

---

## LE RÔLE DES ORIGINES DANS LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS D'EMPLOI ET DE SALAIRE

Elika ATHARI (\*), Yaël BRINBAUM (\*\*), Jérôme LÊ (\*)

(\*) Insee, Direction des statistiques démographiques et sociales

(\*\*) Cnam - LISE - CEET

[Elika.athari@insee.fr](mailto:Elika.athari@insee.fr)

[Yael.brinbaum@lecnam.net](mailto:Yael.brinbaum@lecnam.net)

[Jerome.le@insee.fr](mailto:Jerome.le@insee.fr)

**Mots-clés** : Immigrés, descendants d'immigrés, Modèles de décomposition, Emploi, Salaire

---

### Résumé

Cet article mobilise la méthode de décomposition de Di Nardo, Fortin et Lemieux (1996) pour mesurer la persistance des inégalités d'emploi et de salaire entre immigrés et descendants d'immigrés. Pour cela, nous comparons chacune des deux générations d'une même origine aux personnes sans ascendance migratoire, sans tenir compte des difficultés spécifiques aux immigrés. Les descendants d'immigrés ne rencontrent a priori pas les mêmes obstacles sur le marché du travail que les immigrés, que ce soit en termes de maîtrise de la langue, de reconnaissance de leur diplôme ou de démarches administratives liées à la nationalité. Toutefois, ils sont susceptibles faire l'objet des mêmes discriminations dans leur recherche d'emploi ou de partager des pratiques culturelles communes dans le choix d'activité. Si les difficultés spécifiques aux immigrés se cumulent aux problèmes liés à l'origine, la part des écarts inexpliqués devraient se réduire entre la première et la deuxième génération. On obtient ainsi, par différence, une mesure de la persistance des inégalités d'emploi et de salaires par origine. Nous utilisons les données de l'Enquête Emploi empilées de 2013 à 2017, ce qui nous permet d'obtenir des résultats fins et récents sur des origines habituellement peu étudiées, car trop jeunes ou trop peu nombreuses dans les enquêtes (ex : Turquie, Afrique subsaharienne, Asie du sud-est).

Nos résultats montrent que pour les hommes originaires d'Afrique (hors Maghreb) et de Turquie, l'accès à l'emploi d'une génération à l'autre s'améliore sensiblement, en raison de difficultés spécifiques aux immigrés (maîtrise de la langue par exemple). Pour les hommes maghrébins au contraire, l'écart inexpliqué de chômage persiste à un niveau identique pour les immigrés comme les descendants, ce qui suggère des difficultés partagées entre les deux générations (discrimination, manque de réseaux etc.). Chez les femmes, les écarts portent essentiellement sur les choix d'activité des personnes d'origine turque et maghrébine. Le comportement d'activité des descendantes d'immigrés se rapproche de celui des femmes sans ascendance migratoire lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, mais il s'en éloigne fortement en leur présence. Les femmes immigrés turques et maghrébines au contraire sont peu présentes sur le marché du travail, avec ou sans enfant. Les difficultés d'accès à l'emploi conduisent les immigrés à accepter des emplois dans des conditions moins favorables (emploi temporaire, temps partiel subi) et dans lesquels ils sont déclassés en termes de salaire. Ce déclassement est particulièrement marqué dans les hauts niveaux de salaires et touche davantage les hommes que les femmes. Pour les descendants d'immigrés, ce déclassement s'atténue fortement et n'est perceptible que dans les très hauts niveaux de salaire.

## **Abstract**

This paper investigates the gap in employment and wages between the first and the second generation of immigrants and people with native-born parents. Our strategy relies on the decomposition of Di Nardo, Fortin and Lemieux (1996), using pooled data from the Labor Force Survey between 2013 and 2017. We first compare the shares of unemployment and inactivity for each generation of the six origins of migrants with those of natives. For both men and women, the gap between the descendant of migrants and the natives are better explained than with immigrants. These differences are mostly due to the youngest age and the lower level of education of the former. However, for male immigrants and descendants of immigrants from the Maghreb, the unexplained unemployment gap does not decrease between the two generations. This result suggests that migrants and descendants of migrants from the Maghreb encounter the same difficulties to find a job, possibly due to discriminatory practices or a lack of network. We then analyze the employment conditions of each group compared to the natives. Since the difficulties to find a job are larger for immigrants, they are more willing to accept precarious jobs (temporary jobs and involuntary part-time work). Finally, migrants tend to work in lower paid jobs regarding their qualifications and experience. This phenomenon is observed on the entire distribution of wages. Nevertheless, it is particularly pronounced for higher levels of wages and among males. The degree of over-qualification is lower for descendants of migrants and it is mostly concentrated in the highest levels of income distribution.

## 1. Introduction

L'analyse de la situation sur le marché du travail des immigrés et des descendants d'immigrés a fait l'objet de nombreux travaux en France<sup>1</sup>. Ces derniers mettent en évidence des difficultés variables selon les origines, mais qui touchent plus particulièrement les personnes d'origine maghrébine et des autres pays d'Afrique dans leur accès à l'emploi et dans une moindre mesure au niveau des salaires<sup>2</sup>.

Ces recherches traitent généralement séparément la question des immigrés et des descendants d'immigrés, à la fois par manque de données et pour des raisons méthodologiques. La plupart ont porté sur les descendants d'immigrés, nés, socialisés et scolarisés en France qui peuvent être plus aisément comparés à leurs pairs sans ascendance migratoire (Brinbaum et Primon, 2013 ; Brinbaum et Issehnane, 2015 ; Boutchenik et Lê 2017, Aaberhardt, Coudin, Rathelot 2016 etc.). Les immigrés, quant à eux, rencontrent des difficultés qui leur sont propres, en lien avec l'expérience de migration. La reconnaissance des "qualifications" étrangères et sa transférabilité en termes de compétences est en effet problématique pour les immigrés en Europe (Damas de Matos & Liebig, 2014). A cela s'ajoutent, la maîtrise de la langue, les barrières administratives liées à la nationalité, les effets de réseaux (etc.) qui peuvent expliquer les difficultés que rencontrent les immigrés à la fois pour trouver un emploi et pour que celui-ci soit en adéquation avec leurs compétences (Chiswick et Miller, 2014). De ce fait, il est difficile de mettre en regard la situation des immigrés et celles des personnes sans ascendance migratoire. Des comparaisons sont parfois menées entre groupes d'immigrés, d'origine/d'ancienneté différentes (par exemple, Maghreb/Europe du Sud, voire Portugal uniquement, par exemple Beauchemin et al., 2016), selon leur maîtrise du français (Bechichi et al 2015) ou selon les motifs de migration ou la détention d'un titre de séjour (Okba, 2018). Toutefois, même en raisonnant à caractéristiques égales, il n'est pas possible de séparer ce qui relève des difficultés propres aux immigrés des difficultés qu'ils peuvent partager avec les descendants d'immigrés.

Ces informations sur les immigrés sont rarement disponibles dans les bases administratives ou les enquêtes en population générale. Bien que les enquêtes spécialisées (Elipa, modules complémentaires à l'enquête Emploi 2008 et 2014 etc.) permettent un tel recueil d'informations, elles se heurtent généralement à des tailles d'échantillons qui limitent leurs exploitations, en particulier par origines fines ou pour des analyses nécessitant de nombreuses observations (ex : distributions de salaires). L'enquête « Trajectoires et origines, réalisée en 2008, permet de pallier en partie à ces limites, dans la mesure où elle fournit des données sur les immigrés et leurs descendants. Elle confirme les inégalités d'accès à l'emploi et le « sur-chômage » chez les immigrés et les descendants du Maghreb et d'Afrique subsaharienne (en comparaison des personnes sans ascendance migratoire), pour les hommes comme pour les femmes (Brinbaum, Meurs et Primon, 2016). Les salaires moyens inférieurs des immigrés et descendants d'immigrés s'expliqueraient essentiellement par les effets de structure et la ségrégation professionnelle. Néanmoins, un écart de salaire demeure inexpliqué pour les hommes non européens (Meurs, Lhommeau et Okba, 2016).

Depuis 2008, la structure des populations immigrée et descendante d'immigré a sensiblement évolué. Certains groupes, issus de migrations plus récentes (Turquie et pays d'Afrique subsaharienne dans une moindre mesure), trop jeunes en 2008, se retrouvent désormais sur le marché du travail, et donc en nombre suffisant pour être analysés plus finement. De plus, par rapport aux résultats obtenus

<sup>1</sup> Silberman et Fournier, 1999; Brinbaum et Werquin, 1997, 2004; Meurs et al., 2005, 2006; Frickey et Primon, 2006; Silberman et al., 2007; Lefranc, 2010 ; Aaberhardt et al., 2010 ; Brinbaum et Guégnard, 2012 ; Minni et Okba, 2012 ; Brinbaum et Issehnane, 2015 ; Boutchenik et Lê 2017 etc.).

<sup>2</sup> Dupray et Moullet, 2004; Bouhmedi et Giret, 2005; Aaberhardt et al., 2010 ; Muller et Rathelot, 2010, Bechichi et al, 2015

avant 2008, la crise a pu creuser les écarts mis en avant dans la littérature. Nous utilisons les données de l'Enquête Emploi empilées de 2013 à 2017 (encadré 1), ce qui nous permet d'obtenir des résultats récents et fins, sur des origines habituellement peu étudiées (par exemple, l'Asie du Sud-Est). Le volume de données permet de séparer dans les analyses, les hommes et les femmes, dans la mesure où ils ont des trajectoires scolaires différenciées et ils ne se retrouvent pas dans les mêmes professions/métiers et secteurs.

L'objectif de ce travail est de mesurer la persistance des inégalités d'emploi et de salaire entre la première et la deuxième génération d'immigrés, par origine fine et par sexe. Notre méthodologie consiste à comparer chacune des deux générations d'une même origine aux personnes sans ascendance migratoire, sans tenir compte des difficultés spécifiques aux immigrés. On utilise pour cela un modèle de repondération (Di Nadro, Fortin, Lemieux, 1996) identique pour chaque groupe, en contrôlant par exemple de l'âge, du niveau de diplôme, de la situation familiale, du lieu de résidence (etc.). Si les difficultés spécifiques aux immigrés se cumulent aux problèmes liés à l'origine, la part des écarts inexplicables devraient se réduire entre la première et la deuxième génération. On obtient ainsi, par différence, une mesure de la persistance des inégalités d'emploi et de salaires par origine.

Nos résultats montrent que pour les hommes originaires d'Afrique (hors Maghreb) et de Turquie, l'accès à l'emploi d'une génération à l'autre s'améliore sensiblement, en raison de difficultés spécifiques aux immigrés (maîtrise de la langue par exemple). Pour les hommes maghrébins au contraire, l'écart inexplicable de chômage persiste à un niveau identique pour les immigrés comme les descendants, ce qui suggère des difficultés partagées entre les deux générations (discrimination, manque de réseaux etc.). Chez les femmes, les écarts portent essentiellement sur les choix d'activité des personnes d'origine turque et maghrébine. Le comportement d'activité des descendantes d'immigrés se rapproche de celui des femmes sans ascendance migratoire lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, mais il s'en éloigne fortement en leur présence. Les femmes immigrés turques et maghrébines au contraire sont peu présentes sur le marché du travail, avec ou sans enfant. Les difficultés d'accès à l'emploi conduisent les immigrés à accepter des emplois dans des conditions moins favorables (emploi temporaire, temps partiel subi) et dans lesquels ils sont déclassés en termes de salaire. Ce déclassement est particulièrement marqué dans les hauts niveaux de salaire et touche davantage les hommes que les femmes. Pour les descendants d'immigrés, ce déclassement s'atténue fortement et n'est perceptible que dans les très hauts niveaux de salaire.

## 2. Méthodologie

### 2.1. Des populations très hétérogènes

Les immigrés et les descendants d'immigrés ne forment pas une population homogène<sup>3</sup> : ils connaissent une diversité d'histoires migratoires et de profils démographiques (Borel 2006, Beauchemin, Borrel, Régnard, 2016). Ils diffèrent notamment par leurs caractéristiques individuelles (âge, situations familiales, milieu social), leurs niveaux d'éducation, leur lieu de résidence et leur lien avec leur pays d'origine (etc.) facteurs qui influent à la fois sur l'accès au marché du travail et la qualité de l'emploi.

---

<sup>3</sup> Il n'est pas possible d'affirmer que les immigrés que nous étudions sont les parents descendants d'immigrés de notre échantillon. En effet, selon les anciennetés de migration des immigrés, ces derniers peuvent avoir des enfants encore hors de notre champ (18-59 ans ayant terminé leurs études) ou être eux-mêmes hors du champ (retraite) alors que leurs enfants le sont.

### Encadré 1 : Source, champ et définitions

Les données utilisées sont celles de l'enquête Emploi en continu (EEC), seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les personnes âgées de 15 ans ou plus résidant en ménage (hors collectivités). L'interrogation se déroule sur six trimestres consécutifs. Le champ de l'étude est celui des personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études initiales vivant en France métropolitaine (ménages ordinaires).

Pour assurer des effectifs suffisants, l'étude repose sur les données cumulées des enquêtes Emploi de 2013 à 2017. On dispose ainsi de près de 1 100 000 observations trimestrielles. Toutefois, les salaires ne sont recueillis qu'aux premier et dernier trimestres d'interrogation : le nombre d'observations de salaires à temps complet est de 220 000 environ.

Tableau A : Nombre d'observations par origine et par champ

	Sans ascendance migratoire		Europe du sud		Maghreb		Autres pays d'Afrique		Turquie		Asie du sud-est		Autres pays du monde	
	Nb obs total	Nb obs de salaire	Nb obs total	Nb obs de salaire	Nb obs total	Nb obs de salaire	Nb obs total	Nb obs de salaire	Nb obs total	Nb obs de salaire	Nb obs total	Nb obs de salaire	Nb obs total	Nb obs de salaire
Personnes sans ascendance migratoire	875 060	168 914												
Descendants d'immigré(s)			41 375	8 080	31 824	4 914								
Immigrés			17 838	3 344	36 555	4 363								
Descendants d'immigré(s)	5 723	946	2 863	355	2 291	474	15 434	2 849						
Immigrés	18 134	2 716	6 719	733	3 920	659	27 917	3 822						

Champ : Personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études

Source : Enquêtes emploi 2013-2017

**Un immigré** est une personne née de nationalité étrangère à l'étranger. Un **descendant d'immigré** est une personne née en France et dont au moins un parent est immigré. Il s'agit donc de la descendance directe. **Les personnes sans ascendance migratoire** directe sont toutes les personnes qui ne sont ni immigré ni descendant d'immigré.

Pour les immigrés, l'origine géographique est déterminée par le pays de naissance. L'origine géographique des descendants d'immigrés est déterminée par celle du parent immigré s'il n'y en a qu'un. Si les deux parents sont immigrés, par convention l'origine du père est choisie.

On retient alors les origines (ou groupes d'origines) suivantes, distinguées ensuite selon la génération : Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal), Maghreb (Maroc, Algérie, Tunisie), autres pays d'Afrique, Turquie, Asie du Sud-Est (Cambodge, Laos, Vietnam, Chine), autres pays du monde. Cette dernière catégorie, très hétérogène, n'est pas commentée.

Dans cette étude, le salaire est le salaire mensuel net, primes comprises, déclaré par les salariés pour leur profession principale.

Ainsi, les descendants d'immigrés sont en moyenne plus jeunes, surtout lorsqu'ils sont issus de migrations plus récentes. Sur la période 2013-2017, parmi les personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études, la part des moins de 25 ans atteint 40 % chez les descendants d'immigrés turcs, 32 % chez les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, et 22 % chez les descendants d'Asie du Sud Est. Cette proportion n'est que de 10 % parmi les descendants d'immigrés d'Europe du Sud, qui sont issus de vagues de migration plus anciennes, soit un taux similaire à celui des personnes sans ascendance migratoire.

Le niveau d'éducation varie fortement selon les origines avec des progrès significatifs d'une génération à l'autre (tableau 1). Cette élévation du niveau d'éducation est très marquée chez les femmes, avec une nette diminution du nombre de personnes peu diplômées (niveau brevet ou CEP). La part de personnes peu diplômées passe de 76% à 30 % parmi les femmes immigrés et

descendantes turques; et de 49% à 18 % pour celles d'Europe du Sud, taux similaire à celui des femmes sans ascendance migratoire (17%). Parmi les hommes, la part de peu diplômés a également diminué d'une génération à l'autre quelle que soit l'origine, mais dans des proportions moindres. Cette baisse est particulièrement forte parmi les personnes originaires d'Europe du Sud (de 52% à 21 %), et de Turquie, même si la part de peu diplômés reste élevée parmi ces derniers (42%). La part de peu diplômés chez les descendants originaires d'Asie du sud-est atteint un niveau inférieur à celui des personnes sans ascendance migratoire (12 % contre 18 %), mais cet effet est en partie dû au fait qu'ils sont plus jeunes<sup>4</sup>.

La part des diplômées du supérieur augmentent également d'une génération à l'autre (+15 % en moyenne). Les femmes descendantes d'immigrés africains rattrapent les niveaux de diplôme des femmes sans ascendance migratoire (38 %), alors que les hommes descendants d'immigrés africains sont moins nombreux à être diplômés du supérieur (28 % seulement contre 33 % pour les personnes sans ascendance migratoire). Les descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est se caractérisent par de fortes proportions de diplômés du supérieur : 54 % parmi les femmes et 48 % parmi les hommes, contre 39 % et 33 % parmi les personnes sans ascendance migratoire. Les disparités de niveaux scolaires sont pour beaucoup liées aux origines sociales (Heath et Brinbaum, 2007 ; Brinbaum et Primon, 2013).

Tableau 1 : Niveau de diplôme par origine et génération

		Supérieur long	Supérieur court	Bac	CAP/BEP	Peu diplômés
<b>Hommes</b>						
	Sans asc. Migr.	19%	14%	19%	30%	18%
Desc	Europe du sud	13%	13%	19%	34%	21%
Immi	Europe du sud	10%	4%	9%	25%	52%
Desc	Maghreb	15%	10%	21%	26%	29%
Immi	Maghreb	19%	8%	13%	21%	39%
Desc	Autre pays d'afrrique	16%	12%	25%	19%	28%
Immi	Autre pays d'afrrique	25%	8%	20%	12%	36%
Desc	Turquie	6%	10%	17%	25%	42%
Immi	Turquie	4%	4%	15%	15%	63%
Desc	Asie du sud-est	33%	15%	21%	20%	12%
Immi	Asie du sud-est	26%	13%	13%	12%	36%
Desc	Autres pays du monde	27%	13%	18%	25%	18%
Immi	Autres pays du monde	32%	10%	20%	15%	24%
<b>Ensemble</b>		<b>19%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>29%</b>	<b>21%</b>
<b>Femmes</b>						
	Sans asc. Migr.	21%	18%	21%	23%	17%
Desc	Europe du sud	16%	17%	22%	26%	18%
Immi	Europe du sud	11%	6%	14%	21%	49%
Desc	Maghreb	17%	16%	23%	21%	23%
Immi	Maghreb	14%	8%	14%	14%	50%
Desc	Autre pays d'afrrique	22%	16%	31%	14%	18%
Immi	Autre pays d'afrrique	14%	9%	19%	15%	43%
Desc	Turquie	9%	12%	25%	24%	30%
Immi	Turquie	3%	2%	10%	10%	76%
Desc	Asie du sud-est	32%	22%	26%	10%	11%
Immi	Asie du sud-est	30%	8%	15%	10%	38%
Desc	Autres pays du monde	29%	15%	20%	18%	18%
Immi	Autres pays du monde	40%	12%	18%	9%	22%
<b>Ensemble</b>		<b>21%</b>	<b>17%</b>	<b>20%</b>	<b>22%</b>	<b>21%</b>

Champ : Personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études

Source : Enquêtes emploi 2013-2017

Les différentes origines sont confrontées de manière inégale à la ségrégation résidentielle. Alors que 4 % des personnes sans ascendance migratoire résident en zone urbaine sensible (Zus), elles sont un quart parmi les immigrés maghrébins (19 % chez les descendants) et 30 % parmi les Turcs (ou descendants d'origine turque). En comparaison, les personnes originaires d'Europe du Sud résident moins souvent en Zus (respectivement 6 et 4 % pour les immigrés et descendants) tout comme celles d'Asie du Sud-Est (respectivement 14% et 11%),

<sup>4</sup> Les personnes sans ascendance migratoire sont en moyenne plus âgées et ont fait leurs études à des époques où il était par exemple moins répandu d'accéder aux études supérieures.

## 2.2. Spécification des modèles utilisés

Comparer la situation professionnelle des différents groupes d'origine (6) et de génération (2) nécessite de prendre en compte les différences de caractéristiques observables (expérience, diplôme, lieu d'habitation etc.) qui existent entre ces groupes. Certains groupes sont particulièrement jeunes et peu diplômés (ex : les descendants d'immigrés turcs et africains) alors que d'autres sont plus âgés et plus diplômés (ex : les immigrés d'Asie du sud-est).

Pour contrôler de ces différences dans l'analyse de l'emploi et des salaires, nous mobilisons la méthode de Di Nardo, Fortin et Lemieux<sup>5</sup> (1996). Elle consiste à « repondérer » les observations d'un groupe de référence de manière à ce que celui-ci ait ensuite des caractéristiques observables très proches de celles d'un autre groupe. Dans notre cas, nous comparons chacun de nos groupes d'origine et de génération aux personnes sans ascendance migratoire, qui sont toujours prises en référence. Le but est d'obtenir 12 jeux de pondération (6 origines \* 2 générations) par indicateurs et qui serviront ensuite à calculer, par exemple, autant de taux de chômage dit « contrefactuels » pour les personnes sans ascendance migratoire si elles avaient les mêmes caractéristiques observables que chacun de ces 12 groupes.

Plus formellement, pour chaque groupe d'origine  $i$  et de génération  $j$ , nous calculons la probabilité d'appartenir au groupe  $ij$ , en fonction de l'ensemble des caractéristiques observables que l'on souhaite contrôler ( $X$ ) :

$$P(G_{ij}=1|X) = \Phi(X\beta)$$

avec  $G_{ij} = 1$  si une personne appartient au groupe  $ij$ ,  $G_{ij} = 0$  si elle est sans ascendance migratoire et  $G_{ij} = .$  sinon. Autrement dit, sont exclues du calcul les personnes qui n'appartiennent ni au groupe  $ij$  ni à celui des personnes sans ascendance migratoire. Le facteur de repondération est calculé de la manière suivante<sup>6</sup> :

$$\Psi_{ij}(X) = \left( \frac{P(G_{ij}=1|X)}{P(G_{ij}=0|X)} \right) * \left( \frac{N_{G_{ij}=0}}{N_{G_{ij}=1}} \right)$$

Le premier terme fait intervenir la probabilité d'appartenir au groupe  $ij$  : la valeur du facteur de repondération est ainsi d'autant plus élevée qu'une personne sans ascendance migratoire « ressemble » à une personne du groupe  $ij$ . Par exemple, si les personnes du groupe  $ij$  sont relativement moins diplômées, les personnes sans ascendance migratoire avec un faible niveau de diplôme se verront attribuer un poids plus fort<sup>7</sup>.

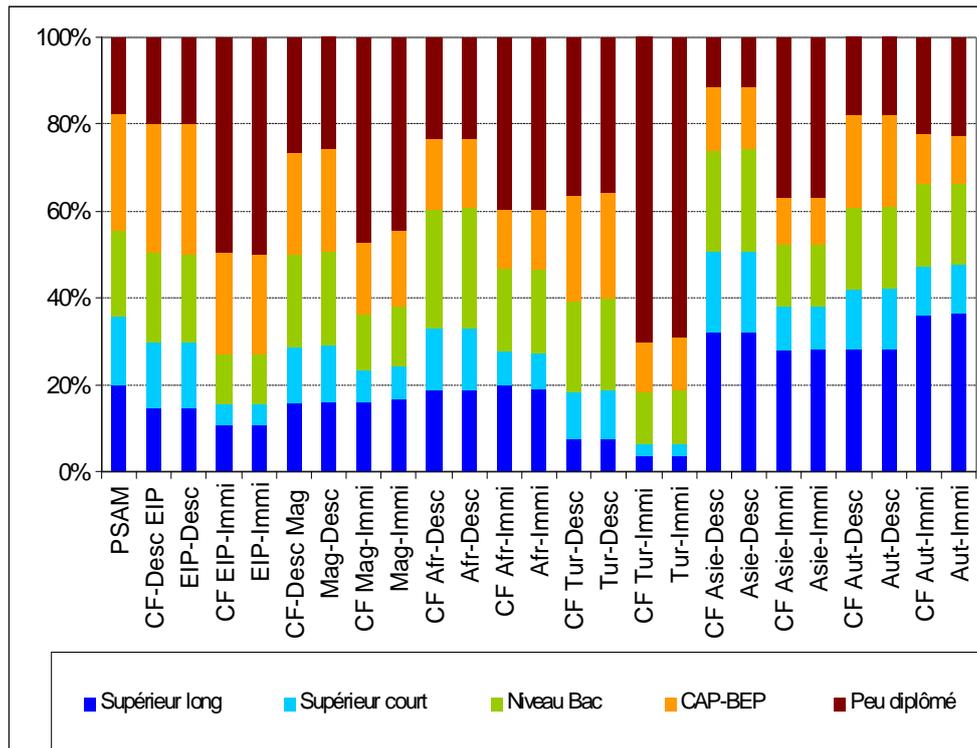
La figure 1 donne un exemple de repondération avec les 12 distributions contrefactuelles des niveaux de diplôme pour chaque groupe d'origine et de génération. Après repondération, les valeurs obtenues pour les personnes sans ascendance migratoire sont très proches de celles observées dans chacun des groupes, bien qu'elles ne soient pas parfaitement calées.

<sup>5</sup>Les résultats présentés pour les variables binaires (situation sur le marché du travail et qualité de l'emploi) sont très proches de ceux obtenus en utilisant une décomposition de type Fairlie. De même, les résultats obtenus sur les distributions de salaires sont très comparables à ce qu'on obtient avec des ratios d'accès à différents niveaux de salaires ( Gobillon, Meurs et Roux, 2015).

<sup>6</sup> Nos estimations utilisent des poids d'enquête. Pour les personnes sans ascendance migratoire, le poids « final » après repondération est en réalité égal au produit du facteur de repondération et du poids d'enquête. Pour les personnes du groupe  $ij$ , aucune repondération n'est effectuée, le poids utilisé reste celui de l'enquête.

<sup>7</sup>Le second terme est un facteur de dilatation qui fait intervenir la taille (pondérée) de chaque population. Il assure qu'après repondération, la taille de la population de référence soit la même qu'avant repondération. Compte tenu des statistiques que nous calculons, l'inclusion de ce terme n'a pas d'impact sur nos résultats.

Figure 1: Exemple de repondération pour le niveau de diplôme



Champ : Personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études, France métropolitaine

Lecture : 20 % des personnes sans ascendance migratoire sont diplômées du supérieur long. Après repondération par rapport aux caractéristiques des descendants originaires d'Europe du sud, cette proportion est de 14,5 % soit une valeur très proche de celle observée sur ces mêmes descendants (14,56 % contre 14,52%).

Note : Nos modèles de repondération utilisent une variable de diplôme plus fine (11 positions). Pour des raisons de lisibilité, nous avons choisi une ventilation sur 5 positions.

Source : Enquêtes emploi 2013-2017

Cette méthodologie est utilisée pour analyser trois types d'indicateurs de situation sur le marché du travail :

1. **La situation d'activité** (sur tout le champ) : taux de chômage et taux d'inactivité
2. **La qualité de l'emploi** (pour les actifs occupés) : emploi temporaire, sous-emploi, encadrement
3. **Le niveau de salaire** (pour les salariés à temps plein) : analyse par vingtile de salaire

Les variables communes à tous les modèles de repondération sont : l'expérience potentielle et son carré, le niveau de diplôme détaillé en 16 modalités, une indicatrice de résidence en Zus, une indicatrice de résidence en région Île-de-France, une indicatrice pour l'année de collecte. Toutefois, pour chaque type d'indicateur, on inclut des variables explicatives spécifiques :

1. La situation d'activité : nombre d'enfants, situation professionnelle du conjoint (s'il y en a un)
2. La qualité de l'emploi : nombre d'enfants, situation professionnelle du conjoint, secteur d'activité (11 modalités)
3. Le niveau de salaire : ancienneté dans l'entreprise, indicatrice d'emploi temporaire, secteur d'activité

Tous les modèles sont estimés séparément pour les hommes et les femmes. Les variables utilisées sont les mêmes pour les immigrés et les descendants d'immigrés. Autrement dit, on ne tient pas compte des difficultés spécifiques aux immigrés et qui sont pourtant susceptibles d'expliquer leur situation sur le marché du travail<sup>8</sup>. Si les difficultés spécifiques aux immigrés se cumulent aux

<sup>8</sup>Même si nous disposions de ces variables, il n'est pas possible de les exploiter dans le cadre de modèles de décomposition. En effet, ces variables n'ont pas forcément de sens ou varient très peu pour les personnes sans

problèmes liés à l'origine que rencontrent également les descendants d'immigrés, la part des écarts inexpliqués (encadré 2) devraient se réduire entre la première et la deuxième génération. On obtient ainsi, par différence, une mesure de la persistance des inégalités d'emploi et de salaire entre deux générations d'une même origine.

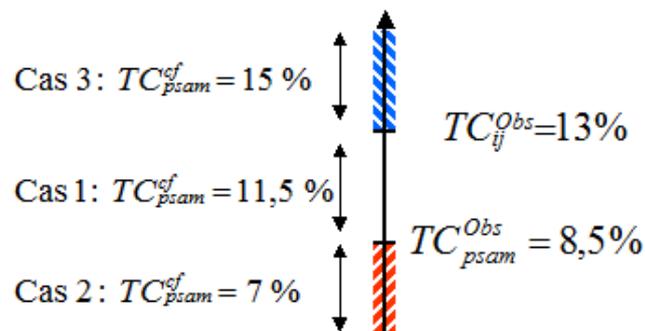
### Encadré 2 : Décomposition des écarts observés et lecture des graphiques

La méthode de Di Nardo et al (1996) conduit à l'estimation d'une situation contrefactuelle pour les personnes sans ascendance migratoire. Dans la plupart des cas, cette estimation permet une décomposition des écarts observés en une partie expliquée et une autre inexpliquée. Toutefois, selon le profil des groupes étudiés, cette décomposition n'est pas toujours possible, ce qui complique la lecture des résultats.

Pour illustrer les différents cas possibles, nous considérons l'exemple suivant: soit le groupe d'origine  $i$  et de génération  $j$  (noté  $ij$ ) et le groupe des personnes sans ascendance migratoire (noté PSAM). Supposons que les taux de chômage observés soient les suivants :

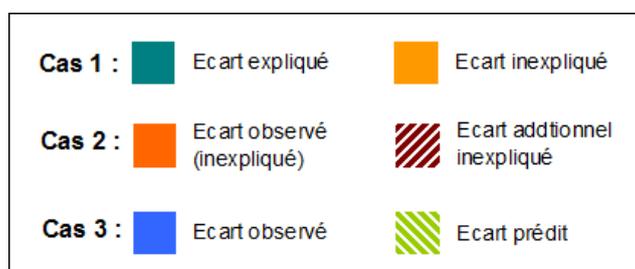
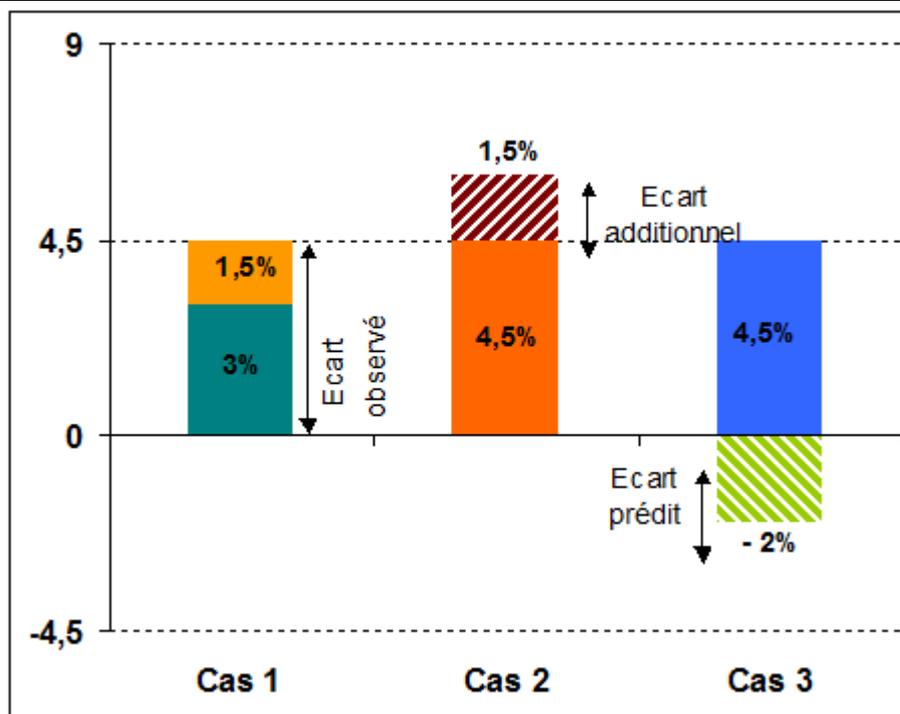
- Taux chômage du groupe  $ij = 13\%$
- Taux chômage du groupe PSAM =  $8,5\%$

L'écart observé est ici de  $4,5$  points<sup>9</sup>. On distingue 3 cas de figure selon la valeur prise par l'estimation du taux de chômage contrefactuel des personnes sans ascendance migratoire ( $TC_{psam}^{cf}$ ).



ascendance migratoire. Par exemple, les personnes sans ascendance migratoire maîtrisent quasiment toutes le français, ont presque toutes la nationalité française et ont fait leurs études en France (etc.)

<sup>9</sup> Pour les indicateurs de situation d'activité et de conditions d'emploi, les écarts sont calculés comme la différence de taux (observé ou contrefactuel) entre les personnes sans ascendance migratoire et du groupe étudié. Pour les salaires, il s'agit de la variation relative de la valeur des vingtilles.



**Cas 1 : L'écart observé est décomposable**  $TC_{psam}^{cf} \in [TC_{psam}^{obs}; TC_{ij}^{obs}]$

Le taux de chômage contrefactuel des personnes sans ascendance migratoire est dans l'intervalle [8,5 % ; 13%]. Dans ce cas, la décomposition en une partie expliquée et une partie inexplicée de cet écart est possible.

Dans notre exemple, les personnes sans ascendance migratoire ayant les mêmes caractéristiques observables que les personnes du groupe ij auraient un taux de chômage de 11,5 %. Cela signifie que 3 points de l'écart observé (4,5 points) sont attribuables aux différences de caractéristiques observables entre les deux groupes et 1,5 point demeure inexplicé.

**Cas 2 : L'écart observé sous-estime l'écart prédit**  $TC_{psam}^{cf} < TC_{psam}^{obs}$

Les personnes sans ascendance migratoire ayant les mêmes caractéristiques observables que les personnes du groupe ij auraient un taux de chômage de 7 %. Cela signifie que les personnes du groupe ij ont des caractéristiques observables plus favorables à l'emploi que les personnes sans ascendance migratoire. Pourtant, leur taux de chômage est de 13 %. Cela signifie que l'écart observé de 4,5 points sous-évalue en réalité l'effet d'appartenir au groupe ij puisque l'écart de taux de chômage attendu à caractéristiques égales serait plutôt de 6 points (=13%-7%). Dans ce cas, l'écart observé (4,5 points) est entièrement inexplicé<sup>10</sup> et il existe un écart additionnel inexplicé. (1,5 point).

<sup>10</sup> La partie inexplicée augmente lorsque le contrefactuel se rapproche de la valeur observée pour le groupe de référence.

**Cas 3 : L'écart observé est de signe contraire à l'écart prédit**  $TC_{psam}^{cf} > TC_{ij}^{obs}$

Les personnes du groupe ij ont actuellement un taux de chômage de 13 %. Cependant, les personnes sans ascendance migratoire ayant les mêmes caractéristiques qu'elles auraient en réalité un taux de chômage de 15 %. Cela signifie que les personnes du groupe ij trouvent davantage un emploi à caractéristiques égales. Dans ce cas, il y a contradiction entre le sens de l'écart de taux de chômage observé (4,5 points) et celui prédit par le modèle (-2 points).

### 3. Résultats

#### 3.1. Situation sur le marché du travail

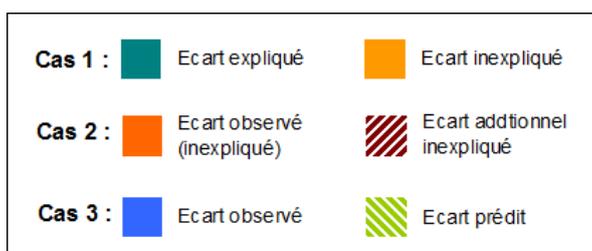
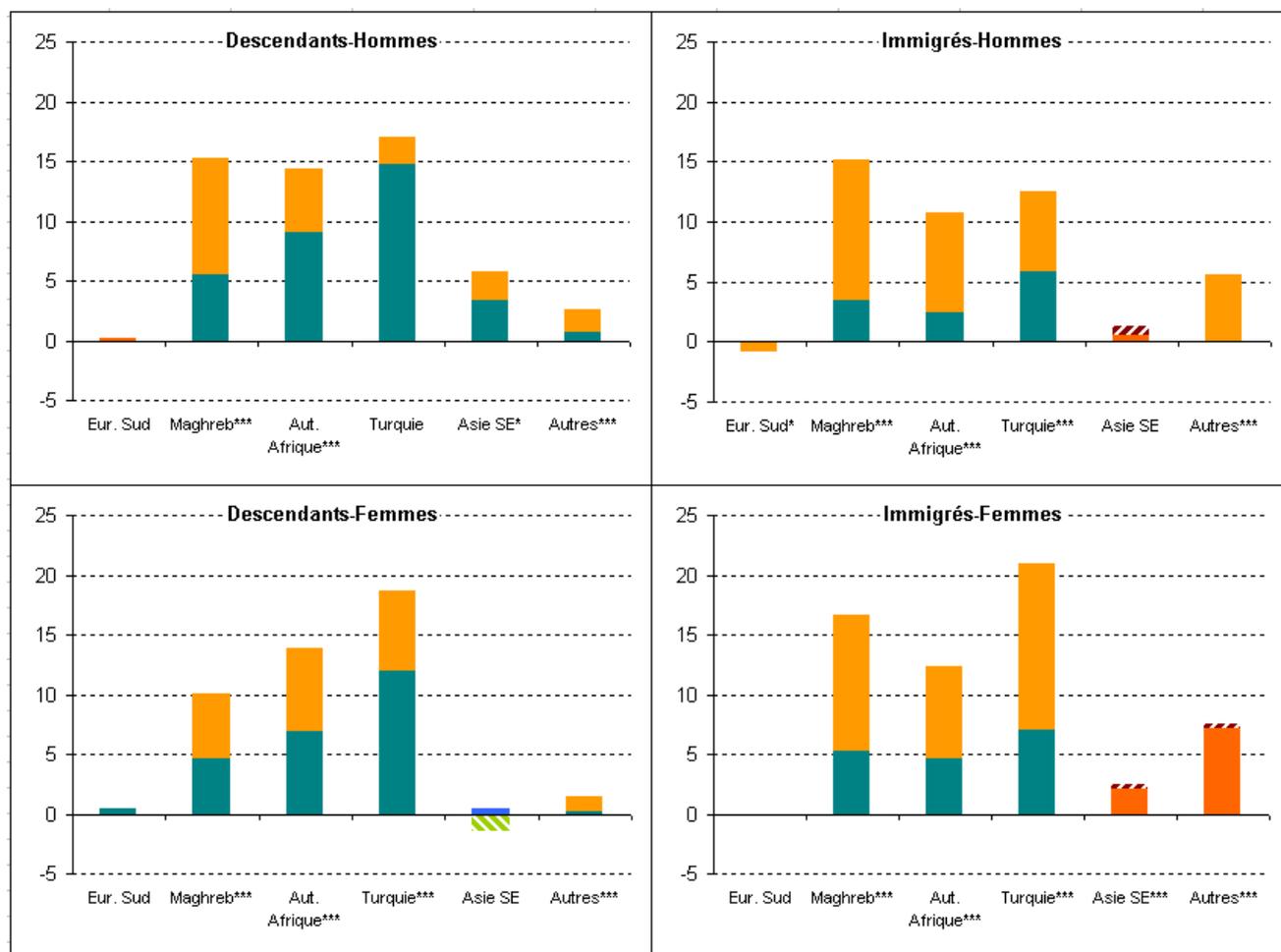
Le taux de chômage varie fortement selon les origines. Celui des immigrés d'Europe du sud et d'Asie du sud-est est similaire à celui des hommes sans ascendance migratoire (8,5 %), alors qu'il atteint près de 20 % pour ceux originaires de Turquie et d'Afrique (hors Maghreb) et 24 % pour ceux du Maghreb. Les descendants d'immigrés connaissent généralement des taux de chômage plus élevés que les immigrés. Toutefois, leur écart de chômage avec les personnes sans ascendance migratoire est davantage expliqué par des différences de caractéristiques observables, notamment par le fait qu'ils sont plus jeunes. La réduction des écarts inexpliqués d'une génération à l'autre renvoie essentiellement aux difficultés spécifiques aux immigrés, telle que la moins bonne maîtrise de la langue par exemple.

Les hommes immigrés turcs ont par exemple un taux de chômage supérieur de 12,5 points par rapport à celui des hommes sans ascendance migratoire (figure 2). Seuls 6 points de cet écart sont liés à des différences de caractéristiques observables (diplôme, expérience, situation familiale, lieu de résidence). Les descendants d'immigrés turcs sont plus fréquemment au chômage (25,5 %), mais l'écart de chômage (17 points) s'explique presque entièrement par le fait qu'ils soient plus jeunes et beaucoup moins diplômés. En dépit de ce niveau d'éducation plus faible, la mobilisation des réseaux familiaux et ethniques dans la communauté turque permettent un bon accès à l'emploi (Brinbaum, 2018). La situation des hommes originaires des autres pays d'Afrique est semblable à celle décrite chez les Turcs. En dépit d'un écart de chômage plus important pour les descendants (14 points contre 11) ce dernier s'explique mieux (9 points contre 2). Cette amélioration relative de la capacité à trouver un emploi d'une génération à l'autre renvoie aux difficultés spécifiques aux immigrés de ces origines (maîtrise du français notamment).

Cette amélioration ne s'observe pas chez les hommes originaires du Maghreb. Les descendants maghrébins ont en effet un taux de chômage est équivalent à celui des immigrés maghrébins (24%), soit 15 points de plus que celui des hommes sans ascendance migratoire. Pour chaque génération, cet écart est particulièrement mal expliqué par des différences de caractéristiques observables (3,5 et 5,5 points). Cette persistance des difficultés à trouver un emploi suggère que les difficultés propres aux immigrés maghrébins ne jouent que peu. Ces derniers ont par exemple une maîtrise du français qui se situe parmi les meilleurs à l'arrivée en France (Bechichi et al, 2015). Les difficultés mises en avant ici renvoient à d'autres pistes explicatives, telles que la discrimination à l'embauche (Froni, Ruault, Valat, 2016) ou le manque de réseaux pour trouver un emploi (Granovetter, 1974).

Les choix d'activité des immigrés et descendants d'immigrés sont très proches de ceux des hommes sans ascendance migratoire. Les écarts d'activité avec les personnes sans ascendance migratoire sont faibles, de l'ordre de 5 points et ils s'expliquent pour partie par des différences de caractéristiques observables.

Figure 2 : Décomposition des écarts de chômage avec les personnes sans ascendance migratoire, par origine et par sexe (en points)



Champ : Personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études, France métropolitaine

Lecture : L'écart de taux de chômage entre les hommes descendants maghrébins et ceux sans ascendance migratoire est de 15 points. 5,5 points de cet écart provient de différence de caractéristiques observables (expérience sur le marché du travail, niveau de diplôme, lieu de résidence, situation familiale). Le reste de l'écart est inexplicité.

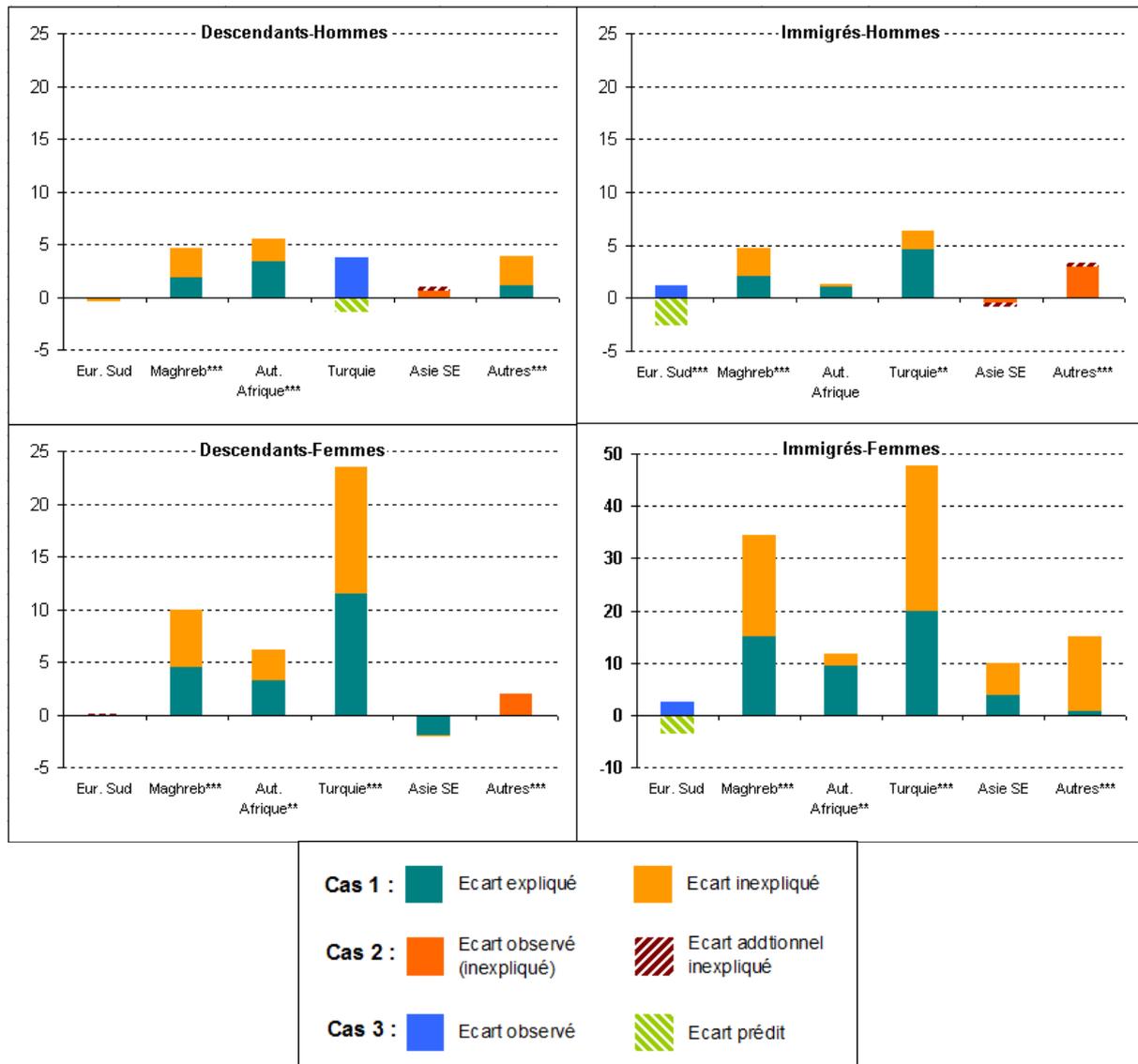
Note : Modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (encadré 2). Les écarts-types sont obtenus par bootstrap. \*\*\* significatif à 1 %, \*\* significatif à 5 % et \* significatif à 10 %.

Source : Enquêtes emploi 2013-2017

Les comportements d'activité des femmes diffèrent fortement d'une génération à l'autre parmi celles originaires de Turquie et du Maghreb, mais moins pour les autres origines. L'écart d'activité avec les femmes sans ascendance migratoire est de 48 points pour les immigrées turques et 34 points pour les immigrées maghrébines. Ces écarts s'expliquent pour moins de moitié (respectivement 20 et 15 points) par des différences de caractéristiques observables. Les écarts d'activité chutent respectivement à 24 et 12 points pour les descendantes turques et maghrébines. La moitié environ provient de différences observables.

Les comportements d'activité des descendantes turques et maghrébines se rapprochent de celui des femmes sans ascendance migratoire surtout lorsqu'elles n'ont pas d'enfant. En effet, leur taux d'inactivité est respectivement de 18 % et 16 % lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, soit le même que les femmes sans ascendance migratoire (16%). Cependant, la participation au marché du travail chute fortement avec l'arrivée d'enfants : le taux d'inactivité des descendantes maghrébines grimpe alors à 32,5 % et même à 49,5 % pour les turques. Ce « retrait » du marché du travail est moins marqué pour les immigrées turques et maghrébines, car elles y participent déjà peu même lorsqu'elles n'ont pas d'enfants (56 % d'inactivité pour les premières sans enfant et 67 % en présence d'enfants, et 43 % et 54 % pour les secondes).

Figure 3 : Décomposition des écarts de taux d'inactivité avec les personnes sans ascendance migratoire, par origine et par sexe (en points)



Champ : Personnes de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études, France métropolitaine

Lecture : L'écart de taux d'inactivité entre les femmes descendantes maghrébines et celles sans ascendance migratoire est de 10 points. 5 points de cet écart provient de différence de caractéristiques observables (expérience sur le marché du travail, niveau de diplôme, lieu de résidence, situation familiale). Le reste de l'écart est inexpliqué.

Note : Modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (encadré 2). Les écarts-types sont obtenus par bootstrap. \*\*\* significatif à 1 %, \*\* significatif à 5 % et \* significatif à 10 %.

Source : Enquêtes emploi 2013-2017

Une fois en activité, les femmes originaires du Maghreb, des autres pays d'Afrique et de Turquie rencontrent des difficultés voisines de celles des hommes pour trouver un emploi. Les femmes immigrées en particulier connaissent des taux de chômage un peu plus importants que leurs homologues hommes et les écarts avec les femmes sans ascendance migratoire demeurent principalement inexpliqués par les variables incluses dans nos modèles. Toutefois, ces femmes immigrées ont généralement des niveaux en français qui sont inférieurs à celui des hommes immigrés. À caractéristiques égales, les descendantes d'immigrés de ces origines trouvent davantage un emploi : la part et l'ampleur des écarts inexpliqués se réduit fortement. Les descendantes maghrébines en particulier ne connaissent pas les mêmes difficultés que leurs homologues masculins pour trouver un emploi.

Les différences d'accès à l'emploi selon l'origine peuvent s'expliquer par le manque de réseaux pour certains groupes, ou au contraire par l'usage des réseaux ethniques pour d'autres. Conformément à des travaux antérieurs, les personnes originaires d'Europe du Sud, en particulier les Portugais (Dominges Dos Santos, 2005) trouvent davantage leur emploi par ce biais. Cette tendance a été confirmée à partir de l'enquête TeO (Brinbaum, 2018) pour les secondes générations turques et portugaises. Nous retrouvons ce résultat à partir des données de l'enquête emploi. Ainsi, 51 % des hommes turcs (38 % des descendants) et 43 % des immigrés d'Europe du Sud (30 % des descendants) et même 34 % des immigrés asiatiques ont trouvé leur emploi par leurs réseaux de relations, contre un quart des hommes de la population sans ascendance migratoire. Les femmes sans ascendance migratoire trouvent moins leur emploi par ce biais (21 %), à la différence des femmes immigrées turques (41 %) et portugaises (38 %).

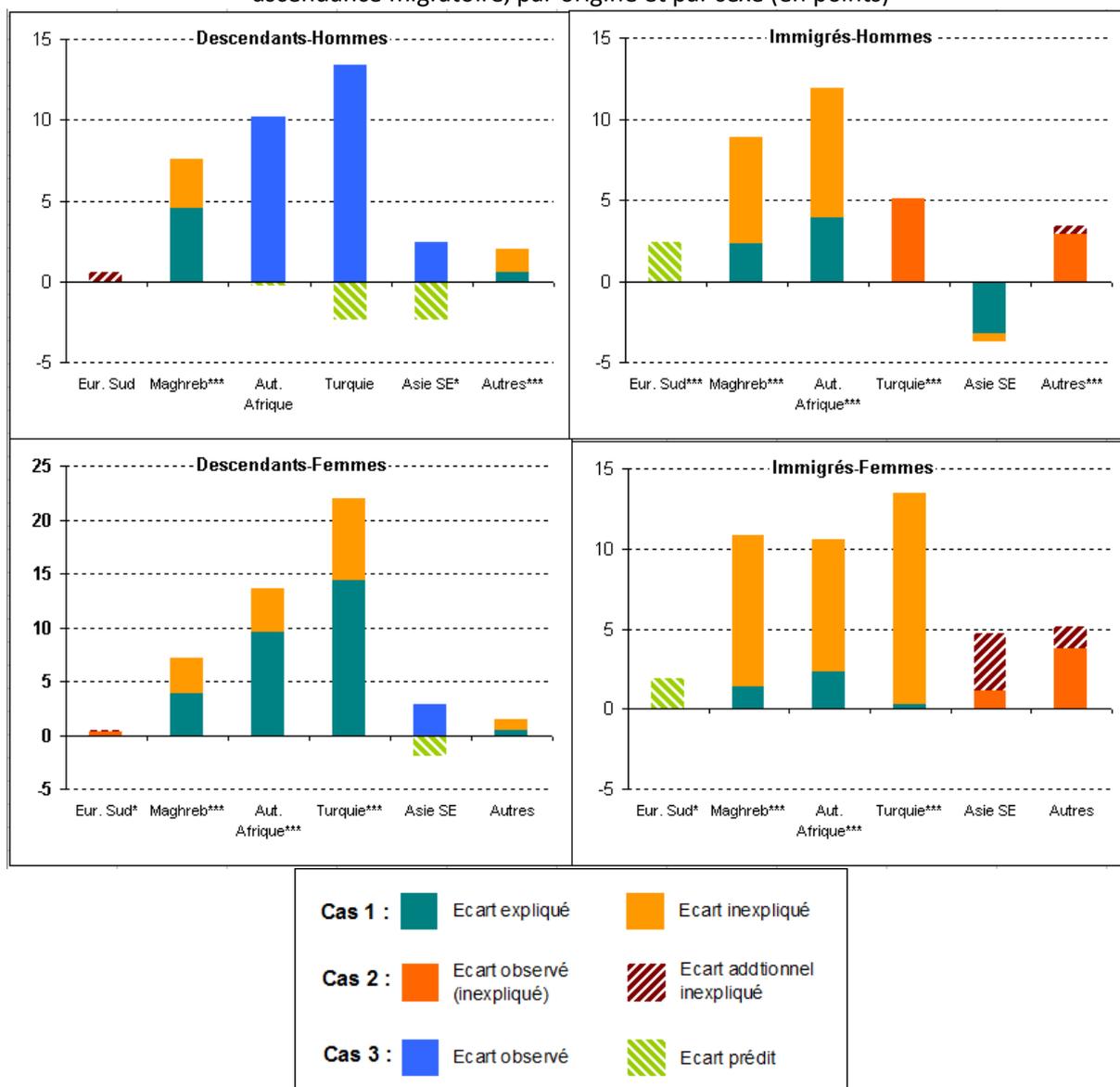
### 3.2. Conditions d'emploi

Les difficultés que rencontrent les immigrés et les descendants d'immigrés à accéder à l'emploi peuvent se retrouver au niveau de leurs conditions d'emploi, voire parfois les conduire à accepter des emplois dans des conditions moins favorables. Par exemple, par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, ils occupent plus fréquemment des emplois à durée limitée<sup>11</sup> ou à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler davantage. Cette moindre qualité de l'emploi touche plus particulièrement les femmes et les personnes immigrées.

L'emploi à durée limitée concerne davantage les femmes originaires du Maghreb, des autres pays d'Afrique et de Turquie (figure 3). Par rapport aux femmes sans ascendance migratoire, la part de celles qui occupent un emploi à durée déterminée est supérieure de 11 points parmi les immigrées maghrébines et des autres pays d'Afrique, et 13,5 points parmi les turques. Ces écarts sont mal expliqués par les différences de caractéristiques observables (2 points environ), même en contrôlant du secteur d'activité. Les descendantes d'immigrés de ces origines occupent plus souvent des emplois à durée déterminée que les femmes immigrées (excepté pour le Maghreb). Cependant, les écarts observés s'expliquent bien mieux pour elles : deux tiers de ces écarts environ proviennent de différences de caractéristiques observables (âge et niveau de diplôme notamment). Ce constat se retrouve dans une moindre mesure chez les hommes immigrés et descendants des mêmes origines. À caractéristiques égales, les hommes immigrés originaires du Maghreb, des autres pays d'Afrique et de Turquie occupent plus souvent un emploi à durée limitée (5 à 8 points d'écarts inexpliqués). Pour les hommes descendants d'immigrés, les écarts observés sont forts mais entièrement expliqués.

<sup>11</sup> Les emplois à durée limitée comprennent les contrats à durée déterminée, les missions d'interim et l'apprentissage.

Figure 4 : Décomposition des écarts de taux d'emploi à durée limitée avec les personnes sans ascendance migratoire, par origine et par sexe (en points)



Champ : Personnes en emploi de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études, France métropolitaine

Note : Modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (encadré 2). Les écarts-types sont obtenus par bootstrap. \*\*\* significatif à 1 %, \*\* significatif à 5 % et \* significatif à 10 %.

Source : Enquêtes emploi 2013-2017

Les conditions d'emploi des femmes immigrées maghrébines et africaines sont d'autant moins favorables qu'elles sont également plus touchées par le temps partiel subi (annexe 1). En effet, l'écart avec les femmes sans ascendance migratoire est de plus de 10 points, dont seulement 3 points sont dus à des différences de caractéristiques observables. Les descendantes d'immigrés acceptent moins souvent de telles conditions d'emploi, bien que l'écart inexpliqué reste élevé pour les descendantes africaines (5 points sur 6). Le travail à temps partiel est moins répandu chez les hommes, et a fortiori également le temps partiel subi. À caractéristiques égales, les hommes immigrés acceptent un peu plus souvent d'être à temps partiel subi que ceux sans ascendance migratoire (4 points d'écarts inexpliqués sur 5). Cet effet est beaucoup moins perceptible pour les hommes descendants.

Les immigrés et descendants d'immigrés occupent moins souvent que les personnes sans ascendance migratoire des postes d'encadrement (annexe 1). Pour les hommes, cet écart varie de 5 à 10 points pour les descendants comme pour les immigrés (hors Europe du Sud). Cependant, pour les descendants, il s'explique entièrement par des effets de structure, en particulier par le fait qu'ils sont

en moyenne plus jeunes et donc plus souvent en début de carrière. Pour les immigrés en revanche, les écarts observés, de l'ordre de 10 points, demeurent presque totalement inexpliqués par les caractéristiques que nous contrôlons (expérience, diplôme, secteur etc.). Par rapport aux hommes sans ascendance migratoire qui auraient les mêmes caractéristiques qu'eux, l'écart inexpliqué d'encadrement est de 7 points pour les immigrés maghrébins, 12 points pour ceux des autres pays d'Afrique et 8 points pour les turcs. Ce chiffre est même de 10 points les immigrés d'Asie du sud-est, écart supérieur à celui qui est observé (7 points). Cette différence entre les deux générations d'hommes suggère que ce sont des difficultés spécifiques aux immigrés (maîtrise du français, reconnaissance du diplôme etc.) qui les empêchent d'accéder aux postes d'encadrement, plus que des pratiques discriminatoires. Pour les femmes, l'accès aux fonctions d'encadrement est déjà moindre du fait d'être une femme, quelle que soit l'origine. En effet, 25 % des hommes contre 14 % des femmes occupent un poste d'encadrement. Toutefois, pour les femmes immigrés, on retrouve les mêmes difficultés que pour les hommes immigrés. L'écart inexpliqué d'encadrement tourne autour de 5 points pour les immigrées originaires du Maghreb, des autres pays d'Afrique et de Turquie. Il atteint même 8 points pour les immigrées d'Asie du sud-est. Pour les descendantes d'immigrés, cet écart n'est plus perceptible, excepté pour les descendantes d'Asie du sud-est.

### 3.3. Distribution de salaires

Les immigrés perçoivent généralement des salaires (à temps complet) un peu inférieurs à celui des descendants d'immigrés. Par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, le salaire moyen des descendants africains (hors Maghreb) est par exemple inférieur de 13 %, contre 21 % pour les immigrés. Pour les maghrébins, ces écarts sont respectivement de 10 % et 13 %. Cependant, les écarts moyens de salaires peuvent masquer des effets différenciés en bas et en haut de l'échelle salariale. Selon Aeberhardt et al. (2010) par exemple, l'écart moyen de salaire des descendants maghrébins avec les personnes sans ascendance migratoire s'explique entièrement par leurs caractéristiques moins favorables. Pour Boutchenik et Lê (2017), ce constat se vérifie pour des niveaux de salaires jusqu'à 3000 euros net par mois, c'est-à-dire jusqu'au 9<sup>e</sup> décile de salaire environ. Au-delà, la probabilité d'accès des descendants maghrébins (hommes uniquement) à ces niveaux de salaires devient inférieure de 15 % environ par rapport aux personnes sans ascendance migratoire.

La méthode adoptée ici est la même que pour les analyses précédentes (cf. 2.2). Cependant, on compare maintenant la valeur des vingtiles de salaires de nos 12 groupes d'origine et de génération aux vingtiles de salaires observés pour les personnes sans ascendance migratoire (écart observé) et leur contrefactuel s'ils avaient les mêmes caractéristiques que chacun de nos 12 groupes (écart prédit). Nos résultats<sup>12</sup> montrent qu'il existe un fort déclassement des personnes immigrées, observable sur toute la distribution des salaires. Toutefois, ce dernier est plus marqué dans les derniers vingtiles salaires et conduit à des niveaux de salaire inférieurs de 20 à 30 % par rapport aux personnes sans ascendance migratoire. Il touche également davantage les hommes que les femmes. Pour les descendants d'immigrés, toutes origines confondues, ce déclassement s'atténue fortement et n'est perceptible que dans les très hauts niveaux de salaire.

Pour les personnes originaires d'Europe du sud, les écarts observés de salaires sont très faibles sur l'ensemble de la distribution, pour les descendants comme pour les immigrés. Les vingtiles de salaires contrefactuels obtenus pour les personnes sans ascendance migratoire ne sont souvent pas significativement différents des valeurs observées pour ces personnes.

Les immigrés maghrébins au contraire connaissent un fort déclassement. Ce dernier conduit, à caractéristiques comparables, à des niveaux de salaire inférieurs de 5 % en début de distribution à

<sup>12</sup>Nos résultats restent vrais même lorsqu'on intègre la CSP aux variables explicatives. Cette dernière est en effet habituellement écartée des modèles de décomposition car l'accès à une CSP, en particulier au statut de cadre, peut lui-même être sujet à des pratiques discriminatoires (par exemple). L'inclusion de la CSP contribue dans notre cas à une augmentation des écarts expliqués de l'ordre de 30 %.

Par ailleurs, notre méthode ne prend pas en compte la sélection potentielle qui existe pour accéder à un emploi salarié à temps plein. Selon Aeberhardt et al. (2010), cela peut conduire à une sous-estimation des écarts inexpliqués de salaires.

près de 20 % dans les derniers vingtiles. Ce déclassement s'atténue fortement chez les descendants : il est très faible jusqu'au 85e percentile (<5%) et atteint environ 10 % au dernier vingtile. Toutefois, une analyse par sexe (annexe 2) montre que les hommes maghrébins sont plus touchés que les femmes (Boutchenik & Lè, 2017). On obtient des profils similaires mais plus marqués pour les personnes originaires des autres pays d'Afrique. Les immigrés de ces pays connaissent un fort déclassement, allant d'un écart de 5 % dans les bas salaires à plus de 30 % dans les derniers vingtiles. Pour les hommes, ce déclassement avoisine même les 40 % alors qu'il tourne autour de 25 % pour les femmes. Pour les descendants en revanche, les écarts de salaire sont beaucoup plus faibles, de l'ordre de 10 %, sur toute la distribution, et ils s'expliquent en majorité par des différences de caractéristiques observables. Ici encore, une analyse par sexe montre que les hommes descendants connaissent un déclassement un peu plus fort que les femmes descendantes.

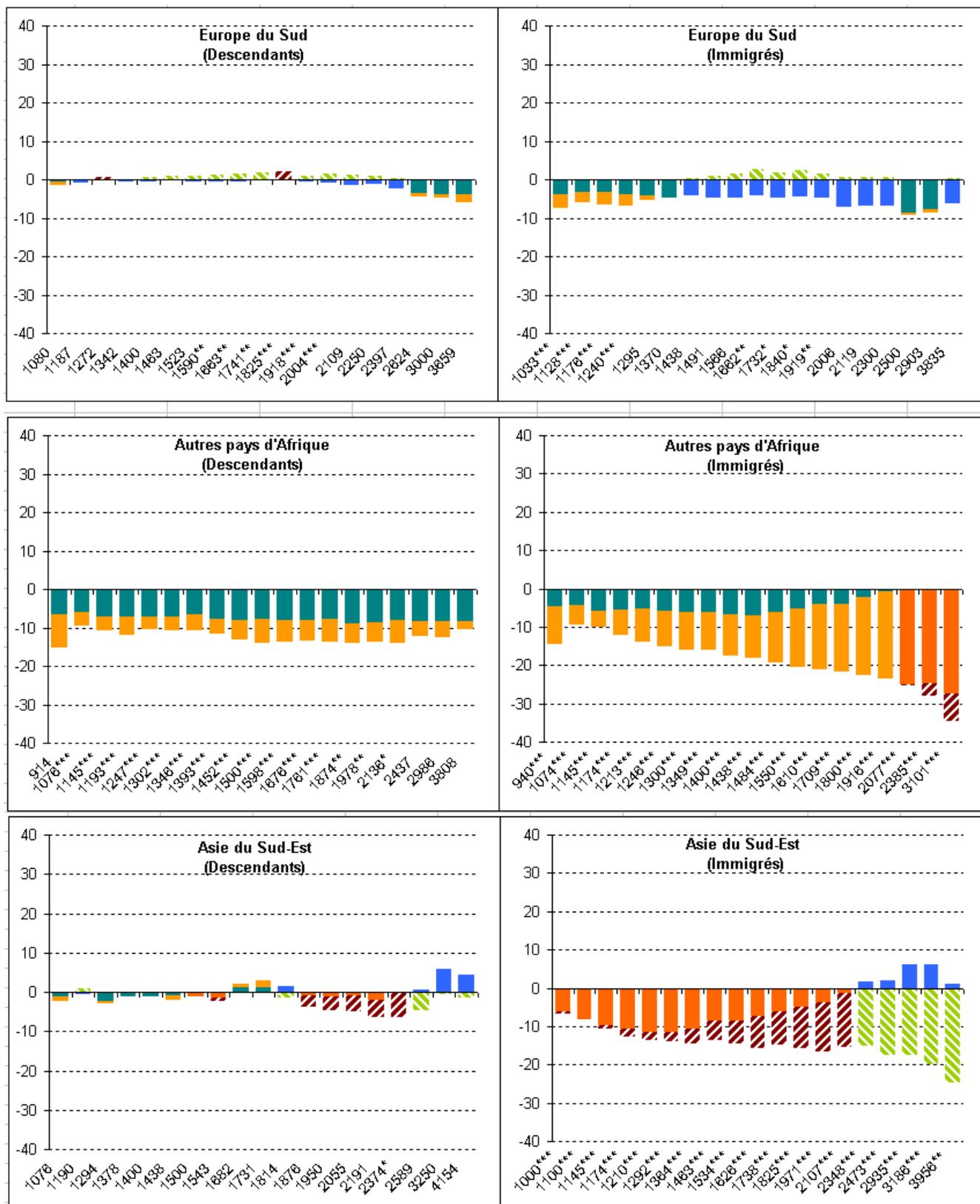
On observe ainsi une relative amélioration du niveau de salaire auquel peuvent prétendre les descendants maghrébins et africains par rapport aux immigrés. Ce résultat suggère que les pratiques discriminatoires que ces personnes peuvent connaître pour trouver un emploi ne se retrouvent pas une fois en emploi (au niveau des salaires). Si tel était le cas, le profil de salaire des descendants serait proche de celui des immigrés. Toutefois, ces difficultés peuvent conduire les immigrés à accepter des emplois dans lesquels ils sont déclassés ; ce que les descendants d'immigrés accepteraient moins. Il est difficile d'attribuer les écarts de salaires inexpliqués à des problèmes de langues. Les immigrés du Maghreb et des autres pays d'Afrique sont en effet ceux qui ont le meilleur niveau en français à leur arrivée en France comme au moment des enquêtes (Bechichi et al, 2015). En comparaison, les immigrés d'Europe du Sud déclarent même des niveaux en français inférieurs sans pour autant connaître de tels niveaux de déclassement. Ces difficultés peuvent aussi provenir de problèmes de reconnaissance (ou de qualité) des diplômes.

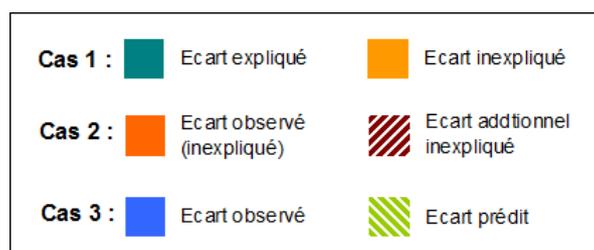
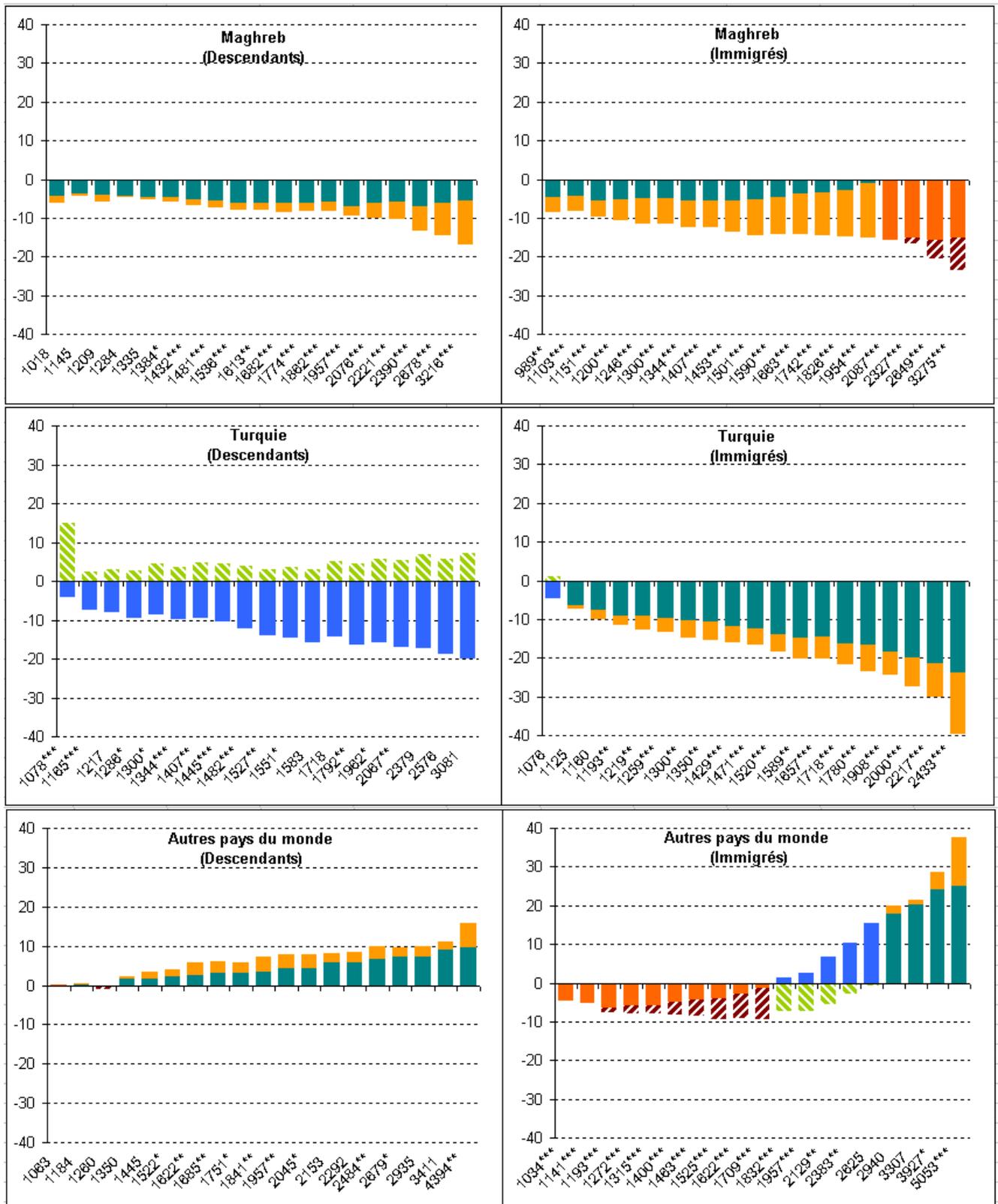
Le profil de salaire des personnes originaires de Turquie est singulier. Compte tenu de leur faible niveau de diplôme et de leur jeune âge, les descendants turcs touchent des salaires inférieurs de 5 % à 20 % par rapport aux personnes sans ascendance migratoire, et même 10 % à 40 % inférieurs pour les immigrés. Cependant, pour ces derniers, plus de deux tiers de ces écarts sont dus à des différences de caractéristiques observables, et ce, sur toute la distribution (excepté pour le dernier vingtile). Autrement dit, le niveau de déclassement des immigrés turcs est très faible comparé à celui des immigrés maghrébins et africains, et ce, alors même qu'ils ont une moins bonne maîtrise du français. Pour les descendants turcs, les plus faibles niveaux de salaires proviennent en totalité de leurs caractéristiques moins favorables. Cependant, les personnes sans ascendance migratoire ayant des profils similaires percevraient même des niveaux de salaire légèrement inférieurs à eux<sup>13</sup>. Cette différence se vérifie surtout pour les hommes, car elle n'est pas significative pour les femmes. Ainsi, en dépit de leur niveau d'éducation plus faible, les personnes originaires de Turquie accèdent plus facilement un emploi en adéquation avec leur profil. Ils ont ainsi davantage recours à leurs réseaux pour trouver un emploi (cf. supra) et l'efficacité de ces réseaux est même meilleure.

Enfin, les immigrés originaires d'Asie du sud-est connaissent également un fort déclassement. Leurs niveaux de salaires sont relativement proches de celui des personnes sans ascendance migratoires au milieu de la distribution et les dépassent même dans les derniers vingtiles. Cependant, les personnes sans ascendance migratoires ayant des profils semblables percevraient en réalité des salaires bien supérieurs. Ce déclassement conduit ainsi à des salaires inférieurs de l'ordre de 10 % dans le bas de la distribution et 20 % dans les derniers vingtiles. Les immigrés originaires d'Asie du sud-est rencontrent peu de difficultés pour trouver un emploi (cf. supra) mais davantage pour en trouver un en adéquation avec leurs compétences. Leur maîtrise du français est généralement bien inférieure à celle des immigrés originaires d'Afrique, même après une longue durée de présence en France, et ils rencontrent plus de difficultés pour valoriser leurs diplômes (Béchihi et al, 2015). Ces difficultés disparaissent complètement à la génération suivante. Les descendants originaires d'Asie du sud-est ont un profil de salaire qui n'est pas significativement différent de celui des personnes sans ascendance migratoire.

<sup>13</sup> Environ 3 % inférieurs mais cet effet n'est pas significatif sur toute la distribution.

Figure 5 : Décomposition des écarts des écarts de salaire avec les personnes sans ascendance migratoire, par vingtile, par origine et par sexe (en %)





Champ : Personnes salariées à temps plein de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études, France métropolitaine  
Lecture : Le dernier vingtième de la distribution des salaires des descendants maghrébins est inférieur de 16,8 % à celui des personnes sans ascendance migratoire (3292 euros contre 3956 euros). Sur cet écart, 5,4% sont attribuables à des différences de caractéristiques observables.  
Note : Modèle de repondération de Di Nardo, Fortin, Lemieux (encadré 2). Les écarts-types sont obtenus par bootstrap. \*\*\* significatif à 1 %, \*\* significatif à 5 % et \* significatif à 10 %. Euros constants 2013.  
Source : Enquêtes emploi 2013-2017

## Bibliographie

- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R., « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique*, n° 433-434, pp. 31-46, 2010.
- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R. "Wages and employment of French workers with African origin". *J Popul Econ* 23(3):881–905, 2010.
- Aeberhardt R, Coudin E., Rathelot R., "The heterogeneity of ethnic employment gaps", *J Popul Econ* 30:307–337, 2017.
- Aeberhardt R., Rathelot R., « Les différences liées à l'origine nationale sur le marché du travail français ». *Revue Française d'Économie* 28(1):43–71, 2013.
- Bechichi N., Bouvier G., Brinbaum Y., Lê J. « Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ? », *Insee Références, Emploi, chômage, Revenus du travail*, Edition 2016
- Boumahdi R., Giret, J.F., "Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration". *Revue économique*, vol. 56,(3), 625-636, 2003.
- Brinbaum Y., L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires. *Formation Emploi*, La Documentation française. n. 141, 193-212, 2018.
- Brinbaum Y., Guégnard C., « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation ». *Formation Emploi*, 118, la Documentation française, pp. 61-82, 2012.
- Brinbaum Y., Issehnane S., "Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? ", Bref n° 341, 4 p. Céreq, 2015.
- Brinbaum Y., Meurs D., Primon J.L., « Situation sur le marché du travail : statuts d'activité, accès à l'emploi et discrimination », dans Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, coll. « Les Grandes Enquêtes », Ined, 2016.
- Brinbaum Y., Primon J.L., « Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés », *Economie et statistique*, n° 464-465-466 p. 215-243, 2013.
- Brinbaum Y., Primon J.L., « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1, 33-63, 2013.
- Brutel C., Les immigrés récemment arrivés en France. *Insee Première* n° 1524. Insee, 2014.
- Chiswick B., Miller P. "International Migration and the Economics of Language". *IZA Discussion Papers* 7880, Institute for the Study of Labor (IZA), 2014.
- Damas de Matos A., Liebig T., *The qualifications of immigrants and their value in the labour market: A comparison of Europe and the United States*. In *Matching Economic Migration with Labour Market Needs*, OECD/EU, ed. (Paris, France: OECD Publishing), 187–228, 2014..
- DiNardo J., Fortin N., Lemieux T., "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach", *Econometrica* vol. 64, n° 5, septembre 1996.
- Domingues Dos Santos M., « Travailleurs maghrébins et portugais en France : Le poids de l'origine ». *Revue Economique*, volume 56, 447-464, 2005.
- Dupray A., Moullet S., "L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France. Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale ». *Document Net.Doc*, 6, Céreq, mai, 36 p., 2004.
- Fougère D, Safi M., L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés?, *France, portrait social, 2005-2006*, INSEE, 163-184, 2005.
- Froni F., Ruault M., Valat E., « Discrimination à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses* n° 076, décembre 2016.
- Frickey A., Primon J.L., « Une double pénalisation pour les non-diplômées du supérieur d'origine nord-africaine ? » *Formation Emploi*, 94, la Documentation française, 2006.

Granovetter M. (1974). *Getting A Job, a Study of Contacts and Careers*, Harvard Univ. Press.

Heath A., Brinbaum Y., " Explaining Ethnic Inequalities in Educational Attainment", *Ethnicities*, Sage, vol. 7, n°3, 291-304, 2007.

Lombardo P., Pujol J., « Le niveau de vie des descendants d'immigrés », *Les revenus et le patrimoine des ménages - Insee Références* - Édition 2011.

Meurs D., Lhommeau B., Okba M., "Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelles", In In Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (Eds), *Trajectoires et Origines - Enquête sur la diversité des populations*, coll. «Les Grandes Enquêtes», Ined, 2016.

Meurs D., Pailhé A., Simon P., Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ?, in Lefèvre, C., Filhon, A. (Eds.), *Histoires de familles, histoires familiales*, Cahier de l'Ined, 156, Ined-Puf, 2005..

Meurs D., Pailhé A., Simon P., Mobilité entre générations d'immigration et persistance des inégalités: L'accès à l'emploi des immigrés et leurs descendants en France." *Population* 61 (5-6): 763-801, 2006.

Okba M., « La mobilité sociale des descendants d'immigrés », *Dares Analyse* – n°72, 2015

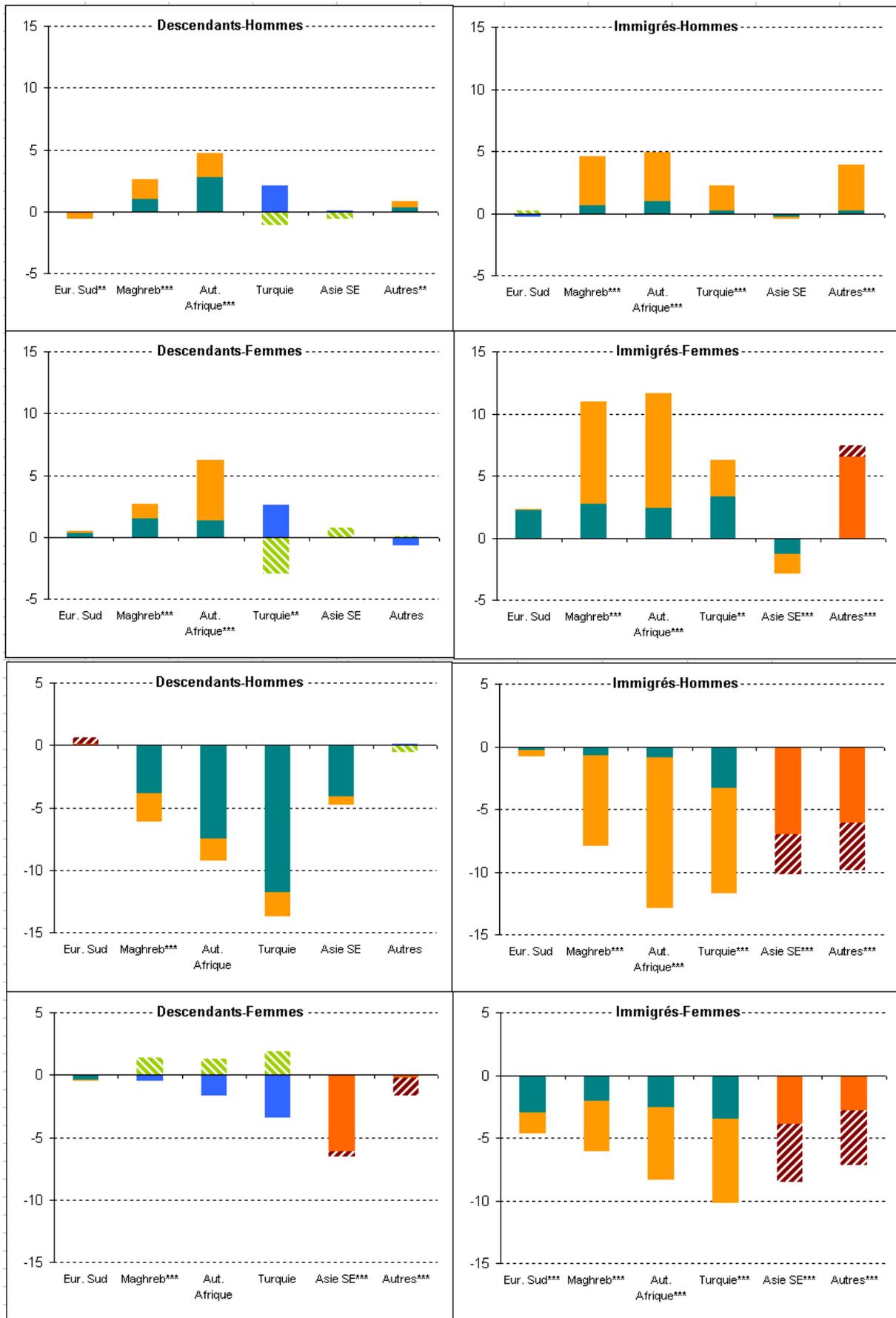
Okba M., « Les nouveaux détenteurs d'un titre de séjour retrouvent-ils leur position professionnelle antérieure à la migration ? », *Dares Analyse* – n°14, 2018

Silberman R., Fournier I., « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective ». *Formation Emploi*, 65, 31-55, 1999.

Silberman R., Alba R., Fournier I., "Segmented Assimilation in France? Discrimination in the Labour Market Against the Second Generation. *Ethnic and Racial Studies*, 30:1, 1-27, 2007.

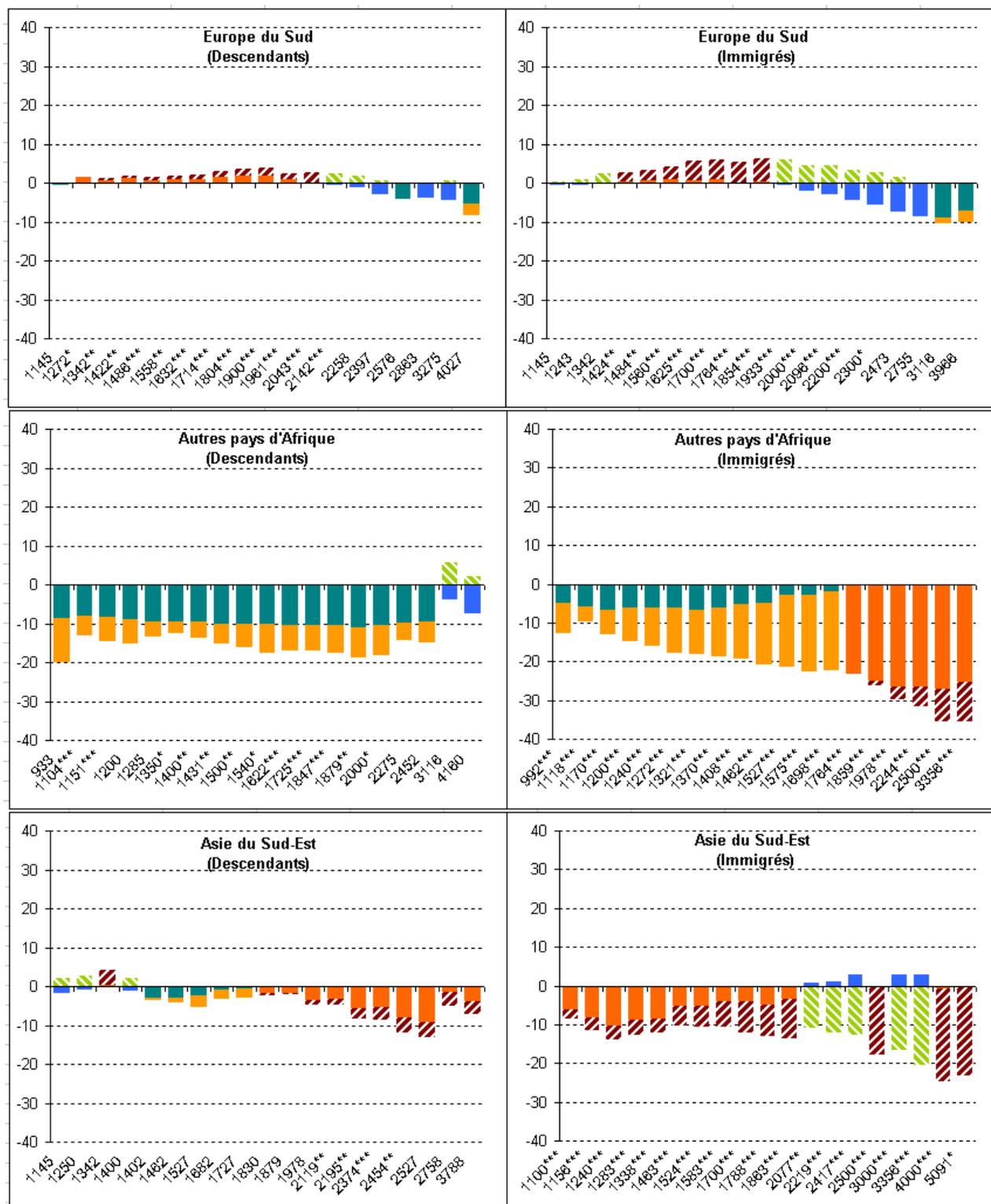
## 5. Annexes

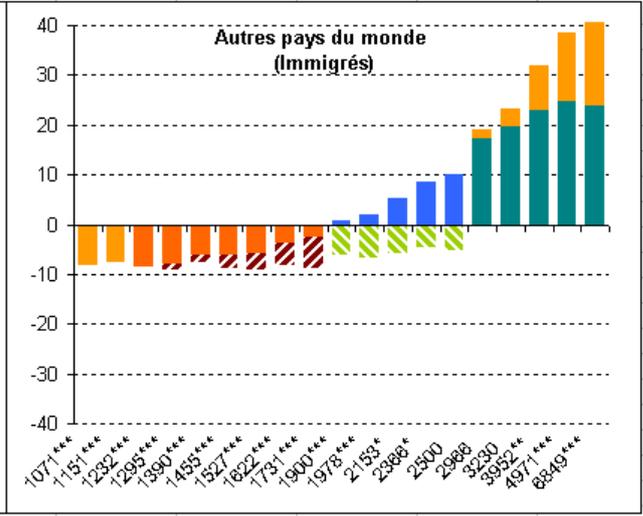
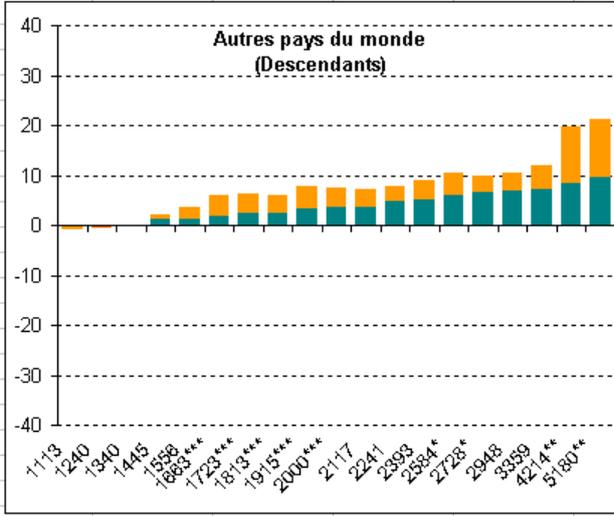
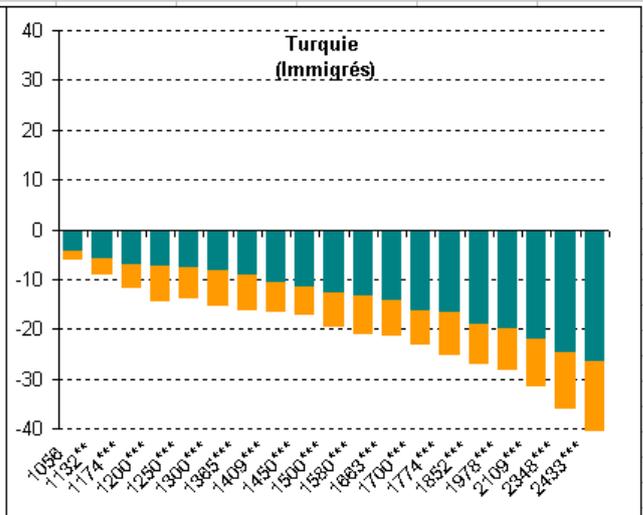
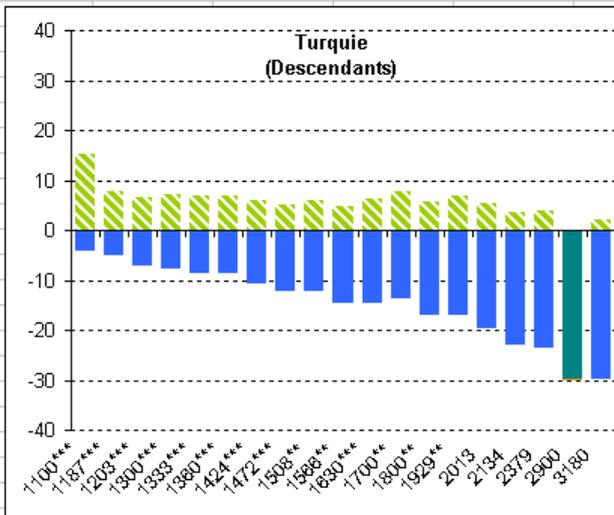
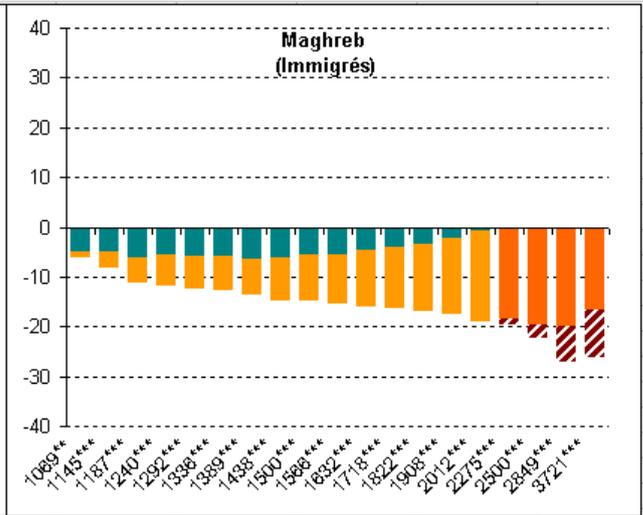
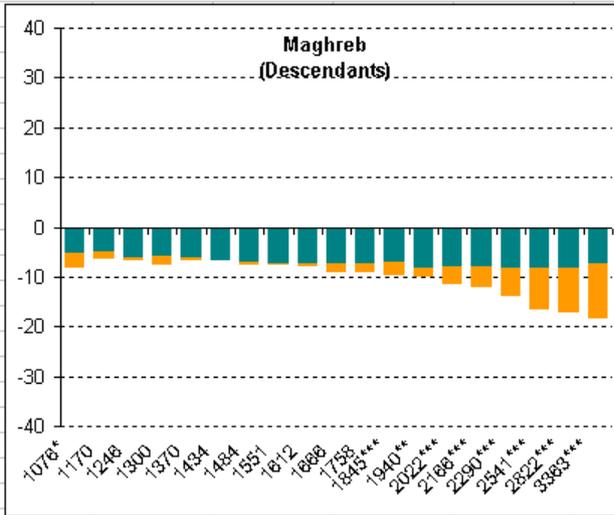
### 5.1. Annexe 1 : résultats pour le temps partiel subi et l'encadrement



## 5.2. Résultats sur les salaires pour les hommes et les femmes

### Hommes





# Femmes



