

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION AFRICAINE

Sabina Issehnane¹

Résumé

En France, les jeunes issus de l'immigration connaissent un taux de chômage plus élevé que les autres jeunes. La plupart d'entre eux accumulent un certain nombre de handicaps. L'étude vise à identifier si ces jeunes de parents immigrés souffrent d'une insertion sur le marché du travail plus difficile que les jeunes de parents français, toutes choses égales par ailleurs. L'objectif est d'identifier, à caractéristiques sociodémographiques comparables, la part liée aux discriminations. Nous exploitons pour cette étude l'enquête « Génération 2001 » du Céreq. Nous évaluons l'impact d'être un jeune issu de l'immigration africaine sur l'accès à l'emploi grâce aux modèles de durée. Les jeunes issus de l'immigration maghrébine et d'Afrique subsaharienne restent encore très marqués par l'échec scolaire et sont souvent issus de milieux sociaux défavorisés. Les caractéristiques individuelles de ces jeunes influent sur leurs trajectoires professionnelles. De plus, en contrôlant des variables individuelles, on constate qu'il persiste un effet propre lié à l'origine. Notre étude conclue en effet, qu'en France, les jeunes issus de l'immigration africaine souffrent d'une insertion professionnelle plus difficile que les jeunes dont les parents sont nés en France, comme le montre les durées d'accès à un premier emploi stable. Cette étude confirme l'existence de discrimination liée à l'origine, au delà des autres caractéristiques individuelles de ces jeunes.

Classification JEL : J71, J15, C13, J31.

Mots-clés : discrimination, insertion des jeunes, méthode d'évaluation.

1. Introduction

Les jeunes français issus de l'immigration postcoloniale, autrement dit dont les parents sont des immigrés issus des anciennes colonies françaises (Afrique du Nord et subsaharienne) sont souvent accusés de nombreux maux par les médias et les politiques français. Ce qui contribue à véhiculer un certain nombre de stéréotypes négatifs envers cette population, qui souffrent déjà de nombreux handicaps : origines sociales défavorisées, faiblement diplômés, résidant dans des quartiers ségrégués, insertion professionnelle difficile. Ils connaissent un taux de chômage plus élevé que les autres jeunes. Trois ans après l'entrée dans la vie active, ce taux reste plus de deux fois supérieur au taux de chômage des jeunes dont les deux parents sont nés en France². Il est question de déterminer si, au-delà des caractéristiques individuelles, il persiste un effet propre de l'origine géographique dans l'accès à l'emploi. Autrement dit, l'objectif est d'identifier la part liée aux discriminations. L'étude vise à déterminer si ces jeunes de parents immigrés souffrent d'une insertion sur le marché du travail plus difficile que les jeunes des parents français, toutes choses égales par ailleurs. La notion de discrimination, en économie, désigne le fait qu'un individu, par ailleurs identique, est traité différemment d'une autre personne, en raison d'une caractéristique visible particulière

¹ CEPN (Université Paris 13) et Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), « Le Descartes I », 29 promenade Michel Simon, 93 166 Noisy-Le-Grand Cedex ; tel. : 01.45.92.69.65 ; sabina.issehnane@mail.enpc.fr

² Trois ans après être sortis de formation initiale, le taux de chômage des jeunes issus de l'immigration africaine est de 38% en 2004, tandis que celui des jeunes de parents français est de 14%.

(origine ethnique, sexe) et qui n'a pas elle-même d'effet direct sur la productivité (HECKMAN, 1998).

Dans l'analyse de la discrimination dans l'emploi, deux corpus théoriques se distinguent en économie. Le premier courant considère la discrimination en termes de goût. Ce courant est développé par BECKER (1957), premier économiste à développer une analyse explicite de la discrimination. Cette discrimination intentionnelle repose sur les jugements négatifs que les acteurs portent sur les caractéristiques de certains groupes souvent en minorité. Ces *à priori* négatifs contribueraient ainsi à former des « préférences discriminatoires » exogènes. Les préférences discriminatoires s'expriment au moment de l'embauche par le refus de l'employeur de recruter les individus provenant de certaines minorités. La discrimination par goût émane de l'employeur. Cependant, elle trouve son origine également dans les préjugés des travailleurs et des consommateurs (ou clients). Les employés peuvent désirer ne pas travailler avec des individus issus de minorités, notamment comme supérieurs hiérarchiques. Les consommateurs ou les clients peuvent désirer que certains individus ne les servent pas par exemple. L'employeur peut avoir alors comme objectif de maintenir la stabilité interne de son entreprise ou d'éviter de perdre sa clientèle. Ces pratiques conduisent à une ségrégation de ce groupe sur le marché du travail. La discrimination va générer un coût pour l'entreprise. La théorie de Becker considère la discrimination comme un phénomène transitoire sur le marché du travail (GARNER-MOYER, 2004). Cependant, la réalité montre la pérennisation des pratiques discriminatoires.

Le second courant d'analyse de la discrimination, développé par PHELPS (1972), puis ARROW (1972) et d'autres, parle de discrimination statistique. Ce courant considère que la discrimination réside dans les croyances des acteurs à l'égard de certaines minorités, en raison de l'incertitude et de l'incomplétude de l'information dans laquelle ils se trouvent en situation d'embauche. En situation d'information imparfaite, les employeurs développent des croyances qui vont les conduire à discriminer à l'embauche. Dans une situation d'information parfaite, les employeurs connaîtraient parfaitement la productivité des candidats lors du recrutement, si bien qu'ils n'auraient aucun intérêt à discriminer, car leur choix se basera avant tout sur le critère de productivité. L'employeur va fonder sa sélection lors du recrutement sur la base de caractéristiques visibles, c'est-à-dire la couleur de la peau, la religion ou l'orientation sexuelle. Cette méthode permet de sélectionner les candidats de façon économique. La discrimination va résider dans un jugement statistique à travers lequel les employeurs projettent sur les individus certaines caractéristiques de groupe.

Depuis les années 90, les travaux empiriques français ont émergé sur la question de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration (FOURNIER ET SILBERMAN, 1999 ; SILBERMAN, 2002 ; FRICKEY ET PRIMON, 2002 ; DUPRAY ET MOULLET, 2004 ; BOUHAMDY ET GIRET, 2005). Ces travaux montrent que les enfants d'immigrés sont victimes d'une discrimination sur le marché du travail. Il existe des disparités d'accès aux emplois et de rémunérations entre jeunes issus de l'immigration et jeunes d'origine française. Cependant, les travaux français montrent que c'est davantage le cas pour l'accès à l'emploi que pour les rémunérations. La pénalité ethnique existe principalement à l'embauche, soit dans la phase de recrutement du jeune issu de l'immigration, et dans un degré moindre dans les rémunérations perçues (DUPRAY ET MOULLET, 2004). A partir d'une cohorte de jeunes quittant l'enseignement secondaire en 1994, BOUHAMDY ET GIRET (2005) montrent que les jeunes issus de l'immigration connaissent une probabilité plus faible d'accéder à un emploi. Leur faible niveau de formation explique en grande partie ce résultat. Ils possèdent toutefois des salaires supérieurs à leurs homologues d'origine française, car ils sont sur-sélectionnés au moment du recrutement (BOUHAMDY ET GIRET, 2005). Les jeunes issus de l'immigration ne forment pas un groupe homogène. Les enfants d'immigrés maghrébins cumulent plus de difficultés que les jeunes originaires de l'Union Européenne. (SILBERMAN ET FOURNIER, 1999).

Nous n'aborderons pas ici la « prédiscrimination », autrement dit la discrimination qui peut avoir lieu avant l'entrée sur le marché du travail, notamment au sein du système éducation. En effet, les trajectoires scolaires de ces jeunes peuvent être affectées notamment par des orientations plus ou moins subies. Nous considérons dans cette évaluation les dotations en capital humain des individus comme données. Nous cherchons à estimer les comportements discriminatoires qui affectent les jeunes issus de l'immigration au moment de leur entrée dans la vie active. On s'interroge sur l'existence d'un effet propre qui affecte l'accès à l'emploi des jeunes nés en France dont les parents sont immigrés. L'étude consiste en une analyse de l'effet d'être un jeune issu de l'immigration sur l'accès à l'emploi. Dans une première étape, il s'agit de présenter la population étudiée, afin de mettre en évidence les caractéristiques sociodémographiques des jeunes issus de l'immigration. Dans une seconde étape, il s'agit de montrer que l'origine est un facteur discriminant sur le marché du travail, et qu'il est susceptible d'exister une discrimination à l'embauche. Nous évaluons, dans cette étape, l'impact d'être un jeune de parents immigrés sur l'accès à un emploi stable grâce aux modèles de durée.

2. Le profil des jeunes issus de l'immigration maghrébine

2.1. Les données

Nous exploitons l'Enquête « Génération » 2001 du Céreq³, qui nous permet, d'une part, d'identifier les jeunes selon le pays de naissance de leurs parents, et d'autre part, de connaître le parcours de ces jeunes trois ans après être sortis de formation initiale. C'est une enquête longitudinale sur les premières années de vie active des jeunes sortis de formation initiale en 2001. Elle s'appuie sur un calendrier décrivant mois par mois la situation des jeunes. Elle permet d'analyser les trajectoires d'entrée dans la vie active et les transitions de la formation vers l'emploi. Cette enquête a l'avantage de rassembler diverses données sur les individus : caractéristiques sociodémographiques, parcours professionnels, informations à caractère subjectif telle que le sentiment de discrimination ou de satisfaction professionnelle.

L'enquête Génération nous fournit, pour chaque jeune sorti de formation initiale en 2001, des indications sur le pays de naissance du père et de la mère, la nationalité des parents (français de naissance, français par acquisition, étrangère, double nationalité), ainsi que le pays de naissance du jeune. Nous limitons notre champ d'étude aux jeunes nés en France dont les deux parents sont immigrés originaires d'Afrique (Maghreb et Afrique subsaharienne). Afin d'éviter d'inclure les enfants de rapatriés d'Afrique du Nord, nous n'incluons pas les jeunes dont les parents sont certes nés à l'étranger mais de nationalité française de naissance. Nous incluons cependant ceux dont les parents ont acquis la nationalité française par naturalisation (français par acquisition), ainsi que ceux dont les parents sont de nationalité étrangère ou ont la double nationalité. Nous excluons également les jeunes qui sont nés à l'étranger, afin de ne pas inclure les jeunes arrivés en France afin de faire des études supérieures et qui s'y sont installés. Par ce critère, nous ne retenons pas également les jeunes qui ont pu arriver tardivement en France avec leurs parents et qui possède des retards dans la compréhension de la langue française et de ce fait au sein du système scolaire français (cas des élèves en classe d'intégration). Le but de cette démarche est de diminuer l'hétérogénéité de la population étudiée, afin d'obtenir le groupe le plus homogène qui soit. Au final, notre échantillon étudié comprend les jeunes sortis du système éducatif en 2001, nés en France dont les deux parents sont nés en Afrique et qui n'ont pas la nationalité française de naissance. Nous appellerons cette population tout au long de cet article : « jeunes issus de l'immigration africaine », « jeunes dont les parents sont originaires d'Afrique », ou tout simplement « seconde génération ». Nous distinguons les jeunes issus de l'immigration maghrébine de ceux dont les parents sont originaires d'Afrique subsaharienne. Le groupe de référence regroupe les

³ Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

jeunes dont les deux parents sont nés en France⁴. Ce groupe représentent 80,22% des jeunes sortis du système éducatif en 2001, soient 611 487 individus. Parmi les jeunes sortis du système éducatif en 2001, les jeunes issus de l'immigration africaine représentent 37 391 individus⁵ sur l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2001, soient 762 307 individus⁶. Ce groupe représente 4,90% de la « Génération 2001 ». Les jeunes issus de l'immigration maghrébine représentent 33 198 individus, soit 4,35% de la « Génération 2001 », tandis que les jeunes aux parents originaires d'Afrique subsaharienne sont sous-représentés et représentent moins de 1% de la « Génération 2001 » avec 4193 individus.

Ils déclarent pour près de la moitié d'entre eux avoir connu des pratiques discriminatoires à leur rencontre dans l'accès à un emploi. En effet, 43,23 % de des jeunes issus de l'immigration africaine déclarent avoir subi au moins une fois une discrimination à l'embauche durant les trois premières années de vie active. 79,55% de ces jeunes ont subi une discrimination relative à leur nom. 52,29% des jeunes issus de l'immigration discriminés l'on été du fait de la couleur de leur peau, 11,98% du fait de leurs origines (comme la religion), et 8,77% de par leur accent. Parmi la seconde génération issus de l'immigration africaine, 21,46% ont connu une période de chômage de plus 18 mois durant leurs trois premières années de vie active. 35,68% ont connu plus de douze mois de chômage durant cette période.

Les jeunes issus de l'immigration africaine connaissent de nombreuses difficultés, avant même d'entrer dans la vie active. Ces caractéristiques affectent leur insertion professionnelle. Il est question ici de présenter les niveaux de formation et l'origine sociale qui déterminent fortement les trajectoires professionnelles des jeunes issus de l'immigration.

2.2. Les caractéristiques sociodémographiques de ces jeunes

⁴ Nous excluons de notre échantillon les jeunes issus de l'immigration non africaine afin d'établir une comparaison entre notre groupe susceptible d'être discriminé et notre groupe de référence. L'échantillon total regroupe au final 648 878 individus (12 101 en non pondéré).

⁵ En non pondéré, l'échantillon étudié représente 492 individus.

⁶ En non pondéré, l'ensemble des jeunes ayant quitté la formation initiale en 2001 représente 13 987 individus.

Tableau 1 : Niveau de formation selon l'origine géographique des jeunes (En %)

Niveaux de formation	Afrique	Maghreb	Afrique subsaharienne	France	G2001
Sans qualification (Niveau 5bis et 6)	14,54	13,14	25,61	6,50	7,62
CAP ou BEP non diplômés, 2de, 1re (Niveau 5)	21,37	21,83	17,72	8,90	9,89
CAP ou BEP (Niveau 5)	13,05	12,89	14,31	18,32	18,09
Bac non diplômé (Niveau 4)	5,60	5,85	3,58	3,86	3,91
Bac pro et techno (Niveau 4+)	7,48	7,05	10,85	12,01	11,46
Bac+1, Bac+2 non diplômés (Niveau 4+)	21,83	22,80	14,17	10,98	11,68
Bac+2 (Niveau 3)	6,62	7,04	3,27	19,22	17,83
2 nd cycle (Niveau 2)	6,95	7,11	5,68	10,18	9,85
3 ^{ème} cycle et écoles (Niveau 1)	2,57	2,28	4,82	10,02	9,66
Total	100	100	100	100	100
N	37 391	33198	4193	611487	762307

Source : CEREQ, Enquête Génération 2001-Interrogation 2004

Champ : Ensemble des jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 2001.

Lecture : Moins de 3% des jeunes issus de l'immigration africaine accède à un diplôme de troisième cycle.

Les jeunes issus de l'immigration africaine connaissent des parcours scolaires plus difficiles que les autres. Nombreux sont ceux qui sont pas ou peu diplômés. Près de 40% d'entre eux sortent du système scolaire sans aucun diplôme. Parmi l'ensemble des jeunes de la Génération 2001, les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif représentent 27 % de l'ensemble de la cohorte. Seuls 13% détiennent un diplôme de CAP ou de BEP. Ces derniers privilégient les filières tertiaires. Parmi la seconde génération issus de l'immigration africaine, 8% détiennent un diplôme de CAP ou BEP tertiaire contre 6% pour la filière industrielle. De même, ils sont 5% à détenir un BAC tertiaire et 2,50% un Bac industriel. Ils sont peu à s'orienter dans une filière par apprentissage. Alors que pour l'ensemble de la cohorte sortis du système éducatif en 2001, ils sont plus de 17% à avoir effectué leur dernière année d'étude en apprentissage ; chez les jeunes issus de l'immigration africaine, ils ne sont que 5%. Ils privilégient en effet les filières générales. Cependant, ils sont peu à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur. Nombreux sont ceux qui échouent en premier cycle universitaire. Au final, moins de 17% des jeunes issus de l'immigration africaine obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur. Moins de 5% d'entre eux possèdent un BTS ou un DUT. Enfin, ils sont seulement 2,5% à détenir un diplôme de troisième cycle ou de grandes écoles, alors que si l'on considère l'ensemble de la cohorte des jeunes sortis de formation initiale en 2001, ils sont près de 10% à détenir ce diplôme de troisième cycle.

A partir de ces résultats, on ne peut que constater les inégalités qui frappent ces jeunes au sein du système scolaire. Ce faible niveau de formation initiale aura une incidence sur le marché du travail. Ce fort taux d'échec scolaire et de faiblement diplômés s'explique notamment par l'origine sociale de ces jeunes.

Tableau 2 : Situation des parents selon l'origine géographique (En %)

	Afrique	Maghreb	Afrique subsaharienne	France
Père travaille	55,06	55,75	49,61	83,77
Père au chômage	10,00	9,18	16,48	2,28
Père retraité	24,52	24,33	26,04	6,28
Mère travaille	26,43	23,89	46,51	68,15
Mère au chômage	5,71	5,53	7,13	2,42
Mère au foyer	64,56	66,86	46,36	23,46

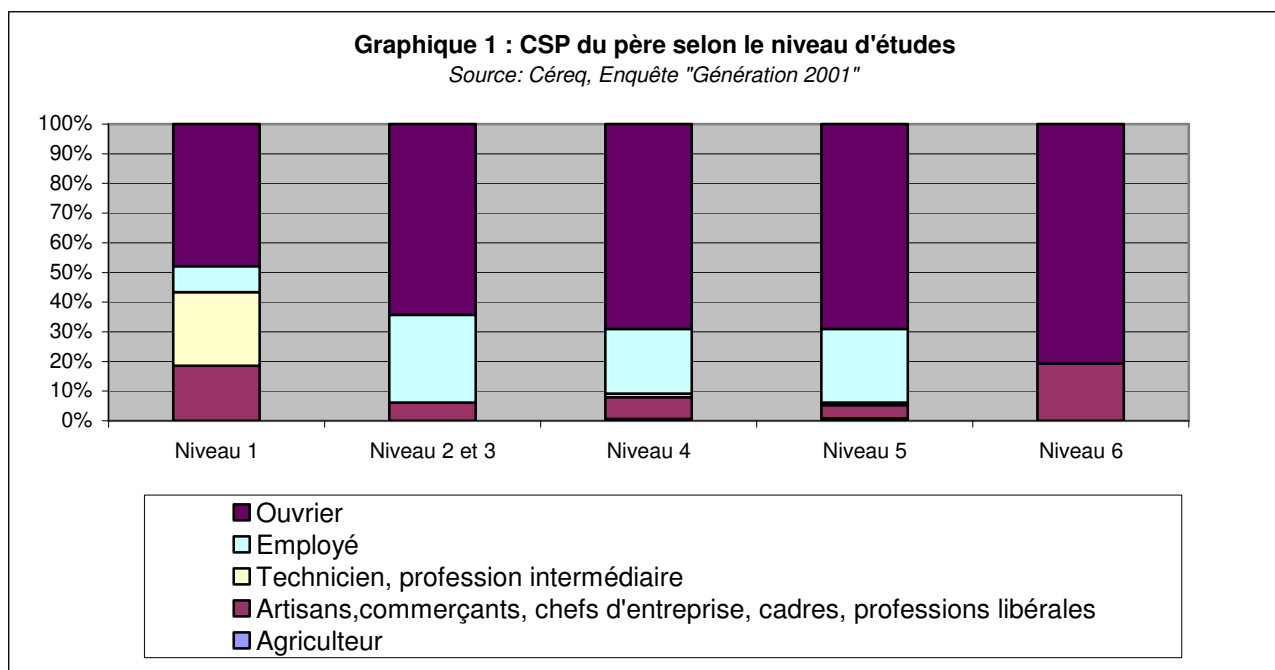
Source : CEREQ, Enquête Génération 2001-Interrogation 2004
 Champ : Ensemble des jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 2001.
 Lecture : Près de 65% des jeunes issus de l'immigration africaine ont une mère au foyer.

Les jeunes de parents immigrés africains sont issus pour beaucoup d'un milieu social défavorisé comparativement à leurs homologues d'origine française. Nombreux sont ceux qui ont un père au chômage ou inactif. Seuls 55% des jeunes issus de l'immigration africaine ont un père qui travaille en 2001. 10 % de ces jeunes ont un père au chômage et plus de 25% ont un père à la retraite. Les parents immigrés maghrébins sont le plus souvent au chômage ou en inactivité précoce du fait de restructurations industrielles massives qui ont touchés fortement une partie des emplois ouvriers. Une part importante est en inactivité, car souvent en maladie ou invalidité, lié aux métiers qu'ils effectuent où le taux d'accident du travail est élevé (SILBERMAN ET FOURNIER, 1999). Ils ont le plus souvent une mère au foyer (pour 65% d'entre eux). Seules 27% de ces jeunes ont une mère qui travaille.

Tableau 3 : CSP du père selon l'origine géographique (En %)

Dernière profession exercée	Afrique	Maghreb	Afrique subsaharienne	France
Agriculteur	0,63	0,71	0,00	4,98
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	5,15	5,81	0,08	12,03
Cadre, ingénieur, profession libérale, professeur	1,38	1,22	2,67	21,10
Technicien, profession intermédiaire	1,42	0,78	6,34	11,21
Employé	22,10	19,54	41,96	25,90
Ouvrier	66,08	69,13	42,32	22,67

Source : CEREQ, Enquête Génération 2001-Interrogation 2004
 Champ : Ensemble des jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 2001.
 Lecture : 66% des jeunes issus de l'immigration africaine ont un père ouvrier.



La majorité de ces jeunes ont des origines sociales modestes, ce qui a des conséquences notamment sur le capital social qu'ils peuvent mobiliser afin de faciliter l'accès à l'emploi de leurs enfants. Seulement 2% des jeunes issus de l'immigration africaine ont un père cadre ou de profession intermédiaire. Ils sont pour la grande majorité des enfants d'ouvrier ou d'employés. Près de 66% ont un père ouvrier et près de 22% un père employé. Lorsqu'elle travaille, ils sont près de 90% à avoir une mère employée ou ouvrière. L'origine sociale reste déterminante quant au niveau d'études des jeunes issus de l'immigration, comme le montre la situation professionnelle du père selon le niveau de diplôme de leurs enfants (graphique 1).

Le niveau de diplôme et l'origine sociale déterminent l'accès à l'emploi. Or, les jeunes issus de l'immigration africaine sont pour beaucoup peu ou pas diplômés et sont issus de milieux sociaux défavorisés. Ce qui a une incidence sur leur durée d'accès à un emploi stable. Afin de déterminer la part liée à ce qui peut être dû à des comportements discriminatoires de la part de l'employeur au moment de l'embauche, il faut contrôler des variables qui affectent l'accès à un premier emploi stable.

3. L'accès à l'emploi

3.1. Méthodologie

Nous évaluons ici la durée d'accès à un emploi stable pour les jeunes issus de l'immigration africaine. Nous utilisons pour cela un modèle de Weibull. Les modèles de durée nous permettent de rendre compte des changements d'un état à un autre état de l'individu, en l'occurrence ici le passage vers une situation d'emploi de longue durée. Nous commençons par construire les indicateurs qui constitueront nos variables expliquées. Nous cherchons à estimer la durée d'accès à un emploi. Pour cela, nous commençons par construire trois variables qui estiment la durée d'accès à un emploi de plus d'un an. La durée d'accès à un emploi *DUREE* correspond à l'écart entre la date de début et la date de fin de cette période transitoire. Durant cette période, l'individu peut connaître différents états, différentes séquences d'emploi court ou de non emploi (chômage, inactivité). Les durées d'accès à l'emploi sont donc calculées en agrégeant la durée des séquences qui précèdent leur premier emploi stable. Ensuite, la durée n'est que partiellement observée, les variables sont donc

soumises à un phénomène de censure (LOLLIVIER, 1997). La période d'observation *DUROBS* de l'enquête est trop courte. On construit donc une variable de censure *CENS* afin de contrôler la censure à droite des variables. Cette variable peut prendre deux valeurs : elle prend la valeur 1 si durée est censurée et 0 si non censurée, d'où :

$$CENS = \begin{cases} 0 \Rightarrow CENS = DUREE \\ 1 \Rightarrow CENS = DUROBS \end{cases}$$

Afin d'estimer la durée d'accès à un premier emploi après la sortie du système éducatif, les variables explicatives utilisées ici sont des indicateurs sociodémographiques : le sexe, l'âge, le niveau de diplômes, spécialités, origine socioprofessionnelle (situation professionnelle et CSP des parents), le fait d'avoir des enfants, la région de résidence et ce qui nous intéresse plus précisément ici l'origine du jeune (parents immigrés africains ou parents français). L'objectif est de contrôler de ces variables afin d'estimer si, toutes choses égales par ailleurs, la durée d'accès à un emploi stable était plus longue pour ces jeunes français issus de l'immigration africaine que pour les jeunes dont les parents sont français d'origine.

3.2 Résultats

Tableau 4 : Temps d'accès au 1er emploi selon l'origine géographique (En mois)

	Afrique	France
Temps d'accès au 1er emploi	3,58	2,66
Temps d'accès au 1er emploi de plus d'un an	15,69	10,18
Temps d'accès au 1er emploi en CDI	26,22	22,78

Source : CEREQ, Enquête Génération 2001-Interrogation 2004

Tableau 5 : Durée d'accès à un premier emploi stable (de plus d'un an)

Variabes	Modèle 1	Modèle 1bis	Modèle 2
Constante	4,214***	4,210***	3,009***
Origine géographique (Réf. de parents français)			
Afrique	0,398***		
Dont : - Maghreb		0,371***	0,621***
-Afrique subsaharienne		0,626**	0,915***
Sexe (Réf. Homme)			
Femme	-0,100**	-0,100**	-0,102***
Autre région de résidence (Réf. IDF)	0,063	0,066	0,038
Formations (Réf. Sans diplôme)			
CAP/BEP non diplômés	-0,424**	-0,420**	
CAP/BEP tertiaire	-1,432***	-1,428***	
CAP/BEP industriel	-1,166***	-1,165***	
Bac non diplômés	-1,148***	-1,145***	
Bac pro tertiaire	-1,356***	-1,355***	
Bac pro industriel	-1,623***	-1,619***	
Bac+1	-1,086***	-1,082***	
Bac+ 2 santé	-1,097***	-1,093***	
BTS tertiaire	-1,502***	-1,498***	
BTS industriel	-1,636***	-1,633***	
Deug	-1,052***	-1,050***	

Tableau 5 : Durée d'accès à un premier emploi stable (de plus d'un an)

Variables	Modèle 1	Modèle 1bis	Modèle 2
Bac+4 LSH	-1,342***	-1,339***	
Bac+4 Maths, physique	-1,305***	-1,301***	
Bac+5 Maths, physique	-1,811***	-1,808***	
Bac+5 LSH	-1,397***	-1,393***	
Apprentissage	-0,493***	-0,493***	
Stage	-0,152***	-0,152***	
Femme avec enfant	0,406***	0,405***	0,398***
Homme avec enfant	0,082	0,083	-0,003
Situation professionnelle du père (Réf. ouvrier)			
Agriculteur	0,171*	0,169*	
Artisans, commerçants, Chefs d'entreprise	0,215***	0,213*	
Cadre, ingénieur, professeur	0,287***	0,285***	
Professions intermédiaires, techniciens	0,004	0,002	
Employé	0,076	0,074	
Autres (décédé, absent)	0,338***	0,337***	
Au chômage	0,202*	0,202*	
Inactif (Retraite, invalidité)	0,122**	0,123**	
Mère au foyer (Réf. travaille)	0,072*	0,073*	
Scale	1,256	1,256	1,292
Weibull Shape	0,796	0,796	0,774
N	11 598	11 598	11 598

Source : CEREQ, Enquête Génération 2001-Interrogation 2004

Champ : Ensemble des jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 2001.

Niveaux de significativité : *** au seuil de 1% ; ** au seuil de 5% ; * au seuil de 10%.

Lecture : Etre une jeune issus de l'immigration maghrébine augmente la durée d'accès à un premier emploi d'au moins un ans toutes choses égales par ailleurs.

A partir d'un modèle de durée de Weibull, nous estimons la durée d'accès à un premier emploi stable. On constate qu'être un jeune issus de l'immigration africaine (Maghreb ou Afrique subsaharienne) augmente la durée d'accès à un premier emploi stable, toutes choses égales par ailleurs, comparativement à un jeune dont les deux parents sont français. Cette estimation semble confirmer que les jeunes issus de l'immigration connaissent plus de difficultés à accéder à un emploi. Cet effet persiste en contrôlant d'un certain nombre de variables (niveaux et spécialité de formation, sexe, région de résidence, situation professionnelle des parents), ce qui semble confirmer l'hypothèse d'une discrimination à l'embauche qui toucherait plus spécifiquement les jeunes dont les parents sont immigrés africains. Le niveau de formation initiale reste déterminant quant à l'accès à un premier emploi. La durée d'accès est d'autant plus faible que le primo-entrant sur le marché du travail est diplômé.

On retrouve les mêmes résultats, lorsque l'on estime la probabilité d'être en CDI trois ans après la sortie de la formation initiale, par le biais d'une régression logistique. En contrôlant des mêmes variables que précédemment, l'estimation montre que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes issus de l'immigration africaine ont une probabilité moindre d'accéder à un CDI trois ans après être sortis du système scolaire comparativement aux jeunes nés de parents français.

La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration se traduit également par une forte situation de déclassement⁷. Celui-ci peut-être mesuré de trois manières différentes (FORGEOT et GAUTIE, 1997 ; NAUZE-FICHET, TOMASINI, 2002) selon que l'on adopte une approche normative⁸, statistique⁹ ou subjective. L'approche subjective s'appuie sur la perception des individus d'occuper un emploi dont la qualification est inférieure à leurs compétences. Ici, plus de 33% des jeunes issus de l'immigration africaine se déclarent être utilisés en-dessous de leur niveau de compétence.

4. Conclusion

Les jeunes issus de l'immigration maghrébine et d'Afrique subsaharienne restent encore très marqués par l'échec scolaire et sont souvent issus de milieux sociaux défavorisés (parents ouvriers ou employés non qualifiés, au chômage ou en inactivité). Ces caractéristiques individuelles influent sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration africaine. En contrôlant des variables individuelles (diplômes, origines sociales), on constate qu'il persiste un effet propre lié à l'origine. Notre étude conclue en effet, qu'en France, les jeunes issus de l'immigration africaine souffrent d'une insertion professionnelle plus difficile que les jeunes dont les parents sont nés en France, comme le montre les durées d'accès à un 1^{er} emploi de longue durée. La détention d'un diplôme universitaire ne protège pas de cet effet discrimination. Les trajectoires professionnelles de la 2nde génération d'immigrés restent marquées par le poids des transmissions familiales. Le faible capital social des parents et l'existence de pratiques discriminatoires sont à l'origine de la persistance de ces inégalités entre jeunes issus de l'immigration ou non. Cette étude confirme l'existence de discrimination liée à l'origine géographique, au delà des autres caractéristiques individuelles de ces jeunes.

La question se pose sur le rôle de l'Etat quant aux politiques publiques à mettre en place afin de pallier ce phénomène persistant. Un arsenal juridique existe afin de sanctionner les comportements discriminatoires des employeurs, qui gagnerait à être plus sévère. L'Etat joue un double rôle, en étant à la fois un acteur dans la lutte contre la discrimination et un acteur de la reproduction de discrimination. Il est difficile de trouver un antidote à la discrimination dans un marché du travail exigeant, marqué par un fort taux de chômage et une conjoncture difficile, où les employeurs se trouvent face à « une armée de réserve », où une forte sélection s'opère. Les plus fragiles d'entre eux se retrouvent comme toujours au bout de cette file d'attente.

Bibliographie

ARROW K. J. (1972), Some Models of Race in the Labor Market, in Pascal (ed.), *Racial Discrimination*, N.Y., Economic Life.

BECKER G. (1957), *The Economics of Discrimination*, 2^o Ed. 1971, Univ. of Chicago Press.

BOUHADI R. ET GIRET J.-F. (2005), « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration, *Revue Economique*, vol. 56, n°3, pp.625-636, mai.

BOUHADI R., LATTES J.M. ET PLASSARD J.M. (2005), « Droit économie de la discrimination sur le marché du travail », *Travail et Emploi*, n°104, Octobre-Décembre.

⁷ Le déclassement désigne la situation des personnes qui possèdent un niveau de formation supérieur à celui normalement requis pour l'emploi qu'elles occupent.

⁸ L'approche normative consiste en la comparaison du niveau de formation initiale de l'individu avec celui, défini par l'expert, à priori requis pour exercer cette profession.

⁹ L'approche statistique définit une norme à partir des situations les plus fréquentes, catégorie socioprofessionnelle (FORGEOT ET GAUTIE, 1997) ou rémunération associée (NAUZE-FICHET ET TOMASINI, 2002)

- DUPRAY A. ET MOULLET S. (2004), « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France, Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale », *Net.Doc*, n°6, Céreq, mai.
- FRICKEY A., MURDOCH J., PRIMON J.L. (2004), « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », *NEF*, n°9, *Céreq*, février.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, p. 53-74, Insee.
- FOURNIER S. ET SILBERMAN R. (2006), « Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure », *Bref*, n°226, Céreq, janvier.
- GARNER-MOYER H. (2003), « Discrimination et emploi : revue de la littérature », *Dares*, Document d'études, n°69, mai.
- HECKMAN J. (1998), "Detecting Discrimination," *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 12(2), pages 101-16, Spring.
- LAINÉ F. ET OKBA M. (2005), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », *Net.Doc*, Céreq, n°15, Avril.
- LOLLIVIER S. (1997), « Modèles univariés et modèles de durée sur données individuelles », document de travail, INSEE, n° 9702.
- NAUZE-FICHET E. ET TOMASINI M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, p. 21-43, Insee.
- PHELPS E.S. (1972), *The statistical theory of racism and sexism*, *American economic review*, vol.62,
- SILBERMAN R. ET FOURNIER I. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi* n°65.