

L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier

Frédéric Lainé

Dares, département métiers et qualifications,
39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15.
E-mail : frederic.laine@dares.travail.gouv.fr

Mahrez Okba

Dares, département métiers et qualifications,
39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15.
E-mail : mahrez.okba@dares.travail.gouv.fr

Ce document est une version révisée d'une communication présentée au colloque « Le devenir des enfants de famille défavorisés en France », qui s'est tenu à Paris le 1^{er} avril 2004, sous l'égide du Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC).

Les résultats présentés sont issus des travaux d'un groupe d'exploitation des données de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, groupe qui avait pour thème « Différenciations socioculturelles et insertion ».

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Avril 2005

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
1. Les métiers occupés par les jeunes issus de l’immigration	5
2. Les métiers occupés dépendent-ils de la trajectoire scolaire, de l’origine sociale des parents ou d’effets propres liés à leur origine ?	19
3. Qualité des emplois de la jeune génération : un désavantage pour les jeunes originaires du Maghreb qui se traduit par des perceptions négatives de leur emploi	27
CONCLUSION.....	37
BIBLIOGRAPHIE	39
ANNEXE	41

INTRODUCTION

L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration constitue une question majeure à l'heure actuelle. Plusieurs études ont analysé le processus d'insertion des enfants de parents immigrés en insistant surtout sur les difficultés d'accès à l'emploi des enfants de parents d'origine non européenne (voir, par exemple, Silberman, 2002 ; Brinbaum et Werquin, 1997, 2003) ou sur les effets propres de la discrimination (Frickey, Primon, 2002). L'étude proposée se focalisera sur les métiers occupés par ces jeunes, en termes de niveau de qualification et de spécialités professionnelles, en utilisant essentiellement l'enquête « Génération 98 » réalisée par le Céreq (Encadré 1).

L'analyse des métiers occupés par les jeunes issus de l'immigration est conduite en trois temps. On établit d'abord un bilan général des métiers occupés par ces jeunes, doublé d'une comparaison avec les métiers occupés par les adultes de la « première génération »¹. Dans un second temps on essaie de voir en quoi leurs spécificités professionnelles s'expliquent par les trajectoires scolaires, l'origine sociale des parents ou encore des « spécificités » qui peuvent être liées à leur origine géographique. Enfin, l'étude porte sur la qualité des emplois occupés (statut de l'emploi, qualification) et la relation entre cette qualité et le sentiment de déclassement ou de discrimination que ressentent les jeunes issus de l'immigration.

Analyse des métiers occupés par les jeunes issus de l'immigration

L'analyse des métiers occupés par les jeunes issus de l'immigration porte sur les spécialités professionnelles occupées telles qu'elle peuvent être appréhendées par la nomenclature des familles professionnelles (voir Annexe). Les métiers occupés par ces jeunes débutants à l'issue de leur formation initiale sont étudiés de façon séparée pour les garçons et les filles. On centre l'analyse sur les jeunes issus de l'immigration maghrébine et les jeunes issus de l'immigration de l'Europe du Sud (Encadré 2). La trajectoire professionnelle est abordée en comparant les métiers des jeunes issus de l'immigration avec les métiers tenus par les adultes immigrés de plus de 35 ans². En quoi les métiers occupés par les jeunes ressemblent aux métiers occupés par les adultes immigrés ? C'est la question de la structuration du marché du travail qui est ici abordée. Si les perspectives de carrière et de promotion sociale sont bien plus ouvertes pour les enfants issus de l'immigration que pour les adultes immigrés, le poids des transmissions professionnelles demeure en tout état de cause très prégnant et sans doute déterminant des trajectoires professionnelles des jeunes.

¹ On emploiera de manière indifférenciée les termes de « jeune issu de l'immigration » ou « seconde génération » pour évoquer les enfants de parents immigrés. On utilisera de manière indifférenciée, pour parler de la génération précédente, les termes de « adultes immigrés » ou de « première génération ».

² Pour l'analyse des métiers occupés par les adultes immigrés, on utilise l'enquête emploi de l'INSEE.

Les métiers occupés et la mobilité professionnelle des jeunes issus de l'immigration dépendent-ils de leurs trajectoires scolaires, de l'origine sociale des parents ou d'effets propres liés à leur origine ?

Les trajectoires professionnelles sont fortement conditionnées par les trajectoires scolaires suivies. Il est donc nécessaire, si on veut approfondir cette analyse des métiers, d'établir en premier lieu un bilan de la formation initiale suivie par les jeunes issus de l'immigration, non seulement en termes de niveau de diplôme, mais aussi en termes de spécialités de formation. La situation sociale des parents (catégorie sociale, situation vis à vis de l'emploi) joue aussi un rôle dans les métiers occupés par les jeunes, le capital social hérité des parents facilite en particulier l'accès aux professions où les réseaux relationnels jouent un rôle essentiel, le capital économique hérité facilitant quant à lui l'accès à certaines professions d'indépendants. Il s'agit aussi de mettre en relief les conséquences de la situation sociale des parents sur la situation professionnelle des jeunes issus de l'immigration. Au-delà de ces effets de structure, il s'agit enfin de voir s'il existe des « effets propres » liés à l'origine géographique des jeunes favorisant ou au contraire limitant l'occupation de certaines professions.

Qualité des emplois, sentiment de déclassement et de discrimination

Enfin, l'étude porte sur la qualité des emplois occupés et le lien entre cette qualité et le sentiment de déclassement ou de discrimination que ressentent les jeunes issus de l'immigration. Dans « Génération 98 », il existe en effet des questions d'opinion sur ce sujet. Il s'agit d'une analyse fondée sur des éléments subjectifs et qui ne peut pas être directement mis en parallèle avec les résultats plus objectifs d'autres travaux portant sur les discriminations dont sont victimes les jeunes à l'embauche. Toutefois, il nous semble que l'exploitation des réponses à cette question peut contribuer à éclairer les débats sur les questions de discrimination à l'emploi en recueillant les opinions des jeunes qui en sont a priori des cibles désignées. Un des traits majeurs de l'insertion est constitué par les différences importantes de qualité des emplois obtenus selon l'origine géographique des jeunes. On cherche à comprendre à ce sujet comment s'établit la correspondance entre déclassement de fait et sentiment de déclassement ou de discrimination selon l'origine géographique du jeune.

1. LES MÉTIERS OCCUPÉS PAR LES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION

La notion de métier est abordée ici sous l'angle des familles professionnelles qui constituent une nomenclature spécifique fondée sur un regroupement de professions proches (voir Annexe). Les spécificités professionnelles des jeunes issus de l'immigration sont examinées à travers un indicateur de spécificité du métier occupé. Cet indicateur de spécificité est le rapport du poids du métier occupé par une catégorie de jeunes et le poids du même métier pour l'ensemble des jeunes. Cet indicateur permet ainsi de voir les spécialisations en termes de métiers des jeunes. Lorsque l'indicateur de spécificité est nettement supérieur à 1, on dira que la spécialisation pour le métier est très forte ; lorsqu'il sera nettement en dessous de 1, on dira que le métier est peu représenté parmi cette catégorie de jeunes³. Les différences de taux d'emploi entre jeunes hommes et jeunes femmes ne sont pas forcément semblables selon l'origine géographique des jeunes : pour neutraliser cet effet, l'indicateur de spécificité professionnelle a été calculé séparément pour les jeunes hommes et les jeunes femmes. Ce calcul réalisé de manière séparée mettra mieux en relief les spécialisations professionnelles des jeunes issus de l'immigration dans chacun des genres.

Encadré 1

L'enquête « Génération 98 » et son utilisation

L'essentiel de cette étude repose sur l'utilisation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq. Cette enquête permet d'analyser les trois premières années de vie active des jeunes sortis de formation initiale en 1998. Son échantillon assez important (54 000 jeunes) permet de réaliser des analyses à un niveau assez fin, par exemple pour ce qui est le sujet de cette étude, au niveau du métier.

Outre des informations très précises sur les professions exercées par les jeunes débutants pendant leurs trois premières années de vie active, l'enquête « Génération 98 » présente comme autre avantage de donner des informations fines sur le niveau et la spécialité de formation initiale. On peut ainsi analyser en quoi la formation initiale explique l'orientation professionnelle ultérieure ou voir si d'autres facteurs sont également explicatifs de cette orientation professionnelle. On dispose également d'informations sur la catégorie sociale des parents, et leur position sur le marché du travail : tous ces éléments nous permettent également de neutraliser des effets liés à la mobilité sociale entre parents et enfants.

Seront principalement analysés dans cette étude les métiers occupés par les jeunes débutants dans la troisième année qui suit leur sortie de formation initiale, plus exactement en avril 2001. Les métiers occupés juste à la sortie de la formation initiale ne seront examinés que sous l'angle du niveau de qualification.

³ Pour les jeunes dont le père est français de naissance, la valeur de cet indicateur est pratiquement toujours égale à l'unité parce qu'ils sont d'un poids considérable dans l'ensemble de la population des jeunes, toutes origines géographiques confondues.

Qui sont les jeunes issus de l'immigration dans l'enquête « Génération 98 » ?

L'information sur l'origine des parents est peu fréquente dans les sources sur l'emploi. L'enquête « Génération 98 » comporte à cet égard cet avantage : on connaît le pays de naissance du père et de la mère, ainsi que le positionnement de ceux-ci par rapport à la nationalité française : français de naissance, français par acquisition, étranger. Il est donc possible à partir de ces informations de constituer des catégories de jeunes dits issus de l'immigration. Nous retiendrons dans cette étude les enfants de père immigré, c'est à dire de père né à l'étranger et de nationalité étrangère ou française par acquisition. La taille de l'échantillon ne permet pas cependant une analyse des métiers au niveau de catégories fines, l'étude s'est donc limitée à trois catégories de population :

- Les jeunes débutants dont le père est né en Italie, en Espagne ou au Portugal et qui est de nationalité étrangère ou français par acquisition, nous les appellerons « jeunes dont le père est originaire de l'Europe du sud », ou par raccourci de langage « jeunes originaires de l'Europe du sud ».
- Les jeunes débutants dont le père est né au Maroc, en Algérie ou en Tunisie et qui est de nationalité étrangère ou français par acquisition, nous les appellerons « jeunes dont le père est originaire du Maghreb », ou par raccourci de langage « jeunes originaires du Maghreb ».
- Les jeunes débutants dont le père est français de naissance, nous les appellerons « jeunes dont le père est français de naissance », ou par raccourci de langage « jeunes d'origine française ».

L'étude n'a retenu que la filiation par le père pour une double raison. En premier lieu la comparaison de métier entre enfants et parents s'inscrit dans les études sur la « mobilité sociale » : celles-ci privilégient toujours le père comme vecteur de transmission d'un statut social aux enfants. En second lieu nous nous sommes aperçus que les enfants de mère immigrée et de père français de naissance ont des caractéristiques très différentes des autres enfants de parents immigrés (enfants nés de parents tous deux immigrés, enfants de père immigré et de mère française de naissance) : les introduire dans l'analyse aurait en conséquence accru l'hétérogénéité de la population étudiée.

Parmi les jeunes sortis de formation initiale en 1998, les jeunes dont le père est originaire de l'Europe du Sud et ceux dont le père est originaire du Maghreb représentent respectivement 4 % et 6% des effectifs. Les autres nationalités, non étudiées ici (Turquie, Asie du Sud-est, Afrique noire, pays occidentaux), représentent 3% des effectifs. L'âge médian à la sortie de la formation initiale est de 20 ans pour les jeunes originaires d'Europe du sud et du Maghreb et de 21 ans pour ceux dont le père est français de naissance.

Les jeunes débutants originaires de l'Europe du sud ou du Maghreb sont beaucoup plus fréquemment d'origine ouvrière, comme le montre le tableau page suivante. Les jeunes originaires de l'Europe du sud se caractérisent également par une plus forte proportion de père artisans ou commerçants. Les jeunes maghrébins ont enfin un père beaucoup plus souvent au chômage ou en retraite, et une mère beaucoup plus fréquemment inactive.

De fortes différences sont aussi à l'œuvre en ce qui concerne l'activité et le chômage de ces jeunes. Les jeunes hommes d'origine maghrébine ont un taux d'activité inférieur, leur taux de chômage est 2,6 fois supérieur à celui des jeunes de père français de naissance. Des difficultés d'insertion plus grandes existent aussi pour les jeunes filles d'origine maghrébine : le taux d'activité est plus faible, le taux de chômage est 2,2 fois supérieur à celui des jeunes filles dont le père est français de naissance.

Encadré 2 (suite)

Qui sont les jeunes issus de l'immigration dans l'enquête « Génération 98 » ?

	Origine géographique des jeunes		
	Père originaire Europe du sud	Père originaire du Maghreb	Père français de naissance
Position professionnelle du père à la fin des études (en %)			
Agriculteur	0,8	1,8	4,9
Artisan-commerçant	14,7	8,7	11,8
Cadre	5,3	3,2	19,6
Profession intermédiaire	5,8	2,9	9,8
Employé	22,4	23,4	30,0
Ouvrier	48,5	55,0	21,4
Inconnue	2,5	5,0	2,8
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Situation professionnelle du père à la fin des études (en %)			
Travaille dans le secteur privé	63,8	41,2	56,7
Travaille dans le secteur public	15,8	13,0	23,9
Au chômage	3,7	10,4	2,7
Retraité	7,3	21,6	7,4
Au foyer ou en formation	1,2	1,8	0,6
Décédé	3,4	5,4	4,3
Inconnue	4,8	6,6	4,4
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Situation professionnelle de la mère à la fin des études (en %)			
Travaille dans le secteur privé	43,2	13,6	39,0
Travaille dans le secteur public	15,3	7,1	23,6
Au chômage	2,4	2,8	2,8
Retraîtée	1,9	1,2	3,2
Au foyer ou en formation	33,4	71,6	27,3
Décédée	1,3	1,1	1,5
Inconnue	2,5	2,6	2,7
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Activité et chômage des jeunes débutants en avril 2001 (en %)			
<i>Jeunes hommes</i>			
Taux d'activité	94,2	90,4	94,1
Taux de chômage	7,7	19,1	7,4
Taux d'emploi	86,9	73,1	87,1
<i>Jeunes filles</i>			
Taux d'activité	90,7	86,4	89,3
Taux de chômage	10,5	23,8	11,0
Taux d'emploi	81,1	65,8	79,5

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Spécialisation des jeunes hommes d'Europe du Sud dans les métiers du bâtiment, orientation plus forte des jeunes maghrébins dans les métiers des services

L'insertion des jeunes issus de l'immigration d'Europe du Sud se réalise de manière importante à travers le domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics (Tableau 1). Ceci est particulièrement net pour les jeunes hommes puisque leur indice de spécificité indiqué dans le Tableau 1 est très élevé (2,0) mais également vrai pour les jeunes femmes (indice de spécificité à 1,4). Leur insertion dans les activités du bâtiment et des travaux publics renvoie à toute une tradition familiale héritée de leurs parents et sur laquelle ils peuvent s'appuyer pour acquérir une compétence professionnelle, puis obtenir un emploi dans ce domaine. Les jeunes hommes débutants issus de l'Europe du Sud sont aussi davantage que l'ensemble des jeunes débutants de sexe masculin dans les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation, en revanche ils sont moins présents dans les métiers de l'informatique, de l'étude et la recherche, des services aux particuliers, de la santé-action sociale et de l'enseignement.

L'analyse à un niveau plus fin de la nomenclature par métier – les familles professionnelles – permet de compléter et de préciser le constat (Tableau 2). Les indices de spécificité des jeunes hommes provenant d'Europe du Sud sont particulièrement élevés dans les métiers du bâtiment qu'ils soient qualifiés ou peu qualifiés, dans des métiers d'ouvriers qualifiés (OQ de l'électricité-électronique, ouvriers des industries graphiques, OQ de la manutention) et dans des métiers en rapport avec la sphère artisanale (bouchers-charcutiers-boulangers, ouvriers de la réparation automobile).

En comparaison de leurs homologues originaires d'Europe du Sud, les jeunes hommes issus de l'immigration maghrébine présentent des caractéristiques différentes en matière de spécialisation professionnelle. Leurs spécialisations professionnelles concernent moins les métiers industriels que ceux des services : domaine professionnel du transport et tourisme (indice de spécificité de 1,7), des services aux particuliers (indice de spécificité de 1,3) et de la santé et de l'action sociale (indice de spécificité de 1,6). En revanche les domaines professionnels du tertiaire administratif (gestion-administration, banques assurances, fonction publique) et celui de l'enseignement-formation ne sont pas investis par les jeunes d'origine maghrébine. Une analyse plus fine par métier permet de préciser ce constat (Tableau 3). Des métiers de services peu qualifiés sont plus couramment occupés (agents d'entretien, gardiens). On trouve également une présence plus affirmée dans des métiers liés aux transports (agents d'exploitation des transports, conducteurs d'engin de traction, agents de tourisme et transports) ou dans des postes d'ouvriers non qualifiés industriels ou de la manutention. Enfin le métier de professionnel de l'action sociale est plus fréquemment occupé.

En définitive, les spécialisations professionnelles des jeunes hommes issus de l'immigration sont marquées par leurs origines géographiques. Ce premier constat au niveau des métiers est consistant avec certaines conclusions d'enquêtes ou d'études réalisées sur le thème de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration. (voir Gaymut et Parant, 1996, Silberman et Fournier, 1999). Ainsi, il est devenu courant d'expliquer que les différences d'insertion professionnelle des jeunes selon leurs origines géographiques proviennent à la fois d'une transmission parentale et des mutations du marché du travail. Les enfants de Portugais par exemple travaillent dans le secteur du bâtiment comme leurs pères ; les enfants de maghrébins restent sans doute marqués par la figure de leur père ouvrier non qualifié de la grande industrie en déclin, mais ils diversifient la nature des métiers qu'ils occupent en se dirigeant plus massivement vers les métiers des services dont certains sont en expansion. Dans la conjoncture des années 1998-2001 la politique de l'emploi, à travers les emplois jeunes notamment, a également joué un rôle. Le niveau élevé de l'indice de spécialisation des

métiers de l'action sociale est lié en partie à la mise en œuvre des emplois jeunes fin 1997. La mise en œuvre des emplois jeunes a constitué un instrument d'insertion en emploi, nombreux sont alors les jeunes d'origine maghrébine qui, compte tenu de leurs origines sociales modestes, se sont destinés à ces métiers par vocation et par choix professionnel. On ne saurait pour autant négliger que des raisons d'opportunité ont également guidé le choix de certains d'entre eux. Sur un marché du travail où les difficultés d'insertion des jeunes demeurent importantes, et en particulier lorsqu'il s'agit de jeunes d'origine maghrébine, les emplois jeunes ont constitué un débouché vers l'emploi pour une durée contractuelle relativement stable.

Tableau 1
Spécificités professionnelles des jeunes issus de l'immigration par domaine professionnel, trois ans après la sortie de la formation initiale

	Jeunes hommes	Jeunes femmes	Jeunes hommes	Jeunes femmes
	Originaires d'Europe du Sud		Originaires du Maghreb	
A - Agriculture	0,2	0,7	0,4	1,8
B - Bâtiment, travaux publics	2,0	1,4	0,9	0,8
C - Électricité - électronique	1,3	0,4	1,0	1,1
D - Mécanique - travail des métaux	1,1	1,0	1,1	1,0
E - Industrie de process	1,0	0,7	1,1	0,6
F - Industries légères	1,1	1,2	0,9	2,4
G - Maintenance	0,9	0,4*	0,6	1,2*
H - Ingénieurs industrie	0,8	0,0*	0,5	0,3*
J - Transports - tourisme	1,0	0,8	1,6	1,2
K - Artisanat	1,0*	0,5*	0,9*	1,5*
L - Gestion - administration	0,9	1,2	0,7	1,0
M - Informatique	0,7	0,3	0,6	0,4
N - Études et recherche	0,5	1,1	0,4	0,3
P - Fonction publique	0,9	0,9	0,6	1,0
Q - Banques assurances	0,9	1,1	0,3	0,9
R - Commerce	0,8	1,4	0,9	1,1
S - Hôtellerie, restauration, alimentation	1,5	1,0	0,9	1,5
T - Services aux particuliers	0,6	1,3	1,3	1,2
U - Communication, information, spectacles	0,5	1,3	0,3	0,6
V - Santé, action sociale	0,5	0,6	1,6	0,95
W - Enseignement - formation	0,4	1,0	0,6	0,6

* Valeur avec une marge d'incertitude plus élevée en raison de la faiblesse des effectifs dans l'échantillon enquêté.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Tableau 2
Les métiers les plus spécifiques par famille professionnelle.
Jeunes hommes de père d'Europe du Sud
(en %)

	Part dans l'emploi	Indice de spécificité (IS)
SO - Bouchers charcutiers boulangers	5,5	3,0
B2 - OQ gros œuvre bâtiment	3,4	2,7
BO - ONQ gros œuvre bâtiment	5,3	2,6
D5 - Ouvriers réparation automobile	3,0	2,3
B1 - OQ travaux publics et béton	1,1	2,2
F4 - Ouvriers des industries graphiques	0,8*	2,1*
B3 - ONQ bâtiment second œuvre	3,2	1,9
B4 - OQ bâtiment second œuvre	4,6	1,8
J5 - Agents tourisme et transports	1,3	1,8
C1 - OQ électricité et électronique	1,0	1,6
C2 - Technicien AM électricité	2,0	1,6
J1 - OQ manutention	4,0	1,5
S3 - Patrons HCR	0,3*	1,5*
L4 - Techniciens administratifs	0,8	1,4
UO - Prof de la communication	0,7	1,4

* Valeur avec une marge d'incertitude plus élevée en raison de la faiblesse des effectifs dans l'échantillon enquêté.
Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Tableau 3
Les métiers les plus spécifiques par famille professionnelle.
Jeunes hommes de père du Maghreb
(en %)

	Part dans l'emploi	Indice de spécificité (IS)
S3 - Patrons HCR	0,7*	3,1*
F1 - OQ textile et cuir	0,4*	2,5*
V4 - Professionnels action sociale	8,5	2,4
T4 - Agents entretien	3,1	2,2
J4 - Agents exploitations transports	1,5	2,2
T3 - Gardiens	2,8	2,1
JO - ONQ manutention	9,5	2,0
R1 - Vendeurs	3,5	1,9
CO - ONQ électricité et électronique	1,6	1,9
L6 - Dirigeants d'entreprises	0,7*	1,9*
DO - ONQ enlèvement ou formage métal	2,2	1,8
EO - ONQ process	4,2	1,8
J2 - Conducteurs engins traction	0,3*	1,6*
D3 ONQ mécanique	5,8	1,5
J5 - Agents tourisme et transports	1,0	1,4

* Valeur avec une marge d'incertitude plus élevée en raison de la faiblesse des effectifs dans l'échantillon enquêté.
Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

La composante industrielle des métiers exercés par les jeunes femmes d'origine maghrébine est forte

L'une des différences majeures entre les jeunes femmes selon leurs origines géographiques est que les jeunes femmes d'origine maghrébine sont davantage spécialisées dans les métiers industriels et ouvriers que les jeunes femmes d'origine d'Europe du Sud, et même d'une certaine façon plus que les jeunes hommes d'origine maghrébine.

Les jeunes femmes d'origine d'Europe du Sud sont fortement spécialisées dans les métiers du commerce et des services aux particuliers (assistantes maternelles, agents d'entretien, coiffeurs notamment) ainsi que dans le domaine professionnel de la gestion-administration (voir Tableaux 1 et 4). Les spécialisations dans les métiers de services ne sont pas absentes chez les jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine : elles sont très présentes par exemple dans le gardiennage (IS à 1,8), dans les métiers de l'hôtellerie-restauration (employées et agents de maîtrise avec un IS à 1,7) ou encore pour les plus qualifiés d'entre elles dans l'action sociale (IS à 1,6). Cependant, la composante industrielle est forte⁴ puisque les indices de spécificité sont les plus élevés dans les métiers d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés du textile et du cuir, de l'électricité et de l'électronique et de la mécanique. Enfin, les jeunes femmes d'origine maghrébine semblent également spécialisées dans les métiers de l'agriculture avec l'IS le plus fort à 4,5 ; ce qui constitue une autre particularité des spécialisations professionnelles des jeunes femmes maghrébines.

Tableau 4
Les métiers les plus spécifiques
Jeunes femmes de père d'Europe du Sud
(en %)

	Part dans l'emploi	Indice de spécificité (IS)
F1 - OQ textile et cuir	0,6	3,1*
L3 - Secrétaires de direction	1,5	2,6
UO - Prof de la communication	2,0	2,0
DO - ONQ enlèvement ou formage métal	0,5	2,0*
W1 - Formateurs recruteurs	1,3	1,9
R1 - Vendeurs	7,6	1,7
T4 - Agents entretien	5,7	1,5
TO - Coiffeurs esthéticiens	1,8	1,4
T2 - Assistants maternels	2,6	1,4
P1 - Fonction publique catégorie B	1,3	1,4

* Valeur avec une marge d'incertitude plus élevée en raison de la faiblesse des effectifs dans l'échantillon enquêté.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

⁴ Cette importance des métiers manuels chez les jeunes femmes d'origine maghrébine se trouverait encore renforcée si l'on adjoignait aux métiers purement industriels ceux de l'artisanat. En effet, l'indice de spécificité des métiers de l'artisanat est 1,5. Toutefois, compte tenu des effectifs relativement faibles dans l'artisanat de ces jeunes filles, on ne peut pas tirer de conclusion définitive sur le renforcement de l'aspect manuel des jeunes filles d'origine maghrébine.

Tableau 5
Les métiers les plus spécifiques.
Jeunes femmes de père du Maghreb
(en %)

	Part dans l'emploi	Indice de spécificité (IS)
AO - Agriculteurs sylviculteurs	1,5	4,5*
FO - ONQ textile et cuir	0,9	3,6*
F1 - OQ textile et cuir	0,6	3,4*
CO - ONQ électricité et électronique	0,7	2,2*
D3 - ONQ mécanique	1,4	2,1
T3 - Gardiens	0,9	1,8*
S2 - Employés AM hôtellerie	5,9	1,7
T4 - Agents entretien	6,2	1,6
JO - ONQ manutention	4,4	1,6
V4 - Professionnels action sociale	14,1	1,6
KO - Artisans et ouvriers artisanaux	0,5	1,5*
R3 - Intermédiaires de commerce	2,6	1,5
Q1 - Employés techniciens assurances	1,4	1,4

* Valeur avec une marge d'incertitude plus élevée en raison de la faiblesse des effectifs dans l'échantillon enquêté.
Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Des statuts d'emploi très différenciés selon les métiers exercés par les jeunes⁵.

Alors qu'en avril 2001, la conjoncture économique et le marché du travail étaient encore bien orientés, une proportion importante des contrats dont ont bénéficié les jeunes étaient des contrats courts (CDD et intérim, voir Tableau 6). Toutes origines géographiques confondues, 23 % des jeunes hommes et 25 % des jeunes femmes avaient un contrat court au moment de leur entrée dans la vie active. L'analyse croisée par origine géographique et domaine professionnel d'insertion conduit à faire deux remarques importantes.

En premier lieu, les contrats courts sont toujours d'un poids plus important chez les jeunes d'origine maghrébine, quel que soit le domaine professionnel d'insertion considéré. Dans les métiers de la « mécanique, du travail des métaux », des « industries de process » et du « tourisme et des transports », ce sont plus de la moitié des contrats qui relèvent de l'intérim et des contrats à durée déterminée.

En second lieu, les contrats aidés de la politique de l'emploi représentent une part élevée des emplois dans les deux domaines professionnels de la fonction publique et de la santé et de l'action sociale. En effet, un contrat sur cinq provient des mesures aidées à l'emploi (il s'agit ici pour l'essentiel des emplois jeunes, des contrats emploi solidarité et des contrats emploi consolidés). Autour de cette moyenne, il existe de fortes disparités selon l'origine géographique des jeunes. Les mesures aidées de la politique de l'emploi concernant les jeunes d'origine maghrébine représentent 31 % des contrats en emploi dont ils ont bénéficié dans la fonction publique contre 15 % pour leurs homologues d'Europe du Sud ; et 38 % des contrats dans la santé et l'action sociale contre 23 % pour leurs homologues d'Europe du Sud.

⁵ Cette partie est délibérément succincte. En particulier, la question de la qualité de l'insertion, qui entretient des rapports étroits avec les pratiques contractuelles à l'embauche, est développée dans la partie 3 de cette contribution.

Tableau 6
Type de contrats de travail par domaine professionnel
 (% en lignes)

	Non salariés	Fonctionnaire	CDI	CDD	Intérim	Apprentissage- alternance	Emplois aidés – privé	Emplois aidés, public	Autres
Jeunes originaires d'Europe du Sud									
B - Bâtiment, travaux publics	6	2	71	5	10	6	1	0	0
D - Mécanique - travail des métaux	1	1	73	8	17	0	0	0	0
E - Industrie de process	1	0	50	16	30	2	0	0	1
J - Tourisme - transports	0	0	56	23	19	2	0	0	1
L - Gestion - administration	1	0	77	13	6	2	0	1	0
P - Fonction publique	5	12	39	21	4	0	3	15	0
R - Commerce	4	0	70	15	3	6	0	1	1
S - Hôtellerie, restauration	3	0	82	10	2	2	0	0	0
T - Services aux particuliers	2	8	59	17	1	1	1	9	2
V - Santé, action sociale	2	6	41	24	2	2	1	23	0
Jeunes originaires du Maghreb									
B - Bâtiment, travaux publics	5	1	42	16	26	3	1	6	1
D - Mécanique - travail des métaux	1	0	35	11	48	6	0	0	0
E - Industrie de process	0	1	41	13	41	4	0	0	1
J - Tourisme - transports	1	0	37	16	40	3	0	3	0
L - Gestion - administration	4	0	65	15	8	3	1	3	0
R - Commerce	3	0	69	15	7	4	0	0	2
S - Hôtellerie, restauration	9	0	62	16	5	7	0	0	0
T - Services aux particuliers	3	7	42	26	4	1	0	17	0
V - Santé, action sociale	1	5	25	26	2	1	1	38	0
Ensemble des jeunes									
B - Bâtiment, travaux publics	6	1	63	11	12	4	0	2	1
D - Mécanique - travail des métaux	1	0	61	10	23	4	0	0	0
E - Industrie de process	0	1	61	14	19	2	0	1	0
J - Tourisme - transports	1	0	55	16	24	2	0	2	0
L - Gestion - administration	2	0	71	13	7	4	0	3	0
P - Fonction publique	2	23	26	26	2	1	1	19	0
R - Commerce	3	0	77	12	3	5	0	0	0
S - Hôtellerie, restauration	5	0	70	17	2	4	0	1	1
T - Services aux particuliers	4	13	38	25	3	2	1	13	1
V - Santé, action sociale	5	8	39	23	1	1	1	21	0

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Continuité et rupture des spécialisations professionnelles selon les générations

Si les perspectives de carrière et de promotion sociale sont plus ouvertes pour les enfants issus de l'immigration que pour leurs parents, ne serait-ce qu'en raison d'un meilleur accès à la formation, le poids de l'héritage professionnel demeure en tout état de cause très prégnant et

sans doute déterminant. En toute hypothèse, il est également vraisemblable que les mutations qui ont marqué les structures économiques ces vingt ou trente dernières années ont laissé des traces sur la variété des parcours professionnels des jeunes issus de l'immigration et de leur insertion en emploi.

Du point de vue méthodologique, pour réaliser cette comparaison, il n'est pas possible d'avoir recours à l'enquête « Génération 98 » parce que les métiers exercés par les pères des jeunes enquêtés ne sont pas connus avec un degré de précision suffisant. On peut connaître la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance du père ; mais pas le métier qu'il exerce. On a alors eu recours aux données de l'enquête Emploi pour observer les spécificités professionnelles et leurs évolutions sur la période 1990-1994 et 1995-2001⁶. Comme l'enquête Emploi de l'INSEE ne comporte aucune variable permettant de repérer les filiations entre les différentes générations en emploi, on a supposé dans le cadre de cet exercice que les adultes immigrés de plus de 35 ans pouvaient correspondre globalement à la génération antérieure à celle des jeunes issus de l'immigration. Comme pour les métiers occupés par les jeunes issus de la Génération 98, on a calculé selon la même méthode utilisée plus haut un indice de spécificité des métiers occupés par les adultes. Cet indice est de la même manière relatif par rapport à la population étudiée : on compare les métiers occupés par les adultes immigrés de plus de 35 ans aux métiers occupés par l'ensemble des adultes de plus de 35 ans, cette opération est effectuée séparément pour les hommes et pour les femmes. Une telle procédure permet de neutraliser une grande partie de « l'effet âge » sur la structure des métiers (les adultes n'occupent pas, on le sait, les mêmes métiers que les jeunes). Cette procédure a cependant des limites : il se peut que « l'effet âge » soit plus important pour certaines catégories de population, de telle sorte qu'il soit difficile de savoir si les différences observées entre les adultes immigrés et les enfants de parents immigrés sont plus un « effet génération » ou un « effet âge ». Nous avons dans le cadre de cette analyse privilégié l'interprétation en termes de génération.

Quels enseignements principaux peut-on d'abord tirer de la comparaison des métiers occupés par les deux générations issues de l'immigration ? On observe une spécialisation professionnelle des hommes adultes maghrébins plus importante dans les métiers du bâtiment et de la mécanique-travail des métaux (Tableau 7). En évolution, le fait majeur est le recul important de leur spécialisation dans les industries de process (l'IS passe de 1,7 à 1,1 entre les deux périodes de référence), les industries légères (l'IS passe de 1,2 à 0,9) et le bâtiment et travaux publics (IS passant de 2,0 à 1,6) en même temps qu'ils semblent s'orienter vers les services aux particuliers et l'artisanat. Dans l'hôtellerie-restauration-alimentation et, dans une moindre mesure, dans les transports et le tourisme, domaines professionnels où les spécialisations sont fortes, c'est à une quasi-stabilité que l'on assiste au cours du temps. Le recul de leur spécialisation professionnelle dans l'industrie s'explique notamment par les restructurations industrielles des années 90, qui ont touché de façon privilégiée la population immigrée peu qualifiée.

Pour les femmes adultes d'origine maghrébine, c'est à un net repli que l'on assiste dans les métiers de l'électricité et de l'électronique, de la maintenance et du tourisme et des transports et des industries légères. Par contre, elles se sont davantage spécialisées dans les métiers de la mécanique et du travail des métaux, de l'informatique et dans une mesure moindre de l'artisanat. Dans les métiers du bâtiment et des travaux publics et des services aux particuliers, il y a un maintien de leurs spécialisations professionnelles.

⁶ Pour des raisons tenant à la taille de l'échantillon des adultes immigrés de l'enquête emploi, l'analyse des indices de spécificité a porté non pas sur les 84 familles professionnelles mais sur les 22 domaines professionnels.

Tableau 7
Spécificités professionnelles des adultes immigrés de plus de 35 ans
(en %)

	Hommes				Femmes			
	Europe du Sud		Maghreb		Europe du Sud		Maghreb	
	1990-1994	1995-2001	1990-1994	1995-2001	1990-1994	1995-2001	1990-1994	1995-2001
A - Agriculture	0,6	0,6	0,7	0,9	0,4	0,4	0,2	0,2
B - Bâtiment, travaux publics	3,3	3,0	2,0	1,6	0,4	0,9	1,5	1,6
C - Électricité - électronique	0,7	1,0	0,6	0,4	1,1	1,4	1,2	0,6
D - Mécanique - travail des métaux	1,5	1,4	1,4	1,5	1,9	1,8	1,3	2,3
E - Industrie de process	1,1	1,1	1,7	1,1	1,8	1,5	1,1	1,0
F - Industries légères	1,5	1,2	1,2	0,9	2,3	1,8	1,0	0,6
G - Maintenance	0,6	0,8	0,4	0,5	0,5	1,8	2,8	1,4
H - Ingénieurs industrie	0,3	0,4	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0
J - Tourisme - transports	0,9	1,1	1,4	1,2	1,3	0,9	1,6	0,8
K - Artisanat	1,3	2,2	1,2	1,9	2,2	1,9	0,8	1,0
L - Gestion - administration	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,5	0,4	0,5
M - Informatique	0,1	0,2	0,6	0,8	0,2	0,1	0,0	1,6
N - Études et recherche	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	2,6	0,3
P - Fonction publique	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Q - Banques assurances	0,2	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1
R - Commerce	0,3	0,5	0,7	0,8	0,4	0,7	0,5	0,8
S - Hôtellerie, restauration	0,5	0,7	2,0	2,1	1,5	1,5	2,9	2,4
T - Services aux particuliers	0,8	0,8	0,9	1,2	3,1	2,7	2,7	2,6
U - Communication, information, spectacle	0,4	0,6	0,5	0,5	0,5	0,8	0,5	0,2
V - Santé, action sociale	0,1	0,2	0,4	0,7	0,2	0,3	0,4	0,4
W - Enseignement - formation	0,1	0,2	0,4	0,8	0,1	0,2	0,0	0,3

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

La relative stabilité des spécialisations professionnelles des adultes hommes d'Europe du Sud constitue la caractéristique majeure. Ils ont maintenu un niveau élevé de présence dans le bâtiment et les travaux publics (l'IS passe de 3,3 à 3,0 sur la période de référence considérée) et dans les industries légères (l'IS passent de 1,5 à 1,2). La seule évolution notable est qu'ils se sont davantage orientés vers l'artisanat (l'IS passe de 1,2 à 2,2).

S'agissant des femmes adultes d'Europe du Sud, le triple constat suivant : d'une part, elles sont un peu moins spécialisées dans les métiers du transport et du tourisme, des industries légères et un peu plus spécialisées dans les métiers de la maintenance et de l'électricité et l'électronique. D'autre part, elles ont maintenu leurs niveaux de spécialisations dans certains métiers où elles sont traditionnellement bien implantées (les services aux particuliers, l'artisanat). Enfin, elles se sont davantage orientées vers les métiers de la maintenance (l'IS passe de 0,5 à 1,8).

Une fois repérés, les métiers occupés par la « première génération » et les principales évolutions qui les ont caractérisés au cours de cette dernière décennie, quels parallèles peut-on établir avec la situation de la « seconde génération » ? Nous avons synthétisé, dans le Tableau

8, les métiers occupés par la « première génération » ayant les indices de spécificité les plus élevés et nous les avons comparés avec ceux des métiers occupés par la « seconde génération ».

Tableau 8

Comparaison entre les métiers de la première génération et les métiers occupés par la seconde génération selon l'origine géographique et le sexe (en %)

- Maghreb

Métiers	Hommes immigrés du Maghreb de plus de 35 ans	Femmes immigrées du Maghreb de plus de 35 ans	Jeunes hommes de père immigré maghrébin	Jeunes femmes de père immigré maghrébin
Bâtiment et travaux publics	1,6	1,6	0,9	0,8
Mécanique	1,5	2,3	1,1	1,0
Tourisme et transport	1,2	0,8	1,7	1,2
Artisanat	1,9	1,0	0,9	1,5
Hôtellerie-restauration-alimentation	2,1	2,4	0,9	1,5
Services aux particuliers	1,2	2,6	1,3	1,2
Électricité, Électronique	0,4	0,6	1,0	1,1
Industrie de process	1,1	1,0	1,1	0,6
Maintenance	0,5	1,4	0,6	1,2
Action sociale, santé	0,7	0,4	1,6	1
Informatique	0,8	1,6	0,6	0,4

- Europe du sud

Métiers	Hommes immigrés de l'Europe du Sud de plus de 35 ans	Femmes immigrées de l'Europe du Sud de plus de 35 ans	Jeunes hommes de père immigré Europe du Sud	Jeunes femmes de père immigré Europe du Sud
Bâtiment et travaux publics	3,0	0,9	2,0	1,4
Électricité, Électronique	1,0	1,4	1,3	0,4
Mécanique	1,4	1,8	1,1	1,0
Industrie Process	1,1	1,5	1,0	0,7
Industries légères	1,2	1,8	1,1	1,2
Artisanat	2,2	1,9	0,9	0,5
Gestion-administration	0,4	0,5	0,9	1,2
Commerce	0,3	0,8	0,8	1,4
Hôtellerie-restauration-alimentation	0,7	1,5	1,5	1,0
Services aux particuliers	0,8	2,7	0,6	1,3
Tourisme et transport	1,1	0,9	1,0	0,8
Communication, information, spectacle	0,6	0,8	0,5	1,3

Les points de continuité concernant les deux générations d'hommes d'Europe du Sud sont constitués, essentiellement par les métiers du bâtiment (IS à 2,0 pour la seconde génération et

à 3,1 pour la première génération) et dans une moindre mesure par des métiers à vocation industrielle exercés dans les industries légères, voire la mécanique. En revanche, les ruptures observées concernent les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation et de l'électricité, électronique où les jeunes hommes de la seconde génération sont plus présents. Les jeunes filles d'Europe du Sud ont quant à elles une orientation industrielle moins affirmée que les femmes adultes immigrées, elles sont aussi moins spécialisées dans les métiers de services aux particuliers. En revanche, elles s'orientent davantage dans les métiers du commerce, de la gestion-administration et de la communication, information, spectacles.

Les principaux points de continuité des jeunes hommes issus de l'immigration maghrébine concernent les métiers des industries de process (IS à 1,1 contre 1,1 pour les adultes immigrés de plus de 35 ans), les métiers des services aux particuliers (IS à 1,3 contre 1,2 pour la première génération) et, de manière plus amplifiée, les métiers des transports et du tourisme (1,7 contre 1,2). En revanche, la présence moins forte des jeunes hommes dans les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du bâtiment constitue un premier point important de rupture par rapport à la première génération. Les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont aussi une spécificité qui est atténuée dans les métiers de la mécanique (IS à 1,1 contre 1,4 pour les adultes immigrés de plus de 35 ans). Enfin, le niveau élevé de la spécialisation dans les métiers de l'action sociale et de la santé constitue un point de rupture majeur.

Les jeunes d'origine d'Europe du sud maintiennent une certaine tradition familiale d'engagement professionnel dans les domaines du bâtiment, des services aux particuliers, voire dans certains métiers de l'industrie. En revanche, leur orientation vers les métiers de l'informatique, de la santé et de l'action sociale demeure relativement modeste. Seule fait exception une orientation des filles d'Europe du Sud vers les métiers du commerce, de la gestion-administration et de la communication, information spectacles. Il est possible que le poids de la tradition familiale ait joué un rôle important sinon majeur dans les spécialisations professionnelles des jeunes hommes d'origine de l'Europe du Sud, en ce qu'elle permet très tôt l'acquisition de compétences professionnelles et l'insertion dans des réseaux professionnels organisés.

En définitive, la comparaison des spécialisations professionnelles des deux générations issues de l'immigration présente des points de continuité importants mais également des points de ruptures majeurs. Si la composante en emplois industriels demeure importante chez les deux générations considérées, la génération la plus récente occupe davantage d'emplois de services. Cette spécialisation dans les emplois de services est beaucoup plus prononcée pour les jeunes hommes originaires du Maghreb que pour ceux d'Europe du Sud.

Tout se serait donc passé comme si l'insertion des jeunes hommes d'origine maghrébine, contrairement à leurs aînés, était principalement passée par les métiers de services au détriment des métiers industriels alors que celle-ci continuerait de se faire à travers les métiers du bâtiment et de l'industrie pour les jeunes hommes originaires d'Europe du sud. Une certaine permanence des caractéristiques majeures de l'insertion semble se dégager chez les jeunes hommes originaires d'Europe du sud où l'existence de réseaux familiaux et professionnels dans certaines activités industrielles est source de reproduction sociale entre les générations. La faiblesse du capital social et relationnel et la conjoncture économique constituent sans doute des éléments explicatifs importants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes originaires du Maghreb.

2. LES MÉTIERS OCCUPÉS DÉPENDENT-ILS DE LA TRAJECTOIRE SCOLAIRE, DE L'ORIGINE SOCIALE DES PARENTS OU D'EFFETS PROPRES LIÉS À LEUR ORIGINE ?

Les trajectoires professionnelles sont fortement conditionnées par les trajectoires scolaires suivies. Il est donc nécessaire, pour approfondir cette analyse des métiers, d'établir un bilan de la formation initiale suivie par les jeunes issues de l'immigration, non seulement en termes de niveau de diplôme, mais aussi en termes de spécialités. La situation sociale des parents (catégorie sociale, situation vis-à-vis de l'emploi) joue aussi un rôle dans les métiers occupés par les jeunes, le capital social hérité des parents facilite en particulier l'accès aux professions où les réseaux relationnels jouent un rôle essentiel, le capital économique hérité facilitant quant à lui l'accès à certaines professions d'indépendants. Il s'agira ici ainsi de mettre en relief les conséquences de la situation sociale des parents sur la situation professionnelle des jeunes issus de l'immigration. Au-delà de ces effets de structure, il s'agira enfin de voir s'il existe des « effets propres » liés à l'origine géographique des jeunes favorisant ou au contraire limitant l'occupation de certaines professions.

Quatre jeunes hommes d'origine maghrébine sur dix sortent du système scolaire sans diplôme, les jeunes originaire d'Europe du Sud suivent des formations techniques qualifiantes

L'échec scolaire constitue une des caractéristiques majeures des jeunes d'origine maghrébine. En effet, la proportion de jeunes sortants d'origine maghrébine du système scolaire sans aucun diplôme⁷ atteint 42 % pour les jeunes hommes et 27 % pour les jeunes femmes (Tableau 9). En comparaison, cette proportion dramatiquement élevée est au minimum deux fois plus élevée que chez les jeunes hommes dont le père est d'origine française ou d'Europe du Sud et au minimum trois fois plus élevée que chez les jeunes femmes dont le père est d'origine française ou d'Europe du Sud.

L'orientation des jeunes hommes d'origine maghrébine vers des scolarités à dominante générale ne ressort pas particulièrement. La proportion d'entre eux qui sont arrivés au niveau Bac général (c'est-à-dire sans forcément sans avoir obtenu les diplômes correspondants) est de 4,4 %, elle est inférieure à celle de leurs homologues dont le père est français de naissance (6,2 %) et à peine plus élevée que celles des jeunes dont le père est originaire d'Europe du Sud (3,8 %).

C'est l'orientation plus forte vers des diplômes du « tertiaire », quel que soit le niveau atteint d'études (CAP, BEP, bac), qui constitue une différence notable avec les jeunes de père d'origine nationale ou d'Europe du Sud. Quant à l'orientation vers des formations industrielles, elle est plus ou moins prononcée selon le niveau de formation. Au niveau bac (bac industriel et échec bac industriel) elle est moins forte que pour les autres jeunes, en

⁷ Par jeune sorti sans diplôme du système scolaire, on comptabilise les jeunes de la rubrique sans qualification du Tableau 9 (c'est-à-dire ceux qui n'ont pas atteint les niveaux CAP et BEP) et ceux ayant atteint les niveaux CAP, BEP et les classes de seconde et de première mais dont la scolarité n'a pas été sanctionnée par l'obtention d'un diplôme.

revanche elle est plus prononcée au niveau CAP-BEP (diplôme CAP-BEP additionnés des non diplômés de niveau CAP-BEP industriels). Au niveau des formations industrielles, ce qui caractérise avant tout les jeunes d'origine maghrébine, c'est leurs taux d'échecs pour l'obtention du diplôme.

En analysant les comportements des jeunes femmes d'origine maghrébine en matière d'orientation scolaire, on ne trouve pas non plus qu'il y ait une affirmation très nette de leur part pour des études longues et générales. Certes, la proportion de jeunes femmes d'origine maghrébine ayant atteint le niveau bac général est plus élevée que celui des jeunes hommes d'origine maghrébine, mais cette proportion est en deçà de celles de leurs homologues de père français de naissance ou d'Europe du Sud. Par ailleurs, elles s'orientent également vers des études qui sont sanctionnées par un diplôme « tertiaire ».

Au-delà du niveau et de la spécialité de diplôme, les jeunes d'origine maghrébine se distinguent aussi des autres jeunes par le type de scolarisation suivie : l'apprentissage est beaucoup moins important. Ainsi seuls 18 % des titulaires d'un CAP-BEP ont effectué leur formation par apprentissage, chez les jeunes d'origine française ou d'Europe du sud cette part s'élève à près de 40 %. De même on ne compte que 10 % d'apprentis parmi les titulaires d'un Bac technique contre 21 % chez les jeunes de père français d'origine et 24 % chez les jeunes originaires de l'Europe du Sud.

La proportion de jeunes hommes originaires d'Europe du Sud ayant suivi une scolarité sanctionnée par l'obtention d'un diplôme technique (CAP, BEP, bac professionnel ou technologique) est la plus élevée comparativement aux autres jeunes : elle est de 46,4 % contre 39 % pour les jeunes d'origine française et 35 % seulement pour les jeunes d'origine maghrébine. Si l'on ajoutait à ce chiffre, la part des jeunes ayant obtenu un diplôme bac+2, la proportion de jeunes hommes d'Europe du sud ayant obtenu un diplôme technique qualifiant passerait à 61 % contre 57 % pour les jeunes d'origine française et 42 % pour les jeunes d'origine maghrébine. Ce serait cette spécialisation technique assumée très tôt qui constituerait un des facteurs clés de la meilleure insertion professionnelle des jeunes hommes d'Europe du sud, parce qu'elle correspondrait elle-même à des choix familiaux élaborés en amont. Les parcours scolaires des jeunes femmes d'Europe du Sud possèdent deux caractéristiques. D'une part, comme leurs homologues d'origine maghrébine, elles s'orientent massivement vers les études sanctionnées par un diplôme tertiaire. D'autre part, plus du tiers d'entre elles (34 %) poursuivent leurs études au-delà du bac contre 20 % des jeunes femmes d'origine maghrébine et 44 % des jeunes femmes d'origine française.

Tableau 9
Diplômes et spécialités de formation
(en %)

	Origine du père		
	Europe du Sud	Maghreb	Français d'origine
Jeunes hommes			
Sans qualification*	8,1	23,7	7,5
2 ^{de} , 1 ^{re}	4,4	2,3	1,4
CAP-BEP tertiaires non diplômés	1,4	3,4	0,9
CAP-BEP industriels non diplômés	8,3	13,2	5,8
CAP-BEP tertiaires	4	5,4	3,9
CAP-BEP industriels	23,4	14,1	16,1
Bac tertiaires non diplômés	1,5	1,6	0,9
Bac industriels non diplômés	1,9	3,5	3
Bac généraux non diplômés	0,7	1	0,7
Bac tertiaires	6,8	8,5	6,4
Bac industriels	12,2	7	12,6
Bac généraux	3,1	3,4	5,5
Bac+2	14,9	6,8	17,5
2 nd cycle	4,7	3,8	7,8
3 ^e cycle, grandes écoles	4,5	2,1	10
Jeunes filles			
Sans qualification*	6,3	14,9	5,5
2 ^{de} , 1 ^{re}	1,0	1,5	0,9
CAP-BEP tertiaires non diplômés	4,0	7,8	2,9
CAP-BEP industriels non diplômés	0,4	3,1	0,7
CAP-BEP tertiaires	19,2	17,6	13,2
CAP-BEP industriels	2,2	2,3	1,9
Bac tertiaires non diplômés	3,1	3,5	1,9
Bac industriels non diplômés	0,1	0,4	0,4
Bac généraux non diplômés	0	0,5	0,6
Bac tertiaires	19,6	20,2	18
Bac industriels	1,9	1,3	2
Bac généraux	8,1	6,4	7,7
Bac+2	14,8	12	22,3
2 nd cycle	13,6	6	13,7
3 ^e cycle, grandes écoles	5,7	2,5	8,3

* 5^e, 4^e, 3^e, 1^{re} année CAP-BEP

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Origine géographique du père, niveau d'études et obtention d'un diplôme

Le cursus scolaire des jeunes est fortement conditionné par les caractéristiques sociales des parents ou la région des études. En quoi les spécificités des jeunes issus de l'immigration observés perdurent-elles lorsqu'on neutralise les effets liés aux caractéristiques sociales des parents ou à leurs régions d'étude ? Un modèle logit multinomial appliqué sur les jeunes débutants sortants de formation initiale en 1998 donne des éléments de réponse (voir Encadré 3 et Tableau 10). Le fait que les jeunes d'origine d'Europe du sud, ou du Maghreb soit pour

beaucoup d'entre eux d'origine ouvrière (voir Encadré 2) joue en leur défaveur en matière de niveau de diplôme. Avoir un père ouvrier augmente, en effet, le risque de sortir de formation initiale sans diplôme et diminue la probabilité de faire des études supérieures longues (voir Encadré 3).

Après contrôle des caractéristiques sociales des parents, de leur situation professionnelle et de la région d'études, il reste cependant des spécificités de scolarité associées aux origines géographiques des jeunes (Tableau 10).

L'orientation scolaire des jeunes hommes d'Europe du sud est ainsi plus forte, « toutes choses égales par ailleurs » dans les filières industrielles courtes et moins importante dans les filières tertiaires de niveau CAP-BEP, les bac tertiaires et les bac généraux, ils sortent aussi moins souvent du système scolaire sans qualification. Pour les jeunes hommes d'origine maghrébine, on constate une plus forte probabilité de sortie sans diplôme, ou d'obtention d'un diplôme technique tertiaire ou encore d'un bac général. Les jeunes filles d'origine maghrébine sont moins sujettes, en revanche, à des sorties sans aucune qualification. Leur spécificité relève plus des sorties au niveau CAP-BEP sans avoir acquis le diplôme, ou des études supérieures longues moins fréquentes. Enfin, les jeunes filles originaires de l'Europe du Sud ont une scolarité originale : elles suivent des études supérieures de façon plus fréquente que les jeunes filles de père français de naissance compte tenu de l'origine socioprofessionnelle des parents.

Ces résultats sont en décalage par rapport à certaines études réalisées sur le même thème. Une littérature a été en effet produite qui montre qu'en règle générale les enfants issus de l'immigration maghrébine ont une réussite scolaire égale aux autres enfants lorsqu'on neutralise l'effet de leur appartenance à des classes populaires et les effets des structures familiales. Ce phénomène résulterait lui-même à la fois de la situation de précarité de l'emploi que vivent les parents mais également d'une forte mobilisation de ces familles au service de la carrière scolaire de leurs enfants. Pour les jeunes femmes, la réussite scolaire peut participer également de l'autonomie et de l'émancipation de la cellule familiale qu'elles souhaitent acquérir.

L'origine géographique telle que nous l'avons définie peut cependant s'interpréter de différentes façons. Elle peut s'interpréter d'abord en regard à la constitution historique des sous populations qui composent l'immigration : vagues migratoires très différentes les unes des autres, origine et nature de l'immigration, ancienneté de l'immigration, etc. Dans ce cas, la variable « origine géographique » capture les effets de variables non décelables dans l'enquête sur les chances d'obtenir un diplôme élevé par exemple. Elle peut également masquer des effets liés à d'autres variables : les structures familiales (monoparentales, biparentales, nombre d'enfants, etc.), le rang d'appartenance familiale des jeunes de l'enquête et le niveau de diplôme des parents qui ne sont pas des variables connues dans l'enquête « Génération 98 »⁸.

⁸ On peut s'interroger d'ailleurs sur la légitimité des méthodes qui prennent en compte des variables démographiques ou de diplômes et raisonnent « toutes choses égales par ailleurs » sur des populations aux origines culturelles différentes. Une famille de grande taille ne veut pas signifier la même chose au sein d'une population d'origine maghrébine ou d'une famille d'origine nationale, de la même façon le niveau de diplôme de mère n'a certainement pas le même impact sur la scolarisation des enfants lorsque les échelles des diplômes diffèrent d'un pays à l'autre.

Encadré 3

Modèle logit multinomial sur les diplômes des jeunes débutants

Le modèle logit multinomial a été appliqué de façon séparée pour les garçons et les filles. Les variables prises en compte sont la région d'études (distinction de dix grands ensembles de région), la catégorie sociale du père et sa situation professionnelle (distinction entre secteur public, secteur privé, chômage, inactivité), la catégorie sociale de la mère et sa situation professionnelle, l'origine géographique du père enfin.

Le tableau ci-dessous donne les résultats de ce modèle en ce qui concerne l'influence de la catégorie sociale du père (situation de référence : père profession intermédiaire) sur le diplôme détenu par les jeunes hommes.

	Père agriculteur	Père artisan-commerçant	Père cadre	Père employé	Père ouvrier
Non qualifiés	-0,07	0,14	-0,99***	0,20***	0,80***
2 ^{de} , 1 ^{re}	-1,74*	0,30	0,44**	0,03	0,43*
CAP-BEP tertiaires non diplômés	-2,32***	0,59**	-0,07	0,44**	0,68***
CAP-BEP industriels non diplômés	-0,22	0,18*	-0,97	0,20***	0,89***
CAP-BEP tertiaires	-0,26	0,06	-0,55***	0,27***	0,49***
CAP-BEP industriels	-0,20	0,07	-0,88***	0,12**	0,79***
Bacs non diplômés	0,05	0	-0,39***	-0,02	0,59***
Bacs tertiaires	-0,51***	0,15	-0,28***	0,16**	0,32***
Bacs industriels	0,21*	0,09	-0,54***	0	0,49***
Bacs généraux	-0,72***	0,15	0,27**	0,06	0,18*
Bac+2	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
2 nd cycles	-0,13	0,15*	0,43***	-0,12*	-0,08
3 ^e cycles, grandes écoles	0,07	0,11	0,84***	-0,24***	-0,45***

*** paramètre significatif au seuil de 1 % ; ** paramètre significatif au seuil de 5 % ; * paramètre significatif au seuil de 10 %.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Tableau 10
Origine géographique du père, niveau d'étude et obtention d'un diplôme

	Garçons (référence : père français de naissance)		Filles (référence : père français de naissance)	
	Père origine Europe du Sud	Père origine Maghreb	Père origine Europe du Sud	Père origine Maghreb
Non qualifiés	-0,62***	0,96***	-0,14	0,15
2 ^{de} , 1 ^{re}	-0,15	0,76*	0,17	0,52*
CAP-BEP tertiaires non diplômés	-0,23*	1,14***	-0,13	0,46***
CAP-BEP industriels non diplômés	-0,23*	0,90**	-0,49	0,85**
CAP-BEP tertiaires	-0,32**	0,68***	0,17	0,25*
CAP-BEP industriels	0,21*	0,30**	-0,03	-0,17
Bacs non diplômés	-0,31*	0,32	-0,09	0,36*
Bacs tertiaires	-0,24*	0,54***	0,09	0,11
Bacs industriels	0,13	-0,11	0,04	0,31
Bacs généraux	-0,35**	0,51**	0,14	0,21
Bacs+2	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
2 nd cycles	-0,18	-0,15	0,30***	-0,48***
3 ^e cycles, grandes écoles	-0,14	-0,16	-0,04	-0,32*

*** paramètre significatif au seuil de 1 % ; ** paramètre significatif au seuil de 5 % ; * paramètre significatif au seuil de 10 %.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Origine géographique du père, spécialités professionnelles et métiers exercés par leurs enfants

Une analyse portant sur les spécialités de formation à la classe de sortie de formation initiale permet de mieux préciser les orientations scolaires des jeunes issus de l'immigration (Tableau 11).

Les coefficients associés aux formations des jeunes originaires du Maghreb sont presque tous négatifs : un tel résultat révèle une orientation privilégiée de ces derniers dans des formations de gestion-administration. Les probabilités de formations les moins fortes, les caractéristiques sociales des parents étant neutralisées, sont les formations en agriculture, dans l'agro-alimentaire-alimentation-cuisine, le génie civil-construction-bois, le journalisme-édition, la coiffure et le sanitaire et social. Les formations strictement industrielles ne font pas partie des formations les moins suivies : ce qui caractérise avant tout les jeunes d'origine maghrébine c'est une probabilité moins forte de suivi des formations « manuelles » liées au monde de l'artisanat ou des services aux particuliers.

A contrario pour les jeunes originaires de l'Europe du sud, les coefficients sont positifs dans les spécialités de formation plus liées à des métiers manuels comme la coiffure, le génie civil, la construction, bois, ou des formations tertiaires en secrétariat ou dans le commerce et la vente.

Tableau 11
Origine géographique du père et spécialité de formation suivie

	Origine Europe du Sud	Origine Maghreb
	Paramètre estimé	
Formations générales	0,35	-0,23
Mathématiques et sciences	-0,07	0,08
Sciences humaines et droit	-0,09	0,18**
Lettres et arts	0,17	-0,25**
Spécialités pluritechnologiques de production	0,20	-0,13
Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	0,17	-0,93***
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	0,16	-0,49***
Autres transformations	0,11	-0,36***
Génie civil, construction, bois	0,23**	-0,42***
Matériaux souples	-0,17	0,27**
Mécanique, électricité, électronique	0,21***	-0,28***
Transports, manutention	-0,35	-0,07
Finances, comptabilité, ressources humaines, banques assurances	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Secrétariat, bureautique	0,33***	-0,07
Informatique	-0,26	-0,19
Commerce, vente	0,27***	-0,10
Accueil, hôtellerie, tourisme	0,22	-0,55***
Coiffure	0,83***	-0,92***
Animation culturelle, sportive	-0,16	0,45
Journalisme, édition	0,16	-0,55***
Services à la collectivité	0,04	-0,04
Sécurité	0,25	-0,41
Sanitaire, social	0,04	-0,43***

Résultats d'un modèle logit multinomial prenant en compte aussi le genre, la région des études, la catégorie sociale du père et la situation du père par rapport à l'emploi (distinction entre emploi dans le secteur public, emploi dans le secteur privé, chômage, inactivité) et le niveau de formation. Les jeunes sans qualification (sortie niveau 3^{ème}, 4^{ème}, 1^{ère} année CAP-BEP) sont exclus du champ.

*** paramètre significatif au seuil de 1 % ; ** paramètre significatif au seuil de 5 % ; * paramètre significatif au seuil de 10 %.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Qu'en est-il maintenant des spécialités professionnelles exercées par les jeunes issus de l'immigration à spécialité de formation donnée ? Leur orientation professionnelle est-elle dans la continuité de leur orientation scolaire ou au contraire le cheminement est-il différent ? Pour analyser cette dimension, nous avons appliqué trois modèles logit multinomial sur les domaines professionnels exercés par les jeunes débutants. Le premier modèle prend en compte comme dimension explicative la région de localisation, l'origine sociale du père, sa situation professionnelle, le niveau de diplôme, le mode de scolarisation (apprentissage ou voie scolaire classique) et l'origine géographique. Dans le second modèle, on rajoute la spécialité de formation initiale des jeunes. Dans le troisième modèle on rajoute enfin le type de contrat de travail occupé : la gestion de la main d'œuvre des entreprises et les politiques d'emploi peuvent en effet constituer un vecteur d'orientation des jeunes vers tel ou tel domaine professionnel, il était donc judicieux de les introduire aussi comme variables de contrôle (Tableau 12).

Que l'on prenne ou non en compte la spécialité de formation, avoir un père originaire d'Europe du Sud conduit davantage à l'exercice d'un métier dans le bâtiment (+0,33 sans prise en compte de la spécialité de formation et +0,31 avec prise en compte de la spécialité de formation). L'orientation professionnelle des jeunes issus de l'Europe du sud dans les métiers du bâtiment n'est pas ainsi une simple conséquence des formations plus techniques suivies, elle est aussi une spécificité d'insertion professionnelle au-delà même des orientations scolaires. De la même façon les jeunes originaires de l'Europe du sud occupent moins souvent un métier dans l'informatique et études-recherche, l'hôtellerie-restauration-alimentation ou la santé-action sociale, il s'agit là d'une spécificité qui est conservée, même en neutralisant les effets liés à l'origine sociale ou au type de formation initiale suivie.

Les jeunes originaires du Maghreb ont, quant à eux, une orientation professionnelle moins importante dans les métiers du bâtiment et de la communication-arts-spectacles, cette caractéristique n'est pas simplement liée à leur orientation scolaire. En revanche, ils s'orientent davantage vers les métiers de l'action sociale, en dépit d'une formation initiale qui ne les prédestine pas à cette orientation professionnelle. Cette spécificité persiste, même en prenant en compte le rôle qu'ont pu avoir les politiques d'emploi dans cette orientation.

Tableau 12
Origine géographique du père et domaine professionnel exercé

Domaine professionnel	Sans prendre en compte la spécialité de formation et le type de scolarité <i>Référence : père français de naissance</i>		En prenant en compte la spécialité de formation et le type de scolarité <i>Référence : père français de naissance</i>		En prenant en compte la spécialité de formation, le type de scolarité, et le statut de l'emploi <i>Référence : père français de naissance</i>	
	Origine Europe du Sud	Origine Maghreb	Origine Europe du Sud	Origine Maghreb	Origine Europe du sud	Origine Maghreb
Agriculture	-0,70***	-0,12	-0,66**	0,16	-0,67**	0,20
Bâtiment	0,33***	-0,51***	0,31***	-0,36***	0,34***	-0,36***
Industrie	-0,03	-0,22***	-0,07	-0,13	-0,04	-0,16*
Transports-tourisme	-0,14	-0,02	-0,12	0,02	-0,08	-0,02
Informatique - Étude, recherche	-0,36***	0,01	-0,42***	0,07	-0,40***	0,07
Fonction publique	-0,06	0,13	-0,05	0,15	-0,01	0,06
Commerce	-0,05	-0,11	-0,07	-0,11	-0,11	-0,05
Hôtellerie-restauration	-0,20*	-0,16	-0,36***	0,07	-0,38***	0,08
Services aux particuliers	0,09	-0,05	0,04	0,04	0,06	-0,01
Communication, art, spectacles	-0,08	-0,64***	-0,08	-0,52**	-0,08	-0,57***
Santé, action sociale	-0,45***	0,17**	-0,50***	0,51***	-0,44***	0,39***
Enseignement, formation	-0,11	-0,17	-0,19	-0,16	-0,19	-0,19
Gestion, administration, banques, assurances	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

*** paramètre significatif au seuil de 1 % ; ** paramètre significatif au seuil de 5 % ; * paramètre significatif au seuil de 10 %.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

3. QUALITÉ DES EMPLOIS DE LA JEUNE GÉNÉRATION : UN DÉSAVANTAGE POUR LES JEUNES ORIGINAIRES DU MAGHREB QUI SE TRADUIT PAR DES PERCEPTIONS NÉGATIVES DE LEUR EMPLOI

La qualité des emplois occupés peut se décliner autour des trois indicateurs suivants : la part des emplois qualifiés/non qualifiés dans l'emploi total, la possibilité d'occuper un emploi qualifié après avoir occupé un emploi non qualifié et le type de contrats qui ont été offerts aux jeunes entrants sur le marché du travail. Ces indicateurs de qualité des emplois aussi perfectibles qu'ils puissent être, complètent l'analyse développée ci-dessus sur la stratification du marché du travail selon l'origine géographique ; ils en constituent même un passage obligé pour saisir de façon plus dynamique le processus d'insertion des jeunes selon leurs origines géographiques et comprendre les difficultés auxquels ils doivent faire face.

La conclusion majeure qui peut être faite à la lumière des Tableaux 13, 14 et 15 qui présentent des données sur les trois indicateurs de qualité de l'emploi, est que les jeunes originaires du Maghreb cumulent généralement les handicaps⁹.

Tout d'abord, la proportion de jeunes ayant un emploi non qualifié varie du simple au double selon l'origine géographique et ce sont les jeunes originaires du Maghreb qui sont les plus appelés à occuper un emploi non qualifié (voir Tableau 13). En effet, 41 % des jeunes hommes ayant un père originaire du Maghreb ont un emploi non qualifié contre 25% pour les jeunes hommes ayant un père français de naissance et 28 % pour les jeunes hommes ayant un père d'origine d'Europe du Sud¹⁰. Plus du tiers des jeunes femmes d'origine maghrébine occupent également un emploi non qualifié. Sans doute, une des explications possibles de l'importance de l'emploi non qualifié provient des plus faibles niveaux de diplômes acquis dans le système scolaire par les jeunes d'origine maghrébine qui continuent par exemple d'avoir les taux d'échecs scolaires les plus élevés. Toutefois, il peut y avoir d'autres facteurs explicatifs (origine sociale du père, région d'études, etc.).

Tableau 13
Proportion d'emplois non qualifiés occupés par les jeunes, passage vers un emploi qualifié (en %)

	Non qualifiés en avril 2001	Passage à un emploi qualifié parmi les non qualifiés en avril 1999
Garçons		
Français de naissance	24,9	46,3
Europe du sud	27,8	45,8
Maghreb	41,0	38,4
Filles		
Français de naissance	25,4	44,7
Europe du sud	32,5	52,3
Maghreb	34,4	40,7

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

⁹ La nomenclature utilisée pour repérer les emplois non qualifiés est celle de Burnod et Chenu (1999) reprise par Audric-Lerenard et Tanay (2000).

¹⁰ En élargissant la comparaison aux autres jeunes hommes aux origines géographique différentes, la part des jeunes hommes d'origine maghrébine occupant un emploi non qualifié reste la plus élevée. En effet, 35 % des jeunes hommes originaires d'Afrique noire sont en emploi non qualifié, 27 % des jeunes hommes d'Asie du Sud-Est et 22 % des jeunes hommes originaires d'un autre pays d'Europe ou d'autres pays occidentaux occupent un emploi non qualifié. Seuls les jeunes hommes originaires de Turquie occupent un emploi non qualifié dans une proportion quasiment identique (40 %) à celle des jeunes originaires du Maghreb. En revanche, cette observation ne se vérifie pas automatiquement pour les jeunes femmes puisque les jeunes femmes originaires de Turquie ont un taux d'emploi non qualifié nettement supérieur à celui des jeunes femmes originaires du Maghreb (soit 52 % contre 34%).

Tableau 14

L'obtention d'un emploi non qualifié : influence de différentes variables

	Jeunes hommes	Jeunes filles
	Odds ratio*	
Diplôme		
Non qualifié	3,6	8,5
CAP-BEP non obtenu, 2 ^{de} , 1 ^{re}	3,1	5,9
CAP-BEP tertiaire obtenu	2,0	5,4
CAP-BEP industriel non obtenu	1,9	4,2
Bac non obtenu	1,8	3,5
Bac technique industriel	(1,1)	1,6
Bac technique tertiaire	Réf.	Réf.
Bac général	0,7	0,8
DEUG	0,3	0,3
Bac+2 santé	0,006	0,009
Bac+2 industriel	0,40	0,3
Bac+2 tertiaire	0,35	0,2
Bac+3 industriel	0,09	0,1
Bac+3 tertiaire	0,13	0,1
Bac+5	0,03	0,04
Region localisation		
Île-de-France	0,7	0,5
Bassin parisien	(1,1)	1,2
Nord	(1,1)	1,4
Est	(1,1)	(1,0)
Ouest	1,1	1,5
Sud-Ouest	(1,0)	1,2
Centre-Est	Réf.	Réf.
Sud - méditerranéen	(1,0)	1,2
Catégorie socioprofessionnelle du père		
Agriculteur	(1,1)	(1,0)
Artisan-commerçant	0,9	0,8
Cadre	0,8	0,7
Prof intermédiaire	0,9	0,8
Ouvrier	1,1	(1,1)
Employé	Réf.	Réf.
Non connu	(1,1)	(1,0)
Situation du père sur le marché du travail		
Travaille dans le privé	Réf.	Réf.
Travaille dans le public	0,9	0,9
Au chômage	(1,0)	(1,1)
Inactif ou décédé	(1,1)	(0,9)
Origine père		
Français de naissance	Réf.	Réf.
Europe du sud	(1,05)	1,2
Maghreb	1,30	(0,9)
Autres origines	(1,1)	(0,9)

* Le « odds-ratio » ou rapport des chances mesure pour une population donnée la chance de vérifier une occurrence particulière par rapport à une population de référence qui est ici celle d'un jeune dont le père est d'origine française, employé du secteur privé, résidant dans le Centre-Est (Rhône-Alpes ou Auvergne) et titulaire d'un bac technique tertiaire. Un odds-ratio supérieur à 1 indique une probabilité plus forte, un odds-ratio inférieur signale au contraire une probabilité plus faible. Les résultats non significatifs au seuil de 10 % sont indiqués entre parenthèse.

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Une fois éliminés les effets de structure, les jeunes hommes ayant un père d'origine maghrébine ont une probabilité d'accéder à un emploi non qualifié plus élevé que les autres jeunes (voir Tableau 14). En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », le risque qu'un jeune homme d'origine maghrébine d'occuper un emploi non qualifié à la sortie du système éducatif est de 1,3 fois supérieur à celui de son homologue d'origine française. Ce risque est encore plus prononcé chez les diplômés de niveau Bac ou Bac+2 : l'effet multiplicatif est cette fois-ci de 1,5.

Ce risque plus fort ne s'observe pas cependant pour les jeunes femmes ayant un père d'origine maghrébine, ce sont les jeunes femmes originaire de l'Europe du Sud qui ont cette fois-ci un risque plus élevé d'occuper un emploi non qualifié. Des investigations supplémentaires prenant en compte les éventuels effets de sélection seraient utiles pour mesurer les effets spécifiques de l'origine géographique sur l'occupation d'un emploi non qualifié, il est possible en effet que certaines catégories de jeunes en emploi soient sur-sélectionnés.

La vulnérabilité et les difficultés d'insertion des jeunes originaires du Maghreb peuvent se lire aussi à travers le suivi longitudinal de leur mobilité d'un emploi non qualifié vers un emploi qualifié sur la période allant d'avril 1999 à avril 2001. Un jeune d'origine maghrébine possède une plus faible chance d'obtenir un emploi qualifié après avoir occupé un emploi non qualifié. Alors que 46 % environ des jeunes d'origine française ou d'Europe du Sud passent d'un emploi non qualifié vers un emploi qualifié, cette proportion tombe à 38 % chez les jeunes d'origine maghrébine. Le différentiel est d'autant plus important que les niveaux de départ étaient en avril 1999 déjà très éloignés les uns des autres. Alors qu'en avril 2001, la conjoncture était encore bien orientée et qu'apparaissaient des difficultés de recrutement sur le marché du travail, les jeunes d'origine maghrébine ont rencontré ainsi de plus grandes difficultés de promotion sociale.

Le troisième indicateur analysé concerne les pratiques contractuelles en direction des jeunes. L'insertion des jeunes sur le marché du travail est généralement synonyme d'une certaine forme de précarité, c'est-à-dire d'une insertion se faisant principalement à travers des contrats courts. Les jeunes d'origine maghrébine occupent plus souvent que les autres des emplois précaires à l'issue desquels les chances d'être embauchés définitivement sont moindres que pour les autres jeunes.

En effet, dans le dernier emploi qu'ils occupaient au moment de l'enquête, 39 % des jeunes hommes d'origine maghrébine exerçaient leurs activités professionnelles sous contrat précaire de type privé (23% en intérim et 16 % en CDD, voir Tableau 15). À titre de comparaison, la part des contrats précaires concernant les jeunes hommes issus de l'immigration d'Europe du Sud est de 21 %. Avec des proportions moindres, 30 % des jeunes femmes d'origine maghrébine ont un contrat précaire (20 % en CDD et 10 % en intérim) contre 24 % chez les jeunes femmes d'Europe du Sud. Ce constat valable pour l'ensemble des emplois est aussi vérifié à qualification donnée, que ce soit pour les emplois non qualifiés, les emplois d'ouvriers et employés qualifiés ou les autres emplois qualifiés (Tableau 15).

Qu'en est-il maintenant des mesures d'aides à l'emploi, qu'elles soient marchandes ou non marchandes ? Il est utile de rappeler ici les constats observés dans d'autres études. D'une part, il a été souvent montré que, contrairement aux jeunes originaires d'Europe du sud, les jeunes d'origine maghrébine participent souvent moins aux mesures marchandes de la politique de l'emploi (CIE, apprentissage, formation en alternance) qui sont par nature plus insérantes sur le marché du travail et bénéficient généralement des mesures non marchandes (CES, CEC), (Werquin, 1997 ; Deroche et Viprey, 1998 ; Okba et Lainé, 2003). D'autre part la participation aux mesures marchandes de la politique de l'emploi nécessite une mobilisation de relations sociales et professionnelles que ne possèdent pas toujours les jeunes d'origine

maghrébine soit que le choix familial s'effectue en faveur de filières générales, soit que le père ou la mère du fait de leur « inactivité »¹¹ ne peuvent eux-mêmes mobiliser de telles ressources, (Voir Silberman et Fournier 1999 ; Degenne et Lebeaux, 1999).

Tableau 15
Type de contrat par type de qualification
(% en lignes)

	Non salariés	Fonctionnaire	CDI	CDD	intérim	Apprentissage- alternance	Emplois aidés – privé	Emplois aidés, public	Autres
Garçons, origine Maghreb									
Emplois non qualifiés	2	1	37	16	36	4	0	3	1
Ouvriers ou employés qualifiés	0	2	48	15	22	6	0	6	1
Autres emplois qualifiés	8	4	50	16	6	1	0	15	0
<i>Ensemble</i>	3	2	44	16	23	4	0	8	1
Filles, origine Maghreb									
Emplois non qualifiés	1	2	49	22	18	3	0	5	0
Ouvriers ou employés qualifiés	2	3	52	21	8	3	0	11	0
Autres emplois qualifiés	5	6	43	18	3	3	1	21	0
<i>Ensemble</i>	3	4	47	20	10	3	1	13	0
Garçons, origine Europe du Sud									
Emplois non qualifiés	3	0	59	11	19	5	1	2	1
Ouvriers ou employés qualifiés	0	3	72	15	7	1	0	1	0
Autres emplois qualifiés	6	4	72	8	4	3	0	3	1
<i>Ensemble</i>	3	2	68	12	9	3	0	2	1
Filles, origine Europe du Sud									
Emplois non qualifiés	2	2	60	21	10	3	0	2	1
Ouvriers ou employés qualifiés	0	2	65	17	8	3	1	4	0
Autres emplois qualifiés	3	11	55	17	2	2	0	9	1
<i>Ensemble</i>	2	6	59	18	6	2	0	5	1
Ensemble des garçons									
<i>Emplois non qualifiés</i>	2	1	52	15	22	5	0	2	1
<i>Ouvriers ou employés qualifiés</i>	0	5	64	14	10	3	0	3	0
<i>Autres emplois qualifiés</i>	8	6	66	11	3	2	0	5	0
<i>Ensemble</i>	4	4	61	13	10	3	0	4	0
Ensemble des filles									
<i>Emplois non qualifiés</i>	3	1	54	22	11	4	0	5	1
<i>Ouvriers ou employés qualifiés</i>	0	5	57	22	7	3	0	6	0
<i>Autres emplois qualifiés</i>	3	12	53	17	2	2	1	11	0
<i>Ensemble</i>	2	7	54	19	6	2	0	8	0

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

¹¹ Par « inactivité », on entend à la fois l'inactivité et le chômage tel que défini statistiquement. S'agissant des mères maghrébines, on sait qu'elles ont très peu investi le marché du travail et que la majorité d'entre elles ne travaillent pas ; s'agissant des pères maghrébins, leurs difficultés sur le marché du travail se traduisent par un chômage bien plus élevé que celui des pères originaires de l'Europe du Sud ou français de naissance et par une part importante d'entre eux qui se sont retirés du marché du travail via les mises en cessation anticipée d'activité.

Les données exploitées à partir l'enquête « Génération 98 » ne permettent pas de confirmer ou d'infirmer les conclusions des études mentionnées ci-dessus au sujet des mesures marchandes d'aides à l'emploi.

En revanche ces analyses sont confirmées pour ce qui concerne les contrats aidés non marchands (contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé, emploi-jeunes) de la politique de l'emploi, ils constituent un moyen important d'insertion des jeunes issus du Maghreb sur le marché de l'emploi puisque 13 % des jeunes femmes issues du Maghreb en ont bénéficié (contre 5 % des jeunes femmes issues d'Europe du Sud) de même que 8 % des jeunes hommes issus du Maghreb (contre 2 % des jeunes hommes issus d'Europe du Sud).

Déclassement de fait en emploi non qualifié, opinion par rapport à l'emploi et sentiment de discrimination

Les rapports entre les pratiques de déclassement à l'embauche des jeunes, le sentiment d'épanouissement ou de réalisation de soi au travail et le sentiment de discrimination sont par nature complexes. Se mêlent en effet une catégorie objective – le déclassement de fait d'un emploi qualifié vers un emploi non qualifié – et trois autres catégories subjectives qui relèvent de l'opinion ou de la perception personnelle que les jeunes peuvent avoir au cours de leurs premières expériences professionnelles. Toutefois, comme le font justement remarquer Frickey et *alii* (2004), la légitimité de la question concernant le sentiment de discrimination est fondée car « elle a le mérite d'obliger les personnes interrogées à faire un double effort de mémorisation et d'interprétation des faits en vue d'un classement final ».

L'analyse du déclassement proposée ici se fera uniquement à partir de la dichotomie entre emploi non qualifié et emploi qualifié. L'emploi non qualifié représente en effet une partie importante des emplois occupés par les jeunes débutants, en particulier pour les jeunes d'origine maghrébine, il était donc particulièrement judicieux de concentrer l'analyse sur le déclassement possible dans un emploi non qualifié. Les premières expériences professionnelles sont en outre souvent déterminantes de la poursuite de la carrière professionnelle. Le fait d'être d'emblée déclassé dans un emploi non qualifié peut compromettre de manière considérable les opportunités professionnelles et « piéger » les individus dans des situations difficiles et être à l'origine de frustrations importantes. Notre démarche a consisté dans un premier temps à construire un modèle prédictif d'emploi non qualifié ou qualifié, puis à définir deux catégories de population d'emploi non qualifié : les non qualifiés de fait avec un emploi non qualifié effectivement prédit, les non qualifiés de fait alors qu'un emploi qualifié était prédit. Cette dernière catégorie de population correspond à ce que nous appelons dans cette étude « les déclassés en emploi non qualifié ». Dans un second temps on a confronté les questions d'opinion avec les « situations objectives » de déclassement ou de non déclassement en emploi non qualifié (voir Encadré 4 pour la description de la méthode retenue et les variables d'opinion utilisées).

Tableau 16

**Déclassement de fait dans un métier non qualifié, sentiment de déclassement,
de non réalisation professionnelle ou de discrimination
(en %)**

	Employé en dessous de son niveau de compétence			Non réalisation professionnelle			Discrimination à l'embauche		
	Origine du père			Origine du père			Origine du père		
	France	Europe du Sud	Maghreb	France	Europe du Sud	Maghreb	France	Europe du Sud	Maghreb
Garçons									
Emploi non qualifié prédit et emploi non qualifié de fait	26,2	29,9	33,5	27,6	25,7	40,1	12,9	10,8	42,7
Emploi qualifié prédit et emploi non qualifié de fait = Déclassement de fait en emploi non qualifié	38,2	32,3	50,4	28,8	27,0	41,7	9,5	14,9	44,4
Filles									
Emploi non qualifié prédit et emploi non qualifié de fait	24,1	29,0	31,1	24,1	29,0	31,1	13,9	19,6	24,7
Emploi qualifié prédit et emploi non qualifié de fait = Déclassement de fait en emploi non qualifié	42,1	43,7	48,6	38,8	42,8	49,3	13,9	16,3	35,2

Source : Enquête « Génération 98 », Céreq ; traitement : DARES.

Encadré 4

**Le déclassement des jeunes débutants dans un emploi non qualifié,
et les questions sur le déclassement, le sentiment de réalisation
professionnelle et la discrimination**

Il existe deux approches principales du déclassement : la première est basée sur une norme statistique d'adéquation entre diplôme et qualification, la seconde est fondée sur le sentiment de la personne interrogée d'être ou non déclassée. Nous utilisons dans cette étude à la fois une norme statistique du déclassement et les questions d'opinion traitant du déclassement, de la réalisation professionnelle et du sentiment de discrimination.

La démarche a consisté ici à bâtir une norme statistique qui ne soit pas fondée uniquement sur le niveau de diplôme, puis à mettre en rapport les questions d'opinion aux situations « objectives » de déclassement.

• L'approche statistique du déclassement dans l'étude

L'approche statistique du déclassement repose usuellement sur la définition d'une table de correspondance entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle, à partir des situations les plus courantes observées sur le marché du travail. Sont considérées comme déclassées les personnes qui ont un niveau de qualification inférieur à ce qu'il devrait être, compte tenu de leur niveau de diplôme (Giret et Hatot, 2001 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002).

**Le déclassement des jeunes débutants dans un emploi non qualifié,
et les questions sur le déclassement, le sentiment de réalisation
professionnelle et la discrimination**

L'analyse proposée ici se différencie de cette approche statistique la plus courante en deux points :

- La grille de lecture de la qualification sera simplifiée : on distinguera deux occurrences d'emploi: emploi qualifié et emploi non qualifié.
- Les critères retenus pour définir ce qui préside « normalement » à l'obtention d'un emploi non qualifié ou à un emploi qualifié ne se limitent pas au seul niveau de diplôme : on prend en compte aussi la spécialité du diplôme (industrie ou tertiaire) ainsi que la région de localisation. Pratiquement on applique un modèle logit de prédiction d'emploi non qualifié en prenant comme variable explicative le diplôme (croisé par la spécialisation professionnelle au sens large (industrie-tertiaire) pour les niveaux CAP-BEP, bac technique, BTS-DUT et bac+3) et la région de localisation du débutant (découpage en grand ensemble de régions : Île-de-France, bassin parisien hors Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Sud méditerranéen). Seront considérés comme déclassés de fait les individus occupant un emploi non qualifié alors que le modèle avait prédit l'occupation d'un emploi qualifié.

Ce type d'analyse comporte deux avantages :

- D'une part sont pris en compte d'autres facteurs « objectifs » que le seul niveau de diplôme pour établir une « norme de qualification »: on sait à cet égard que la spécialité du diplôme et la région de localisation sont deux facteurs déterminants du niveau de qualification de l'emploi occupé.
- D'autre part cette méthode permet de mieux comparer ensuite des populations qui ont des attributs différents. Dans cette étude notre objectif est de mesurer le rapport entre « déclassement objectif » et « déclassement subjectif » entre jeunes hommes et jeunes femmes selon leur origine géographique.

Ces différentes catégories de population ont des caractéristiques différentes en termes de spécialité de diplôme et de région de localisation. Pour pouvoir comparer directement le rapport entre déclassement objectif et subjectif pour ces différentes population, il était donc particulièrement utile de prendre en compte d'autres facteurs que le seul niveau de diplôme pour établir la « norme objective » de déclassement.

• Sentiment de déclassement, sentiment de réalisation professionnelle et sentiment de discrimination

Le sentiment de déclassement, appelé par Giret et Hatot (2001) « déclassement subjectif », est appréhendé dans l'enquête « Génération 1998 » par une question sur l'utilisation des compétences par rapport à l'emploi occupé : « *A propos de cet emploi diriez-vous que vous étiez utilisé(e) : 1) à votre niveau de compétence 2) en dessous de votre niveau de compétence 3) au-dessus de votre niveau de compétence* ».

Nous utiliserons de façon complémentaire une question sur la réalisation professionnelle, qui est formulée de la façon suivante : « *Diriez-vous de votre emploi actuel, qu'il vous permet de vous réaliser professionnellement ? 1) Oui tout à fait, 2) Oui plutôt, 3) Non, 4) NSP,*

Enfin, nous utiliserons les questions posées sur la discrimination. Dans l'enquête « Génération 98 », la question est formulée de la façon suivante : « *Dans votre parcours professionnel depuis 1998, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche ?* ». Elle est suivie de deux autres questions portant sur le nombre de fois où les personnes estiment avoir été victimes de pratiques de discrimination et les motifs supposés (couleur de peau, lieu de résidence, sexe, apparence physique, accent, etc.). Ces dernières questions n'ont pas été exploitées dans cette étude.

Quelles que soient leurs origines géographiques, les jeunes déclassés ont des perceptions négatives plus fortes que leurs homologues non déclassés quant à l'utilisation de leurs compétences et leur réalisation professionnelle (Tableau 16). Il existe donc bien un lien général entre le « déclassement objectif » et le sentiment de déclassement. Cependant les questions d'opinion sur ce thème varient aussi selon le genre et l'origine géographique.

Les jeunes femmes déclassées de fait en emploi non qualifié expriment, à origine géographique donnée, un sentiment de non-réalisation professionnelle plus fréquent que les jeunes hommes déclassés. En revanche le sentiment d'être employé au-dessous de son niveau de compétence n'est pas significativement plus élevé, hormis chez les jeunes filles originaires d'Europe du sud. Parmi les différentes hypothèses expliquant ce plus haut niveau de non-réalisation professionnelle, on pourrait citer une plus forte discordance entre spécialité de formation et métier effectivement occupé pour les femmes, notamment lorsqu'elles occupent des postes d'employés non qualifiés. Les discordances entre spécialité de formation et métier engendrent en effet un sentiment de non-réalisation professionnelle plus fréquent selon Lainé (2005).

Les jeunes d'origine maghrébine donnent ensuite des réponses positives aux deux types de questions posées dans des proportions toujours supérieures à celles de leurs homologues d'origine française ou d'Europe du Sud, à situation de déclassement ou de non déclassement donné. Cette seconde observation se vérifie pour les deux sexes. Comme le montre le Tableau 16, les écarts relatifs entre les réponses positives données par les jeunes hommes d'origine maghrébine et leurs homologues d'origine française sur la sous-utilisation des compétences potentielles, sont de 7 points lorsqu'il s'agit de jeunes considérés comme non déclassés et de 12 points lorsqu'il s'agit de jeunes déclassés de fait. S'agissant de la question portant sur la non réalisation professionnelle, les écarts relatifs sont de 13 points pour les jeunes hommes qu'ils soient ou non déclassés de fait. Les mêmes observations peuvent être faites sur les jeunes femmes d'origine maghrébine. Confrontés à une situation générale d'emploi non qualifié plus important que les jeunes de père français de naissance et à un risque de déclassement en général plus élevé « toutes choses égales par ailleurs », les jeunes d'origine maghrébine, semblent donc exprimer un ressentiment plus important de sous-utilisation de leurs compétences ou de non réalisation professionnelle, quelle que soit leur situation individuelle « objective » en matière de déclassement.

Qu'en est-il maintenant des réponses à la question sur la discrimination à l'embauche ? La réponse à cette question varie beaucoup moins en fonction de la situation « objective » repérée de déclassement ou de non déclassement en emploi non qualifié. Deux interprétations sont possibles pour expliquer un tel état de fait. En premier lieu il s'agit d'une question qui porte sur toute la carrière professionnelle et ne concerne pas seulement l'éventuel déclassement mais aussi les cas de refus d'embauche pour des raisons de discrimination : il est donc pas surprenant que les réponses soient moins corrélées aux situations de fait de déclassement ou de non déclassement en emploi non qualifié. En second lieu, il se peut aussi que les jeunes, lorsque cette question est posée, fassent référence non seulement à leur situation personnelle mais au groupe social auquel ils appartiennent.

Les jeunes d'origine maghrébine ont un comportement spécifique par rapport à cette question. En premier lieu les jeunes femmes d'origine maghrébine sont les seules à moduler leurs réponses à la question des discriminations à l'embauche en fonction de leur situation : 35,2 % des jeunes femmes déclassées contre 24,7 % des jeunes femmes non déclassées. En second lieu chez les jeunes d'origine maghrébine la dénonciation de pratiques discriminatoires à l'embauche est toujours plus élevée que chez les autres jeunes. Les écarts sont considérables : 44,4 % des jeunes hommes déclassés déclarent avoir été victime au moins une fois de pratiques discriminatoires à l'embauche contre 14,9 % pour les « déclassés » d'origine

d'Europe du Sud et 9,5 % pour les « déclassés » d'origine française. Les écarts relatifs sont aussi importants pour les jeunes hommes non déclassés de fait¹². Les jeunes hommes d'origine maghrébine cumulent le fait d'avoir le plus fort niveau de dénonciation de pratiques discriminatoires et d'avoir une perception de cette discrimination indépendante de la situation de fait de déclassement. Les réponses qu'ils donnent à cette question n'a sans doute pas la même signification que chez les jeunes femmes. Alors que, pour ces dernières, leur situation dans le monde du travail semble l'emporter sur d'autres considérations pour ce qui est des réponses aux questions posées, les jeunes hommes semblent accorder leurs réponses moins en fonction de l'environnement de travail dans lequel ils baignent que d'une revendication plus collective qui dépasserait le seul rapport immédiat à l'emploi. On peut aller plus avant et émettre l'hypothèse que les questions auxquelles ils ont accepté de répondre ont constitué une véritable occasion dont ils se sont saisis pour dénoncer le sort qu'ils subissent au moment de leur insertion en emploi et plus généralement les difficultés d'insertion qu'ils rencontrent au sein de la société.

¹² Ces résultats sur les non qualifiés sont confirmés même si on prend en compte aussi le type de contrat de travail et la durée passée au chômage : à caractéristiques identiques sur ces deux autres dimensions, les jeunes d'origine maghrébine expriment un sentiment de discrimination plus prononcé.

CONCLUSION

Les jeunes issus de l'immigration ne forment pas un ensemble homogène au regard de leur insertion et de leur orientation professionnelle. Les jeunes d'origine maghrébine ont les parcours d'insertion les plus difficiles, ils tendent à occuper des emplois peu qualifiés et à être embauchés sur des contrats courts plus souvent que leurs homologues originaires de l'Europe du Sud. École ou marché du travail, quelle est l'instance principale où se creuse le fossé parmi les jeunes débutants aux origines géographiques différentes ?

Au niveau de l'école, il faut souligner la faible réussite scolaire des jeunes issus de l'immigration maghrébine, : ainsi 40 % des jeunes hommes de père maghrébin sortent du système scolaire sans diplôme. Même en neutralisant les effets de catégorie sociale et de situation professionnelle des parents, les chances pour les jeunes d'origine maghrébine d'obtenir le Bac sont moindres que celles de leurs homologues d'origine française de naissance ou Europe du Sud. C'est là un résultat relativement surprenant quand on se souvient que plusieurs études ont tendu à montrer que les jeunes d'origine maghrébine obtiennent des résultats scolaires au moins aussi équivalents à leurs homologues d'origine française ou européenne, une fois éliminés les effets de structures. En outre, les filières scolaires privilégiées par les jeunes d'origine maghrébine ne sont pas les filières générales mais davantage les filières permettant d'obtenir un diplôme du tertiaire (Bac ou diplôme de niveau inférieur) et ce aussi bien chez les filles que les garçons.

Les spécialisations professionnelles des jeunes issus de l'immigration de l'Europe du Sud peuvent ressembler sur de nombreux points à celle de la génération précédente : les métiers du bâtiment, les travaux publics pour les jeunes hommes et les métiers de services aux particuliers pour les jeunes femmes. En même temps, certaines orientations professionnelles divergent : les jeunes femmes se spécialisent davantage dans les métiers du tertiaire administratif ou du commerce. L'insertion professionnelle des jeunes hommes d'origine maghrébine se réalise davantage à travers les métiers de service que ceux du bâtiment ou de l'industrie, contrairement à leurs aînés. S'agit-il de choix plus ou moins raisonnés qui conduisent les parents de l'Europe du Sud à privilégier pour leurs enfants les métiers artisanaux ou ouvriers en raison même du capital social qu'ils possèdent (réseaux familiaux et relationnels) et d'orienter naturellement leurs enfants vers l'apprentissage par exemple ? Cela est hautement probable lorsque l'on compare de près les orientations scolaires et professionnelles des jeunes selon leurs origines géographiques. Les parents d'origine maghrébine ne peuvent pas mobiliser autant de ressources soit parce qu'ils sont plus souvent en « inactivité », soit parce que leur situation d'actif dans la grande industrie ne leur permet pas de le faire.

Les différences de réussite scolaires se traduisent sur le marché du travail par le fait que les jeunes d'origine maghrébine occupent plus souvent que leurs homologues des emplois non qualifiés. Mais elles n'expliquent pas tout : en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité pour les jeunes hommes d'origine maghrébine d'être dans un emploi non qualifié est plus élevée que celle de leurs homologues d'origine européenne ou française. Ceci suggère que les pratiques de déclassement concernent davantage les jeunes hommes d'origine maghrébine que leurs homologues d'origine européenne ou française. En croisant une dimension objective (le déclassement) et une dimension subjective (le sentiment de réalisation professionnelle, d'utilisation à son niveau de compétences, sentiment d'avoir été discriminé à

l'embauche), l'analyse nous a conduit à mettre en évidence deux éléments importants. D'une part, occupant plus souvent des emplois non qualifiés que leurs homologues français de naissance ou d'origine européenne et à un risque de déclassement plus élevé même en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », les jeunes – hommes ou femmes – d'origine maghrébine expriment un plus fort ressentiment de sous utilisation des compétences ou de non réalisation professionnelle, quelle que soit leur situation personnelle en matière de déclassement (réelle ou supposée). D'autre part, la dénonciation des discriminations à l'embauche est toujours plus élevée chez les jeunes d'origine maghrébine indépendamment de leur situation de fait de classement. Une interprétation que l'on peut faire de cette dénonciation est que les jeunes d'origine maghrébine et notamment les jeunes hommes se seraient saisis de cette question pour faire valoir des revendications à caractère plus général qui dépasseraient leur seul rapport au monde du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- AUDRIC-LERENARD A. TANAY A. (2000), « Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail », *Premières Synthèses*, DARES.
- DUPRAY A. MOULLET S. (2004), *L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France, Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale*, Net.doc, n° 6, Céreq.
- BEAUD S. (2002), *80% au Bac et après ? Les enfants de la démocratisation*, La découverte
- BORKOWSKY J-L.. (1990), L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants, *Données sociales*, Paris, Insee.
- BRINBAUM Y., WERQUIN P., (2003), L'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France : des difficultés spécifiques », Colloque de Rabat, 11 et 12 avril 2003.
- BRINBAUM Y., WERQUIN P., (1997), « Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile, des itinéraires spécifiques », *Informations Sociales*, CNAF, n° 62, p. 32-41.
- BURNOD G., CHENU A, (1999), « Employés : quelles qualifications », Document de travail, INSEE-CREST.
- DAYAN J.-L., ECHARDOUR A., GLAUDE M., (1996), « Parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », *Économie et statistique*, 1996-9, n° 299.
- DEGENNE A., LECOUTRE M., LIÈVRE P., WERQUIN P., (éds) (1999), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus*, Céreq Documents Séminaires n° 142.
- DEGENNE A., LEBEAUX M.-O., (1999), Étude sur les sorties du chômage, comparaison jeunes et adultes, Rapport pour le Commissariat général du Plan, Caen, LASMAS.
- DEROCHE L., VIPREY M., (1998), Conditions d'accès des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances, IRES, 18 p.
- FRICKEY A., PRIMON J.-L., (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômes de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un accès égal au marché du travail », *Formation Emploi* n° 79, La Documentation française, 31-48.
- GAYMUT L., PARANT A., (1996) « Les débuts dans la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangère », *Espace-populations-Sociétés*, n° 2-3.
- GIRET J.-F., HATOT C., (2001) « Mesurer le déclassement à l'embauche des jeunes : l'exemple des titulaires de DUT et de BTS », 8^e journées d'études Céreq-LASMAS.
- GLAUDE M., BORREL C., (2002) : « Les immigrés et leurs descendants sur le marché du travail : un regard statistique », tiré de : *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat général du Plan, La Documentation française.
- LAINÉ F., (2005), « De la spécialité de formation au métier », à paraître.
- MARPSAT M., LAURENT R., (1997), « Le chômage des jeunes est-il aggravé par l'appartenance à un quartier en difficulté » in *En Marge de la ville, au cœur de la société : ces quartiers dont on parle*, Éditions de l'Aube, collection Sociétés, p. 321-348.

- NAUZE-FICHET E., TOMASINI M., (2002) « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354.
- OKBA M., LAINE F., 2004, Les jeunes des zones sensibles et leurs difficultés d'insertion professionnelle , Annexe au Rapport au Conseil d'Analyse Economique intitulé « Ségrégation urbaine et intégration sociale », J.-P. Fitoussi, E. Laurent, J. Maurice, La Documentation française, Paris, 2004.
- RICHARD J.-L., (2002), « Scolarité, insertion sur le marché du travail et mobilité sociale : l'apport d'une analyse des parcours individuels à partir des données longitudinales 1975-1990 », Contribution au groupe de travail du CAE sur « les obstacles à l'intégration et les moyens d'y remédier », avril 2002.
- SILBERMAN R., (2002) : « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », tiré de *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat Général du Plan, La Documentation française.
- SILBERMAN R., FOURNIER I., (1999), « La formation, clé de l'emploi, Quelle insertion pour les enfants d'immigrés ? », *Problèmes économiques*, n° 2631, 15 septembre, p. 25-29.
- SILBERMAN R., FOURNIER I., (1999), "Les enfants d'immigrés sur le marché du travail, Les mécanismes d'une discrimination sélective", *Formation Emploi*, n° 65, p. 31-55.
- SILBERMAN R., (1997), « L'insertion professionnelle des enfants d'immigrés », in Terrail J.-P., (sous la dir.), *La scolarisation de la France, Critique de l'état des lieux*, Paris, La dispute, p. 193-207.
- VALLET L.-A., CAILLE J.-P. (1996), Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français », les Dossiers « Éducation et formations », n° 67, avril, ministère de l'éducation nationale, Paris.
- VALLET L.-A., CAILLE J.-P. (2000), « La scolarité des enfants d'immigrés », in Van Zanten A., (sous la dir.), *L'école : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. Textes à l'appui, série État des savoirs, p. 293-301.
- TRIBALAT M., (1996), « La réussite au bac des jeunes d'origine étrangère » in l'École de la république, *Hommes et Migrations*, n° 1201, sept., Paris.
- WERQUIN P., (1997) , « 1986-1996 : dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 303-304, p. 121-136.

ANNEXE

- **Les familles professionnelles et les domaines professionnels**

La notion de métier est abordée dans le cadre de ce travail par les familles professionnelles (FAP), élaborées conjointement par l'ANPE et la DARES. Les besoins d'analyse de l'emploi et du chômage par métier ont conduit à la création d'une nomenclature spécifique des métiers fondée sur la famille professionnelle ou FAP. Les métiers sont regroupés par familles professionnelles (84 à un niveau agrégé), elles-mêmes rassemblées en grands domaines professionnels (au nombre de 22). Ces « domaines professionnels » ne doivent pas être confondus avec des secteurs d'activités même si les intitulés sont parfois très voisins.

Les 22 domaines professionnels :

- A - agriculture, marine, pêche
- B - bâtiment, travaux publics
- C - électricité, électronique
- D - mécanique, travail des métaux
- E - industries de process
- F - industries légères (bois, industries graphiques)
- G - maintenance
- H - ingénieurs et cadres de l'industrie
- J - tourisme et transports
- K - artisanat
- L - gestion, administration
- M - informatique
- N - études et recherche
- P - fonction publique et professions juridiques
- Q - banques et assurances
- R - commerce
- S - hôtellerie, restauration, alimentation
- T - services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité...)
- U - communication, information, spectacles
- V - santé, action sociale, culturelle et sportive
- W - enseignement, formation
- X - politique, religion

- **Les 84 familles professionnelles**

A0 Agriculteurs, sylviculteurs	J0 ONQ manutention	R0 Caissiers, employés libre services
A1 Maraîchers jardiniers	J1 OQ manutention	R1 Vendeurs
A2 Techniciens cadres agriculture	J2 Conducteurs engins traction	R2 Représentants
A3 Marins pêcheurs	J3 Conducteurs véhicules	R3 Intermédiaires de commerce
B0 ONQ gros œuvre bâtiment	J4 Agents exploitations transports	R4 Cadres commerciaux
B1 OQ travaux publics et béton	J5 Agents tourisme et transports	S0 Bouchers, charcutiers, boulangers
B2 OQ gros œuvre bâtiment	J6 Cadres transports	S1 Cuisiniers
B3 ONQ bâtiment second œuvre	K0 Artisans et ouvriers artisanaux	S2 Employés AM hôtellerie
B4 OQ bâtiment second œuvre	L0 Secrétaires	S3 Patrons HCR
B5 Conducteurs engins BTP	L1 Employés de comptabilité	T0 Coiffeurs esthéticiens
B6 Techniciens BTP	L2 Employés administratifs	T1 Employés de maison
B7 Cadres BTP	L3 Secrétaires de direction	T2 Assistants maternels, aides à dom,
C0 ONQ électricité et électronique	L4 Techniciens administratifs	T3 Gardiens
C1 OQ électricité et électronique	L5 Cadres administratifs	T4 Agents entretien
C2 Technicien AM électricité	L6 Dirigeants entreprises	T5 Armée pompiers police
D0 ONQ enlèvement ou formage métal	M0 Informaticiens	T6 Employés des services divers
D1 OQ enlèvement métal	N0 Personnels études et recherche	U0 Prof, de la communication
D2 OQ formage métal	P0 Fonction publique catégorie C	U1 Prof, des arts
D3 ONQ mécanique	P1 Fonction publique catégorie B	V0 Aides soignants
D4 OQ mécanique	P2 Fonction publique catégorie A	V1 Infirmiers sage femmes
D5 Ouvriers réparation automobile	P3 Professionnels du droit	V2 Médecins et assimilés
D6 Techniciens AM en mécanique	Q0 Employés techniciens banque	V3 Professions paramédicales
E0 ONQ process	Q1 Employés techniciens assurances	V4 Professionnels action sociale
E1 OQ process	Q2 Cadres banques et assurances	W0 Enseignants
E2 Techniciens AM process		W1 Formateurs recruteurs
F0 ONQ textile et cuir		X0 Prof, de la politique et du clergé
F1 OQ textile et cuir		
F2 ONQ bois		
F3 OQ bois		
F4 Ouvriers des industries graphiques		
F5 Techniciens AM des ind, légères		
G0 OQ maintenance		
G1 Technicien AM maintenance		
H0 Ingénieurs techniques industrie		

Quelques cas particuliers

- La fonction publique dans la nomenclature des FAP regroupe l'ensemble des métiers administratifs appartenant aux catégories B et C et de cadres A et assimilés hors spécialités juridiques. Les métiers concernant l'enseignement (instituteurs et professeurs du supérieur notamment) et la sécurité (police, gendarmerie) ne sont pas comptabilisés dans la FAP « fonction publique et professions juridiques » mais dans la FAP « Enseignement et formation ». De même, par « professions juridiques », on trouve pratiquement la totalité des professionnels du droit (huissiers de justice, notaires, avocats, collaborateur juridique etc.).

P2 (catégorie A) : Regroupement des cadres des collectivités locales et des directeurs d'hôpitaux ainsi que les cadres de l'Etat (Finances, défense, culture, poste et télécom). Sont exclus les enseignants, les chercheurs et les magistrats.

P1 (Catégorie B) : Regroupement des agents et employés administratifs de la fonction publique (collectivités locales et Etat)

P0 (Catégorie C) : Regroupement des fonctionnaires les moins qualifiés à l'exception des ceux relevant de certains corps spécialisés (police, armée, santé enseignement).

Les instituteurs et les professeurs (y compris les professeurs du supérieur) des secteurs public et privé, qu'ils soit ou non sous tutelle du ministère de l'éducation nationale, sont classés dans la FAP W0.

- Les professionnels du droit (P3) : Regroupement des professions libérales ou de fonctionnaires (en faible part) qui concourent au fonctionnement de la justice. Parmi les fonctionnaires, certains corps de magistrats.