

## Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ?

Yaël Brinbaum<sup>\*</sup>, Sabina Issehnane<sup>\*\*</sup>

Cet article s'intéresse à la qualité de l'emploi des jeunes issus de l'immigration durant leurs premières années de vie active. Ces jeunes ont fait l'objet de nombreux travaux ces dernières années, qui ont porté principalement sur leur accès à l'emploi (Brinbaum, Werquin, 1997, 2003 ; Silberman, Fournier, 1999, 2006 ; Simon *et al.*, 2005 ; Frickey, Primon, 2002, 2006 ; Joseph *et al.*, 2008 ; Brinbaum, Guégnard, 2011, 2012a). Ces recherches ont notamment mis en évidence les difficultés d'accès au marché du travail de certains groupes, en particulier ceux d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne, en comparaison des Français d'origine à caractéristiques identiques (origines sociales et niveau d'éducation). Ces différences s'expliquent en partie par la discrimination à l'embauche à laquelle sont confrontés ces jeunes. Nous cherchons ici à savoir si ces jeunes accèdent à des emplois de plus ou moins grande qualité, plus ou moins précaires. On suppose que les obstacles ont lieu principalement à l'entrée sur le marché du travail et que les écarts se réduisent une fois en emploi. Cet article vise donc à analyser la qualité de l'emploi des jeunes issus de l'immigration en début de carrière, comparée à celle des Français d'origine (cf. encadré 1).

Relativement peu de travaux se sont intéressés à la qualité de l'emploi de ces jeunes, ou essentiellement du point de vue de leurs salaires (Dupray et Moullet, 2004 ; Bouhmadi et Giret, 2005 ; Aeberhardt *et al.*, 2010). De récentes études ont néanmoins montré que les jeunes d'origine maghrébine ont une probabilité plus élevée d'avoir un emploi non qualifié et des emplois précaires que les jeunes d'origine française (Lainé, Okba, 2005 ; Brinbaum, Primon, 2013). Cependant, les indicateurs mobilisés (rémunération, type de contrat, etc.) sont abordés séparément dans la littérature. Or, les travaux sur la qualité de l'emploi ont montré l'intérêt d'adopter une approche multidimensionnelle et la construction d'indicateur synthétique (Davoine, Erhel, 2007 ; Amossé, Kalugina, 2005). Dans cette perspective, nous appréhendons la qualité de l'emploi à travers différentes caractéristiques de l'emploi<sup>1</sup>. Notre objectif est de saisir si la qualité des emplois diffère selon l'origine et si elle évolue durant les sept années d'entrée dans la vie active. On suppose d'une part des différences selon l'origine géographique, en particulier entre les jeunes d'origine maghrébine et ceux d'Europe du sud, dont la pénalité sur le marché du travail est moins forte que pour les premiers. D'autre part, on peut supposer que les conditions d'emploi diffèrent selon l'origine en tout début de vie active, se réduisent, voire disparaissent à caractéristiques individuelles et d'emplois comparables. *A contrario*, l'entrée sur un marché du travail segmenté pourrait accentuer cette double pénalité, une fois dans l'emploi, en particulier pour les jeunes descendants d'immigrés maghrébins (Reich *et al.*, 1973).

Nous mobilisons les données de l'enquête Génération 2004 observées sur sept années après la sortie du système éducatif. L'évolution de la qualité de l'emploi est étudiée à partir d'une analyse des emplois en 2007 et 2011. Afin de prendre en compte la multiplicité des caractéristiques de l'emploi et de les résumer de manière synthétique, nous avons élaboré des typologies de qualité de l'emploi (cf.

---

\* Centre d'études de l'emploi (CEE)

\*\* Université Rennes 2, CIAPHS et Centre d'Etudes de l'emploi

<sup>1</sup> Dans un autre article à partir des mêmes données, nous appréhendons également la qualité de l'emploi d'un point de vue subjectif à travers la satisfaction professionnelle des jeunes (Brinbaum et Issehnane, 2015).

encadré 2). Les jeunes sont distingués selon leur origine géographique, notamment entre jeunes d'origine maghrébine et d'Europe du sud<sup>2</sup>. Après avoir présenté la situation professionnelle des jeunes lors de leurs premières années de vie active, nous cherchons à éclairer la question de la qualité des emplois qu'ils occupent selon leurs origines.

#### *Encadré 1*

### **DONNÉES ET DÉFINITIONS**

#### **L'enquête Génération 2004 - Interrogation 2011**

L'analyse est basée sur l'exploitation de l'enquête Génération 2004 à 7 ans et de ses différentes interrogations (2007, 2009 et 2011). Cette enquête permet de collecter le parcours scolaire des jeunes sortis du système éducatif en 2004, ainsi que les expériences professionnelles durant les 7 premières années de vie active. Nous nous intéressons ici à l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale en 2004 hors ceux nés à l'étranger. Pour l'étude de la qualité de l'emploi, nous ne prenons en compte que les jeunes en emploi à chaque date (9 482 observations en 2007, 9 729 en 2009 et 9 839 en 2011), à l'exception des aides à domicile et des indépendants.

#### **La définition des origines**

Des variables de migration ont été construites à partir du pays de naissance et de la nationalité des parents, puis du lieu de naissance du jeune. Les jeunes issus de l'immigration sont définis comme ayant deux parents nés étrangers à l'étranger. Nous nous focalisons sur les enfants issus de l'immigration maghrébine et d'Europe du Sud (en majorité d'origine portugaise). Néanmoins, nous prenons en compte également dans nos estimations le groupe des mixtes (dont au moins un des parents est né étranger) et le groupe des autres jeunes issus de l'immigration. Notre groupe de référence est constitué des jeunes français d'origine, *i.e.* dont les parents sont français de naissance nés en France. Ceux qui sont nés à l'étranger ne sont pas pris en compte dans l'échantillon.

## **1. L'entrée dans la vie active des jeunes issus de l'immigration**

Les jeunes d'origine maghrébine suivis durant leurs sept premières années de vie active, présentent de plus faibles niveaux de formation initiale (tableau A1) : 40 % sortent du système scolaire sans aucun diplôme contre 15 % pour les français d'origine. Ces inégalités en termes de niveaux de diplôme s'expliquent principalement par leurs origines socio-économiques et la ségrégation spatiale dont ils font l'objet : 40 % des jeunes d'origine maghrébine sont enfants d'ouvriers contre 12 % pour les français d'origine ; 23 % résident en Zus à la sortie du système éducatif contre 4 % respectivement. L'orientation contrariée subie plus souvent par les descendants du Maghreb conduit aussi certains à l'échec scolaire, plus souvent les garçons. Ces jeunes sont notamment sous-représentés dans les formations par apprentissage, contrairement aux jeunes originaires d'Europe du sud. Ces caractéristiques initiales défavorables pèsent sur leur accès à l'emploi.

D'emblée, en termes d'accès à l'emploi, des différences apparaissent selon l'origine. Les jeunes français d'origine et ceux originaires d'Europe du sud ont une meilleure insertion professionnelle que les jeunes descendants d'immigrés maghrébins : en 2007, 80 % et 83 % respectivement sont en emploi contre 52 % (tableau 1). La situation de ces derniers s'améliore avec le temps, cependant un écart subsiste : en 2011, ils sont 62 % à occuper un emploi contre 87 % pour les jeunes français d'origine et 89 % pour les jeunes originaires d'Europe du Sud.

---

<sup>2</sup> L'échantillon suivi sur les 7 années étant réduit, il n'est pas possible d'analyser les trajectoires des autres groupes.

Tableau 1

**SITUATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES  
SELON L'ORIGINE EN DÉBUT DE VIE ACTIVE**

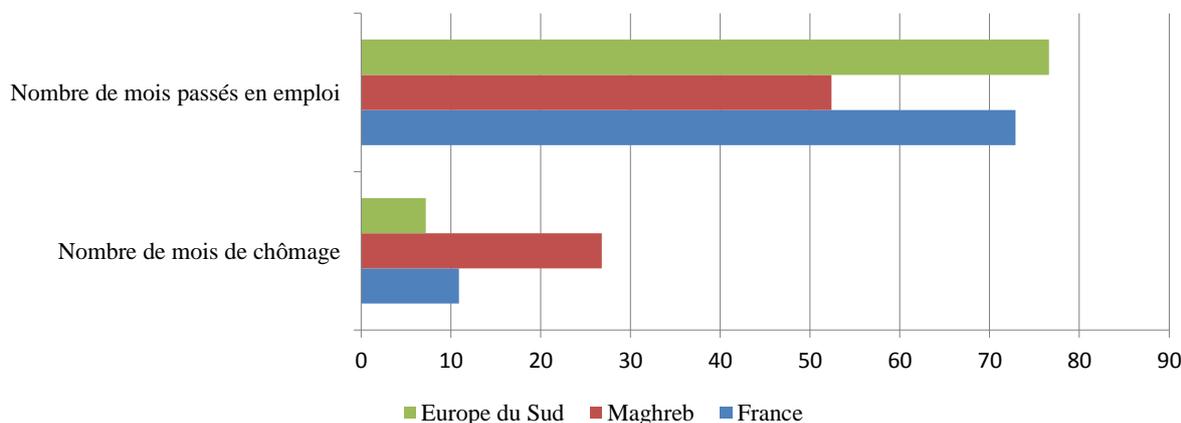
Pays d'origine	France			Maghreb			Europe du Sud		
	2007	2009	2011	2007	2009	2011	2007	2009	2011
Emploi	80	83	87	52	56	62	83	85	89
Chômage	11	11	9	36	31	27	8	11	7
Inactivité	3	3	3	4	8	10	3	2	4
Formation	3	1	1	4	2	1	2	1	0
Reprise d'études	3	2	1	5	3	0	3	0	0

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

Les trajectoires d'entrée dans la vie active diffèrent significativement entre jeunes français d'origine et ceux d'origine maghrébine. Ces derniers connaissent en moyenne près de 27 mois de chômage durant leurs sept premières années de vie active contre moins de 11 pour les Français d'origine (graphique 1). En outre, ils connaissent plus de séquences d'emploi (et de chômage) que les Français d'origine, reflet d'une instabilité dans l'emploi (graphique 2). Les jeunes originaires d'Europe du Sud ont quant à eux de meilleures trajectoires d'entrée dans la vie active avec un nombre de mois en emploi plus important. Après avoir donné quelques éléments en coupe à trois dates significatives de l'entrée dans la vie active, nous estimons les durées d'accès à un emploi stable afin de mieux analyser les différences de trajectoires selon l'origine.

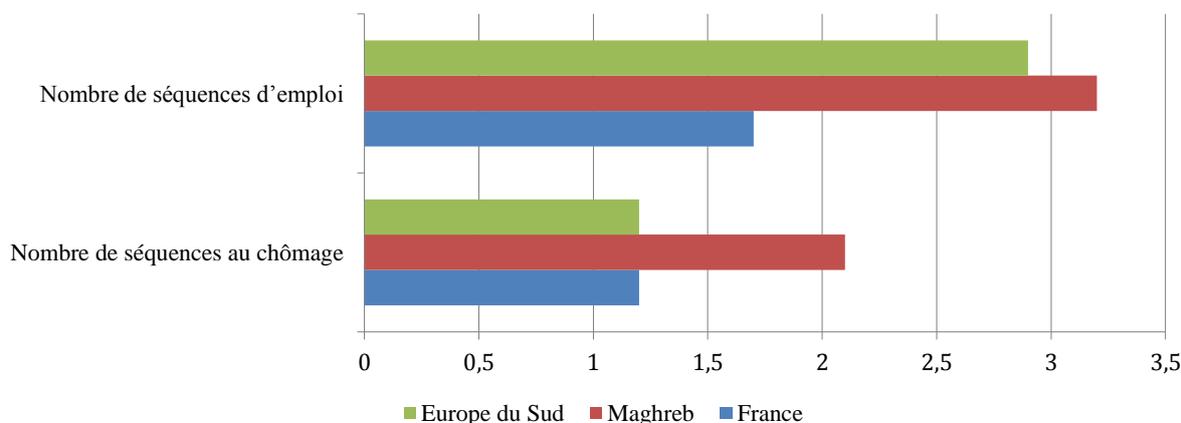
Graphique 1

**NOMBRE DE MOIS D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE  
DURANT LES SEPT PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE**



Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

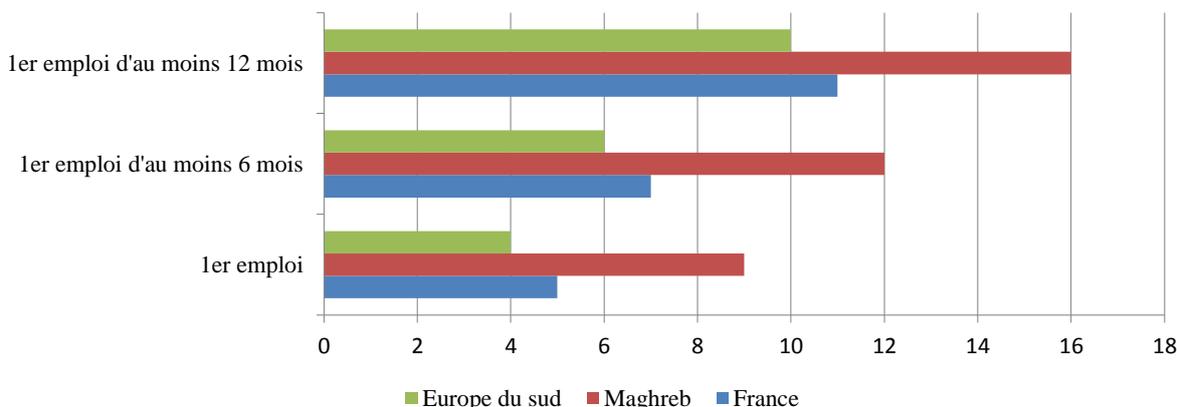
*Graphique 2*  
**NOMBRE DE SÉQUENCES D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE  
 DURANT LES SEPT PREMIÈRES ANNÉES DE VIE ACTIVE**



Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

Les premiers résultats descriptifs sur la durée d'accès à un premier emploi montrent de nouveau des disparités importantes selon l'origine. Les jeunes d'origine maghrébine mettent près de 9 mois en moyenne avant d'obtenir leur premier emploi contre 5 mois pour les jeunes français d'origine. Les écarts s'accroissent lorsque l'on regarde la durée d'accès à un emploi de plus d'un an (16 mois contre 11 respectivement) et davantage encore pour l'accès à un emploi à durée indéterminé (EDI). L'écart pour ce dernier est de 9 points entre les deux populations (Graphique 3). Il faut ainsi en moyenne 24 mois pour ces jeunes pour accéder à un emploi à durée indéterminée. Ces résultats s'expliquent notamment par les différences en termes de formation initiale, d'origine sociale et de ségrégation spatiale, mais ces facteurs permettent-ils d'expliquer l'intégralité de ces écarts en termes d'accès à un emploi stable ?

*Graphique 3*  
**TEMPS D'ACCÈS AU PREMIER EMPLOI SELON L'ORIGINE GÉOGRAPHIQUE  
 (EN NOMBRE DE MOIS)**



Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

Nous estimons donc la durée d'accès à un premier emploi stable à partir d'un modèle de durée de Weibull (voir Encadré 2) afin de saisir si le désavantage pour les jeunes d'origine maghrébine se

maintient. On constate ainsi qu'être un jeune issu de l'immigration maghrébine augmente la durée d'accès à un premier emploi stable, toutes choses égales par ailleurs, comparativement à un jeune français d'origine. Cet effet persiste en contrôlant des caractéristiques sociodémographiques et du diplôme (niveau et spécialité de formation), ce qui semble confirmer l'hypothèse d'une discrimination à l'embauche qui toucherait plus spécifiquement cette population (tableau 2). Reste à savoir si une fois dans l'emploi, ces jeunes souffrent également de discrimination.

*Tableau 2*  
**DURÉE D'ACCÈS À UN PREMIER EMPLOI STABLE**

Variables	Emploi+6mois	Emploi +12 mois	EDI
Constante	7,70***	3,01***	3,42***
<b>Origine</b> (Réf. France)			
Maghreb	0,20**	0,14*	0,16**
Europe du sud	-0,28***	-0,14	-0,15
Mixtes	0,22***	0,13***	0,07*
Autres	0,23***	0,17*	0,02
<b>Sexe</b> (Réf. Homme)			
Femme	-0,00	0,03	0,03
<b>Formations</b> (Réf. Baccalauréat)			
Non diplômés	0,36***	0,28***	0,27***
CAP/BEP	0,09**	0,04	0,12***
Bac+2	-0,29***	-0,33***	-0,36***
Bac+4	-0,19***	-0,18***	-0,32***
Bac+5	-0,21***	-0,37***	-0,40***
<b>Apprentissage</b> (Réf. Autre)			
	-0,14***	-0,12***	-0,11***
<b>Spécialité de formation</b> (Réf. Générales)			
Industrielle	-0,48***	-0,37***	-0,41***
Tertiaire	-0,35***	-0,30***	-0,32***
<b>Situation professionnelle de la mère</b> (Réf. En emploi)			
Au foyer et inactive ayant déjà travaillé	0,12***	0,06**	0,02
Toujours inactive	0,11*	0,12***	0,04
<b>Situation professionnelle du père</b> (Réf. autres)			
En emploi	-0,00	-0,00	-0,02
<b>PCS du père</b> (Réf. employé)			
Agriculteur, artisans, commerçants, chef d'entreprise	-0,08*	-0,02	-0,03
Cadre, ingénieur, professeur	-0,01	-0,19***	-0,04
Professions intermédiaires, techniciens	-0,02	-0,02	-0,00
Ouvrier	-0,03	-0,06	-0,00
<b>Résider en ZUS en 2004</b> (Réf. Autres)			
	0,14**	0,14**	0,15**
<b>Autre région de résidence</b> (Réf. IDF)			
	0,07*	0,14***	0,11***
Scale	1,05	1,01	1,02
Weibull Shape	0,96	0,99	0,98

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

Champ : Ensemble des jeunes. Niveaux de significativité : \*\*\* au seuil de 1 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \* au seuil de 10 %.

## 2. La qualité des emplois occupés par les jeunes selon leur origine

### 2.1. Les caractéristiques des emplois occupés

L'analyse des différentes caractéristiques des emplois occupés par les jeunes en 2007, soit trois ans après la sortie du système éducatif montre des écarts notables selon l'origine (tableau 3). Les jeunes d'origine maghrébine occupent des emplois plus précaires que les Français d'origine : 52 % occupent un contrat à durée indéterminée contre 58 % respectivement. La différence est nettement visible en ce qui concerne les postes de fonctionnaires (4 % contre 10 %) et l'intérim, où les jeunes d'origine maghrébine sont surreprésentés (10 % contre 4 %). Les jeunes originaires d'Europe du Sud occupent majoritairement des emplois à durée indéterminée même si très peu d'entre eux occupent un poste de fonctionnaire. Les jeunes d'origine étrangère ont des emplois plus souvent à temps partiels, souvent contraints. En termes de rémunération, les Français d'origine perçoivent des salaires et traitements plus élevés que les jeunes d'origine maghrébine. Les différences sont plus importantes aux extrémités des échelles de rémunération (au sein des bas salaires et du dernier quartile). Ainsi, 32 % des jeunes d'origine maghrébine perçoivent une rémunération inférieure au SMIC mensuelle, qui s'explique notamment par davantage d'emplois à temps partiels au sein de cette population. Ces jeunes bénéficient également moins de promotion et d'augmentation de rémunération. Ces résultats s'expliquent par leurs niveaux de diplômes et par leurs origines sociales modestes (65 % de ces jeunes ont un père ouvrier contre 25 % pour les français d'origine).

En complément des caractéristiques de l'emploi, une série de questions sur l'appréciation de l'emploi et du déclassement permet d'appréhender la satisfaction professionnelle des jeunes : la réalisation professionnelle, le souhait de rester dans l'emploi actuel (à plus ou moins long terme), le sentiment de déclassement professionnel au niveau des compétences et du salaire. Ces questions répétées aux différentes dates permettent de saisir la qualité de l'emploi telle qu'elle est perçue par les individus en début de carrière et son évolution en fonction de l'origine.

En 2007, des écarts de satisfaction apparaissent selon l'origine (tableau 3) : alors que la majorité des jeunes français d'origine (80 %) comme ceux originaires d'Europe du Sud (82 %) déclarent se réaliser - plutôt ou tout à fait - professionnellement, les jeunes d'origine maghrébine sont nettement moins nombreux dans ce cas (65 %). Cet écart important se retrouve dans le souhait de rester dans l'emploi actuel, avec 10 points d'écart entre jeunes d'origine maghrébine et française. Dans le même ordre d'idée, 31 % recherchent un autre emploi contre respectivement 22 % et seulement 16 % des jeunes originaires d'Europe du Sud. Le sentiment de déclassement professionnel (*i.e.* estimer être employé en dessous de son niveau de compétence) est également plus marqué chez les jeunes d'origine maghrébine, de même que le sentiment d'être mal payé.

Entre 2007 et 2011, le taux de réalisation professionnelle a augmenté de 13 points chez les jeunes d'origine maghrébine pour atteindre 78 % et de 7 points chez les Français d'origine pour atteindre 86 % ; il reste stable pour les jeunes d'Europe du Sud. De même, la part des jeunes qui envisagent de rester dans leur emploi augmente considérablement, en particulier pour les jeunes d'origine maghrébine. Même si les écarts entre groupes se réduisent au fil du temps, quels que soient les indicateurs retenus, les jeunes d'origine maghrébine se sentent moins satisfaits comparés aux autres jeunes<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Cf. Brinbaum et Issehnane, 2015.

Par ailleurs, ces jeunes expriment davantage un sentiment de discrimination à l'embauche : en 2007<sup>4</sup>, ils sont 37 % parmi les jeunes d'origine maghrébine, soit trois fois plus que les jeunes français d'origine ou d'origine portugaise (12 et 13 % respectivement). Le sentiment de discrimination au travail est bien plus faible, mais il reste trois fois supérieur chez les jeunes d'origine maghrébine (9 % contre 3 %

*Tableau 3*  
**LE TYPE D'EMPLOIS OCCUPÉS SELON L'ORIGINE (EN %)**

Caractéristique des emplois		France		Maghreb		Europe du Sud	
		2007	2011	2007	2011	2007	2011
Nature du contrat de travail	Saisonniers, Vacataires	3	2	3	2	1	1
	Emplois aidés	7	1	8	3	9	1
	Intérim	4	3	10	4	2	2
	CDD	19	10	23	18	15	5
	CDI	58	71	52	67	67	83
	Fonctionnaires	10	13	4	6	5	8
Echelle de rémunération	Inférieur au SMIC mensuel	23	8	32	14	21	5
	Entre le SMIC et le salaire médian	54	58	53	59	64	55
	Supérieur au salaire médian ( $\geq 1668$ €)	23	34	16	27	15	31
Augmentation	Aucune augmentation de salaire	40	41	47	53	28	33
Promotion	Aucune promotion	85	80	88	88	79	69
Temps partiels	Temps partiel contraint	10	8	14	14	14	13
	Temps partiel voulu	5	3	6	4	6	2
	Temps plein	85	88	81	82	80	85
Satisfaction professionnelle		2007	2011	2007	2011	2007	2011
Réalisation professionnelle	Tout à fait	51	44	33	40	55	39
	Oui plutôt	29	42	32	39	27	45
	Non – ne sait pas	20	14	35	22	18	16
Souhait de rester dans cet emploi	Oui longtemps	33	29	22	28	41	37
	Oui pour le moment	44	57	45	55	50	50
	Non – ne sait pas	23	13	33	17	10	13
Déclassement au niveau des compétences	Sentiment d'être déclassé (en dessous)	31	26	37	33	29	29
Déclassement salarial	Sentiment d'être déclassé (Mal ou très mal payé)	31	27	39	30	33	33
Emploi recherché	Ne recherche pas d'emploi	78	84	69	81	84	85
Sentiment de discrimination	A l'embauche	12		37,5		13	
	Dans le travail		3		9		3

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

Champ : Jeunes en emploi.

On peut se demander si, d'une part, les différences constatées en termes de caractéristiques d'emplois occupés s'amenuisent au fil des années avec une ancienneté plus grande sur le marché du travail, et d'autre part, si ces différences s'expliquent principalement par les caractéristiques initiales des individus, voire par la segmentation sectorielle des emplois qu'ils occupent. On constate qu'avec le temps passé sur le marché du travail, les caractéristiques des emplois occupés se distinguent encore

<sup>4</sup> La question sur le sentiment de discrimination n'est posée qu'en 2007, celle sur la discrimination au travail en 2011.

selon l'origine, cependant les écarts diminuent légèrement. Ainsi, alors qu'entre 2007 et 2011, la part des CDI chez les jeunes d'origine française passe de 58 % à 71 %, cette part passe de 52 % à 67 % chez les jeunes d'origine maghrébine durant la même période.

Cependant, en 2011, la situation s'améliore pour toutes les populations, de façon plus marquée pour les jeunes originaires d'Europe du sud qui connaissent pour 91 % d'entre eux un EDI. Les emplois occupés sont de « meilleure qualité » pour tous les groupes quelle que soit leur origine. Néanmoins, les jeunes d'origine maghrébine ne sont pas épargnés. Même si la part de l'intérim, très importante en 2007 (10 %), diminue nettement pour atteindre 4 % en 2011, lié au fort repli de l'emploi intérimaire suite à la crise (Finot, 2013), 18 % occupent encore un CDD. Concernant la part des emplois en emplois à durée indéterminée, un écart de plus de 10 points subsiste entre les jeunes issus de l'immigration maghrébine et les Français d'origine. Ils bénéficient certes davantage d'un contrat aidé que les autres jeunes, cependant cette part est très faible (3 %), ce qui peut s'expliquer par l'âge limite d'éligibilité à ces emplois aidés.

Les différentes caractéristiques de l'emploi convergent ainsi dans le même sens. Elles dépendent aussi fortement des caractéristiques des jeunes, notamment de leurs niveaux de formation. Reste à savoir si l'effet de l'origine persiste après leur prise en compte.

## 2.2. Une typologie de la qualité des emplois

Afin de synthétiser ces caractéristiques d'emplois, une typologie des conditions d'emploi a été élaborée. Elle permet de dégager quatre classes d'emplois de « qualité » différentes (voir encadré 2).

### *Encadré 2*

#### **MÉTHODOLOGIE**

##### **Typologie de la qualité de l'emploi : construction d'un indicateur synthétique**

Notre objectif est de dégager des catégories d'emplois de qualité « objective » différente dans un premier temps, puis selon la satisfaction professionnelle dans un second temps. Ces typologies sont réalisées sur les personnes en emploi à chaque date, afin d'établir des classes et d'analyser leur évolution. Nous avons mené une analyse des correspondances multiples (ACM) puis une classification ascendante hiérarchique (CAH). L'avantage de cette démarche est de traiter un grand nombre d'informations sur le même plan, afin de dégager les traits marquants en termes de qualité des emplois. La première analyse factorielle est menée à partir de six variables actives : nature du contrat de travail, échelle et augmentation de rémunération, promotion, durée du travail et part du sous-emploi (cf. tableau 3).

##### **Des modèles statistiques**

Nous avons estimé grâce à des régressions logistiques la probabilité d'appartenance à une classe de la typologie (plutôt qu'à une autre). Un premier modèle ne prend en compte que la variable d'origine (M1). Les caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, lieu de résidence en Zus, Ile de France ou non) et le niveau de formation (diplôme le plus élevé, apprentissage) sont ajoutés au deuxième modèle (M2), puis les PCS et les secteurs d'activité (M3). Enfin, on prend en compte le parcours professionnel de l'individu à partir du nombre de séquences d'emplois et du nombre de mois passés au chômage (M4).

- La classe 1 représente la classe des emplois de « bonne qualité » et se caractérise par des emplois en majorité à durée indéterminée à plein temps et par des plus hauts salaires. En outre, la grande majorité d'entre eux ont perçu au moins une augmentation de rémunération. Les jeunes occupant ces emplois ont également tous bénéficié d'une à plusieurs promotions.

- La classe 2 correspond à la norme des emplois de « qualité moyenne » et représente le groupe majoritaire avec près de 40 % des emplois occupés en 2007. Ils se caractérisent majoritairement par des CDI et des postes de fonctionnaires. Ces emplois sont tous à temps plein. La majorité d'entre eux ont des rémunérations comprises entre le SMIC et le salaire médian (1668 euros net). Ils ont tous bénéficié d'au moins une augmentation de leur rémunération, mais n'ont pas connu de promotion de poste.
- La classe 3 se caractérise par des emplois « précaires de début de carrière ». Ils représentent près de 32 % des emplois occupés par les jeunes en 2007. Les contrats temporaires y sont surreprésentés avec plus de 40 % de CDD, d'intérim, d'emplois aidés et d'autres contrats temporaires. Cette classe aura tendance à diminuer avec l'ancienneté sur le marché du travail ; la part des contrats temporaires diminuant au fil des années. La grande majorité occupant ces emplois bénéficient d'une rémunération proche du SMIC mensuel. Ils n'ont pas reçu d'augmentation, ni bénéficié d'une promotion. Ces emplois sont néanmoins tous à plein temps.
- La classe 4 correspond au « sous-emploi ». Elle regroupe des emplois essentiellement à temps partiel, dont les deux-tiers sont considérés comme contraints. Les échelles de rémunérations mensuelles de cette catégorie sont *a fortiori* plus basses que celles des autres classes car les emplois y sont tous à temps partiels. Ils correspondent en majorité à des emplois temporaires.

*Tableau 4*  
**TYPLOGIE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI SELON L'ORIGINE  
EN 2007 ET EN 2011 (EN %)**

		France		Maghreb		Europe du Sud	
		2007	2011	2007	2011	2007	2011
Typologie des Conditions d'emploi	Classe 1 « bonne qualité »	14	18	10	12	15	21
	Classe 2 « qualité moyenne »	40	39	34	33	41	35
	Classe 3 « précaires »	32	31	37	38	23	36
	Classe 4 « sous-emploi »	15	12	19	18	20	15

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

Champ : Jeunes en emploi.

Les jeunes d'origine maghrébine occupent davantage des emplois de mauvaise qualité, temporaires et à temps partiels, surreprésentés dans les classes 3 et 4 (tableau 4). Alors que 32 % des jeunes français d'origine occupent des emplois de la classe 3, ils sont près de 37 % parmi les jeunes d'origine maghrébine. Les jeunes originaires d'Europe du sud occupent davantage d'emplois de « qualité moyenne », voire de « bonne qualité », et donc moins d'emplois de la catégorie 3 (23 %). Cependant, comme les jeunes d'origine maghrébine, ils occupent davantage d'emplois à temps partiels (près de 20 %).

Les emplois occupés sept ans après la sortie du système éducatif présentent une amélioration de la qualité de l'emploi, comme le montre l'évolution de la typologie (tableau 4). La part des emplois de « bonne qualité » (la classe 1) parmi les emplois occupés augmente à 14 % en 2007, puis atteint 18 % en 2011, tandis que celle des « sous-emplois » (classe 4) diminue pour atteindre moins de 12 % en 2011.

Tableau 5

**TYOLOGIE DE LA QUALITÉ DES EMPLOIS OCCUPÉS EN 2007**

Catégories d'emplois	Classe 1 « bonne qualité »	Classe 2 « qualité Moyenne »	Classe 3 « précaires »	Classe 4 « sous- emploi »
<b>Sexe</b>				
Hommes	62	53	58	30
Femmes	38	47	42	70
<b>Diplôme le plus élevé</b>				
Sans diplôme	6	9	12	15
CAP –BEP	10	16	21	19
Baccalauréat	20	22	24	31
Diplôme du supérieur (Bac+2)	29	24	20	17
Diplôme du supérieur (Bac+3 et 4)	15	15	11	11
Diplôme du supérieur (Bac+5)	21	15	13	7
<b>Résidence en Zus (2004) en %</b>	3	3	4,8	6
<b>Province</b>	76	81	82	83
<b>PCS</b>				
Ouvriers non qualifiés	2	5	6	3
Employés non qualifiés	16	28	32	52
Ouvriers qualifiés	9	10	11	3
Employés qualifiés	13	15	16	16
Techniciens	26	20	19	19
Professions intermédiaires	2	3	2	1
Cadres	32	20	14	7
<b>Secteurs</b>				
Industries	26	27	25	8
Communication-Finance	21	14	14	4
Education-social	30	35	30	52
Transport-hôtellerie	7	6	9	10
Services	14	17	21	25
Agriculture	1	1	1	1
Autres	1	1	1	1

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteurs.

### 2.3. Des qualités d'emplois différenciées selon l'origine et les caractéristiques socio-démographiques

Les jeunes qui occupent un emploi à temps partiel (classe 4) en début de carrière ressemblent aux individus qui occupent usuellement un emploi à temps partiel sur le marché du travail ; ce sont principalement des femmes et des jeunes à faible niveau de diplôme (tableau 4) : ainsi, près de 15 % des jeunes de cette classe ne possèdent pas de diplôme. La qualité de l'emploi occupé, même en début de carrière, se distingue fortement selon le niveau de diplôme. Ainsi, au sein de la classe 1 des emplois de « bonne qualité », on retrouve majoritairement des diplômés du supérieur (pour les 2/3 d'entre eux). Les hommes sont également beaucoup plus présents dans cette catégorie d'emplois. Ils représentent plus de 62 % des jeunes de cette classe, contre 30 % pour la classe 4 du « sous-emploi ». Les emplois de la classe 1 sont également davantage occupés par des jeunes habitant l'Île-de-France. En outre, les

jeunes résidents en ZUS sont davantage représentés dans les classes d'emplois de « mauvaise qualité ».

Nous avons mené ensuite des régressions logistiques multinomiales<sup>5</sup> sur la population des jeunes en emploi en 2007 et 2011, en vue de mesurer la probabilité d'appartenir à l'une des différentes classes d'emplois (cf. encadré 2) puis de saisir, si une fois en emploi, l'origine continuait d'avoir un effet sur la qualité de l'emploi occupé. Notre objectif est d'estimer si les jeunes d'origine maghrébine occupent davantage d'emplois de plus ou moins bonne qualité, à caractéristiques individuelles (niveaux de formation, origines sociales, zus, etc.) et d'emploi (PCS, secteurs d'activité, parcours professionnel) comparables aux Français d'origine (cf. tableau 6).

*Tableau 6*  
**EFFETS BRUTS ET NETS DE L'ORIGINE SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI**

	Modèle 1 origines			Modèle 2 + caractéristiques sociodémographiques			Modèle 3 + contexte de l'emploi			Modèle 4 + trajectoire professionnelle		
	cl 1	cl 3	cl 4	cl 1	cl 3	cl 4	cl 1	cl 3	cl 4	cl 1	cl 3	cl 4
<b>2007</b> référence : Classe 2, Français d'origine												
Maghreb	0,10 n.s.	0,29 *	0,42 **	0,01 n.s.	0,19 n.s.	0,33 n.s.	-0,02 n.s.	0,16 n.s.	0,31 n.s.	0,04 n.s.	0,14 n.s.	0,20 n.s.
Europe du Sud	0,09 n.s.	-0,36 n.s.	0,27 n.s.	0,10 n.s.	0,41 *	0,17 n.s.	0,13 n.s.	0,43 *	0,30 n.s.	0,10 n.s.	0,40 *	0,36 n.s.
<b>2011</b> référence : Classe 2, Français d'origine												
Maghreb	-0,26 n.s.	0,36 **	0,62 ***	-0,10 n.s.	0,30 *	0,41 **	-0,14 n.s.	0,29 *	0,39 **	0,03 n.s.	0,21 n.s.	0,34 *
Europe du Sud	0,40 *	-0,06 n.s.	-0,35 n.s.	0,40 *	-0,08 n.s.	0,40 n.s.	0,41 *	-0,09 n.s.	0,42 n.s.	0,33 n.s.	-0,08 n.s.	0,43 n.s.

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans, traitements des auteures.

Champ : Jeunes en emploi.

Remarque : les personnes en emploi ne sont donc pas les mêmes aux trois dates.

n.s. non significatif ; \*\*\* significatif au seuil de 1 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \* au seuil de 10 %

Les résultats de ces estimations montrent que, une fois prises en compte les variables de contrôle, le fait d'être d'origine maghrébine, trois ans après la sortie du système éducatif, n'a plus d'effet significatif sur le fait d'occuper un emploi de plus ou moins bonne qualité comparé aux jeunes français d'origine (tableau 6). Cependant, sept ans après la sortie du système éducatif, les jeunes commencent à se stabiliser dans l'emploi. Une proportion plus importante de jeunes issus de l'immigration maghrébine est en emploi à cette date, mais toujours dans une proportion moindre que les jeunes français d'origine. Ainsi, avoir une origine nord-africaine augmente la probabilité d'accéder à des emplois de la classe 3 (« emplois précaires de début de carrière ») et de la classe 4 (« sous-emploi ») en 2011. Cet effet se confirme même en contrôlant des caractéristiques initiales de l'individu, du secteur de l'établissement et de la qualification du poste. Enfin, il importe de prendre en compte la trajectoire professionnelle de l'individu. Nous avons vu précédemment que les jeunes d'origine maghrébine avaient une durée du chômage et un nombre de séquences d'emplois plus élevés que les autres. Or, le parcours a un effet très important et fortement significatif sur la probabilité d'occuper un

<sup>5</sup> Les modèles complets sont disponibles sur demande auprès des auteures.

emploi de plus ou moins grande qualité. Ainsi, plus la durée du chômage est longue avant l'occupation de cet emploi, plus le nombre de séquences d'emploi est élevé, moins le jeune a de chances d'occuper un emploi de la classe 1.

## Conclusion

Ce chapitre confirme que les jeunes d'origine maghrébine ont une insertion professionnelle plus difficile à la sortie du système éducatif. Ils connaissent notamment une durée d'accès à l'emploi stable plus élevée que pour les jeunes français d'origine et ceux originaires d'Europe du sud, même en contrôlant de leurs caractéristiques initiales. Cet effet semble confirmer l'hypothèse d'une discrimination à l'embauche à l'égard de cette population.

Au-delà de l'accès à l'emploi, nous nous sommes intéressées à la qualité des emplois qu'ils occupent, ainsi qu'à leur satisfaction professionnelle, durant les sept premières années de vie active. La construction d'une typologie a permis de dégager différentes classes d'emploi selon leur qualité.

Nos résultats mettent en évidence une répartition inégale selon l'origine dans les différentes classes d'emplois. Les jeunes originaires d'Europe du Sud ont de meilleures trajectoires d'entrée dans la vie active et occupent davantage des emplois de bonne qualité. Les jeunes d'origine maghrébine occupent, quant à eux, davantage des emplois de moins bonne qualité, précaires et de sous-emplois, tandis que les jeunes originaires d'Europe du sud occupent davantage d'emplois de « qualité moyenne ». Le désavantage des jeunes d'origine maghrébine s'efface en 2007 une fois contrôlées des caractéristiques individuelles, du secteur et de la qualification du poste, mais réapparaît en 2011, en particulier pour la classe du sous-emploi. Leur parcours professionnel marqué par davantage de récurrence de chômage et d'emplois précaires a un impact sur la qualité de leur emploi à la fin de la période observée. Ce résultat peut notamment s'expliquer par leur entrée tardive en période de crise économique.

## Bibliographie

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R. (2010), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Economie et Statistique*, n°433-434,

Amossé T., Kalugina E. (2012), « More and better jobs in Europe. Really ? A Micro-statistical Analysis of Links between Work Quality and Job Dynamics in Ten European Countries (1995–2005) », *Document de travail, Centre d'études de l'emploi*, n°162, 27 p.

Brinbaum Y., Werquin P. (1997), « Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile. Des itinéraires spécifiques », *Informations Sociales*, 62, 1997, p. 32-41.

Brinbaum Y., Werquin P. (2003), « Des parcours semés d'embûches : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », in *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, L. Achy, J. de Henau, K. Kateb, J. Laufer, C. Marry, M. Maruani (éds.), Dulbea, Bruxelles, p. 145-166.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2011), « Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration. De l'orientation au sentiment de discrimination », *Document Net.Doc*, 78, Céreq.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2012a), « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation », *Formation Emploi*, 118, la Documentation française, p. 61-82.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2012b), « Sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant », *Agora* 61, p.7-20.

Brinbaum Y., Primon J.L. (2013), « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1, p. 33-63.

Clark A.E. (1997), « Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work ? », *Labour Economics*, 4, p. 341-372.

Davoine L., Erhel C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Economie et statistique*, n° 410.

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, mai, 2004, 36 p.

Erhel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J., Watt A. (2013), « Tendances de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche européenne comparative », CEE.

Finot J. (2013), « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Dares Analyses*, n°049, juillet.

Frickey A., Primon J.L. (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, 79, p. 31-49.

Frickey A., Primon J.L. (2006), « Une double pénalisation pour les non-diplômés du supérieur d'origine nord-africaine ? », *Formation Emploi*, n°94, La Documentation française, p. 17-43

Guergoat-Larivière M., Marchand O. (2013), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Economie et Statistique* n°454.

Guillemot D. (2011), « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et emploi* 4/ 2011, n° 128, p. 23-40.

Joseph O., Lopez A., Ryck F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref*, 248. Marseille, Céreq.

Lainé F., Okba M. (2005), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », *Document Net.Doc*, 15, Céreq.

Lollivier S. (1997), « Modèles univariés et modèles de durée sur données individuelles », *document de travail*, INSEE, n° 9702.

Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2005), « Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ? », in *Histoires de familles, Histoires familiales. Les résultats de l'enquête famille de 1999*, C. Lefèvre, A. Filhon (éds), Les Cahiers de l'INED, 156, INED, p. 461-482

Lemistre P. (2007), « Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir ? », *Notes du LIRHE*, n°438 (07-1)

Reich M., Gordon D. M., Edwards R. C. (1973), « Dual Labor Markets : A Theory of Labor Market Segmentation »

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

Silberman R., Fournier I. (2006), « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénibilité ethnique ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée », *Revue française de sociologie*, 47-2, pp. 243-292.

## Annexes

*Tableau A1*  
**CARACTÉRISTIQUES INITIALES DES JEUNES DE LA GÉNÉRATION 2004  
SELON L'ORIGINE (EN %)**

	France	Maghreb	Europe du Sud
<b>Diplômes</b>			
Non diplômés	15	40	8
Cap-Bep	17	19	23
Bac	25	20	32
Bac+2	20	9	17
Bac+4	12	8	13
Bac+5	12	4	8
<b>Apprentissage</b> (dernière année de formation initiale)	18	7	20
<b>ZUS</b>	4	23	5
<b>Origines sociales</b> (PSC max des parents)			
Ouvrier	12	40	28
Employé	34	32	36
Technicien, Professions intermédiaires	10	7	9
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	15	9	15
Cadre et Prof. Intellectuelles Supérieures	28	0	11
<b>Situation professionnelle de la mère</b>			
Toujours inactive	8	51	64
Inactive (mais a déjà travaillé)	19	19	25
Travaille	73	31	11

Source : Céreq, enquête Génération 2004 à 7 ans.