

130

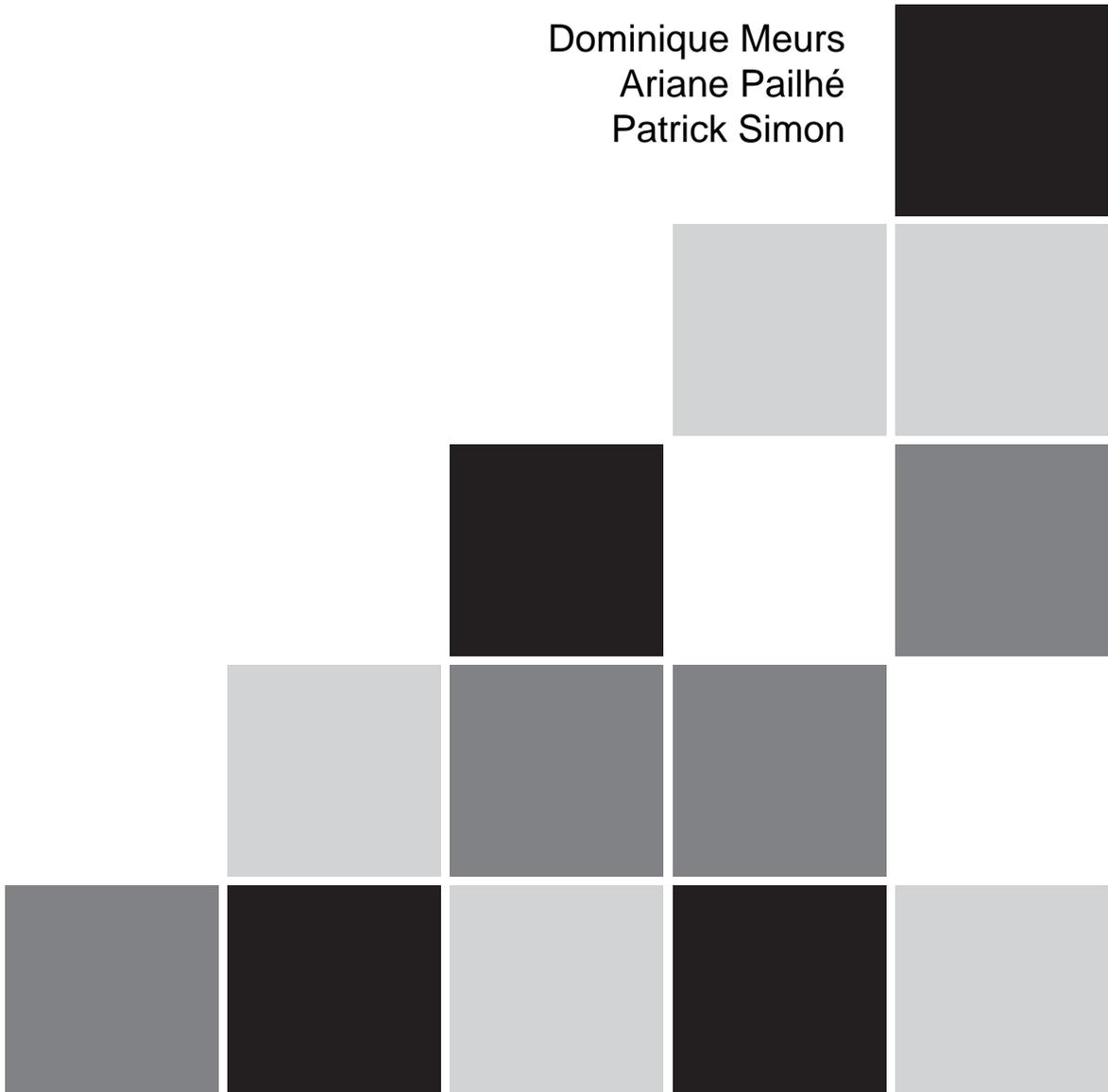
2005

DOCUMENTS DE TRAVAIL

MOBILITE INTERGENERATIONNELLE ET PERSISTANCE DES INEGALITES

l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs
descendants en France

Dominique Meurs
Ariane Pailhé
Patrick Simon



MOBILITE INTERGENERATIONNELLE ET PERSISTANCE DES INEGALITES : L'ACCES A L'EMPLOI DES IMMIGRES ET DE LEURS DESCENDANTS EN FRANCE

**Dominique Meurs (Université Paris 2, ERMES)
Ariane Pailhé (INED)
Patrick Simon (INED)**

Résumé

Si les travaux sur la mobilité intergénérationnelle sont assez classiques en France, la question des trajectoires sociales suivies par les descendants de migrants est d'apparition relativement récente. A partir des données de l'enquête Etude de l'Histoire Familiale, couplée au recensement de 1999, cet article analyse la mobilité des descendants de migrants appréciée par l'accès et les positions occupées sur le marché de l'emploi, en les comparant à leurs parents et aux « natifs ».

Si une modification substantielle des formes d'activité est intervenue d'une génération à l'autre, les « secondes générations » connaissent toujours d'importantes difficultés pour entrer sur le marché du travail. Au sur-chômage s'ajoutent une plus grande précarité dans l'emploi et une dépendance à l'égard des emplois aidés. Par contre, la forte ségrégation professionnelle observée pour les immigrés a diminué à la génération suivante, signalant un processus de diffusion dans l'espace des professions.

La persistance des écarts entre secondes générations et natifs contredit les prévisions d'une mobilité intergénérationnelle justifiée par les gains d'une scolarisation et socialisation en France. Ce handicap d'une origine « héritée » témoigne de l'existence de discriminations, qui pèsent principalement sur les trajectoires des immigrés maghrébins, africains et turcs, mais aussi sur celles de leurs descendants.

Dominique Meurs
ERMES UMR 7017
12 place du Panthéon
75231 Paris cedex 05
meurs@u-paris2.fr

Ariane Pailhé
INED UR 09
Démographie économique
pailhe@ined.fr

Patrick Simon
INED UR08
Migrations internationales
et minorités
simon@ined.fr

**MOBILITE INTERGENERATIONNELLE ET PERSISTANCE DES INEGALITES :
L'ACCES A L'EMPLOI DES IMMIGRES ET DE LEURS DESCENDANTS EN FRANCE**

Dominique Meurs, Ariane Pailhé, Patrick Simon

Les recherches consacrées à la situation des immigrés dans les pays d'immigration s'orientent depuis plusieurs années vers l'observation et l'analyse des trajectoires suivies par leurs descendants. Cet intérêt résulte tout d'abord d'un banal processus démographique : les grandes vagues d'immigration qui se sont tenues de l'après-guerre aux années 1970 en Europe, ou après la réouverture du pays à l'immigration en 1965 aux Etats-Unis, ont débouché sur la formation de « secondes générations » composées des enfants des migrants qui sont nés et ont grandi dans les sociétés d'installation (Crul et Vermeulen, 2003 ; Portes et Zhou, 1993). La place stratégique qu'occupe le devenir de ces « secondes générations » dans les « modèles d'intégration » développés par les sociétés d'immigration constitue la deuxième raison à l'émergence de cet objet de recherche. En effet, les principales théories s'attachant à l'analyse des processus d'intégration, c'est-à-dire la participation pleine et entière aux sociétés post-migratoires, considèrent qu'ils se déroulent sur plusieurs générations. La « seconde génération » offre un laboratoire d'observation des modalités suivies par l'intégration, aussi bien du point de vue des formes d'investissement et de mobilisation développées par les immigrés et leurs descendants que du point de vue des structures intégratives des sociétés post-migratoires. Dans ce contexte, la question centrale est celle des trajectoires sociales suivies par les descendants de migrants : vont-ils connaître une mobilité ascendante par rapport à leurs parents, pour l'essentiel faiblement qualifiés et occupant le bas de la stratification sociale des pays d'immigration ou voit-on se reproduire les positions subalternes relatives d'une génération à l'autre ?

La littérature en sciences sociales aux Etats-Unis signale une forte division sur l'interprétation à donner des évolutions en cours. L'hypothèse d'un déclassement (*downward assimilation*) est avancée par Portes, Rumbaut et Zhou dans plusieurs de leurs publications théoriques (Portes, 1996 ; Zhou, 2001) et semble validée par les résultats de l'enquête réalisée par les deux premiers auprès des enfants d'immigrés dans deux agglomérations aux Etats-Unis (Miami/Fort Lauderdale et San Diego) (Portes et Rumbaut, 2001). Leur théorie de l'assimilation « segmentée », c'est à dire s'effectuant selon des modalités socialement différenciées et aboutissant à une entrée dans le *mainstream* pour une partie des descendants d'immigrés et dans l'*underclass* pour des fractions importantes d'entre eux, est contredite par Alba, Farley et Nee qui, en exploitant les données de la *Current Population Survey* des années 1998 à 2000, considèrent que l'assimilation produit toujours ses effets positifs en termes de mobilité ascendante (Farley et Alba, 2002, Alba et Nee, 2003). Sous une forme nuancée et plus critique à l'égard des théories assimilationnistes, Perlmann et Waldinger (1997) insistent sur la grande similitude des processus d'intégration suivis par les immigrés post 1965 et leurs descendants d'une part et les grandes vagues d'immigration de la fin du XIXe siècle et début du XXe siècle : une intégration qui s'effectue dans un système d'inégalité de classe, mais avec une mobilité réelle dont tout porte à croire qu'elle va se répéter pour les « nouvelles secondes générations ». De leur côté, les principaux économistes du champ cherchent à formaliser les gains obtenus par les immigrés eux-mêmes, puis à rechercher les paramètres favorisant ou limitant la mobilité d'une génération à l'autre (Borjas, 1999 et 1993 ; Chiswick,

1978 ; Solon, 1999). Les compétences linguistiques et la constitution de réseaux d'information et de relations dans le pays d'immigration constituent les principaux facteurs agissant sur la convergence des situations sociales entre immigrés et natifs, tandis que les niveaux scolaires atteints et les caractéristiques de l'environnement familial, éventuellement élargies au quartier ou à la communauté, apparaissent déterminants pour les « secondes générations ». Ces explications fondées sur des caractéristiques individuelles n'épuisent cependant pas l'analyse des écarts et une littérature s'est intéressée aux acteurs du marché de l'emploi, mettant en évidence le rôle des pratiques, jugements ou systèmes discriminatoires dans les chances d'accès à l'emploi, les caractéristiques de l'emploi occupé et les différentiels de revenus selon l'origine ethnique et raciale (pour une synthèse récente, voir Blank et al., 2004).

L'application de ces modèles à d'autres pays d'immigration que les Etats-Unis reste encore limitée. Ce transfert pourrait apporter des éléments de comparaison pour tester les différentes ressources analytiques et ouvrir à une généralisation théorique fondée sur d'autres expériences que la seule histoire de l'immigration états-unienne. M. Boyd (2002) a développé l'une de ces comparaisons pour le Canada et trouve que les modèles de déclassement et d'intégration dans *l'underclass* ne sont pas validés pour les secondes générations appartenant aux minorités visibles¹. Cependant, ses résultats restent fragiles en raison de la faible taille de l'échantillon utilisé. L'introduction d'une question sur le pays de naissance des parents dans le recensement en 2001 et son exploitation dans des études en cours devrait fournir d'utiles éclaircissements. La littérature britannique reste encore peu développée sur ce thème et s'est plutôt intéressée aux « minorités ethniques » sans distinguer clairement les « générations » à l'intérieur des groupes constitués. Les travaux de référence de l'équipe constituée autour de T. Modood pour l'exploitation de l'enquête « PSI (Policy Study Institute) national survey of ethnic minorities » réalisée en 1994 évoquent de façon très marginale la position des « secondes générations » et n'en font pas une catégorie significative pour analyser les inégalités en Grande-Bretagne (Modood et al., 1997). Enfin, les programmes de recherche comparatifs se développent en Europe et apportent déjà des réponses au-delà de la diversité des contextes historiques, politiques et sociaux des sociétés concernées, comme en témoignent les deux numéros spéciaux des revues *International Migration Review* et *Journal of Population Economics* (*IMR*, 2003 ; *JPE*, 2003).

La problématique est d'apparition relativement récente en France (Simon, 2003), mais les recherches se sont développées rapidement depuis la fin des années 1990. L'absence récurrente de statistiques sur la situation des descendants d'immigrés, catégorie qui n'était pas identifiée jusqu'à récemment dans les grandes enquêtes socio-démographiques et singulièrement dans le recensement, explique en partie le faible nombre de recherches quantitatives. Cette situation a changé avec l'exploitation de bases de données peu mobilisées jusqu'ici sur ce thème, comme l'Echantillon Démographique Permanent (Richard, 2004) et les enquêtes FQP, ou de nouvelles sources qui identifient spécifiquement les descendants d'immigrés : l'enquête EHF (1999) qui sera utilisée dans cet article, l'enquête « Génération

¹ Chaque pays produit ses propres catégories qui viennent se superposer à la classification par « génération ». Ici, « minorité visible » rassemble l'ensemble des individus « dont la peau n'est pas blanche ». Concrètement, les différentes modalités de « minorité visible » correspondent à des régions d'origine, telles que Asie, Afrique, Moyen-Orient, ou à des groupes « culturels », tel que « Arabe ». Sur la classification des origines, voir (Simon, 1997 et 2004).

98 » du CEREQ (2001)² ou l'enquête « Histoire de vie » (2003) pour ne citer que les plus importantes.

Cette problématique de la mobilité intergénérationnelle doit par ailleurs être replacée dans le cadre des profondes transformations du marché du travail intervenues depuis les années 1970. Les conditions d'entrée sur le marché du travail se sont durcies, notamment pour les jeunes générations. Le ralentissement de la mobilité sociale intervenu dans les années 1970 a ainsi laissé place à une dynamique de déclassement et d'exclusion qui frappe les jeunes générations (Chauvel, 1998). Cette transformation affecte singulièrement les descendants d'immigrés qui cumulent les paramètres défavorables : élevés très majoritairement dans un milieu ouvrier, ils doivent composer avec la nouvelle donne économique sans disposer de ressources relationnelles et cognitives constituées par la génération précédente susceptibles de favoriser l'accès à l'emploi. De plus, ils sont confrontés pour une partie d'entre eux à des discriminations qui prennent une importance d'autant plus déterminante que le marché de l'emploi est fortement contracté et que les écarts de qualification avec les natifs tendent à se réduire. A l'inverse de ces pronostics pessimistes, d'autres paramètres peuvent jouer positivement sur les chances de mobilité sociale des descendants d'immigrés. Par construction, leurs niveaux scolaires sont supérieurs à ceux qu'avaient obtenus leurs parents. De fait, si la comparaison doit se faire *entre* les générations, il est probable qu'une certaine forme de promotion est intervenue. Qu'en est-il cependant des écarts relatifs entre les « secondes générations » et la « troisième et plus » que nous qualifierons plus loin de « natifs » (voir encadré) ? Se maintiennent-ils d'une génération à l'autre, signalant une certaine persistance des positions subalternes ou la convergence se réalise-t-elle dès la « seconde génération » ? Et si les écarts persistent, peuvent-ils s'expliquer par des déficits de formation ou de capital social familial, relèvent-ils de traitements discriminatoires ou une combinaison des deux types d'explication ?

Cet article utilise les données de l'enquête Etude de l'Histoire Familiale (EHF) couplées avec celles du recensement de 1999. Le pays de naissance des parents était demandé dans l'enquête, ce qui permet de constituer la catégorie des « descendants d'immigrés » et d'analyser la mobilité générationnelle. En combinant la nationalité à la naissance, le pays de naissance des individus et celui de leurs parents, nous avons constitué trois groupes de « générations », dont deux se subdivisent en sous-groupes selon l'âge à l'arrivée en France et la mixité des parents (voir encadré). L'effectif total des personnes enquêtées est de 380 000 individus, ce qui permet de conserver des effectifs relativement conséquents pour chacune de nos « générations » et d'effectuer des analyses par origines détaillées. Pour minimiser les effets de structure par âge qui affectent les comparaisons entre nos « générations », nous avons restreint l'analyse à la population des 18-40 ans, ce qui correspond à 80% des « secondes générations » d'origine maghrébine, africaine, turque, portugaise ou asiatique. Dans la suite de cette partie, les tableaux seront établis sur ce groupe d'âge.

² L'enquête Génération 98 permet d'analyser les trois premières années de vie active des jeunes sortis de formation initiale en 1998.

Encadré 1 : Comparer les générations

Suivant la définition standard, est considérée comme immigrée toute personne née étrangère à l'étranger, quelle que soit sa nationalité actuelle. Une personne née à l'étranger de parents français n'est donc pas incluse dans la population des immigrés, même si elle est arrivée en France à l'âge adulte.

La population totale est répartie en 5 catégories construites sur la base des liens avec la migration sur deux générations. Les deux premières catégories regroupent les immigrés selon leur âge à l'arrivée en France, les trois suivantes regroupent des personnes nées en France et dont les parents sont ou non des migrants.

G1 ou *Immigrés* : immigrés arrivés après l'âge de 10 ans
Échantillon : 6483 observations

Génération 1,5 : immigrés arrivés à l'âge de 10 ans ou avant
Échantillon : 2882 observations

Génération 2 : personnes nées en France dont les deux parents sont nés à l'étranger
Échantillon : 8698 observations

Génération 2 mixte : personnes nées en France dont l'un des parents est né à l'étranger et l'autre en France
Échantillon : 11497 observations

Génération 3 et + ou *natifs*: les personnes nées en France de deux parents nés en France.
Échantillon : 118380 observations

Le choix de l'âge de 10 ans (inclus) pour différencier les immigrés repose sur l'idée qu'une scolarisation en France et une immersion précoce dans la société française favorisent l'apprentissage de la langue et l'acquisition de diplômes nationaux, ce qui a des répercussions sur l'insertion professionnelle. Cette césure et l'appellation « génération 1,5 » est communément admise dans la littérature sur la « seconde génération ».

Encadré 2 : Descendants de rapatriés et enfants de « couples mixtes » : précisions méthodologiques

La construction de la catégorie « seconde génération » à partir de l'enquête EHF fait apparaître deux problèmes méthodologiques importants, le premier étant directement lié à la construction de l'enquête et le second relevant d'une ambiguïté propre à la catégorie elle-même.

Les descendants de rapatriés

Les membres de la « seconde génération » sont définis par leur lieu de naissance et par leur ascendance immigrée, caractérisée par le fait d'avoir au moins un parent immigré. Cette caractéristique ne recoupe pas exactement le pays de naissance du ou des parents dans la mesure où une part non négligeable des personnes nées dans un pays étranger sont des Français expatriés. Pour différencier parmi les personnes nées à l'étranger celles qui sont des ressortissants de ces pays et celles qui sont françaises, il est possible d'utiliser l'information sur la nationalité à la naissance des parents. Cette information, lorsqu'elle est collectée, n'est pas toujours bien renseignée, mais en tout état de cause, elle ne figure pas dans l'enquête EHF. Il n'est donc pas possible de séparer les descendants de Français nés à l'étranger des descendants d'immigrés venant du même pays.

Bien que la mobilité internationale des Français ait été par le passé plutôt réduite, la colonisation s'est accompagnée de migrations de peuplement de plus ou moins grande ampleur. Compte tenu de l'histoire du peuplement colonial, le poids des Français rapatriés est particulièrement marquant en Algérie, mais il est également significatif dans les autres territoires anciennement sous influence française.

Puisqu'il n'est pas possible de distinguer les Français rapatriés d'Algérie et les anciens « Français musulmans » devenus Algériens et définis dès lors comme des immigrés, la « seconde génération » d'origine algérienne mélange les descendants d'immigrés et les descendants de rapatriés. Selon l'estimation réalisée par Borrel et Simon (2005), les descendants de rapatriés représentent 55,8% de la seconde génération d'origine algérienne³. De même, les secondes générations d'origine tunisienne, marocaine, africaine ou asiatique comportent des proportions non négligeables de descendants de rapatriés, se situant respectivement à 47%, 35%, 39% et 44%. Quelle incidence produit la confusion des groupes d'origine dans la même catégorie ? La comparaison des caractéristiques des rapatriés d'Algérie et des immigrés algériens réalisée par Alba et Silberman (2002) montre que les parents rapatriés ont un niveau d'éducation plus élevé et sont nettement moins souvent ouvriers que les parents immigrés. Ils démontrent ensuite que les deux groupes sont clairement différenciés de telle sorte qu'en utilisant un nombre limité de variables descriptives⁴, il est possible de prédire le groupe d'appartenance sans se tromper dans 94% des cas. En conclusion, les descendants de rapatriés forment certainement un groupe distinct socialement des descendants d'immigrés et l'impossibilité de les distinguer dans nos données conduit à sous-estimer les effets négatifs du déficit de capital social des immigrés.

³ Ce pourcentage et les suivants sont dérivés du tableau 5A, p.435 (Borrel et Simon, 2005).

⁴ Malheureusement ces informations ne sont pas collectées dans l'enquête EHF.

Les descendants de couples mixtes

Le critère retenu pour caractériser la seconde génération est d'avoir *au moins* un parent né à l'étranger. Cette définition qui est commune aux études et statistiques officielles⁵ traitant de la « seconde génération » conduit à traiter de la même manière les enfants d'un couple dont les deux parents sont immigrés et ceux dont un parent immigré est en union avec un parent non immigré. Or les caractéristiques du couple parental, souvent résumée comme capital social ou de façon restrictive comme « capital familial », exercent une influence sur les trajectoires d'éducation et professionnelles suivies par les « secondes générations ». Dans l'enquête, 58% des descendants de migrants ont été élevés par un couple mixte (Borrel et Simon, 2005, pp.437-438). Ce niveau général de mixité varie sensiblement selon les origines, de $\frac{3}{4}$ des descendants d'originaires d'Asie du Sud-Est au $\frac{1}{4}$ des descendants de migrants turcs ou portugais.

Les couples mixtes se différencient des couples d'immigrés sur de nombreux paramètres socio-démographiques : le membre immigré du couple est, en moyenne, venu plus jeune en France, a une origine sociale plus élevée, a obtenu plus souvent un diplôme supérieur au CAP et occupe une profession dans les catégories intermédiaire ou cadre. A ces facteurs de sélection sociale pure s'ajoutent des éléments relevant du capital humain apporté par le parent appartenant à la société d'immigration. Que ce soit sous l'angle des réseaux et de la connaissance des règles implicites qui régissent les mondes sociaux et tout particulièrement le marché du travail, ou sous celui de la visibilité de l'allogénéité (physique et patronyme), les couples mixtes évitent une partie des handicaps qui frappent les familles immigrées ou perçues comme telles. Le registre de *l'invisibilisation* est relativement compliqué à observer et n'est pas garanti par la naissance dans une famille « mixte ». Si le père est d'origine immigrée, la transmission patronymique jouera comme un marqueur aussi puissant que si les deux parents avaient la même origine. Mais on peut faire l'hypothèse que les couples mixtes sont en moyenne mieux dotés en capital humain que les couples immigrés, *à condition que la mixité elle-même constitue une norme sociale acceptée*. Le bénéfice de naître dans une famille mixte serait nul si ces familles faisaient l'objet d'une forte stigmatisation, interdisant les enfants de prendre place dans l'une ou l'autre des communautés de référence.

I. Participation au marché du travail et vulnérabilité au chômage

Formée en grande partie au cours de la période des migrations de main d'œuvre, la population immigrée observée aujourd'hui est structurellement liée au marché du travail. Ce lien initial mis en exergue par A. Sayad –« Qu'est-ce qu'un immigré ? Un immigré, c'est essentiellement une force de travail, et une force de travail *provisoire, temporaire, en transit* » (Sayad, 1979, p.7)- s'est profondément transformé durant les années 1980 et 1990 marquées par l'arrêt de l'immigration de travailleurs peu qualifiés et la poursuite d'un mouvement de (re)formation familiale engagé quelques années auparavant. Ainsi, la proportion d'immigrés dans la population active, qui se monte à 8,8% en 1999, est restée relativement stable depuis 25 ans (Boëldieu, Borrel, 2000). Parmi ces immigrés actifs, près du quart sont venus avant l'âge de

⁵ C'est le cas dans le recensement canadien ou australien, dans les registres de population aux Pays-Bas ou dans les enquêtes aux Etats-Unis (Jensen et Chitose, 1996).

10 ans et forment la génération 1,5. La seconde génération représente quant à elle 11,7 % de la population active. Les modifications dans la composition des flux d'immigration sont accompagnées par une transformation profonde de la structure de l'activité des immigrés. Les restructurations industrielles et la montée consécutive d'un chômage de masse ont coïncidé avec la féminisation de la population immigrée et leur entrée en activité.

Entre 1982 et 1999, le volume d'emplois occupés par des hommes immigrés en âge actif a diminué de 11 %, tandis que celui des femmes immigrées augmentait de 49 % (Boëldieu, Borrel, 2001). Le sexe-ratio de la population active immigrée témoigne de la participation accrue des femmes au marché du travail : de 28,3 % de femmes en 1982, il passe à 40 % en 1999. Les taux d'activité féminins augmentent régulièrement, passant de 33% en 1982 à 42% en 1995 et 46% en 1999.

Les restructurations industrielles ont en effet touché les secteurs d'activité où étaient concentrés les travailleurs immigrés, et tout particulièrement les postes de travail à faible qualification qu'ils occupaient. On constate dans l'ensemble des secteurs industriels un processus de substitution des immigrés par des travailleurs français, souvent plus qualifiés, mais aussi un licenciement préférentiel des étrangers, ce qui a aggravé significativement l'amplitude des effets des restructurations : entre 1975 et 1982, l'industrie textile et le BTP ont perdu 6,9% des emplois occupés par des Français, et 24,3% de ceux occupés par des étrangers (Merckling, 1998).

1.1. Une disjonction entre l'entrée en activité et l'occupation d'un emploi

Pour étudier les différences de la situation par rapport au marché du travail selon les générations d'immigration, nous considérons l'ensemble des actifs effectifs et potentiels, à savoir les personnes entre 18 et 40 ans qui ne sont ni en cours d'études ou dans d'autres cas d'impossibilité d'exercer une activité professionnelle. Trois cas sont alors possibles : être actif occupé, être chômeur ou être inactif.

L'activité des hommes immigrés est structurellement élevée lors des premiers temps de la migration, mais elle tend à se réduire avec les restructurations du marché du travail et les difficultés de reclassement des anciens actifs immigrés. Le phénomène de retrait d'activité des immigrés s'observe de façon plus nette dans les données longitudinales, comme Houseaux et Tavan le mettent en évidence à partir de l'enquête « Histoire de vie » (Houseaux et Tavan, 2005). Dans les données transversales, comme celles que nous utilisons ici, on constate sans surprise que la quasi-totalité des hommes de moins de 40 ans sont présents sur le marché du travail⁶ (tableau 1). Cependant, entrer en activité ne signifie pas accéder à l'emploi et les proportions d'immigrés masculins au chômage sont près de deux fois supérieures à celles des natifs. Ces difficultés dans l'accès à l'emploi ne concernent cependant pas que les immigrés et se situent à des niveaux comparables pour la génération 1,5 et les secondes générations. Cette stabilité des situations sur le marché du travail laisse entendre que le gain potentiel apporté par la socialisation précoce (G1,5) ou la naissance en France ne se traduit pas par une amélioration des chances d'accès à l'emploi. La « génération mixte » (un des deux parents nés en France) tend à occuper une position qui se rapproche de celle des natifs, amorçant le véritable décrochage entre les « générations ». Cette position est également repérée par Rooth et Ekberg en Suède, ce qu'ils attribuent à un apport en capital humain « Swedish-specific » propre aux couples mixtes (2003, p.804).

⁶ Une analyse par groupes d'âge plus détaillée aurait montré une situation plus contrastée, notamment un décrochage des taux d'activité pour les immigrés âgés de 25-29 ans.

Les profils féminins sont d'une part marqués par une plus forte inactivité que les profils masculins et connaissent d'autre part de plus fortes variations entre les générations. Rappelons que ces observations concernent des femmes de moins de 40 ans, c'est-à-dire une série de générations où les écarts d'activité selon le genre se sont fortement resserrés. La diminution de la forte inactivité des femmes immigrées (31%) se produit dès la génération 1,5 et les comportements d'activité des « secondes générations » sont similaires à ceux des natives, la part des inactives représentant autour de 12% pour ces trois groupes. Cette convergence dans les comportements est cependant contrariée, comme pour les hommes, par une surexposition au chômage qui suit le même gradient. Dans l'ensemble de la population des 18-40 ans, la proportion de chômeuses est voisine de celle observée pour les hommes, pour les immigrés et les secondes générations, et supérieure d'environ 3 points pour la génération mixte et pour les natives⁷. Ces disparités se traduisent par de forts écarts dans l'accès à l'emploi, qui n'est garanti que pour un peu moins de la moitié des femmes immigrées et près des trois quarts des femmes natives.

Tableau 1 - Position sur le marché du travail selon le sexe et les « générations » (18-40 ans)

Ce constat général établi pour les différentes « générations » doit être affiné en fonction de l'origine détaillée dont on sait qu'elle produit d'importantes différences (tableaux 2 et 3). Les proportions d'inactivité masculine ne montrent pas de variation significative. Les écarts font en revanche preuve d'une grande amplitude pour les femmes originaires d'Afrique Sub-Saharienne ou du Maroc et de Tunisie qui présentent des taux d'inactivité respectivement de 37% et 28%. L'inactivité est également plus fréquente que pour les natives dans toutes les autres origines à l'exception des immigrées italiennes et espagnoles. Les disparités s'accroissent avec les taux de chômage qui varient du simple au triple pour les hommes et pour les femmes. La vulnérabilité est maximale pour les originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et de Turquie. Les différences entre les groupes d'origine sont un peu moins marquées lorsqu'on passe aux « secondes générations », mais la configuration générale est conservée, avec des écarts allant du simple au double. On dégage trois situations-types à l'égard de l'emploi :

- Une forte insertion dans l'emploi avec des écarts de genre relativement modérés et une stabilité intergénérationnelle. Les immigrés et « secondes générations » d'Europe du Sud (Portugal, Italie, Espagne) sont dans cette position et ne se distinguent pas des natifs ;
- Une surexposition au chômage qui se double d'une forte inactivité féminine et qui se poursuit pour les « secondes générations » bien que l'intensité du chômage diminue et les inégalités de genre se réduisent. Les immigrés et « secondes générations » maghrébines correspondent à ce second type ;
- Un durcissement des difficultés à entrer dans l'emploi, avec de très forts écarts selon le genre et une certaine reproduction des positions à la seconde génération, ce qui correspond aux groupes d'origine turque et, pour les hommes, d'Asie du Sud-Est.

On voit donc s'esquisser des modèles contrastés de participation au marché du travail qui tendent à suivre des clivages d'origine mais qui restent à expliquer. En particulier, la

⁷ Si l'on calcule un taux de chômage (rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs), celui des femmes immigrées est bien plus élevé que celui des hommes (autour de 30% pour les G1 et de 26% pour les G1,5), puisque les chômeuses sont rapportées à un nombre d'actifs moindre en raison de cette proportion importante d'inactives dans l'ensemble des femmes immigrées.

persistance du sur-chômage d'une génération à l'autre pour les originaires du Maghreb⁸, de Turquie et d'Asie du Sud-Est contredit les prévisions d'une mobilité intergénérationnelle justifiée par les gains d'une scolarisation et socialisation en France.

Tableau 2 - Position sur le marché du travail selon le pays d'origine des immigrés

Tableau 3 - Position sur le marché du travail des « secondes générations » selon le pays de naissance des parents

1.2. Une explication aux différentiels d'activité et de chômage : l'effet discrimination

Les différences dans le risque « chômage » constatées entre les générations peuvent en partie être dues à des différences de caractéristiques structurelles (âge, éducation, région d'habitation). On sait que les immigrés forment un groupe relativement hétérogène selon leurs origines et que l'histoire des courants migratoires, leur composition sociale ou démographique, les projets mêmes des migrants, forment des ensembles singuliers qui expliquent les différences socio-économiques observées. Les estimations économétriques présentées dans cette partie fournissent un risque de sur-exposition au chômage lié à l'origine net d'une partie de ces effets structurels.

Pour les hommes, nous avons estimé à l'aide d'une régression logistique la probabilité relative d'être au chômage pour l'ensemble des actifs (actifs occupés et chômeurs)⁹, une fois prises en compte les caractéristiques individuelles observées. Pour les femmes, nous avons raisonné sur l'ensemble de la population – inactives incluses – et estimé à l'aide d'un modèle logit multinomial la probabilité relative d'être au chômage¹⁰ et la probabilité relative d'être inactive par rapport à être active occupée. Ceci nous permet de comparer non seulement les difficultés d'accès à l'emploi des différentes générations, mais également les différences de comportements d'activité.

Dans l'ensemble des régressions, nous avons introduit les variables suivantes pour contrôler les effets de structure :

- le niveau des diplômes,
- l'âge et le carré de l'âge,
- le taux de chômage de la région de résidence de l'individu observé,
- le statut matrimonial et le nombre d'enfants,
- une variable résumant la catégorie socio-professionnelle des deux parents, en considérant qu'elle capte en partie le capital social familial (influence du réseau familial dans l'accès au marché du travail et, pour les femmes, le rôle potentiel de l'activité de la mère dans les choix d'activité).

Parmi ces éléments, l'éducation est un des facteurs les plus déterminants de l'accès à l'emploi. De manière générale, les immigrés arrivés après l'âge de 10 ans ont une distribution par diplôme particulière, d'apparence bi-polaire, avec un niveau important de sortants du

⁸ Le fait que l'on ne puisse pas distinguer dans cette enquête entre les descendants d'immigrés originaires du Maghreb et les enfants de rapatriés, peut vraisemblablement aboutir à une sous-estimation du taux de chômage de cette population. Le chiffre indiqué, bien qu'élevé, serait un indicateur plancher.

⁹ Nous avons exclu de l'analyse les inactifs en raison du trop petit nombre d'individus concernés

¹⁰ Une régression logistique menée pour les femmes dans l'ensemble des actifs donne des résultats peu différents sur la probabilité relative d'être au chômage par rapport au modèle multinomial reporté ici.

système scolaire sans diplôme mais aussi une proportion élevée de diplômés du supérieur. La présence croissante d'étudiants venus terminer des cycles supérieurs en France contribue à l'élévation moyenne du niveau d'éducation des immigrés. Les immigrés arrivés avant l'âge de 11 ans ont à peu près la même structure par niveau d'études que les « secondes générations », avec une sur-représentation des diplômes techniques courts pour les femmes. Par contre, la structure par diplôme des descendants de couples mixtes est marquée par une sur-représentation des cursus universitaires, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. D'une façon générale, les inégalités de genre observées pour les immigrés avec un très faible niveau de formation des femmes, s'inversent pour les générations suivantes, le basculement s'opérant entre les filières techniques courtes, suivies par les hommes, et les filières de l'enseignement supérieur, suivies en plus grand nombre par les femmes (Meurs & al, 2005).

Les résultats complets des régressions sont reportés dans l'annexe 1. Les coefficients des variables structurelles ont les effets attendus : l'âge et les diplômes diminuent le risque relatif de chômage, être dans une région à fort taux de chômage l'augmente. Pour ce qui concerne les variables d'intérêt (tableau 4), le risque d'être au chômage plutôt qu'actif occupé est plus que doublé pour les hommes immigrés arrivés après l'âge de 10 ans par rapport aux natifs, et reste largement supérieur à 1 pour toutes les autres générations, y compris pour les descendants d'immigrés issus de couple mixte. Les mêmes ordres de grandeur s'observent pour les femmes, quoique avec un différentiel moindre par rapport aux natives. Les comportements d'activité restent, pour les femmes, également différenciés quelle que soit la « génération » prise en compte, avec une probabilité relative d'être inactive qui est 2,5 fois supérieure pour la première génération et significativement supérieure, mais à des niveaux beaucoup plus faibles, pour les autres générations.

Tableau 4 - Probabilité relative de la position sur le marché du travail selon les générations d'appartenance

Les résultats précédents ont l'inconvénient de considérer les générations d'immigrés comme un groupe homogène ; or les statistiques descriptives présentées précédemment montraient de fortes variations des proportions de chômage selon l'origine. Nous avons donc reconduit les modèles précédents en introduisant les origines des immigrés et, pour les secondes générations, les origines de leurs parents¹¹.

Le tableau 5 donne les risques relatifs d'être au chômage par rapport aux natifs et, pour les femmes, également le risque relatif d'inactivité. Tant pour les hommes que pour les femmes, les originaires d'Algérie, du Maroc, d'Afrique sub-saharienne et de Turquie ont trois à quatre fois plus de risques d'être au chômage par rapport aux natifs ; les originaires d'Italie, d'Espagne et du Portugal ayant le même risque que le groupe de référence. Ces résultats rejoignent ceux obtenus par E. Maurin (1991) sur la base du recensement de 1982 où il concluait à une « spirale de la précarité » à laquelle serait exposée la main d'œuvre étrangère et calculait un risque de chômage supérieur de 79% pour les Maghrébins par rapport à la référence française, et inférieur de 49% pour les Portugais. Près de 20 ans plus tard, la situation ne s'est pas améliorée comme l'indiquent nos résultats et des études similaires récentes. En exploitant l'enquête emploi 2002 sur une tranche d'âge plus large, M. Domingues Dos Santos trouve ainsi que la probabilité d'être au chômage est trois fois plus forte pour un homme maghrébin par rapport à son homologue français, alors qu'elle est un

¹¹ Dans ces estimations par origine, nous ne distinguons pas parmi les immigrés ceux arrivés après et avant 10 ans, et parmi les secondes générations, entre ceux issus de couples mixtes et les autres.

tiers plus faible pour un homme aux caractéristiques équivalentes et portugais (Domingues Dos Santos, 2005, p.451-452).

Le risque supplémentaire identifié pour les immigrés se reconduit pour les « secondes générations », avec une incidence moindre mais concernant les mêmes origines : leur risque de chômage est 1,5 à deux fois supérieur par rapport aux natifs. Il reste significatif pour les descendants de couple mixte alors même qu'ils réunissent, en théorie, de meilleures conditions d'insertion sur le marché de l'emploi. Cependant, le handicap lié à l'ascendance immigrée ne joue pas uniformément selon les origines et les « secondes générations » d'Europe du Sud ne connaissent pas de différentiel significatif par rapport aux natifs. Les descendants de migrants maghrébins ou africains sont, comme leurs parents, exposés à de forts risques de chômage que leur investissement éducatif et leur connaissance de la société française ne viennent pas modérer. Ces résultats font écho à ceux plus anciens obtenus par Richard (2004) à partir de l'Echantillon Démographique Permanent lors du recensement de 1990, de Silberman et Fournier (1999) à partir de l'enquête EVA du CEREQ de 1993, de Canaméro et *al.* à partir de l'enquête « Trajectoires des demandeurs d'emploi » de la DARES réalisée en 1995 (2000) et, plus récemment, à ceux de Dupray et Moullet (2005) et Frickey et *al.* (2004), à partir de l'enquête Génération 1998 du CEREQ. Silberman et Fournier montrent que les trajectoires suivies par les jeunes issus de l'immigration maghrébine sont nettement plus défavorables que celles des autres jeunes d'origine immigrée, et plus encore de ceux dont les parents sont nés en France. Pendant les quatre années qui suivent la fin de leur scolarité, ils connaissent un plus grand nombre de périodes de chômage et bénéficient moins que les autres des mesures d'aide à l'emploi. Cette situation se maintient lorsque l'on contrôle du diplôme obtenu et dépend d'une part de la mobilisation du capital social disponible (familles et relations sur le marché du travail), et d'autre part d'un plus grand différentiel entre le niveau scolaire et les opportunités offertes sur le marché de l'emploi. Frickey et *al.* évaluent que les jeunes d'origine maghrébine cumulent un temps d'accès au premier emploi plus long que celui des jeunes d'origine française (4 mois pour 3,3 mois), qu'ils occupent plus souvent un emploi aidé et qu'ils restent plus longtemps au chômage tout au long des trois premières années après leur sortie de l'école. Ces différentiels restent valables lorsque les niveaux de diplôme sont pris en compte. Utilisant une enquête originale portant sur une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE, Canaméro et *al.* trouvent une probabilité relative de retrouver un emploi après une période de chômage inférieure de 15 points pour les « Français d'origine non européenne », soit une probabilité plus réduite que celle des étrangers non européens. Enfin, Dupray et Moullet établissent une décomposition des différents facteurs déterminant les probabilités d'emploi différentielles entre jeunes d'origine française et maghrébine. Les facteurs démographiques (avoir des enfants, être en couple) n'ont d'effets positifs que pour les jeunes d'origine française, tandis que les variables retraçant l'expérience professionnelle produisent des effets plus contrastés. In fine, les auteurs estiment l'écart de probabilité d'accès à 16 points de % entre les deux groupes, dont les deux tiers sont imputables à des « différences de dotation à l'avantage des jeunes d'origine française » et le tiers restant relevant d'un « écart de traitement », c'est-à-dire de discrimination.

L'hypothèse d'un surcroît de discrimination à l'égard des hommes du fait de représentations et de normes de comportement négativement appréciées par les employeurs n'est pas complètement attestée par les analyses. L'image positive des jeunes filles d'origine immigrée véhiculée par les médias et les pouvoirs publics ne semble pas être de nature à dépasser la « double discrimination » à raison de l'origine et du genre, notamment pour les femmes de la « seconde génération » turque. Par ailleurs, le « risque » d'inactivité pour les femmes des « secondes générations » s'établit à des niveaux moindres que pour les immigrées, mais reste

tout de même plus élevé que pour les natives. Le risque d'inactivité touche particulièrement les descendantes de migrants maghrébins et turcs. Les études citées précédemment trouvent des éléments congruents avec nos résultats. Frickey *et al.* signalent une surexposition des jeunes femmes d'origine maghrébine au chômage. Dupray et Moullet ne trouvent de leur côté aucun effet positif à la mention d'un stage dans le CV pour les jeunes filles d'origine maghrébines, alors que tous les autres en bénéficient.

Tableau 5 - Probabilité relative de la position sur le marché du travail selon l'origine des différentes générations

1.3. Facteurs différentiels d'accès à l'emploi des immigrés

Parmi les déterminants agissant sur les conditions d'accès à l'emploi des immigrés, la durée de résidence en France et l'acquisition ou non de la nationalité française ont été identifiées par la littérature comme particulièrement significatifs. Avoir la nationalité française peut en effet permettre plus facilement l'obtention et/ou le maintien dans l'emploi et peut ouvrir une plus large gamme d'emplois (notamment ceux de la fonction publique ; cf. infra). Le tableau 6 donne la proportion d'immigrés de nationalité française dans notre échantillon, selon qu'ils soient arrivés avant ou après l'âge de 10 ans. On observe que près du quart des immigrés arrivés après l'âge de 10 ans, et la moitié de ceux arrivés plus jeunes ont acquis la nationalité française. D'importantes variations se relèvent selon l'origine des immigrés, les originaires d'Asie du Sud-Est et d'Afrique sub-saharienne présentent les plus hauts taux d'acquisition, quelle que soit la génération considérée. L'absence de perspective de retour pour les premiers et les possibilités de réintégration dans la nationalité pour les anciens ressortissants de l'empire colonial français contribuent à ces niveaux élevés. A l'autre extrémité, les originaires de Turquie et du Portugal connaissent de faibles proportions de Français, une tendance déjà enregistrée en 1990 et dans l'enquête MGIS. L'acquisition de la nationalité du pays de résidence est un phénomène dépendant de la durée de séjour, dans la mesure où la plupart des pays instaurent des clauses de durée minimum de séjour pour pouvoir déposer un dossier de naturalisation¹² et que la procédure elle-même est relativement longue. Par ailleurs, la démarche n'est initiée par les immigrés qu'après une révision des projets à l'origine de la migration. Le fait que la génération 1,5 obtienne des taux de naturalisés plus élevés que les immigrés venus adultes s'explique non seulement par une plus grande durée de séjour en moyenne, mais aussi par un attachement moindre au pays d'origine et par un effet collectif de la naturalisation des parents qui s'applique à une partie d'entre eux.

Tableau 6. Proportion d'immigrés ayant la nationalité française par origine

La durée du séjour est un aussi facteur *a priori* favorable à l'assimilation économique, parce qu'elle permet d'accroître les compétences linguistiques et de constituer un réseau de relations (Piché et al., 2002) ; de nombreux travaux, pour la plupart anglo-saxons, ont étudié son impact sur l'activité professionnelle et sur les niveaux de revenus (pour une revue de la littérature, cf. Borjas, 1999, Lalonde & Topel, 1997). Dans ses premiers travaux, Chiswick (1978) trouve ainsi qu'après 13 années de résidence, les différences de revenus entre les immigrés et les natifs tendent à disparaître aux Etats-Unis. Toutefois, cette estimation reposait sur l'exploitation de données en coupe, ce qui peut biaiser l'estimation compte tenu des différences dans la composition des cohortes d'immigrés. Par ailleurs, des travaux similaires

¹² En France, il faut résider depuis 5 ans pour pouvoir engager une procédure de naturalisation, délai qui peut-être ramené à deux ans voire supprimé sous certaines conditions.

menés sur d'autres pays indiquent un moindre effet de la durée du séjour sur la croissance des salaires des immigrés (Chiswick et Miller, 1995 pour l'Australie, Baker et Benjamin, 1994 pour le Canada). Une explication possible est que le gain tiré de la durée du séjour est d'autant plus réduit que les immigrés ont des caractéristiques similaires à celles des natifs ; ils ont tout simplement moins de compétences (linguistiques ou professionnelles) à acquérir en restant sur place. Ceci devrait donc conduire à une différenciation de l'effet « durée du séjour » selon l'origine des migrants.

Dans les deux graphiques ci-dessous, nous avons représenté à l'aide de kernels les durées de séjour selon l'origine de l'ensemble des immigrés, puis du groupe des immigrés arrivés après l'âge de 10 ans pour lequel le rôle de la durée du séjour dans l'accès au marché du travail a davantage de pertinence¹³. On voit clairement se refléter les flux successifs d'immigration dans l'ensemble des immigrés, les plus anciens provenant d'Europe du Sud (Espagne, Italie), puis du Portugal, ensuite d'Asie. Les immigrations les plus récentes sont issues d'Afrique subsaharienne et des « Autres pays », constituées majoritairement des autres pays européens (Union européenne ou non). Les courbes des flux en provenance des pays du Maghreb sont moins heurtées, reflétant des arrivées plus régulières. Lorsqu'on restreint l'analyse aux immigrés arrivés après l'âge de 10 ans, les durées de séjour sont moins différenciées, même si l'on retrouve le côté plus récent des immigrations en provenance des autres pays d'Europe et ceux d'Afrique.

Graphique 1 a. Durée écoulée depuis l'arrivée en France selon l'origine (ensemble des immigrés)

Graphique 1 b. Durée écoulée depuis l'arrivée en France selon l'origine (immigrés arrivés après l'âge de 10ans)

Dans quelle mesure la pénalisation dans l'accès à l'emploi relevée pour les pays qui ne sont pas de l'Europe du Sud s'explique par des différences dans l'ancienneté de l'immigration et/ou dans la proportion de naturalisation?

Pour tester le risque relatif de chômage dans l'ensemble des immigrés, nous avons reconduit les estimations en ajoutant à la spécification précédente deux variables de contrôle supplémentaires : « avoir la nationalité française » et « être en France depuis moins de 5 ans », et en restreignant l'analyse aux seuls immigrés G1, c'est-à-dire ceux arrivés en France après l'âge de 10 ans¹⁴ (tableau 7), et pour lesquels la variable « durée du séjour » est la plus pertinente dans l'analyse de l'accès à l'emploi.

Selon nos données, avoir la nationalité française n'est pas significatif sur le risque chômage.¹⁵ Une durée de séjour courte accroît le risque chômage pour les hommes, celui d'inactivité pour les femmes. Une estimation (non reportée ici) a été faite en introduisant des variables croisées « durée de séjour courte » et « origine » dans la régression pour tester d'éventuelles différences de l'effet durée du séjour selon l'origine, mais aucune des variables croisées n'est

¹³ La représentation par les kernels diffère des histogrammes par le fait que les classes de durées sur lesquelles sont calculées les fréquences ne sont pas disjointes, ce qui lisse les variations le long de la courbe, et qu'à l'intérieur de chaque intervalle les valeurs sont pondérées en fonction de leur distance au centre (ici nous avons utilisé une pondération Epanechnikov).

¹⁴ L'âge moyen à l'arrivée en France dans ce groupe est de 22,6 ans ; la moitié de l'échantillon avait entre 18 et 27 ans.

¹⁵ Un résultat également observé par Canaméro et al. (2000) sur les chances de retour à l'emploi après une période de chômage : avoir la nationalité française pèse peu au regard du différentiel négatif attaché à l'origine maghrébine.

apparue significative. En d'autres termes, la durée du séjour a bien un effet sur la réduction du risque de chômage, mais cet effet ne serait pas différent selon l'origine.

Le principal résultat est que les différences de risque chômage entre les groupes selon l'origine ne sont pas réduites lorsqu'on introduit ces deux variables ; les immigrés non originaires d'Europe ont un risque de chômage nettement et significativement supérieurs aux immigrés originaires d'Europe, et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

Tableau 7-Probabilité relative de la situation par rapport au marché du travail selon l'origine dans l'ensemble des immigrés arrivés après l'âge de 10 ans

II. Statut des emplois occupés

L'accès à l'emploi ne constitue pas le seul facteur de différenciation entre immigrés, « secondes générations » et natifs. Les caractéristiques de l'emploi occupé, et notamment le statut dans l'emploi, peuvent représenter une source importante d'inégalités. Dans un environnement marqué par une progression des emplois précaires, les jeunes générations d'immigrés et de descendants d'immigrés ont-ils des chances équivalentes d'accès à l'emploi stable ? Nous porterons une attention particulière à l'accès à la fonction publique, gisement d'emploi important en France, notamment pour les femmes. De surcroît, le concours d'entrée à la Fonction publique se veut un mode de recrutement impartial, non discriminatoire selon le genre, l'origine sociale ou ethnique.

2.1. Un salariat plus précaire

On qualifiera ici « d'emploi précaire » tous les statuts d'emploi aidé, en intérim, en CDD, en stage rémunéré et apprentissage. Suivant cette définition, parmi les salariés, 17% des hommes et près de 20% des femmes âgés de 18 à 40 ans occupent des emplois précaires. Les formes d'emploi non stable diffèrent selon les différentes générations (tableau 8). Les hommes immigrés arrivés en France avant l'âge de 10 ans sont plus souvent placés dans des agences d'intérim, les secondes générations, notamment les femmes, occupent un peu plus fréquemment des emplois aidés, alors que les immigrés détiennent plus souvent des contrats à durée déterminée. Contre toute attente, les immigrés n'expérimentent pas une plus grande précarité dans les formes d'emploi et, même si les variations restent relativement limitées, la génération 1,5 et les « secondes générations » entrent plus souvent dans l'emploi dans les formes atypiques et, par construction, provisoires.

A nouveau, s'opère une distinction entre immigrés originaires ou non d'Europe, ces derniers se retrouvant nettement plus souvent dans les emplois non stables (tableau 9). Un tiers des salariés masculins immigrés d'Afrique subsaharienne et environ un quart des immigrés originaires du Maghreb et de Turquie occupent un emploi précaire, pour seulement 16 % des natifs. Cette vulnérabilité se retrouve pour les femmes immigrées originaires des mêmes pays : 36% des salariées immigrées du Maroc et de Tunisie, 30% des originaires de Turquie, 27% des originaires d'Afrique Sub-saharienne et d'Algérie, contre 19% des natives. Pour les « secondes générations », environ un quart des salarié(e)s descendants de migrants maghrébins ou africains occupent des emplois non stables. La deuxième génération turque est particulièrement exposée à la précarité professionnelle, son exposition est même supérieure à celle de la première génération pour les femmes (34% d'entre elles). De même, la seconde

génération portugaise se retrouve beaucoup plus souvent dans des emplois non stables (23% des hommes contre 11% pour les immigrés ; 25% des femmes contre 12% des immigrées).

Tableau 8 – Proportion de salariés en emploi non stable selon les différentes « générations » (18-40 ans)

Tableau 9 – Proportion de salariés en emploi non stable selon l'origine des différentes générations

A priori, le développement de l'emploi précaire est associé à une plus faible qualification et à des secteurs d'activité qui ont plus souvent recours à l'intérim et aux emplois aidés. La surexposition des immigrés et de leurs descendants pourraient dès lors s'expliquer par leurs caractéristiques personnelles et par les niches d'emploi auxquelles ils accèdent prioritairement. Une régression logistique, contrôlant notamment le niveau d'éducation atteint, du secteur d'activité et de la catégorie socioprofessionnelle, invalide cette hypothèse et souligne l'importance de facteurs inobservés captés pour l'essentiel par l'origine (tableau 10)¹⁶. Les immigrés ont ainsi deux fois plus de risque d'occuper un emploi non stable que les natifs, les immigrées ont elles un risque 1,8 fois plus élevé. La même situation prévaut pour les « secondes générations » et bien que la mixité des parents diminue la surexposition à la précarité de l'emploi, surtout pour les hommes, le phénomène reste significatif.

Tableau 10 – Risque relatif d'être en emploi non stable selon les générations d'appartenance (probit)

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » menées par origines détaillées fait apparaître des répartitions comparables à celles identifiées dans l'accès à l'emploi. Les immigrés originaires d'Afrique sub-saharienne, du Maghreb, de Turquie et d'Asie du Sud-Est, hommes comme femmes (à l'exception notable des femmes immigrées de Turquie), connaissent un fort risque d'emploi instable (tableau 11). Les descendants d'immigrés d'Afrique sub-saharienne et d'Algérie ont également une probabilité plus forte d'être en emploi non stable que les natifs. Les femmes des « secondes générations » connaissent des risques d'emploi non stable plus significatifs que les hommes. La place des emplois aidés dans l'insertion économique des descendants d'immigrés maghrébins apparaît donc déterminante. Elle le reste pour les diplômés du supérieur observés par Frickey *et al.* (2004) dans leur exploitation de l'enquête CEREQ. Enfin, l'introduction pour les immigrés des variables associées à une meilleure insertion sur le marché du travail produit des effets contrastés¹⁷. Pour les immigrés hommes et femmes, l'acquisition de la nationalité française n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'être en emploi stable. En revanche, la durée passée en France réduit le risque de précarité professionnelle.

Les immigrés et leurs descendants rencontrent donc non seulement des barrières à l'entrée dans l'emploi, mais lorsqu'ils y accèdent, c'est dans de moins bonnes conditions. A diplôme équivalent, ils rencontrent des difficultés à accéder aux emplois, du fait de leur origine. Même si nous ne disposons pas dans l'enquête d'informations qui peuvent jouer sur la capacité à

¹⁶ La variable expliquée est le fait de détenir un emploi non stable (CDD, intérim, contrat aidé, stage rémunéré, apprentissage sous contrat). Outre la génération de migration, les variables explicatives sont le diplôme, l'âge (et l'âge au carré), des indicatrices sur le fait de vivre en couple, d'avoir des enfants de moins de 3 ans, de résider en région parisienne, de travailler dans la fonction publique. Des variables relatives au secteur d'activité, à la CSP (en 4 postes) et à la CSP des parents sont également introduites.

¹⁷ Les régressions logistiques ne sont pas présentées ici ; elles sont disponibles sur demande auprès des auteurs.

trouver un emploi (informations sur les caractéristiques intrinsèques des candidats à l'emploi, comme par exemple la motivation ou leur réseau social), la persistance des inégalités selon les origines, notamment entre les différentes générations, nous fait conclure à l'existence d'une discrimination dans l'embauche des immigrés et de leurs descendants. Face à ces difficultés cumulées, l'emploi non salarié n'apparaît pas comme un refuge face à la précarité. En effet, si les hommes immigrés occupent en moyenne moins souvent des emplois salariés, une fois contrôlé pour les diplômes et le fait qu'un au moins des deux parents soit non salarié, il n'y a pas de différences significatives entre les différentes générations. L'emploi public pourrait également constituer une forme tout à fait différente de refuge face à la discrimination à l'embauche. En effet, le caractère impartial de son mode de recrutement, le concours, réduit, à priori, les risques de sélection discriminatoire. Cependant, on sait que la propension à se présenter à des concours n'est pas distribuée au hasard et que les formes de familiarisation et d'orientation affinitaire vers la fonction publique conduisent à reproduire les profils socio-culturels des fonctionnaires (Calvès, 2005). Dès lors, la fonction publique est-elle ouverte ou fermée aux descendants d'immigrés ?

2.3. Devenir fonctionnaire

L'accès à la fonction publique est régi par des clauses relativement contraignantes, dont au moins deux ont un effet négatif sur les immigrés : la restriction d'accès aux seuls nationaux Français et, depuis peu, aux ressortissants de l'UE ; la clause limitant à 45 ans l'âge limite pour concourir (jusqu'en 2005, les limites d'âge ayant été supprimées depuis). Ces deux restrictions se cumulent puisque les immigrés peuvent devenir Français, et donc candidater à un poste dans la fonction publique, mais comme on l'a vu plus haut, l'acquisition de la nationalité intervient à des âges plutôt élevés, limitant de la sorte la potentialité de devenir fonctionnaire (CERC-association, 1999). Les immigrés, hommes comme femmes, qu'ils aient ou non suivi leur enseignement primaire en France, sont sous-représentés dans les trois fonctions publiques (Etat, collectivités locales et hôpitaux) ; ils le sont un peu moins dans la fonction publique d'Etat (tableau 12). L'acquisition de la nationalité ouvre l'accès aux trois fonctions publiques, surtout pour les hommes, mais peu d'immigrés deviennent fonctionnaires titulaires : 4% contre 11% des natifs. Pour les femmes, l'écart est encore plus marqué : 6% des françaises immigrées sont fonctionnaires titulaires contre 18% des natives. D'une façon générale, les immigrés occupent plus souvent les postes de contractuels et les emplois aidés (Contrats Emploi Solidarité, Contrats Emploi Consolidé, emplois jeunes) (tableau 13). Les immigrés, notamment les hommes arrivés en France après l'âge de 10 ans, sont ainsi bien plus souvent titulaires de contrats à durée déterminée (39% des immigrés travaillant dans la fonction publique ont un CDD, contre 17% des natifs). Une large proportion de femmes arrivées après l'âge de 10 ans occupent des emplois aidés.

Travailler dans la fonction publique sans être fonctionnaire s'explique en partie pour les immigrés, mais quelle est la situation de leurs descendants, Français au moins depuis leur majorité ? Si la participation à la fonction publique s'établit à un niveau proche de celui observé pour les natifs, les descendants d'immigrés sont moins souvent fonctionnaires titulaires (tableau 12). . Hommes et femmes de la seconde génération occupent plus souvent que les natifs des emplois aidés et de CDD (tableau 13). Les « secondes générations » de parents mixtes se singularisent là encore par leur forte inscription dans la fonction publique. De même, si la mixité des parents semble encourager l'emploi dans la fonction publique, elle ne favorise pas l'acquisition d'un emploi de titulaire. Les enfants de couples mixtes qui

travaillent dans la fonction publique occupent en effet plus souvent des emplois de contractuels que les natifs.

Tableau 12 – Proportion de salariés dans la fonction publique selon les différentes « générations » (18-40 ans)

Tableau 13 – Conditions d’emploi des salariés de la fonction publique selon les différentes « générations » (18-40 ans, nationalité française)

Outre la nationalité, le diplôme constitue un deuxième filtre à l’entrée dans la fonction publique¹⁸. Cependant, la sous-représentation des immigrés et de leurs descendants dans la fonction publique et les emplois de fonctionnaire ne tient pas d’un différentiel de diplôme. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de travailler dans la fonction publique est significativement inférieure pour les immigrés, comparativement aux natifs (tableau 14). Leur probabilité d’être titulaires de la fonction publique est encore plus faible. Les immigrés ayant suivi leur enseignement primaire en France, tout comme les secondes générations, ont également un risque relatif d’être fonctionnaire moindre par rapport aux natifs. Seuls les hommes de la seconde génération issus de couples mixtes ont les mêmes chances que les natifs d’obtenir un poste de fonctionnaire.

Tableau 14 – Risque relatif d’être salarié de la fonction publique et fonctionnaire titulaire selon les générations d’appartenance (probit)

Détenir un poste de fonctionnaire varie suivant le pays d’origine (tableau 15). Les immigrés, hommes et femmes, originaires d’Asie, d’Afrique subsaharienne, du Portugal et d’Algérie ont un risque relatif significativement moindre d’être fonctionnaire comparativement aux natifs. Les hommes venant d’Espagne et d’Italie, et les femmes originaires du Maroc et de Turquie ont également une probabilité inférieure d’être fonctionnaire. Comme leurs aînés, les hommes de la seconde génération portugaise, italienne et espagnole ont moins de chances d’être fonctionnaires. Les descendants de migrants d’Afrique sub-saharienne, d’Italie et du Portugal ont également une probabilité inférieure d’être fonctionnaire. Le fait d’être descendant de parent né en Algérie n’est pas significatif, pour les hommes, comme pour les femmes. Cependant, la non-significativité du coefficient tient à l’hétérogénéité de la catégorie et au profil des descendants de rapatriés d’Algérie. Une situation qui se retrouve également pour les descendants de migrants du Maroc, d’Asie du Sud-Est ou d’Afrique sub-saharienne. Les Français nés à l’étranger sont assez fortement surreprésentés dans la fonction publique, en particulier les originaires d’Algérie dont 44% des salariés trouvent à s’y employer, à comparer avec les 30% en moyenne chez les salariés en France¹⁹.

L’hypothèse d’une transmission intergénérationnelle du statut de fonctionnaire, déjà étudiée par Audier (2000), a été vérifiée de nouveau par Fougère et Pouget dans leur étude des origines sociales des salariés de la fonction public (2004, p.25. et sq). En conséquence, il est probable que les descendants des rapatriés se trouvent également surreprésentés dans la fonction publique et que cet effet différentiel tende à augmenter artificiellement la présence

¹⁸ Il faut en effet avoir validé 3 ans d’enseignement supérieur pour passer les principaux concours de catégorie A, avoir le baccalauréat pour passer un concours de catégorie B.

¹⁹ La présence de Français nés à l’étranger dans la fonction publique s’explique par l’appartenance de nombreux expatriés à l’administration coloniale et par la politique de reclassement dans le salariat des rapatriés. Pour les rapatriés d’Algérie, on estime qu’un tiers d’entre eux étaient fonctionnaires à leur arrivée en métropole (Baillet, 1975).

des « secondes générations » dans ce secteur de l'emploi. On a estimé que la moitié environ des personnes nées en France d'au moins un parent originaire d'Algérie sont des descendants de rapatriés (Borrel et Simon, 2005). Leur poids est encore plus important dans la « seconde génération mixte ». Dès lors, lorsqu'on exclut les mixtes des deuxièmes générations, le risque relatif d'être fonctionnaire est significativement inférieur à 1 pour la deuxième génération algérienne masculine (il s'élève à 0,68)²⁰. A partir de données permettant d'exclure les enfants de rapatriés²¹, Fougères et Pouget (2004) montrent pour leur part que les femmes dont l'un au moins des parents est d'origine maghrébine sont sur-représentées parmi les fonctionnaires de catégorie C et sous-représentées parmi ceux de catégorie A. Les hommes de la seconde génération maghrébine se retrouvent dans une proportion proche à celle que les natifs dans les emplois de catégorie A mais sont sur-représentés dans les postes de contractuels.

Tableau 15 – Risque relatif d'être fonctionnaire titulaire selon l'origine des différentes générations (probit)

Outre la condition de nationalité, les conditions d'entrée dans la fonction publique peuvent expliquer cette différence entre générations d'immigration. D'un côté, le recrutement sur concours qui prédomine dans les entrées dans la fonction publique²² donne une certaine garantie d'équité dans la sélection, ce qui peut limiter le désavantage des immigrés et de leurs descendants. De l'autre, le fait que les emplois ouverts soient plutôt des emplois qualifiés nécessitant au minimum le bac + 3 et l'importance des critères formels propres au système éducatif français (notamment la rédaction d'une dissertation de culture générale) peuvent constituer un handicap pour les immigrés, notamment ceux arrivés adultes. Ces critères formels peuvent aussi constituer un obstacle pour les secondes générations, qui ont évolué dans un milieu culturel minoritaire où ne se diffusent pas les éléments saillants du « bloc culturel commun ». L'assimilation de ce « bloc culturel commun » requis par les concours nécessite un apprentissage spécifique pour de nombreux descendants d'immigrés, alors qu'il représente une ressource incorporée pour les natifs. Par ailleurs, une étude sur la participation des « jeunes d'origine immigrée » aux concours de catégorie A montre qu'ils accèdent moins facilement à l'information sur les carrières dans la fonction publique et les modalités pour y entrer, tandis que les incitations à se présenter aux concours et la préparation suivie s'avèrent plus limitées dans leurs cas (Peres, 2004). Il est cependant prématuré de conclure à l'existence d'un filtre discriminatoire par le concours, il faudrait pouvoir disposer d'informations sur les origines de l'ensemble des candidats et comparer leur réussite respective.

III. Une ségrégation dans les emplois occupés qui s'estompe selon les générations

Si les immigrés et leurs descendants expérimentent une certaine discrimination dans leur accès à l'emploi stable, existe-t-il pour autant une ségrégation horizontale, c'est-à-dire une répartition distincte de l'emploi selon l'origine entre les différentes professions ? On sait qu'une grande partie des immigrés et de leurs descendants demeure cantonnée dans les emplois peu qualifiés et qu'ils sont sur-représentés dans des secteurs d'activité sujets aux fluctuations économiques (Tanay et Audirac, 2000 ; Meurs et al., 2005). L'héritage historique des conditions du recours à la main-d'œuvre immigrée se lit encore dans les professions

²⁰ La significativité des autres coefficients ne varie pas.

²¹ L'enquête FQP qu'ils utilisent contient une question relative à la nationalité des parents.

²² 90% des emplois de la fonction publique de l'Etat sont pourvus par concours. La sélection des candidats repose sur des épreuves écrites anonymes et des épreuves orales de contrôle des connaissances. Dans la fonction publique territoriale, 50% des recrutements sont réalisés par concours (Versini, 2004).

occupées aujourd'hui. Embauchés sur des postes faiblement qualifiés, lors des "trente glorieuses", les immigrés n'ont pas suivi les trajectoires professionnelles ascendantes de leurs collègues de travail français et sont restés majoritairement ouvriers. Dans leur étude du "parcours professionnel des immigrés", J-L. Dayan, A. Echardour et M. Glaude (1997) constatent qu'après 20 à 25 ans de carrière, près des trois quarts des travailleurs immigrés sont toujours ouvriers, dont plus du tiers sans qualification, alors que pour les hommes nés en France, la proportion d'ouvriers tombe à 30% et celle des ouvriers non qualifiés est divisée par quatre. L'étude démontre également que les perspectives de mobilité des Espagnols sont supérieures à la moyenne, alors que celles des Turcs ou Marocains sont marquées par une immobilité professionnelle.

La segmentation du marché du travail et la spécialisation ethnique de certains métiers sont des caractéristiques des sociétés multiculturelles, mais ont été encore très peu étudiées dans le cas français. La distribution des immigrés selon les professions fait apparaître des polarisations relativement prévisibles. Les hommes sont sur-représentés dans les professions d'ouvrier du bâtiment (9,5% d'entre eux contre 3,4% des natifs), des aides de ménage (4,2% contre 2,2%), des dirigeants et gérants (3,7% contre 2,2%), des conducteurs de machines de fabrication de textile et des médecins et assimilés. Ils sont en revanche sous-représentés chez les membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, et les agriculteurs.

Les femmes immigrées sont elles sur-représentées parmi les aides de ménage, et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs (12,2% contre 5,9% chez les natives), les messagers, porteurs, gardiens, portiers et assimilés (2,3% contre 0,3%) et dans le personnel soignant et assimilé (12,3% contre 10,8%). Elles sont en revanche sous-représentées parmi les employées de bureau, les cadres infirmiers et sages femmes et les professeurs d'université.

La répartition professionnelle des « secondes générations » se rapproche beaucoup plus de celle des natifs. Les hommes sont un peu sur-représentés chez les ouvriers du bâtiment, les mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes métalliques et assimilés, les mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques et électroniques les spécialistes de l'informatique, chez les pupitreurs et autres opérateurs de matériels informatiques et les aides de ménage. Ils sont un peu sous-représentés chez les membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise, les professions agricoles, artisans et ouvriers de l'alimentation et assimilés et les ouvriers de l'assemblage.

Les femmes de la seconde génération sont elles sur-représentées dans les professions intermédiaires des finances et de la vente et parmi les aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs. Comme leurs aînées, elles sont sous-représentées parmi le personnel soignant et assimilé, les employées de bureau, les agriculteurs et les conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits connexes.

L'analyse par « métiers » conduite par Lainé et Okba (2005) à partir de l'enquête « Génération 98 » confirme une assez forte spécialisation professionnelle des descendants d'immigré en début de vie active, associée à une recomposition des métiers entre les générations. La rupture générationnelle est plus accusée pour les jeunes femmes qui « s'orientent d'avantage vers les métiers du tertiaire administratif » et pour les jeunes hommes d'origine maghrébine qui entrent « dans les métiers de services au détriment des métiers industriels » (2005, p.83). Le secteur de l'action sociale joue ici un rôle important, rappelant l'incidence des emplois jeunes dans les trajectoires des descendants d'immigrés maghrébins évoquée plus haut. Une certaine continuité s'observe a contrario pour les jeunes hommes originaires d'Europe du Sud qui se maintiennent dans les métiers du bâtiment et de

l'industrie²³. L'hypothèse de « niches professionnelles » où les réseaux relationnels trouvent à s'employer est accréditée par l'orientation préférentielle des jeunes issus de l'Europe du Sud vers les métiers du bâtiment *indépendamment de la formation technique suivie*. De même, la spécialisation dans les métiers de l'action sociale des jeunes d'origine maghrébine n'est pas une simple conséquence de la formation initiale (Lainé et Okba, 2005, p.87).

L'indice de « dissimilarité » de Duncan permet de donner une mesure synthétique du degré de cette ségrégation professionnelle (c'est à dire la concentration des immigrés et des non immigrés dans certains emplois). Cet indice se calcule de la façon suivante :

$$S_t = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N |f_{it} - m_{it}|$$

N : Nombre total de professions considérées,

f_{it} : proportion de la main-d'œuvre d'origine f employée dans la profession i en l'année t ,

m_{it} : proportion de la main-d'œuvre d'origine m employée dans la profession i en l'année t .

Nous avons calculé cet indice à partir de la classification des professions ISCO à 3 degrés, soit 106 professions. Plus l'indice est proche de 100, plus la ségrégation est forte, plus il est proche de 0, plus la répartition des immigrés et des non immigrés dans chaque catégorie est proche de la moyenne générale. Une interprétation de cet indice est de dire qu'il représente le pourcentage d'immigrés qui devraient changer de catégorie professionnelle pour que la répartition à l'intérieur de chaque catégorie soit identique à celle de l'ensemble.

Comparativement à la ségrégation professionnelle selon le sexe (l'indice de ségrégation entre hommes et femmes s'élève à 55%²⁴), celle selon l'origine paraît plus faible (tableau 16). Cependant, l'indicateur moyen pour l'ensemble des immigrés est faussé par la diversité des situations d'emploi au sein de la catégorie immigré. Le calcul de l'indice selon l'origine révèle une ségrégation professionnelle plus forte : plus d'un tiers des immigrés de chaque origine devraient changer de profession pour parvenir à la répartition professionnelle de l'ensemble de la population. On peut penser que des effets de compensation jouent quand on passe des populations par origine à l'ensemble des immigrés, et donc que l'hétérogénéité se réduit.

Pour les hommes, la ségrégation apparaît particulièrement marquée pour les immigrés d'origines turque et asiatique. Les immigrés nés au Maroc et en Tunisie ont une répartition professionnelle plus voisine de celle de la population non immigrée.

La ségrégation professionnelle entre immigrés et non immigrés apparaît plus faible pour les femmes que pour les hommes, hormis pour les immigrées d'origine portugaise et surtout d'Afrique sub-saharienne. À nouveau, les immigrées d'origine tunisienne et marocaine sont moins ségréguées professionnellement, mais aussi les originaires d'Italie et d'Espagne.

Tableau 16 - Indice de ségrégation selon le pays de naissance pour les immigrés

Tableau 17 - Indice de ségrégation selon l'origine des parents pour les secondes générations

Cette ségrégation professionnelle s'estompe entre les générations, signe d'une diversification des activités professionnelles pour les « secondes générations » (tableau 17). La ségrégation

²³ Simon (2003) parle d'intégration par reproduction à propos des descendants de Portugais.

²⁴ Calcul réalisé sur la même base de données.

diminue pour les originaires d'Europe et du Maghreb, pour les hommes comme pour les femmes. En revanche, la ségrégation professionnelle reste élevée pour les descendants d'Africains et d'Asiatiques, notamment pour les hommes. Elle a même progressé entre les immigrés et les « secondes générations » pour les originaires de Turquie.

Les disparités apparaissent plus accusées entre les différents groupes d'origine immigrée ou les « secondes générations » que celles enregistrées par rapport aux natifs (tableau 18). Pour les immigrés entre eux, les indices se fixent à des niveaux particulièrement élevés, le maximum étant obtenu entre les immigrés turcs et portugais. Apparemment, les immigrés turcs, hommes comme femmes, sont employés dans des professions qui n'accueillent ni natifs, ni immigrés portugais. Du reste, les immigrés portugais ne partagent pas plus les professions des immigrés marocains ou algériens, ce qui confirme leur forte spécialisation dans des niches d'activité. L'atténuation des écarts pour les « secondes générations » s'observe également entre groupes d'origine, à l'exception du clivage entre « Turcs » et « Portugais » qui s'accroît même légèrement à la génération suivante. Notons que pour les femmes, la ségrégation est moins forte entre les différents groupes d'origine immigrée que par rapport aux natifs, hormis pour les originaires de Turquie.

Tableau 18 - Indice de ségrégation entre groupes d'origine pour les immigrés et les « secondes générations »

Enfin, il est intéressant d'observer la variation des indices selon le secteur d'activité. La ségrégation professionnelle entre immigrés et natifs apparaît plus forte au sein de la fonction publique que dans le secteur privé²⁵, notamment pour les hommes ; elle est particulièrement élevée pour les fonctionnaires titulaires (tableau 19). En effet, lorsqu'ils entrent dans la fonction publique, les immigrés se retrouvent dans un petit nombre de professions : les hommes et femmes immigrés qui travaillent dans la fonction publique occupent principalement les professions d'enseignant du secondaire, de médecin, d'aide de ménage, nettoyeur ou blanchisseur, les professions intermédiaires du travail social et d'employé de bureau. Ils sont par ailleurs sur-représentés dans ces professions (hormis les aides de ménage pour les hommes et les employées de bureau pour les femmes). En revanche, les immigrés hommes sont nettement sous-représentés parmi les cadres supérieurs de l'administration publique.

Tableau 19 - Indice de ségrégation selon le pays de naissance selon le secteur

CONCLUSION

La situation des descendants d'immigrés se situe au cœur des questionnements politiques et sociaux dans les sociétés post-migratoires. Dans une convergence historique sans précédent, les sciences sociales d'Amérique du Nord et d'Europe observent avec attention les trajectoires suivies par les « secondes générations ». Cet intérêt s'inscrit dans les travaux classiques sur la mobilité intergénérationnelle, le déplacement résidant ici dans les catégories étudiées qui ne renvoient pas aux classes sociales mais aux origines liées à l'immigration. De nouvelles sources de données quantitatives permettent désormais d'établir de façon précise les positions

²⁵ On ne peut comparer directement les indices de ségrégation de la fonction publique et du privé, le nombre de professions étant différent entre les deux secteurs. Cependant, le nombre de professions dans la fonction publique est inférieur à celui du privé, ce qui devrait jouer dans le sens d'un indicateur de ségrégation plus bas que dans le privé (plus le nombre de professions est élevée, plus il y a hétérogénéité et plus l'indice est élevé). Nous observons le contraire, signe que la ségrégation est plus forte dans la fonction publique.

des « secondes générations » sur le marché de l'emploi et de les comparer avec celles des immigrés et des « troisièmes générations et plus » que nous avons appelées natifs. Nous avons mené cette comparaison à partir de l'enquête EHF en traitant des niveaux d'activité, et notamment de l'exposition au chômage, puis en détaillant les caractéristiques de l'activité du point de vue des professions occupées.

En dépit des limites propres à la source utilisée (confusion entre descendants d'immigrés et descendants de Français nés à l'étranger), nos résultats montrent sans ambiguïté qu'une modification substantielle des formes d'activités est intervenue d'une génération à l'autre, mais que les « secondes générations » connaissent toujours d'importantes difficultés pour entrer sur le marché du travail. Toutefois, une forte hétérogénéité est observée entre les groupes d'origine, avec les descendants de migrants d'Europe du Sud relativement épargnés par le chômage, tandis que les « secondes générations » maghrébines, africaines et turques se montrent extrêmement vulnérables. Les déterminants de cette surexposition à la perte ou l'absence d'emploi ne relèvent pas tous des caractéristiques personnelles, que ce soit la formation initiale, l'origine sociale, l'âge ou la composition familiale. Toutes choses égales par ailleurs, les écarts atteignent des niveaux impressionnants en ce qui concerne les immigrés non européens, et restent élevés pour les « secondes générations » d'origine maghrébine, turque ou africaine. Au chômage s'ajoutent une plus grande précarité dans l'emploi et une dépendance à l'égard des emplois aidés. Par contre, la forte ségrégation professionnelle observée pour les immigrés a diminué à la génération suivante, signalant un processus de diffusion dans l'espace des professions. Il n'en demeure pas moins une certaine spécialisation des « secondes générations », notamment dans le bâtiment et la petite industrie pour les descendants d'immigrés portugais, et l'action sociale pour les descendants d'immigrés maghrébins.

Plusieurs études, citées dans cet article, ont dégagé des résultats similaires qui soulignent la singularité du sur-chômage des descendants d'immigrés maghrébins et leur sur-représentation dans les emplois précaires, voire leur déclassement. Elles indiquent toutes un effet propre de l'origine une fois contrôlées les variables actives dans l'insertion professionnelle. On peut reprendre ici la conclusion lapidaire de l'étude de la DARES sur les chômeurs d'origine étrangère : « avoir hérité d'une origine non européenne constitue un handicap sur le marché du travail que l'accession à la nationalité française n'efface pas » (Canaméro et al., 2000, p.7). Le handicap d'une origine « héritée » se traduit par toute une gamme de limitation, non seulement dans les chances d'accéder à l'emploi, mais également dans les caractéristiques de l'emploi occupé. Il témoigne de l'existence de discriminations dont l'amplitude et la persistance relèvent plus du système que de la disposition individuelle d'employeurs. Ces discriminations pèsent principalement sur les trajectoires des immigrés maghrébins, africains et turcs, mais aussi sur celles de leurs descendants.

Face à un marché discriminant, la fonction publique pourrait jouer un rôle de refuge, sinon d'exemplarité (Calvès, 2005). Nos résultats et ceux de Fougère et Pouget (2004) montrent que ce n'est pas le cas et que si la « fonction publique de l'Etat exerce, sur les jeunes issus de l'immigration et plus particulièrement de l'immigration maghrébine, une très forte attraction » (Calvès, 2005, p.26), leur intégration dans le corps des fonctionnaires demeure inégalitaire et suit des voies subalternes. Le point mérite d'être signalé car non seulement la fonction publique occupe une place importante dans les débouchés professionnels en France, mais son accessibilité aux descendants d'immigrés, et singulièrement à ceux d'origine maghrébine ou africaine, revêt une importance stratégique dans le cadre des politiques d'égalité (Versini, 2004).

Bibliographie :

- ALBA Richard , NEE Victor, 2003, *Remaking the American mainstream : assimilation and contemporary immigration* , Cambridge, Harvard University Press.
- ALBA Richard, SILBERMAN Roxane, 2002, « Decolonization immigrations and the social origins of the second generation : The case of north Africans in France », *International Migration Review*, 36-4, p. 1169-1193.
- AUDIER Florence, 2000, "La transmission du statut dans la fonction publique", *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp 121-133.
- BAKER Michael, BENJAMIN Dwayne, 1994, « The performance of immigrants in the Canadian labor market », *Journal of Labor Economics*, 12, pp 369-405.
- BAILLET Pierre, 1975, « L'intégration des rapatriés d'Algérie en France », *Population*, n°2, p.303-314.
- BLANK Rebecca M., DABADY Marilyn, CITRO Constance F. (Eds), 2004, *Measuring Racial Discrimination*. Washington, DC: National Academies Press.
- BOËLDIEU Julien, BORREL Catherine, 2001, « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *INSEE Première*, n°791, juillet
- BOËLDIEU Julien, BORREL Catherine, 2000, «La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans», *INSEE-Première*, n°748.
- BORJAS George, 1993, « The Intergenerational Mobility of Immigrants », *Journal of Labor Economics*, 11-1, part 1, p.113-135.
- BORJAS George, 1999, "The Economic Analysis of Immigration", *Handbook of Labor Economics*, Vol 3., ed Ashenfelter and Card, Elsevier Sciences
- BORREL Catherine, SIMON Patrick, 2005, « Les origines des Français », in Lefèvre Cécile et Filhon Alexandra (Dir.) *Histoires de famille, histoires familiales*, Paris, INED-PUF, p.425-441.
- BOYD Monica, 2002, « Educational Attainment of Immigrants Offspring : Success or Segmented Assimilation ? », *International Migration Review*, 36-4, p.1037-1060.
- CALVES Gwénaëlle, 2005, Renouveau démographique de la fonction publique de l'Etat : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ?, La documentation française.
- CANAMERO Cécile, CANCEILL Geneviève, CLOAREC Nathalie, 2000, « Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère », *Premières Synthèses*, DARES, n°46-2.
- CERC-ASSOCIATION, 1999, « Immigration, emploi et chômage », *les dossiers de Cerc-association*, n°3.
- CHAUVEL Louis, 1998, *Le destin des générations. Structures sociales et cohortes en France au XXe siècle*, Paris, PUF.
- CHISWICK Barry, 1978, « The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men », *Journal of Political Economy*, 86-5, p.897-921.
- CHISWICK Barry, MILLER Paul W, 1995, "The endogeneity between language and earnings : an international analysis", *Journal of Labor Economics*, pp. 245-287
- CRUL Maurice, VERMEULEN Hans, 2003, « The second Generation in Europe », *International Migration Review*, 37-4, p.965-986.
- DAYAN Jean-Louis., ECHARDOUR Annick et GLAUDE Michel, 1996, « Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », *Economie et statistiques*, n°299, pp.107-128.
- DUPRAY Arnaud, MOULLET Stéphanie, 2003, Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée du marché du travail en France, colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb », 12/12 avril.

- FARLEY Reynolds, ALBA Richard, 2002, "The new second generation in the United States", *International Migration Review*, 36-3, p.669-701.
- FOUGERE Denis, POUGET Julien, 2004, « L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique », Complément au rapport sur *La diversité dans la fonction publique* remis par Madame Dominique Versini au Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat, La Documentation Française, Paris, 60 pages.
- FRICKEY Alain, MURDOCH Jake, PRIMON Jean-Luc, 2004, *Les débuts dans la vie active des jeunes après des études supérieures*, CEREQ, NEF.
- HOUSEAUX Frédérique, TAVAN Chloé, 2005, « Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration ? », *Revue Economique*, 56-2, p.423-446.
- INTERNATIONAL MIGRATION REVIEW, 2003, *The future of the second generation : the integration of migrant youth in six European countries*, special issue, 37-4.
- JENSEN Leif, CHITOSE Yoshimi , 1996, « Today's second generation : evidence from the 1990 census », in Portes Alejandro (ed.) *The new second generation*, New York, Russell Sage Foundation, pp.82-107.
- JOURNAL OF POPULATION ECONOMICS, 2003, *Symposium on "second generation immigrants and the transition to ethnic minorities*, 16-4.
- LAINÉ Frédéric, OKBA Mahrez, 2005, « Jeunes de parents immigrés : de l'école au métier », *Travail et emploi*, n°103, p.79-93.
- LALONDE Robert J., TOPEL Robert H. , "Economic Impact of International Migration and the Economic Performance of Migrants," M. R. Rosenzweig and O. Stark, *Handbook of population and family economics*. Handbooks in Economics, vol. 14. Amsterdam; New York and Oxford: Elsevier Science North-Holland, 1997, pp. 799-850.
- MEURS Dominique, PAILHE Ariane , SIMON Patrick , 2005, Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ?, in Lefèvre Cécile, Filhon Alexandra eds., *Histoires de familles, histoires familiales*, INED, pp 461-482
- MAURIN Eric, 1991, « Les étrangers : une main d'œuvre à part ? », *Economie et Statistique*, n°242, p.39-50.
- MERCKLING Odile, 1998, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, Paris, L'Harmattan.
- Tariq Modood, Berthoud Richard , Lakey Jane , Nazroo James , Smith Patten , Virdee Satnam, Beishon Sharon , 1997, *Ethnic minorities in Britain : Diversity and disadvantage*, Londres, Policy Institute.
- PERES Hubert, 2004, « L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée », *Migrations Etudes*, n°122.
- PERLMANN Joel, WALDINGER Roger , 1997, « Second Generation decline ? Immigrant children past and present – a reconsideration », *International Migration Review*, 31-4, p.893-922.
- PICHE Victor, RENAUD Jean, GRINGRAS Lucie, 2002, « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale », *Population*, 57-1, p.63-90.
- PORTES Alejandro (Ed.), 1996, *The new second generation*, New York, Russell Sage Foundation, 1996.
- PORTES Alejandro, RUMBAUT Ruben , 2001, *Legacies : the story of the immigrant second generation*, Berkeley, University of California Press et New York, Russell Sage Foundation;
- PORTES Alejandro, ZHOU Min , 1993, « The new second generation : segmented assimilation and its variants », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530, p.74-96.

- RICHARD Jean-Luc, 2004, *Partir ou rester ? Destinées des jeunes issus de l'immigration*, Paris, PUF.
- ROOTH Dan-Olof, EKBERG Jan , 2003 « Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition », *Journal of Population Economics*, 16, p.787-814.
- SAYAD Abdelmalek, 1979, "Qu'est-ce qu'un immigré ?", *Peuples méditerranéens*, n°7, p.3-23.
- SILBERMAN Roxane, FOURNIER Irène , 1999, « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation emploi*, n° 65.
- SIMON Patrick, 1997, « La statistique des origines. Race et ethnicité dans les recensements aux Etats-Unis, Canada et Grande Bretagne », *Sociétés Contemporaines*, n°26, p.11-44.
- SIMON Patrick, 2003, «France and the unknown second generation», *International Immigration Review*, 37-4, winter 2003, p.1091-1119.
- SIMON Patrick, 2004, *Comparative study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, the United Kingdom and the Netherlands*, Rapport à la commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Droits fondamentaux et antidiscrimination, Luxembourg,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04_en.pdf
- SOLON Gary, 1999, "Intergenerational mobility in the labor market", in *Handbook of Labor Economics*, Vol 3A., Orey Ashenfelter and David Card (Ed.), Amsterdam, Elsevier Sciences, p.1761-1800.
- TANAY Alice, AUDIRAC Pierre-Alain, 2000, « Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées », *Premières Synthèses*, DARES, n°46-1, novembre.
- VERSINI Dominique, 2004, *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, rapport présenté à Monsieur Renaud Dutreil, Minsitre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, décembre.
- ZHOU Min, 2001, « Progress, decline, stagnation ? The new second generation comes of age », in *Strangers at the Gates. New immigrants in Urban America*, Waldinger Roger (Ed.), Berkeley, University of California Press, p.272-307.

Tableau 1 - Position sur le marché du travail selon le sexe et les « générations » (18-40 ans)

	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>		
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité
Immigres	78,5	19,2	2,3	48,2	20,7	31,1
G 1,5	77,9	19,8	2,3	61,6	22,2	16,2
G 2	78,0	20,0	2,0	67,2	20,6	12,2
G 2 mixte	85,4	13,5	1,1	71,6	16,0	12,4
G 3 et +	88,3	10,1	1,6	74,3	13,5	12,2
Ensemble	86,7	11,7	1,6	71,6	14,8	13,6

Champ : population de 18 à 40 ans

Pondération : poids m5

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Tableau 2 - Position sur le marché du travail selon le pays d'origine des immigrés

	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>		
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité
Italie Espagne	88,7	10,7	0,7	68,2	13,8	17,9
Portugal	88,9	9,8	1,3	73,0	10,2	16,9
Algérie	67,0	29,6	3,5	41,7	30,5	27,7
Maroc Tunisie	73,4	24,6	1,9	36,8	26,1	37,1
Afrique Sub-Saharienne	71,3	26,7	2,0	48,0	30,7	21,4
Turquie	72,8	24,9	2,3	22,6	18,7	58,8
Asie du Sud-Est	80,6	16,0	3,4	56,0	21,0	23,0
Natifs	88,3	10,1	1,6	74,3	13,5	12,2

Champ : ensemble de la population immigrée âgée de 18 à 40 ans

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Tableau 3 - Position sur le marché du travail des « secondes générations » selon le pays de naissance des parents

	<i>Hommes</i>			<i>Femmes</i>		
	Emploi	Chômage	Inactivité	Emploi	Chômage	Inactivité
Italie Espagne	88,7	10,3	1,1	75,2	13,5	11,3
Portugal	83,8	14,3	1,9	74,7	16,0	9,4
Algérie	74,8	23,2	2,0	64,6	22,3	13,1
Maroc Tunisie	79,0	19,4	1,6	66,4	21,7	11,9
Afrique Sub-Saharienne	78,1	19,2	2,6	71,4	18,8	9,8
Turquie	74,4	21,2	4,4	39,4	29,4	31,2
Asie	76,0	22,7	1,3	75,9	11,6	12,6
Natifs	88,3	10,1	1,6	74,3	13,5	12,2

Champ : population de 18 à 40 ans

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Tableau 4 - Probabilité relative de la position sur le marché du travail selon les générations d'appartenance

	Probit Hommes, 18 à 40 ans, Risque relatif chômage/actif occupé		Multinomial logit Femmes, 18 à 40 ans Risque relatif chômage / active occupée Risque relatif inactivité /active occupée			
	Odds- ratio	T de student	Odds- ratio	T de student	Odds- ratio	T de student
Immigrés	2,722***	15,67	2,269***	16,80	2,487***	19,34
Génération 1,5	1,804***	6,50	1,433***	5,09	1,294***	3,25
Génération 2	1,595***	8,30	1,35***	7,15	1,108**	2,00
Génération 2 mixte	1,236***	3,84	1,154***	3,60	1,161***	3,33
G 3 et +	1,000		1,000		1,000	
Observations	50976		77668			

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Champ : population active de 18-40 ans , en cours de formation exclue.

Référence : GEN 3 et plus, sans diplôme, en province, ne vit pas en couple, sans enfant de moins de 3 ans, père ouvrier ou employé et mère inactive

* p < 0,01 ; ** p < 0,005 ; p < 0,001

Tableau 5 – Probabilité relative de la position sur le marché du travail selon l'origine des différentes générations

	Probit Hommes, 18 à 40 ans, Risque relatif chômage/actif occupé		Multinomial logit Femmes, 18 à 40 ans Risque relatif chômage / active occupée Risque relatif inactivité /active occupée			
	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student
Italie Espagne	1,077	0,33	1,127	0,77	1,441**	2,54
Portugal	0,937	-0,41	0,666***	-3,47	0,962	-0,4
Algérie	4,530***	12,53	3,122***	10,82	2,411***	7,45
Maroc Tunisie	2,856***	9,7	2,990***	11,39	3,037***	11,19
Afrique Sub-Saharienne	4,512***	9,62	3,242***	11,33	1,080	0,58
Turquie	3,250***	7,6	2,213***	4,6	4,821***	10,66
Asie	1,962***	3,94	2,456***	6,93	2,264***	5,97
Autres	1,833***	4,11	1,766***	6,12	3,335***	14,92
G2 Italie Espagne	0,933	-0,82	0,992	-0,14	1,013	0,21
G2 Portugal	1,120	0,82	0,924	-0,78	0,872	-1,06
G2 Algérie	2,053***	10,84	1,552***	8,51	1,172**	2,41
G2 Maroc Tunisie	1,590***	4,61	1,456***	4,92	1,254**	2,34
G2 Afrique Sub-Saharienne	1,711***	2,6	1,294*	1,68	1,079	0,38
G2 Turquie	1,773	1,5	2,202***	2,79	3,346***	3,99
G2 Asie	2,270***	3,57	0,778	-1,05	1,197	0,77
G2 Autres	1,092	0,95	1,240***	3,44	1,271***	3,54
G 3 et +	1,000		1,000		1,000	
Observations	50976		77668			

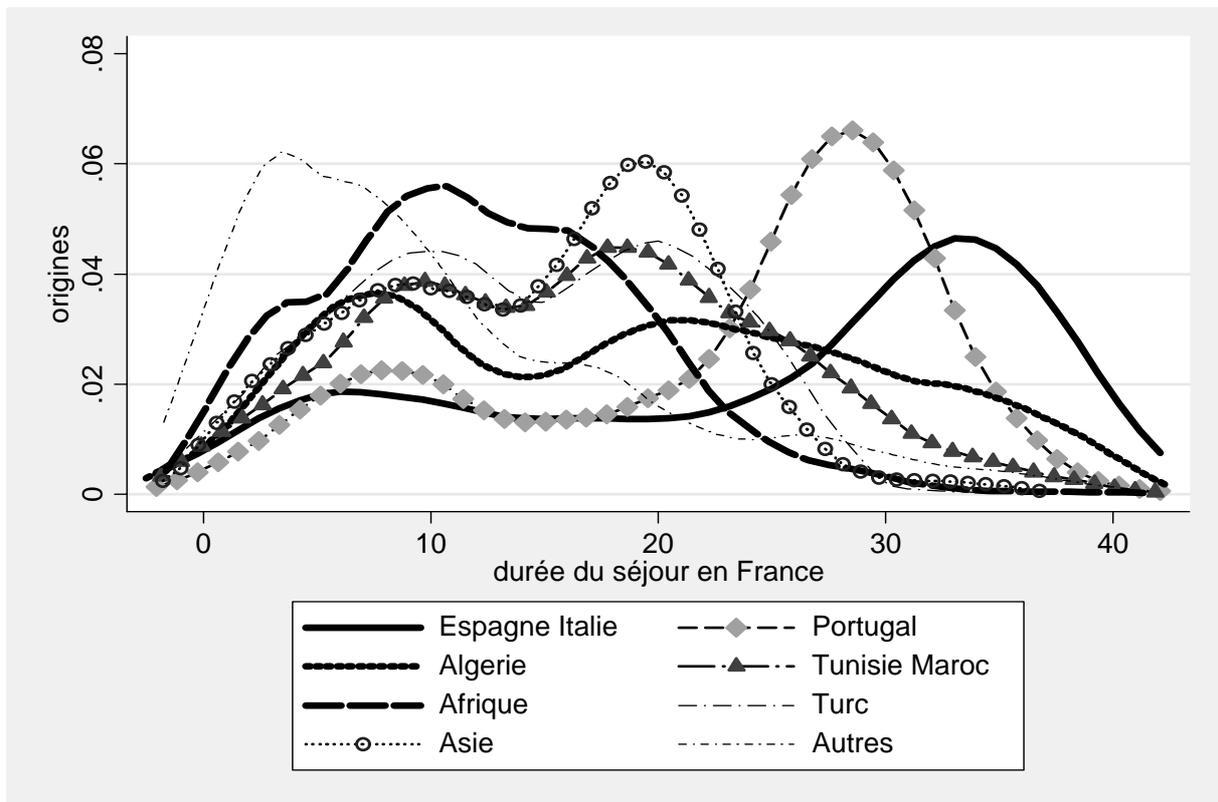
Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Champ : population active de 18-40 ans , en cours de formation exclue.

Référence : GEN 3 et plus, sans diplôme, en province, ne vit pas en couple, sans enfant de moins de 3 ans, père ouvrier ou employé et mère inactive

* p < 0,01 ; ** p < 0,005 ; p < 0,001

Graphique 1 a. Durée écoulée depuis l'arrivée en France selon l'origine (ensemble des immigrants)



Graphique 1 b. Durée écoulée depuis l'arrivée en France selon l'origine (immigrés arrivés après l'âge de 10ans)

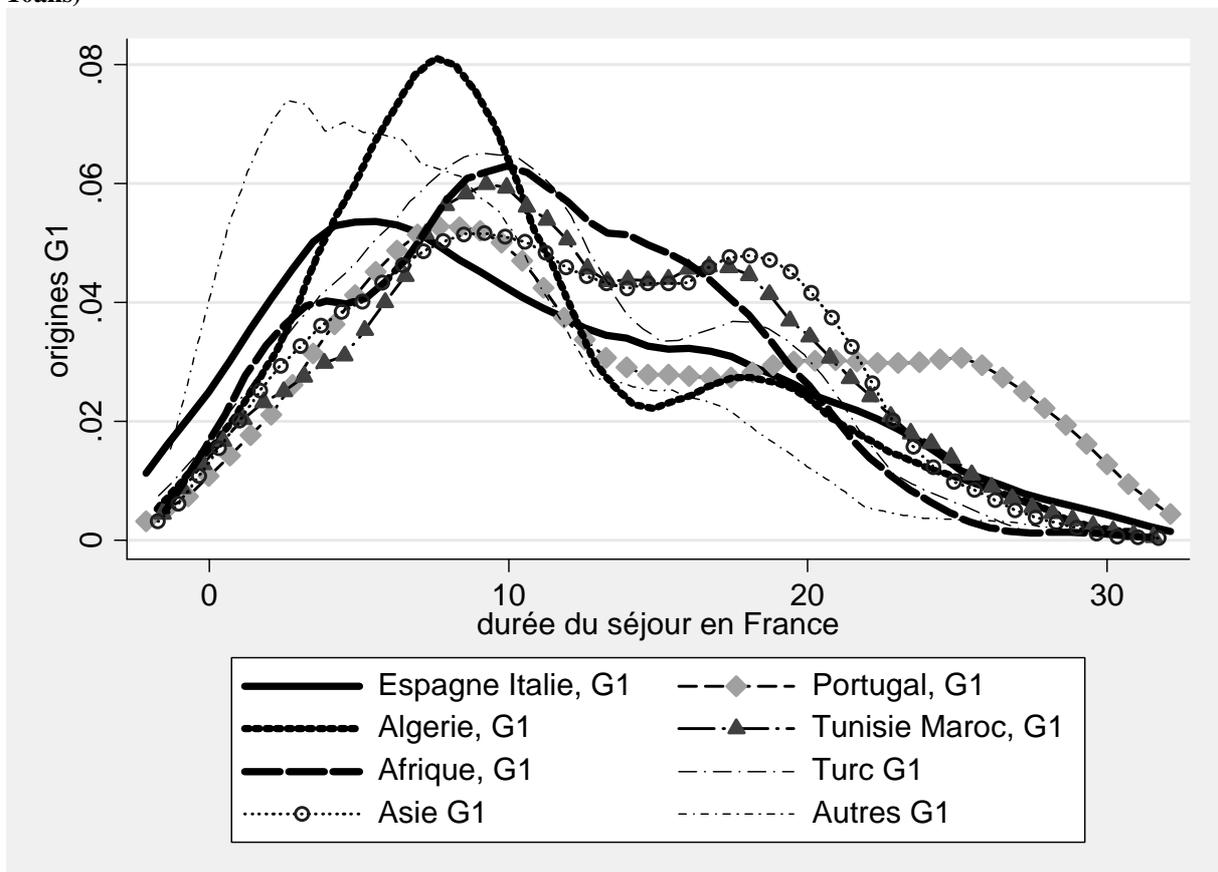


Tableau 6. Proportion d'immigrés ayant la nationalité française par origine

	G1	G1,5
Italie Espagne	13,4	50,1
Portugal	9,0	34,5
Algérie	25,4	42,1
Maroc Tunisie	24,0	41,0
Afrique Sub-Saharienne	29,9	64,6
Turquie	8,1	19,6
Asie du Sud-Est	39,5	76,6
Autres	21,0	57,9
Total	23,0	44,3

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Pondération : poids_{m5}

Champ : immigré de 18-40ans, en cours de formation exclue.

Tableau 7-Probabilité relative de la position sur le marché du travail selon l'origine dans l'ensemble des immigrés arrivés après l'âge de 10 ans

	Probit Hommes, 18 à 40 ans, Risque relatif chômage/actif occupé		Multinomial logit Femmes, 18 à 40 ans Risque relatif chômage / active occupée			
	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student	Risque relatif inactivité /active occupée	
					Odds-ratio	T de student
Italie Espagne	1,300	0,64	0,798	-0,76	0,622*	-1,81
Portugal	0,759	-0,76	0,344***	-4,13	0,462***	-4,16
Algérie	4,280***	5,46	3,489***	5,99	1,540**	2,14
Maroc Tunisie	2,643***	3,88	2,618***	4,95	2,194***	4,60
Afrique Sub-Saharienne	3,353***	4,60	2,621***	5,68	0,683**	-2,19
Turquie	3,346***	4,03	2,556***	2,89	5,054***	6,17
Asie du Sud-Est	2,370***	2,99	2,017***	3,49	1,332	1,55
Ref : Autres	1,000		1,000		1,000	
Durée séjour en France	0,944***	-4,17	0,983	-1,58	0,932***	-7,15
Nationalité française	1,170	0,91	0,805*	-1,65	0,623***	-3,74
Observations	1 550		2869			

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Champ : population active de 18-40ans, en cours de formation exclue.

Référence : GEN 1, origine : autres, sans diplôme, en province, ne vit pas en couple, sans enfant de moins de 3 ans, père ouvrier ou employé et mère inactive

* p < 0,01 ; ** p < 0,005 ; p < 0,001

Tableau 8 – Proportion de salariés en emploi non stable selon les différentes « générations » (18-40 ans)

	<i>Hommes</i>				<i>Femmes</i>			
	Intérimaire	emploi aidé	CDD	Total emploi non stable	Intérimaire	emploi aidé	CDD	Total emploi non stable
Immigres	4,0	1,8	15,2	19,4	1,3	5,4	18,2	23,2
G 1,5	7,0	3,0	11,5	22,5	1,7	5,2	14,0	22,9
G 2	5,2	3,9	11,6	21,0	2,1	6,3	13,3	22,9
G 2 mixte	3,7	3,0	10,9	19,2	1,5	5,0	14,5	22,2
G 3 et +	3,6	2,1	9,5	16,3	1,7	4,0	12,5	18,9
Total	3,8	2,3	10,0	17,1	1,7	4,3	13,0	19,6

Champ : population de 18 à 40 ans, actifs occupés

Pondération : poids5

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Tableau 9 – Proportion de salariés en emploi non stable selon l'origine des différentes générations

	<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>	
	Immigrés	Secondes générations	Immigrés	Secondes générations
Italie Esp	12,9	14,2	15,2	16,8
Portugal	10,9	23,0	12,1	24,8
Algérie	24,0	23,1	27,4	24,7
Maroc Tunisie	24,7	24,0	35,7	28,5
Afrique Sub-Saharienne	33,3	28,7	27,6	33,5
Turquie	23,5	34,7	30,4	34,1
Asie	17,8	16,8	18,8	23,4
<i>Natifs</i>	16,3		18,9	

Champ : population de 18 à 40 ans, actifs occupés

Pondération : poids5

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Tableau 10 – Risque relatif d'être en emploi non stable selon les générations d'appartenance (probit)

	Hommes, 18 à 40 ans		Femmes, 18 à 40 ans	
	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student
Immigrés	2,245***	10,00	1,841***	9,26
Génération 1,5	1,443***	3,23	1,243***	2,38
Génération 2	1,248***	3,27	1,095*	1,75
Génération 2 mixte	1,129**	2,09	1,108**	2,32
G 3 et +	1,000		1,000	
Observations	36738		52097	

Source : INED-INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999.

Champ salariés de 18-40ans.

Référence : natif, sans diplôme, célibataire, sans enfant de moins de 3 ans, vivant en province, travaillant dans le secteur privé, dans l'industrie, de père ouvrier ou employé et de mère inactive.

* p < 0,01 ; ** p < 0,005 ; p < 0,001

Tableau 11 – Probabilité relative d’être en emploi non stable selon l’origine des différentes générations (probit)

	Hommes, 18 à 40 ans		Femmes, 18 à 40 ans	
	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student
Italie Espagne	1,435	1,43	1,082	0,42
Portugal	1,371*	1,71	0,950	-0,40
Algérie	1,917***	3,80	1,799***	3,72
Maroc Tunisie	2,404***	6,33	2,267***	5,76
Afrique Sub-Saharienne	3,638***	6,49	2,774***	6,82
Turquie	1,951***	2,69	1,003	0,01
Asie du Sud-Est	1,610**	2,36	1,588***	2,45
Autres	1,713***	3,47	1,837***	5,87
G2 Italie Espagne	1,127	1,38	1,002	0,03
G2 Portugal	0,948	-0,36	0,853	-1,47
G2 Algérie	1,394***	4,05	1,223***	3,12
G2 Maroc Tunisie	1,068	0,55	1,235***	2,29
G2 Afrique Sub-Saharienne	1,439*	1,64	1,772***	3,54
G2 Turquie	1,112	0,20	0,860	-0,35
G2 Asie du Sud-Est	0,914	-0,29	1,301	1,24
G2 Autres	1,151	1,51	1,046	0,62
G 3 et +	1,000		1,000	
Observations	36738		52097	

Source : INED-INSEE, Enquête Etude de l’Histoire Familiale, 1999.

Champ salariés de 18-40ans.

Référence : natif, sans diplôme, célibataire, sans enfant de moins de 3 ans, vivant en province, ouvrier, travaillant dans le secteur privé, dans l’industrie, de père ouvrier ou employé et de mère inactive.

* p < 0,01 ; ** p < 0,005 ; p < 0,001

Tableau 12 – Proportion de salariés dans la fonction publique selon les différentes « générations » (18-40 ans)

	Immigrés	G 1,5	G2	G 2 mixte	G3	Total
<i>Hommes</i>						
Fonction publique	9,6	8,3	14,8	18,8	16,7	16,2
Fonction publique d'état	4,6	3,6	8,0	11,7	10,0	9,6
<i>Nationalité française</i>						
Fonction publique	17,4	14,4	16,0	18,8	16,7	16,8
Fonction publique d'état	9,0	6,1	8,7	11,7	10,0	10,0
Fonctionnaires titulaires	3,6	7,3	7,4	11,7	11,2	10,9
<i>Femmes</i>						
Fonction publique	14,6	18,8	25,6	27,8	28,3	27,3
Fonction publique d'état	5,7	7,0	10,5	11,9	12,4	11,8
<i>Nationalité française</i>						
Fonction publique	18,7	23,5	26,0	27,8	28,3	28,0
Fonction publique d'état	6,7	9,1	10,6	11,9	12,4	12,1
Fonctionnaires titulaires	5,9	11,1	13,9	16,0	17,8	17,2

Source : INED-INSEE, Enquête Etude de l’Histoire Familiale, 1999.

Champ salariés de 18-40ans.

Pondération : poids_{m5}

Tableau 13 – Conditions d’emploi des salariés de la fonction publique selon les différentes « générations » (18-40 ans, nationalité française)

	<i>Immigrés</i>	<i>G 1,5</i>	<i>G2</i>	<i>G 2 mixte</i>	<i>G3</i>	Total
<i>Hommes</i>						
emplois aidés	4,6	17,6	13,1	6,2	6,0	6,5
CDD	38,6	20,8	21,4	16,9	12,8	14,0
titulaires/CDI	50,5	61,6	62,3	74,3	78,5	76,8
<i>Femmes</i>						
emplois aidés	16,1	13,0	12,4	9,9	7,3	7,9
CDD	23,6	16,5	15,7	16,9	13,2	13,7
titulaires/CDI	54,6	67,3	69,0	71,6	77,4	76,2

Tableau 14 – Risque relatif d’être salarié de la fonction publique et fonctionnaire titulaire selon les générations d’appartenance (probit)

	<i>Risque relatif salarié de la fonction publique/autre salarié</i>								<i>Risque relatif fonctionnaire/autre salarié</i>			
	Hommes		Femmes		Hommes français		Femmes françaises		Hommes français		Femmes françaises	
	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student
Immigres	0,528***	-6,97	0,482***	-10,43	0,831	-1,31	0,580***	-4,74	0,227***	-6,13	0,255***	-7,58
G 1,5	0,520***	-4,59	0,643***	-4,92	0,778	-1,40	0,766***	-2,44	0,609**	-2,20	0,574***	-3,84
G 2	0,890*	-1,71	0,949	-1,13	0,933	-1,00	0,953	-1,04	0,654***	-4,64	0,821***	-3,31
G 2 mixte	1,010	0,20	0,957	-1,15	1,009	0,17	0,958	-1,12	1,008	0,14	0,881***	-2,68
G 3 et +	1,000		1,000		1,000		1,000		1,000		1,000	
N	41007		52904		39313		51236		39313		51236	

Source : INED-INSEE, Enquête Etude de l’Histoire Familiale, 1999.

Champ salariés de 18-40ans.

Référence : natif, sans diplôme, célibataire, sans enfant de moins de 3 ans, vivant en province, ouvrier, de père ouvrier ou employé et de mère inactive.

* p < 0,01 ; ** p < 0,005 ; p < 0,001

Tableau 15 – Risque relatif d’être fonctionnaire titulaire selon l’origine des différentes générations (probit)

	Hommes français		Femmes françaises	
	Odds-ratio	T de student	Odds-ratio	T de student
Italie Espagne	0,370**	-2,08	0,726	-1,25
Portugal	0,231***	-2,43	0,459***	-3,30
Algérie	0,351***	-2,57	0,469***	-2,18
Maroc Tunisie	0,792	-0,83	0,221***	-3,80
Afrique Sub-Saharienne	0,278**	-2,39	0,295***	-3,06
Turquie	0,405	-0,85	0,329	-1,06
Asie du Sud-Est	0,146***	-3,24	0,171***	-3,80
Autres	0,175***	-2,90	0,411***	-3,84
G2 Italie Espagne	0,793***	-2,45	0,786***	-3,62
G2 Portugal	0,595*	-1,87	0,778	-1,56
G2 Algérie	0,937	-0,67	0,990	-0,14
G2 Maroc Tunisie	1,033	0,24	0,963	-0,36
G2 Afrique Sub-Saharienne	0,871	-0,49	0,607**	-2,15
G2 Turquie			2,769	1,63
G2 Asie du Sud-Est	1,382	1,17	0,903	-0,42
G2 Autres	0,857	-1,53	0,804**	-2,80
G 3 et +	1,000		1,000	
Observations	39313		51236	

Source : INED-INSEE, Enquête Etude de l’Histoire Familiale, 1999.

champ salariés de 18-40ans.

Référence : natif, sans diplôme, célibataire, sans enfant de moins de 3 ans, vivant en province, ouvrier, de père ouvrier ou employé et de mère inactive.

Tableau 16 - Indice de ségrégation selon le pays de naissance pour les immigrés

	<i>immigrés/ non immigrés</i>	<i>Immigrés italien et espagnols/ non immigrés</i>	<i>Immigrés portugais/ non immigrés</i>	<i>Immigrés algériens /non immigrés</i>	<i>Immigrés marocains tunisiens/ non immigrés</i>	<i>Immigrés africains/ non immigrés</i>	<i>Immigrés turcs/ non immigrés</i>	<i>Immigrés asiatiques /non immigrés</i>	<i>Autres immigrés/non immigrés</i>
Hommes	21,0	34,4	39,2	33,6	29,4	38,1	55,1	40,0	34,5
Femmes	24,8	26,9	41,2	32,2	29,1	45,2	43,7	34,4	28,2

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999. Calcul des auteurs à partir de la classification professionnelle ISCO à 3 degrés.

Tableau 17 - Indice de ségrégation selon l'origine des parents pour les secondes générations

	<i>G2/ G3+</i>	<i>G2 Italie et Espagne/ G3+</i>	<i>G2 Portugal/ G3+</i>	<i>G2 Algérie / G3+</i>	<i>G2 Maroc / G3+</i>	<i>G2 Afrique / G3+</i>	<i>G2 Turquie / G3+</i>	<i>G2 Asie / G3+</i>	<i>Autres G2/G3+</i>
Hommes	9,7	14,7	27,1	16,8	18,5	40,4	62,0	39,6	13,9
Femmes	8,2	9,3	25,1	11,3	15,2	25,5	48,2	26,5	11,0

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999. Calcul des auteurs à partir de la classification professionnelle ISCO à 3 degrés.

Tableau 18 - Indice de ségrégation entre groupes d'origine pour les immigrés et les secondes générations

	<i>Immigrés portugais/ immigrés marocains</i>	<i>Immigrés algériens /immigrés italien et espagnols</i>	<i>Immigrés algériens/ immigrés portugais</i>	<i>Immigrés turcs/ immigrés portugais</i>	<i>G2 Algérie / G2 Italie et Espagne</i>	<i>G2 Maroc / G2 Portugal</i>	<i>G2 Algérie / G2 Portugal</i>	<i>G2 Turquie / G2 Portugal</i>
Hommes	45,0	39,0	45,4	54,8	19,7	32,3	30,9	56,8
Femmes	30,0	33,2	29,7	41,4	11,7	26,8	24,3	45,4

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999. Calcul des auteurs à partir de la classification professionnelle ISCO à 3 degrés.

Tableau 19 - Indice de ségrégation selon le secteur

	<i>immigrés/ non immigrés</i>	<i>G2/ G3+</i>
Fonction publique		
Hommes	36,2	13,1
Femmes	25,6	8,4
Fonctionnaires		
Hommes	45,1	15,0
Femmes	32,3	9,0
Privé		
Hommes	20,2	10,3
Femmes	25,3	8,3

Source : INSEE, Enquête Etude de l'Histoire Familiale, 1999. Calcul des auteurs à partir de la classification professionnelle ISCO à 3 degrés.