 2003).

filles d'immigrés et de la population majoritaire sont un peu moins nombreuses (20%) à avoir bénéficié d'une mobilité ascendante. Ces proportions sont très proches de celles observées pour la population majoritaire (respectivement 24% et 18%). Que les fils d'immigrés aient connu une mobilité ascendante dans la même proportion que ceux de parents issus de la population majoritaire s'explique d'abord par la structure des emplois des pères : les pères de fils d'immigrés exercent en effet plus souvent des professions peu ou pas qualifiées, ce qui rend mécaniquement les mobilités descendantes moins fréquentes que dans le groupe majoritaire. De plus, leurs enfants sont également bien plus diplômés que leurs parents. Les filles d'immigrés et de la population majoritaire sont un peu moins nombreuses à avoir bénéficié d'une mobilité ascendante. En dépit d'un niveau de diplôme généralement plus élevé que celui de son

homologue masculin, une fille d'immigré ou de la population majoritaire sur cinq a bénéficié d'une mobilité ascendante par rapport à la profession occupée par son père.

Tableau 7 - Mobilité professionnelle des fils et filles d'immigrés au dernier emploi occupé par rapport à la profession de leur père

	Immobiles	Mobiles ascendants	Mobiles descendants	Mobiles vers salariat ⁽¹⁾	Mobiles vers les indépendants	Non réponse*	Total
Hommes							
Pays de naissance du père des descendants d'immigrés							
Maghreb	59	17	5	10	9	1	100
Europe du sud	48	28	4	13	6	1	100
Autre Europe	56	22	4	8	4	6	100
Autres pays	47	26	9	9	3	6	100
Ensemble des descendants d'immigrés	52	24	4	11	6	2	100
Population majoritaire	45	24	10	13	6	3	100
Ensemble de la population métropolitaine	45	23	9	14	6	3	100
Femmes							
Pays de naissance du père des descendantes d'immigrés							
Maghreb	59	22	2	10	4	3	100
Europe du sud	56	17	5	15	6	1	100
Autre Europe	51	19	7	15	2	6	100
Autres pays	36	25	12	25	0	3	100
Ensemble des descendantes d'immigrés	55	19	5	14	5	2	100
Population majoritaire	46	18	11	18	3	3	100
Ensemble de la population métropolitaine	47	18	11	18	3	4	100

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : personnes âgées de 35 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

Lecture : 59% des descendants d'immigrés dont le père immigré est né au Maghreb ont le même niveau de profession que leur père.

4.3 MOBILITE PAR ACCES A UN EMPLOI QUALIFIE D'OUVRIERS OU D'EMPLOYES

La mobilité par l'occupation d'un emploi qualifié d'ouvrier ou d'employé alors que le père occupait un emploi non qualifié constitue une autre voie de mobilité sociale. Ces mobilités concernent plus d'un fils d'immigré sur dix et un peu moins d'une fille d'immigré sur dix (voir tableau 7). Ces mobilités par la qualification sont plus fréquentes pour les fils et les filles d'immigrés que pour la population majoritaire, notamment en raison du niveau de qualification souvent moins élevé de leurs pères. En prenant une définition plus large de la mobilité ascendante qui inclurait les promotions vers un emploi qualifié et celles issues de la

mobilité vers les professions intermédiaires ou les cadres, les mobilités ascendantes concernent un tiers des fils et les filles d'immigrés. Les mobilités descendantes « au sens large » concernent davantage les filles que les fils d'immigrés (respectivement 23% et 12%) et sont surtout liées à l'occupation d'un emploi moins qualifié d'ouvrier ou d'employé

4.4 L'ORIGINE SOCIALE PRIME POUR LA MOBILITE VERS LES PROFESSIONS DE CADRES QUELLE QUE SOIT L'ORIGINE GEOGRAPHIQUE

Les écarts bruts entre les origines semblent importants, mais une fois contrôlé les principales variables sociodémographiques¹⁴, l'effet de l'origine géographique n'est plus significatif (tableau 8).

L'effet du diplôme est très important : avoir un diplôme de niveau Bac+3 ou plus augmente de trois fois pratiquement les chances d'être en mobilité ascendante alors que tout niveau de diplôme inférieur à bac+2 la réduit sensiblement. Un statut professionnel déjà élevé du père (profession intermédiaire ou cadre) réduit forcément les chances de mobilité sociale ascendante par construction, un emploi ouvrier ou employé qualifié du père les augmente de façon modérée. Autre constat important : le fait d'avoir connu au moins une interruption de carrière ou d'avoir une mère inactive joue défavorablement sur les chances de mobilité ascendante.

¹⁴ Les variables prises en compte sont le sexe, l'origine du père, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle du père, l'activité professionnelle antérieure de la mère, l'existence éventuelle d'une interruption de carrière et le nombre d'enfants.

Tableau 8 : Mobilité ascendante selon l'origine : estimation par un modèle logistique (*)

	Chances d'avoir une	Significativité
Origine		
Population majoritaire	réf	réf
Europe	1,07	ns
Europe du sud	1,19	ns
Maghreb	1,17	ns
Autres	1,90	ns
Immigres	0,755	**
Femme	0,529	*
Diplôme		
Bac+2	réf	réf
Sans diplôme	0,06	***
<Bac	0,113	***
Bac	0,328	***
Bac+3 ou plus	2,74	***
CSP du père		
Ouvriers employés non qualifiés	réf	réf
ouvriers employés qualifiés	1,04	*
Professions intermédiaires	0,38	***
Cadres	0,10	ns
Indépendent	0,11	ns
mère active	1,43	**
nombre enfants	0,848	ns
Age (40-50 ans)	1,04	***
au moins une interruption de carrière	0,684	***

Source: Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.

Champ: individus (immigrés ou non) âgés de 35 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

* significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%.

4.5 PAS D'EFFET DE L'ORIGINE POUR L'ACCES AUX PROFESSIONS DE CADRES

À origine sociale équivalente, les fils et les filles d'immigrés ont une destinée sociale proche de celle des hommes et des femmes de la population majoritaire. Pour eux comme pour la population majoritaire, la mobilité sociale est toujours plus élevée quand les origines sociales sont ouvrières. Quand le père est ouvrier, les fils d'immigrés deviennent un peu moins d'une fois sur deux ouvriers (tableau 9) ou, quand il s'agit des filles d'immigrés, un peu plus d'une fois sur deux employées (tableau 10). De ce point de vue, les ordres de grandeur pour les hommes et pour les femmes de la population majoritaire ne sont pas très différents. Les écarts d'accès aux professions de cadres observés entre les fils de la population majoritaire (10%) et les fils d'immigrés (4%) peuvent être le reflet des différences d'autres caractéristiques comme le diplôme, l'âge, le sexe etc.. selon les origines géographiques. A caractéristiques socio démographiques égales, l'origine sociale du père, le niveau de diplôme augmentent les chances d'être cadre alors qu'être une femme ou d'avoir connu au moins une interruption de carrière les diminuent sensiblement. Avoir un père immigré, une fois pris en compte les autres caractéristiques, n'a par contre aucun effet spécifique (voir tableau 11).

Tableau 9 - Destinée professionnelle et recrutement des fils d'ouvriers immigrés âgés de 35 à 50 ans

		Ouvriers	Employés	Professions	Cadres	Indépendants	Ensemble
Pays de naissance du père des							
Maghreb	Destinée père	52	22	15	6	6	100
	Recrutement	76	89	56	47	36	68
Europe du sud	Destinée père	45	12	24	11	8	100
	Recrutement	76	67	77	54	54	70
Europe	Destinée père	58	9	18	10	5	100
	Recrutement	83	42	55	36	53	62
Autres pays	Destinée père	51	17	21	10	1	100
	Recrutement	73	62	49	16	9	48
Ensemble des descendants	Destinée père	49	15	21	10	7	100
	Recrutement	77	72	67	46	46	67
Population majoritaire	Destinée père	45	12	23	13	7	100
	Recrutement	60	38	34	27	23	39
Ensemble de la population	Destinée père	46	12	22	12	7	100
	Recrutement	60	41	38	28	27	42

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.

Champ : population âgée de 18 à 50 ans ayant terminé leurs études et travaillant ou ayant travaillé.

Lecture : 9% des hommes descendants d'immigrés nés en Algérie travaillant ou ayant travaillé sont salariés de l'État

Tableau 10 - Destinée professionnelle et recrutement des filles d'ouvriers immigrés âgés de 35 à 50 ans

		Ouvriers	Employés	Professions	Cadres	Indépendants	Ensemble
Pays de naissance du père des							
Maghreb	Destinée père	14	58	15	9	4	100
	Recrutement	80	76	69	56	74	68
Europe du sud	Destinée père	11	60	15	7	8	100
	Recrutement	87	74	59	56	72	70
Europe	Destinée père	7	65	17	10	1	100
	Recrutement	41	62	39	24	18	62
Autres pays	Destinée père	6	50	34	10	0	100
	Recrutement	49	33	22	17	0	48
Ensemble des descendantes	Destinée père	12	59	16	8	6	100
	Recrutement	80	72	54	46	70	67
Population majoritaire	Destinée père	13	56	19	7	6	100
	Recrutement	60	48	30	18	33	39
Ensemble de la population	Destinée père	14	56	18	7	5	100
	Recrutement	61	49	32	19	35	42

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : femmes âgées de 35 à 50 ans, vivant en France métropolitaine et ayant terminé leurs études et exerçant

Lecture : La ligne « destinée » indique ce que sont devenues les filles d'ouvriers. Ainsi les descendantes ayant un

Tableau 11 - Impact des principales caractéristiques sociodémographiques sur le fait d'être cadre plutôt que de ne pas l'être pour les fils et les filles d'immigrés (odds ratio d'un modèle logistique)

	Chances d'être cadres	significativité
Population majoritaire	Réf.	Réf.
Père immigré d'Europe	1,3	
d' Europe du sud	1,1	
du Maghreb	1,3	
d' autres	1,5	
Immigré	0,6	**
Femme	0,6	*
Homme	Réf.	Réf.
Sans diplôme	0,1	***
<Bac	0,2	***
Bac	0,4	***
Bac+2	Réf.	Réf.
Bac+3 ou plus	5,2	***
Père ouvrier ou employé non qualifié	Réf.	Réf.
ouvrier ou employé qualifié	1,1	
profession intermédiaire	1,6	***
cadre	2,0	***
indépendant	1,2	
Mère active	1,2	**
Mère inactive	Réf.	Réf.
nombre enfants	0,3	
Âgé de 40 à 50 ans	1,6	***
Âgé de 35 à 39 ans	Réf.	Réf.
Carrière avec au moins une interruption	0,6	***
Carrière sans interruption	Réf.	Réf.

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : individus âgés de 35 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou

Lecture : un fils de cadre a une probabilité deux fois supérieures d'être cadre plutôt que de ne pas l'être par rapport

Note : * le rapport de chances (odds ratio) est significatif à 10%, ** à 5%, *** à 1%.

CONCLUSION

Les immigrés, salariés et originaires du Maghreb ou d'Afrique, sont massivement dans les emplois non qualifiés, ouvriers pour les hommes, employés (surtout des services directs aux particuliers) pour les femmes. Certains secteurs sont surreprésentés selon l'origine, comme par exemple celui de la construction pour l'Europe du Sud ou la Turquie. L'emploi public reste plus rare parmi les immigrés par rapport à la population majoritaire, même chez les femmes. Cela peut tenir aux conditions de nationalité et aux modalités de recrutement dans ce secteur. La répartition des emplois (postes et secteurs) des descendants d'immigrés s'approche de manière estompée de celle des emplois occupés par les immigrés du même groupe d'origine. Au total, leur position est intermédiaire entre les immigrés et la population majoritaire.

Côté horaires et temps de trajet, le trait le plus marquant est le cumul des désavantages sur certains groupes d'immigrés, comme les africains sub-sahariens qui ont à la fois le temps de

travail le plus faible et le temps de trajet le plus élevé. Cette situation tient beaucoup à leur localisation en région parisienne, la ségrégation territoriale sur ce territoire et leur absence de voiture.

Si les salaires horaires moyens qui résultent de ces emplois et horaires sont inférieurs en moyenne au groupe majoritaire pour les immigrés et les descendants, cela provient essentiellement des différences de caractéristiques individuelles (diplôme, expérience) auxquelles s'ajoute la ségrégation dans des emplois moins rémunérateurs. De ce point de vue, la discrimination salariale « *stricto sensu* » (écart de salaire toutes choses égales par ailleurs) apparaît comme un problème de second ordre par rapport aux inégalités dans l'accès à l'emploi et dans les déroulements de carrière. Reste néanmoins pour les immigrés non européens hommes un écart de salaire horaire non expliqué non négligeable, même après prise en compte de l'ensemble des caractéristiques observables, de l'ordre de 5 à 7%. Pour aller plus loin dans l'analyse, on a calculé un écart entre le salaire que chacun devrait percevoir s'il était traité comme les salariés issus de la population majoritaire et le salaire effectivement perçu. On trouve une forte corrélation de cet indicateur avec les ressentis individuels d'injustice dans les promotions et les licenciements. Cela laisse à penser que cet écart non expliqué correspond en partie tout du moins à des traitements discriminatoires sur le lieu de travail.

S'il y a désavantage manifeste des descendants d'immigrés sur le marché du travail, il serait erroné de conclure que cela reproduit la situation socio-professionnelle de leur père. De la génération d'immigration venue dans les années cinquante et soixante à celle de leurs descendants, les écarts de situation socioprofessionnelle se sont considérablement modifiés. La structure socioprofessionnelle des hommes et des femmes dont le père est immigré présente des différences moins marquées avec la population majoritaire que ce n'était le cas pour leur père. Cela tient pour beaucoup à l'évolution de la structure socioprofessionnelle des emplois, avec la diminution relative des emplois ouvriers et la croissance de ceux de cadres, dont ont bénéficié notamment les descendants d'immigrés. Ainsi, la part des ouvriers a sensiblement diminué pour les fils et les filles d'immigrés alors qu'elle a nettement moins baissé chez les hommes et les femmes de la population majoritaire. Cette évolution n'apparaît pas différente d'une origine à l'autre, une fois pris en compte l'origine sociale du père.

Références :

- Aeberhardt. R., Pouget J. ;(2010). National Origin Differences in Wages and Hierarchical Positions. Evidence on French Full-Time Male Workers from a matched Employer-Employee Dataset. *Série des documents de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques, G 2010/06*, 32 p., INSEE, avril.
- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R., 2010, « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistiques*, n°433-434, Insee
- Baradji E., Idmachiche S., Schreiber A., 2012, Les descendants d'immigrés dans la fonction publique, *Insee références « immigrés et descendants d'immigrés en France », édition 2012, octobre 2012*
- Blinder A.S., 1973 « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, vol 8, n°4, pp 436-455
- Blackaby, D, Booth, A & Frank, J 2005, 'Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour Market', *The Economic Journal*, vol. 115, no. 501, pp. F81-F107.
- Borkowski. J-L. ;(1990). "L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants", *Données sociales* , Paris, INSEE, 1990.
- Crague G., 2003, « Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires », *Économie et statistiques*, n°369-370, Insee.
- d'Haultfoeuille X. , 2009, « Une macro SAS d'estimation du modèle de sélection par la méthode d'Heckman », mimeo, 4 septembre.
- Dupays, S. (2006). « En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué », *Données sociales - La société française*, pages 341-349, Edition 2006.
- Gollac S., 2005. « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête Emploi 2001 », *Sociétés contemporaines*, n°58, pp. 41-54.
- Goux D., Maurin E. (1996). « La mobilité sociale en France », *Données Sociales*, Insee, 1996.
- Heckman J., 1979, « Sample Selection Bias As A Specification Error », *Econometrica*, vol 47., n°1, pp 153-161.
- Hubert J.-P., 2009, « Dans les grandes agglomérations, la mobilité quotidienne des habitants diminue, et elle augmente ailleurs », *Insee Premières*, n°1252 , Insee, juillet.
- Lainé F. (2010) « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France » *Economie et statistiques*, Insee, n°431-432, pp.37-56.
- Le Jeannic T., Razafindranovona T., 2009, « Près d'une heure quotidienne de transport : les disparités se réduisent mais demeurent », *France Portrait Social*, pp 107-123, Insee.
- Meurs D., Pailhé A. et Simon P. 2006, « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population* n°5/6.

- Meurs D., Pailhé A., 2010 « Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France : les femmes doublement désavantagées ? », *Economie Et Statistiques* n°431-432,.
- Muller L., Rathelot R. 2010, « Les salariés français descendants d'immigrés : salaires et profil dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2006 », *Premières Synthèses*, n°007, Dares.
- Neuman S. et Oaxaca R.L. 1998, « Estimating Labour Market Discriminations With Selectivity Corrected Wage Equations : Methodological Considerations and an Illustration From Israel », *CEPR discussion paper series*, n°1915,.
- Oaxaca R.L. , 1973, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, vol 14, n°3, pp. 693-709.
- Pouget J (2005) : « Fonction publique : vers plus de diversité ? », *France, Portrait Social*, édition 2005-2006, Insee, pp. 143-162.
- Santelli E. ; (2001), La mobilité sociale dans l'immigration. Itinéraires de réussite des enfants d'origine algérienne, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, coll. « Socio_logiques », 2001, 305 p..
- Thélot C.,(1982) « Tel père, tel fils ? », *Dunod*, 1982,.
- Vallet, L.-A. (1999) « Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents », *Revue française de sociologie*, 40, 5-64.

Annexe 1. Méthode de décomposition de l'écart des salaires

Décomposition de l'écart moyen estimé des salaires (en log)

Formellement, si on distingue le groupe i de salariés potentiellement discriminés et le groupe m celui des salariés de la population majoritaire, la décomposition s'écrit de la manière suivante :

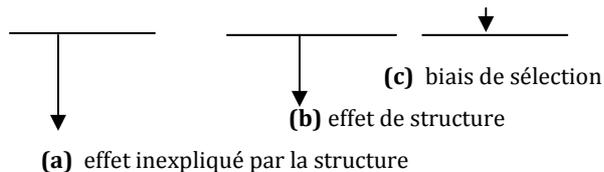
$$(1) S_m - S_i = (\alpha_m - \alpha_i) \cdot \bar{X}_i + \alpha_m \cdot (\bar{X}_m - \bar{X}_i)$$

où S_m et S_i sont les salaires moyens, \bar{X}_m et \bar{X}_i les caractéristiques observables, α_m et α_i leurs rendements correspondants pour les groupes m et i .

Prise en compte du biais de sélection.

Plus précisément, la spécification fait apparaître la sélection avec le terme $(\theta_m \lambda_m - \theta_i \lambda_i)$ dans l'équation (2) où θ_m et θ_i sont les coefficients du terme de sélection dans l'estimation de l'équation de gains et λ_m et λ_i les ratios de Mills issus des modèles probit d'être salariés (Heckman, 1979). Nous utiliserons ici une estimation en deux étapes, la première étant un probit d'être en emploi salarié plutôt que chômeur ou inactif. Les probits sont estimés séparément pour chaque groupe étudié

$$(2) S_m - S_i = (\alpha_m - \alpha_i) \cdot \bar{X}_i + \alpha_m \cdot (\bar{X}_m - \bar{X}_i) + (\theta_m \lambda_m - \theta_i \lambda_i)$$



Annexe 2 a - Catégorie socioprofessionnelles des immigrés selon l'origine - Hommes

Département ou pays de naissance des enquêtés	Agriculteur	Commerçant, artisan, chef d'entreprise	Cadre	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Hommes								
DOM	0	2	16	21	12	10	33	7
Algérie	0	7	12	13	5	15	34	15
Maroc ou Tunisie	0	10	14	13	4	6	34	19
Afrique subsaharienne	0	4	7	15	3	20	28	22
Asie du Sud-Est	0	9	12	27	3	9	26	13
Turquie	1	19	2	15	2	5	39	20
Portugal	0	12	4	16	1	5	47	16
Espagne ou Italie	2	12	16	16	11	9	31	5
Europe	0	10	25	26	4	5	22	9
Autres	0	9	19	18	4	10	27	13
Ensemble des immigrés	0	10	13	16	4	9	33	15
Population majoritaire	3	7	17	26	7	7	25	9
Ensemble de la population métropolitaine	2	7	16	25	7	8	26	10
Femmes								
DOM	0	1	7	31	30	22	5	3
Algérie	0	3	8	15	16	43	3	13
Maroc	0	3	5	13	18	43	5	12
Afrique subsaharienne	0	3	4	5	13	54	1	19
Asie du Sud-Est	0	7	12	18	11	23	9	21
Turquie	0	6	6	8	8	29	11	31
Portugal	0	1	2	11	14	51	9	12
Espagne ou Italie	0	5	24	19	13	31	6	2
Europe	1	5	25	25	17	19	3	5
Autres	0	3	16	18	12	35	7	10
Ensemble des immigrées	0	4	12	16	14	37	6	12
Population majoritaire	1	3	13	24	25	23	4	6
Ensemble de la population métropolitaine	1	3	12	23	24	25	4	7

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.

Champ : population âgée de 18 à 50 ans ayant terminé leurs études et travaillant ou ayant travaillé.

Lecture : 12% des hommes immigrés nés en Algérie travaillant ou ayant travaillé sont cadres.

Annexe 2 b- Catégorie socioprofessionnelles des descendants d'immigrés selon l'origine - Femmes

Département ou pays de naissance des parents des enquêtés	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre	Profession intermédiaire	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Femmes								
DOM	0	3	9	30	14	12	22	9
Algérie	0	6	8	21	6	12	36	11
Maroc ou Tunisie	0	9	9	22	8	12	28	12
Afrique subsaharienne	0	2	8	16	13	14	31	16
Asie du Sud-Est	0	4	34	17	6	7	18	15
Turquie	0	12	6	14	0	6	43	19
Portugal	0	5	9	25	6	8	34	13
Espagne ou Italie	1	8	14	24	8	6	29	10
Autre Europe	0	6	23	25	9	4	28	6
Autres pays	0	3	19	26	9	15	19	8
Ensemble des descendants d'immigrés	0	7	13	23	7	9	30	11
Population majoritaire	3	7	17	26	7	7	25	9
Ensemble de la population métropolitaine	2	7	16	25	7	8	26	10
Femmes								
DOM	0	3	10	29	33	20	4	2
Algérie	0	3	7	17	25	33	4	10
Maroc ou Tunisie	0	2	12	21	29	28	5	4
Afrique subsaharienne	0	0	5	28	33	28	5	1
Asie du Sud-Est	0	0	24	28	20	22	5	3
Turquie	0	2	1	10	25	33	11	20
Portugal	0	5	8	19	30	29	3	6
Espagne ou Italie	0	5	8	25	27	25	5	6
Autre Europe	0	3	20	23	26	20	4	5
Autres pays	1	0	23	36	20	15	3	3
Ensemble descendantes d'immigrés	0	3	11	22	27	27	4	6
Population majoritaire	1	3	13	24	25	23	4	6
Ensemble de la population métropolitaine	1	3	12	23	24	25	4	7

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.

Champ : population âgée de 18 à 50 ans ayant terminé leurs études et travaillant ou ayant travaillé.

Lecture : 8% des hommes descendants d'immigrés nés en Algérie travaillant ou ayant travaillé sont cadres.

Annexe 3- Facteurs influençant le trajet quotidien entre le travail et le domicile
(odds ratio d'un modèle logistique expliquant le temps de trajet)

	Sexe et origine		Avec d'autres facteurs ⁽¹⁾		Autres facteurs ⁽¹⁾ et tranche d'unité urbaine du lieu de résidence	
	Paramètre	Significativité	Paramètre	Significativité	Paramètre	Significativité
Constante	3,39	***	3,36	***	3,42	***
Homme	0,04	**	-0,01		-0,01	
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Pays ou département de naissance des immigrés et natifs d'un DOM						
DOM	0,26	***	0,27	***	0,10	**
Algérie	0,20	***	0,21	***	0,13	***
Maroc et Tunisie	0,21	***	0,22	***	0,16	***
Afrique subsaharienne	0,52	***	0,50	***	0,33	***
Asie du Sud-Est	0,35	***	0,31	***	0,18	***
Turquie	0,10	*	0,14	***	0,12	**
Portugal	0,09	*	0,17	***	0,07	
Espagne et Italie	0,00		-0,02		0,00	
Autres UE27	0,24	***	0,17	***	0,13	***
Autres pays	0,38	***	0,35	***	0,22	***
Pays ou département de naissance des parents de descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM						
DOM	0,28	***	0,24	***	0,09	*
Algérie	0,03		0,04		0,00	
Maroc et Tunisie	0,21	***	0,18	***	0,10	**
Afrique subsaharienne	0,28	***	0,23	***	0,05	
Asie du Sud-Est	0,24	***	0,17	***	0,10	*
Turquie	-0,08		-0,02		0,00	
Portugal	0,06		0,07	*	0,01	
Espagne et Italie	-0,05		-0,04		-0,03	
Autres UE27	0,10	**	0,08	*	0,06	
Autres pays	0,13	**	0,09		0,01	
Population majoritaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
18-25 ans			0,02		0,02	
26-30 ans			Ref	Ref	ref	Ref
31-40 ans			0,09	***	0,08	***
41-50 ans			0,08	***	0,08	***
disposer d'une automobile : oui			-0,24	***	-0,15	***
non			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Seul sans enfant			Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Seul avec des enfants			-0,07	*	-0,05	
couple, conjoint sans travail et sans enfant			-0,03		-0,01	

couple, conjoint avec travail et sans enfant		0,04		0,04	
couple, conjoint sans travail et avec enfants de plus de 6 ans		-0,02		-0,01	
couple, conjoint sans travail et avec enfants de moins de 6 ans		0,02		0,04	
couple, conjoint avec travail et avec enfants de plus de 6 ans		-0,06	**	-0,08	***
couple, conjoint avec travail et avec enfants de moins de 6 ans		0,06	**	0,05	**
Cadre		0,46	***	0,35	***
Profession intermédiaire		0,28	***	0,20	***
Employé qualifié		0,20	***	0,14	***
Employé non qualifié		0,03		-0,01	
Ouvrier qualifié		0,06	*	0,05	
Ouvrier non qualifié		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
ancienneté dans l'emploi actuel inférieur à 3 ans : oui		0,07	***	0,07	***
non		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Agriculture, pêche		-0,29	***	-0,29	***
Industrie extractive		Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Énergie construction		0,13	***	0,11	***
Commerce		0,00		-0,03	
Hôtel, café, restauration		-0,04		-0,07	*
Transport, télécom		0,09	**	0,02	
Activités financières		0,32	***	0,24	***
Immobilier		0,16	***	0,09	***
Administration publique		-0,17	***	-0,18	***
Éducation		-0,20	***	-0,20	***
Santé, action sociale		-0,10	***	-0,10	***
Services collectifs, sociaux, personnels		-0,06		-0,09	**
Activités des ménages et extraterritoriales		-0,12	**	-0,10	*
Commune rurale				Réf.	Réf.
Unité urbaine de moins de 5 000 habitants				-0,07	
Unité urbaine de 5 000 à moins de 20 000 habitants				-0,20	***
Unité urbaine de 20 000 à moins de 100 000 habitants				-0,28	***
Unité urbaine de 100 000 habitants ou plus				-0,12	***
Grande couronne				0,38	***
Petite couronne et Paris				0,25	***

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés âgés de 18 à 50 ans ayant un temps de trajet régulier entre le domicile et le travail.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les natifs de DOM ont un temps de trajet plus élevé de 27% que celui des salariés de la population majoritaire.

Annexe 4 - équations de gains(1) (2) sans sélection (cf. tableau 3)

En fonction des caractéristiques individuelles et de l'emploi																
	Immigrés						Descendants d'immigrés						Natifs et descendants d'un DOM		Population majoritaire	
	Maghreb		Autres non UE27		UE27		Maghreb		Autres non UE27		UE27					
	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.		
HOMMES																
Constante	1,895	***	1,936	***	2,096	***	1,894	***	1,919	***	1,934	***	1,905	***	1,888	***
Bac, bac+2	0,051	*	0,053	***	-0,038		0,059	**	0,016		0,049	***	0,092	***	0,077	***
Bac+3 et +	0,085	**	0,077	***	0,045		0,173	***	0,156	***	0,169	***	0,11	**	0,176	***
Résidence en Île de France	0,028		0,031	*	0,139	***	0,085	***	0,035		0,076	***	0,096	***	0,124	***
Expérience professionnelle	0,019	***	0,01	**	0,005		0,016	***	0,026	***	0,024	***	0,012	*	0,022	***
Expérience professionnelle au carré	-0,001	***	0		0		0		-0,001	***	-0,001	***	0		0	***
Ancienneté dans l'emploi actuel	0,005		0,013	***	0,02	***	0,003		0,009		0,001		0,005		0,003	
Ancienneté dans l'emploi actuel au carré	0		0	**	-0,001	***	0		0		0		0		0	
Emploi public	0,071	**	0,094	***	-0,075		-0,015		-0,021		-0,028		-0,045		0,003	
De 10 à 49 salariés	-0,034		-0,06	***	-0,16	***	-0,124	***	-0,026		-0,11	***	-0,107	***	-0,091	***
50 salariés ou plus	-0,03		-0,031		-0,028		-0,036		-0,054	**	-0,078	***	-0,004		-0,044	**
Cadre	0,579	***	0,646	***	0,502	***	0,483	***	0,434	***	0,433	***	0,556	***	0,478	***
Profession intermédiaire	0,234	***	0,205	***	0,228	***	0,207	***	0,163	***	0,207	***	0,169	***	0,213	***
Ouvrier/employé qualifié	0,093	***	0,068	***	0,096	**	0,157	***	0,081	***	0,089	***	0,118	***	0,085	***
médiocre ou mauvaise santé	-0,043		0,017		-0,066		-0,056		0,001		-0,091	***	-0,097	**	-0,042	
R2 ajusté	0,509		0,469		0,392		0,377		0,511		0,461		0,439		0,514	
<i>Effectif non pondéré</i>	519		1016		407		561		497		1169		390		1023	
FEMMES																
Constante	1,894	***	1,886	***	1,921	***	1,814	***	1,867	***	1,857	***	1,819	***	1,833	***
Bac, bac+2	-0,011		0,067	***	0,042		0,074	***	0,072	***	0,066	***	0,077	**	0,065	***
Bac+3 et +	0,171	***	0,173	***	0,174	***	0,184	***	0,156	***	0,183	***	0,169	***	0,15	***
Résidence en Ile de France	0,049	*	0,026		-0,012		0,079	***	0,056	***	0,072	***	0,068	***	0,087	***
Expérience professionnelle	0,007		0,002		0,014	***	0,016	***	0,013	***	0,009	***	0,017	***	0,013	***
Expérience professionnelle au carré	0		0		0	**	0	***	0		0		0	***	0	**
Ancienneté dans l'emploi actuel	0,008	***	0,006	***	0,003	*	0,005	**	0,01	***	0,007	***	0,004	**	0,005	***
Emploi public	0,004		0,07	***	-0,065	*	0,009		-0,005		-0,01		0,023		0,016	
De 10 à 49 salariés	-0,074	**	-0,018		-0,087	***	-0,031		-0,045		-0,068	***	-0,113	***	-0,085	***
50 salariés ou plus	-0,043		-0,044	**	-0,024		-0,014		-0,021		-0,016		-0,033		-0,06	***
Cadre	0,277	***	0,578	***	0,541	***	0,431	***	0,375	***	0,433	***	0,522	***	0,454	***
Profession intermédiaire	0,301	***	0,243	***	0,303	***	0,208	***	0,185	***	0,23	***	0,224	***	0,264	***
Ouvrier/employé qualifié	0,125	***	0,073	***	0,101	***	0,104	***	0,045		0,098	***	0,112	***	0,091	***
Médiocre ou mauvaise santé	-0,033		-0,055	**	0,003		-0,05	*	-0,068	*	-0,019		-0,036		-0,059	**
R2 ajusté	0,374		0,468		0,454		0,48		0,488		0,454		0,409		0,504	
<i>Effectif non pondéré</i>	339		902		487		659		497		1119		418		1070	

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés à titre principal, âgés de 18 à 50 ans, ni apprentis, ni stagiaires rémunérés, ni chefs d'entreprise.

(1) Différences de logarithmes de salaires horaires non pondérés.

(2) * significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%.

Note : les variables ou modalités qui ne sont significatives sur aucun des sous groupes ont été éliminées de la spécification.

Annexe 5- Estimation des probabilités d'être en emploi salarié(1) (cf. tableau 4)

	Immigrés						Descendants d'immigrés					
	Maghreb		Autres non UE27		UE27		Maghreb		Autres non UE27		UE27	
	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.
HOMMES ⁽²⁾												
constante	0,34		0,63	***	1,24	***	-0,27	*	-0,16		0,27	
<26 ans	-0,2		-0,27	*	-0,04		-0,38	***	-0,45	***	-0,24	*
Sans diplôme, cep												
Bep, cap	0,1		-0,03		-0,07		0,4	**	0,33	**	0,43	***
Bac et bac+2	0,34	**	0		-0,04		0,39	***	0,3	**	0,57	***
Bac+3 et +	0,5	**	0,23	*	0,13		0,6	***	0,46	**	0,45	**
Avoir le permis de conduire	0,49	***	0,33	***	0,44		0,75	***	0,75	***	0,62	***
Médiocre ou mauvaise santé	-0,48	***	-0,62	***	-0,53	**	-0,53	***	-0,36	*	-0,69	***
Seul sans enfant												
Couple, conjoint sans travail	0,26		0,19		-0,29		0,13		0,47	**	0,25	
Couple, conjoint avec travail	0,34	*	0,18		0,18		0,79	***	0,55	**	0,49	***
Nombre d'enfants du ménage	-0,03		0,07	*	-0,04		0,07		0,13		0,12	*
Résidence en Ile de France	0,08		0,23	**	0,1		0,23	*	0,3	**	-0,03	
Zus	-0,27	**	-0,21	**	0,65		-0,43	***	-0,14		0,09	
Nationalité étrangère	-0,12		-0,19	**	-0,19							
Difficultés dans la pratique du français	-0,28		-0,18	*	-0,29							
Paires concordantes	72,6		71,4		68,4		78,6		79,9		79,5	
Effectif non pondéré	649		1251		447		793		669		1302	
FEMMES ⁽³⁾												
Constante	0,3		0,35	***	0,81	***	-0,04		-0,03		0,24	
<26 ans	-0,08		-0,17		-0,79	**	-0,3	**	-0,33	**	-0,5	***
26-30 ans												
31-40 ans	0,15		0,16		0,12		0,38	***	0,47	***	0,06	
41-50 ans	0,22		0,2		0,05		0,57	***	0,64	***	0,23	
Sans diplôme, cep												
Bep, cap	0,38	**	0,19		0,3	*	0,19		0,25		0,4	***
Bac et bac+2	0,16		0,09		0,06		0,43	***	0,55	***	0,74	***
Bac+3 et +	-0,01		-0,15		-0,01		0,57	***	0,73	***	0,77	***
avoir le permis de conduire	0,22	**	0,24	***	0,23		0,32	***	0,33	***	0,49	***
médiocre ou mauvaise santé	-0,41	***	-0,36	***	-0,28	*	-0,51	***	-0,65	***	-0,51	***
La mère travaillait à 15 ans	0,08		0,25	***	0,08		0,17	*	0,25	**	0,15	*
en couple conjoint avec travail	0,14		-0,07		-0,12		0,12		-0,12		0,2	**
Présence d'un enfant de moins de 7 ans	-0,58	***	-0,33	***	-0,19		-0,02		-0,02		-0,24	**
Nombre d'enfants, tous âges	-0,12	***	-0,07	***	-0,21	***	-0,25	***	-0,24	***	-0,25	***
Résidence en Ile de France	0,45	***	0,41	***	0,34	***	0,27	***	0,31	***	0,33	**
Zus	-0,17		-0,05		-0,24		-0,07		-0,09		-0,27	*
Nationalité étrangère	-0,51	***	-0,36	***	-0,02							
Difficultés dans la pratique du français	-0,36	***	-0,53	***	-0,52	***						
Paires concordantes	78,1		74,6		70,1		73		77,4		76,5	
Effectif non pondéré	729		1631		665		1020		726		1373	

.../....

.../....

	Natifs et descendants d'un DOM	Sign.	Population majoritaire	Sign.
	Param.		Param.	
HOMMES ⁽²⁾				
constante	0,06		0,09	
<26 ans	-0,25		-0,37	***
Sans diplôme, cep				
Bep, cap	0,49	**	0,41	***
Bac et bac+2	-0,12		0,32	**
Bac+3 et +	0,32		0,5	***
Avoir le permis de conduire	1,07	***	0,71	***
Médiocre ou mauvaise santé	-0,98	***	-0,57	***
Seul sans enfant				
Couple, conjoint sans travail	0,74	*	0,75	***
Couple, conjoint avec travail	0,23		0,75	***
Nombre d'enfants du ménage	0,03		-0,08	
Résidence en Ile de France	0,26		-0,01	
Zus	0,27		-0,32	
Nationalité étrangère				
Difficultés dans la pratique du français				
Paires concordantes	80,2		77,6	
Effectif non pondéré	455		1172	
FEMMES ⁽³⁾				
Constante	0,01		-0,07	
<26 ans	-0,61	**	-0,28	*
26-30 ans				
31-40 ans	-0,29		0,18	
41-50 ans	0,52	*	0,2	
Sans diplôme, cep				
Bep, cap	0,25		0,18	
Bac et bac+2	0,79	***	0,46	***
Bac+3 et +	1,33	***	0,42	***
avoir le permis de conduire	0,35	**	0,73	***
médiocre ou mauvaise santé	-0,2		-0,59	***
La mère travaillait à 15 ans	0,18		0,17	**
en couple conjoint avec travail	0,06		0,31	***
Présence d'un enfant de moins de 7 ans	0,25		-0,38	***
Nombre d'enfants, tous âges	-0,24	***	-0,19	***
Résidence en Ile de France	0,84	***	0,13	
Zus	0,09		0,19	
Nationalité étrangère				
Difficultés dans la pratique du français				
Paires concordantes	82,2		75,3	
Effectif non pondéré	507		1362	

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans.

(1) * significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%.

(2) les autres catégories d'âge, le fait d'avoir une mère active à 15 ans ne sont pas retenues dans la spécification finale car les paramètres estimés n'étaient significativement différents de zéro pour aucune des sous populations.

(3) les couple avec un conjoint sans travail ont été regroupés avec les personnes seules car pas d'effet significatif.

Annexe 6 - équations de gains(1) (2) avec sélection (cf. tableau 4)

	Immigrés					
	Maghreb		Autres non UE27		UE27	
	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.
HOMMES						
constante	2,02	***	2,08	***	2,18	***
<26 ans	0,06		0,07		-0,16	**
bep, cap	-0,02		-0,04		0,1	**
Bac	0,05		0,08	**	0,09	*
Bac+2	0,15	***	0,14	***	0,15	*
Bac+3	0,24	***	0,11	**	0,2	**
Bac+4 et +	0,45	***	0,48	***	0,48	***
Résidence en Île de France	0,03		0,03		0,14	***
Expérience professionnelle	0,03	***	0,02	***	0,01	
Expérience professionnelle au carré	0	***	0	**	0	
Arrivée en France après 16 ans et sans études en France	-0,06	*	-0,05	*	0,03	
Médiocre ou mauvaise santé	-0,04		0,07		-0,07	
Inverse du ratio de mills	-0,17		-0,31	***	-0,18	
R2 ajusté	0,33		0,31		0,22	
<i>Effectif non pondéré</i>	519		1016		407	
FEMMES						
Constante	2,01	***	2,01	***	1,89	***
De 41 à 50 ans	0,06		-0,01		0,01	
bac	0		0,1	***	0,1	**
Bac+2	0,13	**	0,19	***	0,34	***
Bac+3	0,21	***	0,33	***	0,46	***
Bac+4 et +	0,44	***	0,51	***	0,61	***
Résidence en Ile de France	0,04		0,03		-0,02	
Expérience professionnelle	0,01		0,01	*	0,02	***
Expérience professionnelle au carré	0		0		0	**
Arrivée en France après 16 ans et sans études en France	-0,09	***	-0,04		0,03	
Médiocre ou mauvaise santé	-0,02		-0,05	*	-0,01	
Inverse du ratio de mills	-0,08		-0,13	***	-0,05	
R2 ajusté	0,3		0,31		0,3	
<i>Effectif non pondéré</i>	339		902		487	

.../....

.../....

	Descendants d'immigrés						Natifs et descendants d'un DOM		Population majoritaire	
	Maghreb		Autres non UE27		UE27					
	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.
HOMMES										
constante	2,02	***	1,93	***	1,96	***	1,99	***	1,96	***
<26 ans	0,1	**	0,08	*	0,02		0,01		0,07	
bep, cap	-0,05		-0,03		0,01		-0,04		-0,03	
Bac	0,04		0,01		0,09	***	0,11	**	0,09	**
Bac+2	0,11	**	0,15	***	0,23	***	0,23	***	0,25	***
Bac+3	0,25	***	0,3	***	0,31	***	0,27	***	0,31	***
Bac+4 et +	0,41	***	0,51	***	0,53	***	0,44	***	0,52	***
Résidence en Île de France	0,1	***	0,05	**	0,11	***	0,12	***	0,17	***
Expérience professionnelle	0,02	***	0,04	***	0,03	***	0,02	**	0,03	***
Expérience professionnelle au carré	0	**	0	***	0	***	0		0	***
Arrivée en France après 16 ans et sans études en France										
Médiocre ou mauvaise santé	0		-0,02		-0,07	*	-0,01		-0,01	
Inverse du ratio de mills	-0,2	***	-0,09		-0,21	**	-0,23	**	-0,3	***
R2 ajusté	0,27		0,44		0,35		0,28		0,41	
<i>Effectif non pondéré</i>	561		497		1169		390		1023	
FEMMES										
Constante	1,85	***	1,99	***	1,81	***	1,86	***	1,84	***
De 41 à 50 ans	0		0,11		0,07	***	0,06		0,03	
bac	0,09	***	0,04		0,12	***	0,07		0,1	***
Bac+2	0,24	***	0,13	***	0,27	***	0,23	***	0,26	***
Bac+3	0,36	***	0,2	***	0,37	***	0,3	***	0,33	***
Bac+4 et +	0,49	***	0,33	***	0,57	***	0,44	***	0,49	***
Résidence en Ile de France	0,1	***	0,07	***	0,1	***	0,07	**	0,13	***
Expérience professionnelle	0,03	***	0,02	***	0,02	***	0,03	***	0,02	***
Expérience professionnelle au carré	0	***	0		0	***	0	***	0	***
Arrivée en France après 16 ans et sans études en France										
Médiocre ou mauvaise santé	-0,03		-0,04		-0,04		-0,07	*	-0,06	**
Inverse du ratio de mills	-0,06		-0,15	*	0,04		-0,05		-0,09	
R2 ajusté	0,38		0,4		0,34		0,26		0,37	
<i>Effectif non pondéré</i>	659		497		1119		418		1070	

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés à titre principal âgés de 18 à 50 ans ni apprentis ni stagiaires rémunérés, ni non salariés ni chef

(1) * significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%.

(2) écarts types sont estimés sous SAS grâce à la macro heckit (Haultefoaille, 2009)

Annexe 7 - équations de gains(1) (2) avec correction du biais de sélection (cf. tableau 4)

	Immigrés						Descendants d'immigrés						Natifs et descendants d'un DOM		Population majoritaire	
	Maghreb		Autres non UE27		UE27		Maghreb		Autres non UE27		UE27					
	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.	Param.	Sign.
HOMMES																
constante	1,96	***	1,95	***	2,15	***	1,93	***	1,9	***	2	***	1,97	***	1,92	***
<26 ans	0,05		0,04		-0,06		0,08	**	0,03		0,02		0,01		0,06	
Bac, bac+2	0,03		0,05	***	-0,03		0,04		0,02		0,03		0,1	***	0,07	***
Bac+3 et +	0,05		0,08	***	0,04		0,16	***	0,16	***	0,15	***	0,09	*	0,16	***
Résidence en Île de France	0,02		0,03		0,13	***	0,08	***	0,03		0,08	***	0,09	***	0,13	***
Expérience professionnelle	0,02	***	0,01	***	0		0,02	***	0,03	***	0,02	***	0,01		0,02	***
Expérience professionnelle au carré	0	***	0		0		0	*	0	***	0	***	0		0	***
Ancienneté dans l'emploi actuel	0		0,01	***	0,02	***	0		0,01		0		0,01		0	
Ancienneté dans l'emploi actuel au carré	0		0	**	0	**	0		0		0		0		0	
Emploi public	0,08	**	0,09	***	-0,09		-0,01		-0,02		-0,03		-0,04		0	
Moins de 10 salariés	-0,03		-0,06	***	-0,16	***	-0,12	***	-0,03		-0,11	***	-0,11	***	-0,09	***
De 10 à 49 salariés	-0,03		-0,03		-0,03		-0,04		-0,05	**	-0,08	***	0		-0,04	**
Cadre	0,58	***	0,64	***	0,5	***	0,47	***	0,43	***	0,43	***	0,55	***	0,47	***
Profession intermédiaire	0,23	***	0,2	***	0,22	***	0,2	***	0,16	***	0,2	***	0,16	***	0,2	***
Ouvrier/employé qualifié	0,09	***	0,07	***	0,1	**	0,15	***	0,08	***	0,08	***	0,11	***	0,08	***
Inverse du ratio de Mills	-0,15	*	-0,04		-0,14		-0,12	**	-0,02		-0,24	***	-0,2	***	-0,18	***
R2 ajusté	0,51		0,47		0,37		0,39		0,51		0,46		0,44		0,52	
<i>Effectif non pondéré</i>	519		1016		407		561		497		1169		390		1023	
FEMMES																
Constante	1,96	***	1,94	***	1,89	***	1,82	***	1,92	***	1,83	***	1,82	***	1,87	***
Bac, bac+2	-0,02		0,06	***	0,03		0,07	***	0,05		0,08	***	0,08	**	0,05	**
Bac+3 et +	0,17	***	0,17	***	0,17	***	0,18	***	0,13	***	0,2	***	0,17	***	0,14	***
Résidence en Ile de France	0,04		0,02		-0,01		0,08	***	0,05	**	0,08	***	0,07	**	0,09	***
Expérience professionnelle	0,01		0		0,01	***	0,02	***	0,01	***	0,01	***	0,02	***	0,01	***
Expérience professionnelle au carré	0		0		0	*	0	***	0		0		0	***	0	**
Arrivée en France après 16 ans sans études en France	-0,03		0		0,06	*										
Ancienneté dans l'emploi actuel	0,01	***	0,01	***	0		0	**	0,01	***	0,01	***	0	**	0	***
Emploi public	0		0,07	***	-0,06	*	0,01		0		-0,01		0,02		0,02	
Moins de 10 salariés	-0,07	*	-0,02		-0,1	***	-0,03		-0,04		-0,07	***	-0,11	***	-0,08	***
Cadre	-0,04		-0,04	**	-0,03		-0,01		-0,02		-0,02		-0,03		-0,06	***
Profession intermédiaire	0,26	***	0,57	***	0,55	***	0,43	***	0,37	***	0,43	***	0,52	***	0,45	***
Ouvrier/employé qualifié	0,28	***	0,24	***	0,31	***	0,21	***	0,18	***	0,23	***	0,22	***	0,26	***
Médiocre ou mauvaise santé	0,11	***	0,07	***	0,11	***	0,1	***	0,04		0,1	***	0,11	***	0,09	***
Inverse du ratio de Mills	-0,02		-0,05	*	0		-0,05		-0,05		-0,03		-0,04		-0,04	
R2 ajusté	0,37		0,47		0,46		0,48		0,49		0,45		0,42		0,51	
<i>Effectif non pondéré</i>	339		902		487		659		497		1119		418		1070	

Source : Enquête Trajectoires et Origines, Ined-INSEE, 2008.

Champ : salariés à titre principal âgés de 18 à 50 ans ni apprentis ni stagiaires rémunérés, ni non salariés ni chef

(1) Différences de logarithmes de salaires horaires non pondérés. (2) * significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%

