

La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés

*Fanny Mikol, Chloé Tavan**

Entre 1990 et 1999, parmi les employés et ouvriers, les chances de promotion des immigrés sont plus faibles que celles des non-immigrés. Pour les femmes, ces chances sont moindres quel que soit l'emploi occupé ; pour les hommes, la différence n'est perceptible que chez les employés non qualifiés et les ouvriers qualifiés. Parmi les ouvriers non qualifiés, les hommes immigrés ont même plus de chances d'être promus. Un immigré ouvrier ou employé qualifié sur quatre a subi un recul professionnel. Le pays d'origine n'a pas d'influence sur les chances de promotion des immigrés, mais l'arrivée en France avant l'âge de dix ans favorise la promotion. Enfin, les employés et ouvriers immigrés, notamment ceux originaires de Turquie, d'Asie ou de Tunisie, se mettent plus souvent à leur compte que les non-immigrés. Ils privilégient alors les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration.

Plusieurs études ont mis en évidence un taux de chômage élevé au sein de la population immigrée et une faible participation des femmes immigrées au marché du travail (Insee, 2005). Elles montrent également que l'emploi des im-

migrés se concentre dans certains secteurs d'activité, comme la construction, mais aussi dans le milieu ouvrier, notamment non qualifié, et les emplois de services. Parmi les personnes occupant un emploi, quatre immigrés sur dix sont en effet ouvriers

en 2002, contre seulement un quart des non-immigrés. L'intégration sur le marché du travail est un phénomène dynamique, mieux appréhendé par les parcours professionnels que par la situation d'emploi à un moment donné. L'échantillon démo-

* Fanny Mikol appartient à la division Enquêtes et Études démographiques de l'Insee. Au moment de la rédaction de cet article, Chloé Tavan faisait partie de la cellule Statistiques et Études sur les populations étrangères de l'Insee.

graphique permanent permet justement de comparer la situation professionnelle de chaque individu en 1999 à celle occupée en 1990, en termes de promotion, de déclassement ou de mise à son compte (*encadré 1*). Un ouvrier ou un employé non qualifié est considéré comme promu s'il est devenu ouvrier ou employé qualifié, ou s'il exerce une profession intermédiaire ou de cadre. Un ouvrier ou un employé qualifié est promu s'il occupe un emploi de profession intermédiaire

ou de cadre. Le déclassement correspond au parcours inverse : il s'agit du passage d'employé ou d'ouvrier qualifié à ouvrier ou employé non qualifié. Le passage entre emploi et chômage concerne beaucoup plus les immigrés que les autres : 12,2 % des immigrés ouvriers ou employés en 1990 sont au chômage en 1999, contre seulement 7,3 % pour le reste de la population. Il est exclu de l'analyse. Dans cette étude, le champ retenu est constitué des ouvriers et employés

hors secteur agricole, âgés de 20 à 50 ans, en 1990, ayant toujours un emploi en 1999.

Des chances de promotion moindres, surtout pour les femmes

Malgré leur plus forte concentration dans les emplois non qualifiés, pour lesquels la mobilité ascendante est plus forte (Brutel, Jegou, Rieu, 2000), les immigrés

Encadré 1

L'échantillon démographique permanent

L'échantillon démographique permanent rassemble, pour 1/100 de la population résidant en France métropolitaine, de nombreuses informations issues des bulletins individuels des recensements de 1968, 1975, 1985, 1990 et 1999 et des données de l'état civil. Il permet donc de suivre un même individu au fil du temps et d'étudier en particulier comment évolue sa situation sur le marché du travail. Cette étude est restreinte à la période 1990-1999, pour laquelle sont disponibles en particulier la nomenclature PCS à quatre chiffres et l'année d'arrivée en France. Seule la situation aux différentes dates est connue ; l'historique complet des événements intervenus entre 1990 et 1999 n'est pas connu (promotion, déclassement, mise à son compte). Certaines trajectoires sont de ce fait ignorées (cas d'une personne s'étant mise à son compte puis ayant réintégré le salariat par exemple).

L'étude se concentre sur les personnes âgées de 20 à 50 ans en 1990, ouvriers ou employés hors secteur agricole à cette date et ayant un emploi en 1999 (emploi salarié pour l'étude des promotions). Ce choix a été guidé par la forte sur-représentation des immigrés dans ces deux catégories socioprofessionnelles et par la nature du phénomène étudié (les promo-

Source et nomenclatures

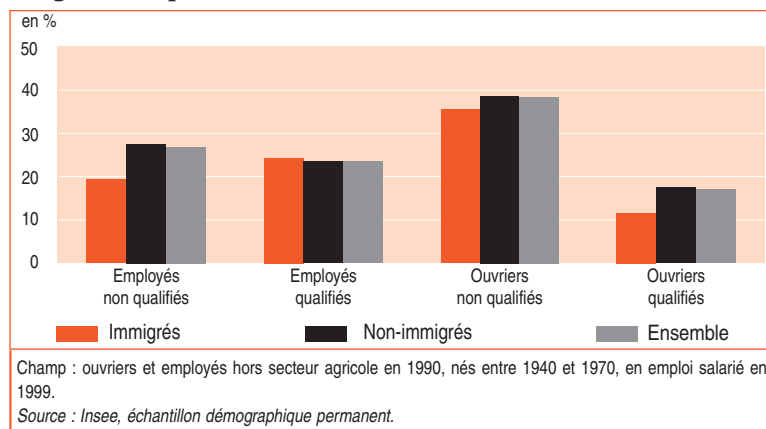
tions sont plus importantes en bas de l'échelle sociale). Les limites d'âge fixées permettent d'étudier les personnes en âge d'occuper un emploi en 1990 et en 1999. L'échantillon ainsi construit comporte 81 390 personnes, dont 5 572 immigrés.

Les différentes variables prises en compte dans les analyses, notamment « toutes choses égales par ailleurs » (*encadré 2*), sont d'abord des variables sociodémographiques : l'âge atteint en 1990, le sexe, la qualité d'immigré, la situation familiale en 1990, le nombre d'enfants, le diplôme, la taille de la commune et la région de résidence. S'y ajoutent des caractéristiques de l'emploi occupé en 1990 : catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type de contrat, type d'établissement, temps de travail. Le secteur d'activité, croisé avec la catégorie socioprofessionnelle, rend en grande partie compte d'une distinction par métier. Aussi, dans les analyses par catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et le métier détaillé ne peuvent pas être introduits simultanément. Dans l'étude, le choix a été de ne pas tenir compte des professions détaillées, sauf dans la première analyse où elles seules (appréhendées par la nomenclature PCS à 4 chiffres) sont introduites. Pour les immigrés, des variables spécifiques ont été en outre prises en compte : pays de naissance, nationalité en 1990, période d'arrivée et âge à l'arrivée en France.

Nomenclatures

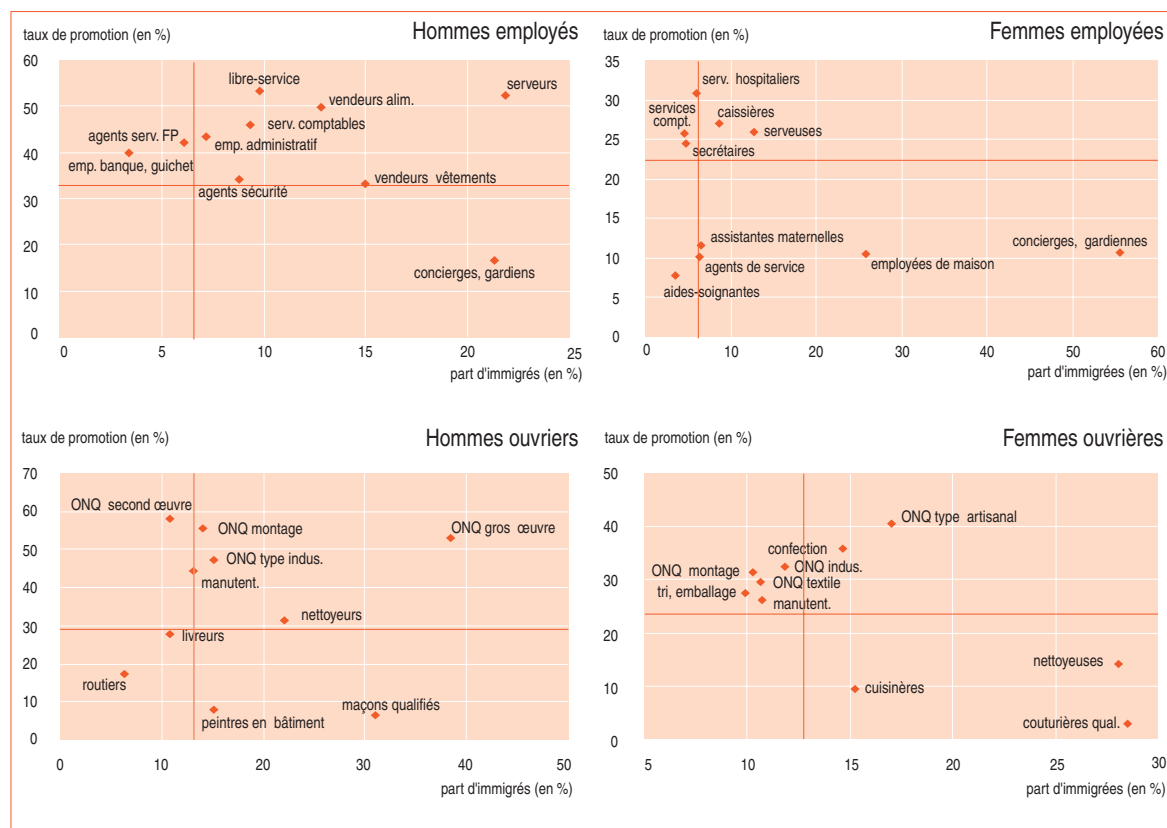
Cette étude distingue, parmi les employés et les ouvriers, les qualifiés des non qualifiés. Pour les ouvriers, la nomenclature PCS à deux chiffres permet de faire cette distinction. En revanche, pour les employés, il n'existe pas de nomenclature *ad hoc* permettant de séparer les qualifiés des non-qualifiés. Pour les différencier, la définition proposée par Chardon (2001) est utilisée. Selon cette définition, qui s'appuie sur la nomenclature PCS à 4 chiffres, les professions dont le contenu correspond à la spécialité de formation des jeunes exerçant cette profession sont considérées comme qualifiées. Dans le secteur privé, les professions d'employé non qualifié sont ainsi celles dont l'accès ne nécessite pas de formation spécifique. Dans le secteur public, elles comprennent les professions qui recrutent sans exiger un niveau de formation minimal et qui ne dispensent pas de formation à l'entrée. Les employés non qualifiés sont ainsi constitués des agents de service et d'entretien, des agents de sécurité et de surveillance, des standardistes, des opérateurs de saisie, des vendeurs en alimentation, des employés de libre-services, des caissiers de magasins, des pompiers et de l'ensemble des professions de services aux particuliers à l'exception des coiffeurs et des esthéticiens.

Figure 1 - Taux de promotion des immigrés et des non-immigrés par catégorie socioprofessionnelle



ont des chances de promotion légèrement inférieures aux non-immigrés. Entre 1990 et 1999, parmi les ouvriers et employés, 23 % des immigrés et 26 % des non-immigrés ont connu une promotion au sein du salariat. Cette faible différence globale masque des situations très contrastées selon la catégorie socioprofessionnelle : les immigrés ont un taux de promotion significativement plus faible que les non-immigrés chez les employés non qualifiés (19 % contre 27 %) et les ouvriers qualifiés (12 % contre 18 %) (figure 1).

Figure 2 - Les 10 professions les plus exercées par les immigrés parmi les employés et ouvriers, selon le sexe



Note : la ligne rouge horizontale correspond au taux moyen de promotion sur l'ensemble des professions de la catégorie socioprofessionnelle. La ligne rouge verticale correspond à la part d'immigrés dans l'ensemble des professions de la catégorie socioprofessionnelle.

Champ : pour le calcul de la part d'immigrés, le champ est celui des ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, quelle que soit leur situation en 1999 (recensés ou non, en emploi ou non...). Pour le calcul du taux de promotion, le champ est celui des ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, en emploi salarié en 1999. Lecture : parmi les femmes employées, la profession des concierges et gardiennes d'immeubles compte 56 % d'immigrées (contre 6 % pour l'ensemble des employées), et connaît un taux de promotion de 11 % (contre 22 % pour l'ensemble des employées).

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

Ces écarts entre les taux de promotion reflètent en partie des structures différentes en termes d'emplois occupés. En effet, parmi les employés non qualifiés, un immigré sur trois occupe un poste d'employé de maison, de femme de ménage ou de gardien d'immeuble, contre seulement 7 % des non-immigrés. Or, pour ces professions, le taux de promotion est plus faible que pour l'ensemble des emplois non quali-

fiés (12 % contre 27 %). À l'inverse, parmi les ouvriers qualifiés, les immigrés sont deux fois moins nombreux que les non-immigrés à être mécaniciens ou électromécaniciens (5 % contre 10 %), professions dont le taux de promotion est supérieur à la moyenne (28 %). En raisonnant à métier identique, les chances de promotion des immigrés se rapprochent de celles des non-immigrés parmi les employés non

qualifiés et les ouvriers qualifiés, mais restent inférieures.

Les chances de promotion des femmes immigrées sont 23 % plus faibles que celles des non-immigrées. Les femmes immigrées occupent en effet plus souvent que les non-immigrées des professions à faible taux de promotion : employées de maison, concierges, nettoyeuses, couturières, etc. Pour les hommes,

Encadré 2

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Une limite : le biais de sélection

Modéliser la probabilité d'être promu, déclassé ou de se mettre à son compte entre 1990 et 1999, suppose de connaître la situation sur le marché du travail des personnes en 1999, c'est-à-dire de posséder leur bulletin individuel de recensement. Une fois exclus les omissions de bulletin, les problèmes d'identification et les décès, une absence de bulletin de recensement en 1999 signifie que l'individu a quitté le territoire français entre 1990 et 1999. Or ceci concerne surtout les immigrés. De plus, parmi les employés et ouvriers recensés en 1990, la proportion de personnes sans emploi en 1999 (au chômage ou inactif) est deux fois plus élevée chez les immigrés (20,6 %, contre 15,2 % pour les non-immigrés). Ne pas tenir compte de ces différences peut induire des estimations biaisées des écarts de promotion entre immigrés et non-immigrés.

La structure par âge, niveau d'études, qualification, etc. des employés et ouvriers recensés en 1990 – et occupant un emploi en 1999 – est différente de celle des personnes exclues du champ de l'étude (c'est-à-dire les personnes non recensées ou sans emploi en 1999). Ceci est notamment valable pour les immigrés (figure 3).

Les immigrés exclus du champ de l'étude possèdent certaines caractéristiques favorables à la promotion (proportion de jeunes plus impor-

tante), mais d'autres plutôt défavorables (beaucoup de non-diplômés). Il est donc difficile de prévoir dans quel sens le biais de sélection va jouer sur les chances de promotion, comme pour la probabilité de mise à son compte ou de déclassement.

La correction du biais de sélection

La correction du biais de sélection qui est mise en œuvre repose sur l'estimation d'un probit bivarié. La première équation (ou équation de sélection) modélise la probabilité d'être recensé et d'avoir toujours un emploi en 1999. La probabilité de connaître une promotion (ou une mise à son compte, ou un déclassement) est ensuite estimée à l'aide d'un deuxième probit (ou équation

d'intérêt) en prenant en compte les résultats de l'équation de sélection.

Outre les variables explicatives présentes dans l'équation d'intérêt, l'équation de sélection contient des « variables d'exclusion » supplémentaires : le type de famille, le nombre d'enfants, le type de contrat (CDD, CDI, etc.) et l'acquisition de la nationalité française. Ces caractéristiques ont été choisies comme variables d'exclusion car elles ont un impact sur le fait d'avoir toujours un emploi et de se trouver en France en 1999, plutôt que sur le fait de connaître une promotion (ou une mise à son compte, ou un déclassement).

Figure 3 - Caractéristiques des immigrés employés ou ouvriers en 1990 selon qu'ils font ou non partie du champ d'étude

en %

| | Immigrés employés ou ouvriers recensés en 1990 | |
|---------------------------------|--|----------------------------|
| | inclus dans le champ de l'étude | exclus du champ de l'étude |
| 20-25 ans | 9 | 15 |
| 25-50 ans | 91 | 85 |
| Niveau d'études : | | |
| Sans aucun diplôme | 26 | 44 |
| CEP ou BEPC | 33 | 24 |
| Supérieur ou égal au CAP/BEP | 41 | 32 |
| Pays d'origine : | | |
| Espagne, Italie, Portugal | 56 | 42 |
| Afrique (dont Maghreb), Turquie | 24 | 32 |
| Autres | 20 | 26 |

les écarts de promotion entre immigrés et non-immigrés sont moins marqués. Les hommes immigrés sont en effet bien représentés dans certaines professions offrant peu de perspectives de promotion (maçons, concierges, gardiens), mais aussi dans d'autres à fort taux de promotion, comme serveurs, vendeurs ou ouvriers du gros œuvre du bâtiment (figure 2). Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » corrigée du biais de sélection confirme ces résultats (encadré 2). Le fait d'être immigré est pénalisant pour les femmes quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de départ ; pour les hommes, ce n'est le cas

qu'au sein des employés non qualifiés et des ouvriers qualifiés (figure 4). Les hommes ouvriers non qualifiés issus de l'immigration ont même toutes choses égales par ailleurs plus de chances d'obtenir une promotion que les non-immigrés.

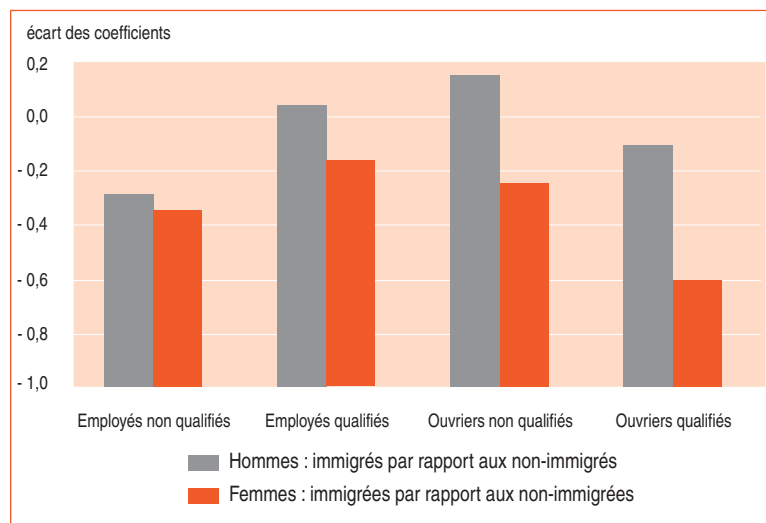
Détenir un diplôme élevé est un atout moins valorisé chez les immigrés

Que les personnes soient immigrées ou non, les chances de promotion diminuent au fur et à mesure que l'âge augmente :

celles des 20-34 ans sont presque 1,5 fois supérieures à celles des 35-50 ans. Cependant, toutes choses égales par ailleurs, l'effet négatif de l'âge est plus marqué pour les immigrés, de sorte que les inégalités entre immigrés et non-immigrés dans les chances de promotion se creusent aux âges les plus avancés (figure 5).

Le diplôme augmente quant à lui les chances de promotion : faibles en cas d'absence de diplôme (moins de 18 %), celles-ci sont plus que doublées lorsque la personne possède au moins le baccalauréat (41 %). À caractéristiques individuelles identiques, ne pas avoir de diplôme ou seulement le certificat d'études primaires pénalise autant les immigrés que les non-immigrés dans leurs perspectives de promotion. En revanche, détenir un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat accroît certes les chances de promotion des immigrés, mais dans des proportions moindres que pour les non-immigrés (figure 5). Au sein des employés et des ouvriers, détenir un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat est donc moins valorisé chez les immigrés. L'arrivée en France de nombreux immigrés après leurs études, et donc avec un diplôme étranger, peut expliquer une plus grande difficulté à faire reconnaître leur qualification sur le marché du travail français.

Figure 4 - Impact de la catégorie socioprofessionnelle de départ sur les chances de promotion entre immigrés et non-immigrés selon le sexe



Note : l'axe des ordonnées représente l'écart entre les coefficients probit des immigrés et ceux des non-immigrés, selon la catégorie socioprofessionnelle de départ. Les coefficients sont obtenus à l'aide d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » corrigée du biais de sélection, modélisant la probabilité de connaître une promotion entre 1990 et 1999 (encadré 2).

Champ : ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, en emploi salarié en 1999.

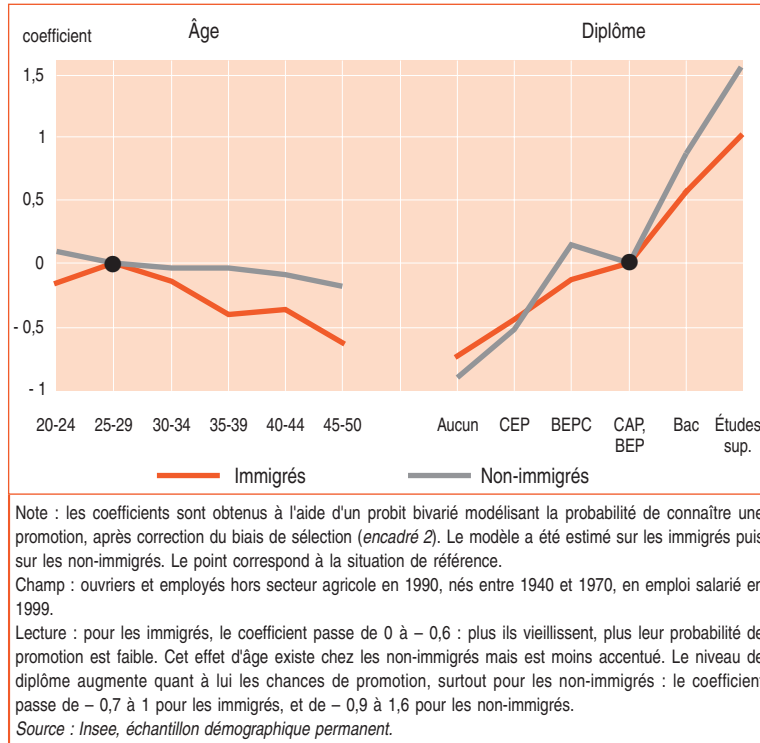
Lecture : le coefficient relatif à la probabilité de promotion d'un homme immigré employé non qualifié est inférieur de 0,29 à celui d'un homme non immigré de la même catégorie. Parmi les hommes employés non qualifiés, être immigré diminue donc les chances de promotion. À l'inverse, le coefficient d'un homme immigré ouvrier non qualifié est supérieur de 0,15 à celui d'un homme non immigré de la même catégorie. Parmi les hommes ouvriers non qualifiés, être immigré augmente donc les chances de promotion. Pour les femmes, l'écart négatif entre les coefficients des immigrées et des non-immigrées est toujours plus important que ce même écart chez les hommes. Être immigré est donc un facteur davantage défavorable aux femmes.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

L'arrivée en France à un âge précoce favorise la promotion

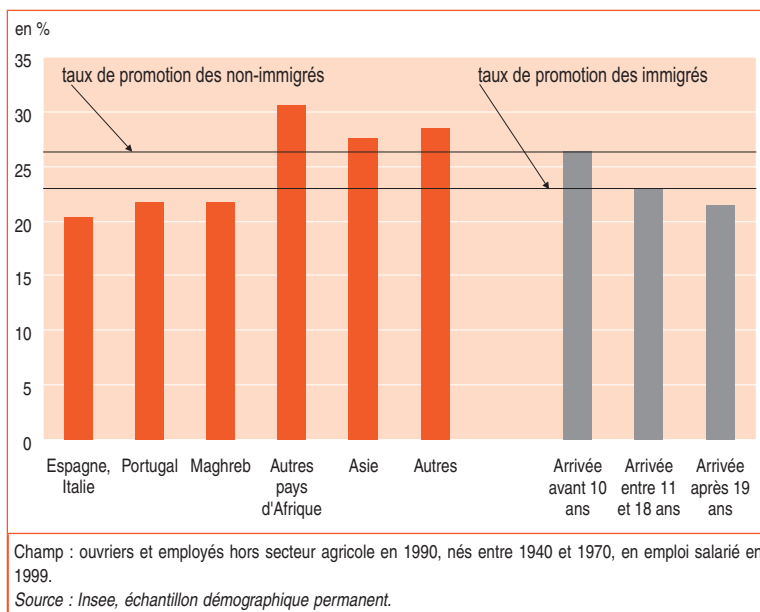
Les immigrés originaires d'Espagne, d'Italie, du Portugal et du Maghreb, qui représentent les trois quarts des immigrés employés et ouvriers en 1990, ont

Figure 5 - Impact de l'âge et du diplôme sur les chances de promotion



un taux de promotion plus faible que ceux originaires des autres pays (21 % contre 28 %, figure 6). Mais des différences, notamment en termes d'âge, de sexe, de niveau de diplôme, seraient à l'origine de ces écarts : ces derniers s'éliminent une fois les différentes caractéristiques individuelles prises en compte. Par ailleurs, les immigrés arrivés en France avant l'âge de 10 ans ont des chances de promotion plus élevées que les autres : elles atteignent 27 %, contre 22 % pour ceux arrivés après leur dixième anniversaire ; cet effet persiste en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs ». L'acquisition de la nationalité n'exerce quant à elle aucun effet propre sur les perspectives de mobilité, alors qu'elle favorise l'accès à l'emploi (Fougère, Safi, 2005). Ainsi, le principal moteur de mobilité professionnelle est l'arrivée précoce en France : elle implique le plus souvent un parcours scolaire en France qui constitue un facteur important de l'intégration dans la société française (Houssiaux, Tavan, 2005).

Figure 6 - Taux de promotion des immigrés employés et ouvriers entre 1990 et 1999, selon les circonstances de la migration



La promotion conduit plus souvent à l'emploi ouvrier chez les immigrés

Quand ils connaissent une promotion, les immigrés occupant un emploi qualifié en 1990 ont un devenir professionnel en 1999 proche de celui des non-immigrés : les employés deviennent alors cadres dans deux cas sur dix et les ouvriers dans un cas sur dix (figure 7). Les postes d'encadrement (profession intermédiaire et cadre) sont atteints dans des proportions différentes lorsque l'emploi occupé en 1990 était non qualifié. Parmi les employés non qualifiés en 1990 ayant ac-

cédé en 1999 à un poste plus qualifié, les immigrés sont plus nombreux que les non-immigrés à occuper de tels postes (36 % contre 30 %). C'est l'inverse pour les ouvriers non qualifiés (14 % contre 20 %). Enfin, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle de départ, la proportion de non-qualifiés qui accèdent à un emploi d'ouvrier qualifié est plus importante chez les immigrés que chez les autres. Rester ou devenir ouvrier est donc une trajectoire plus répandue chez les immigrés.

Un immigré qualifié sur quatre subit un recul professionnel

Le recul professionnel des employés et des ouvriers, qui correspond au passage de qualifié à non qualifié, est un autre aspect de la mobilité professionnelle. Ce parcours affecte davantage les immigrés, pour lesquels le déclassement est d'ailleurs plus fréquent que la promotion : entre 1990 et 1999,

22 % d'entre eux l'ont subi, contre seulement 13 % des non-immigrés. De manière générale, le recul professionnel est plus fréquent pour les femmes parmi les ouvriers, et pour les hommes parmi les employés ; ces différences sexuées sont plus marquées pour les immigrés (figure 8). Après un déclassement, les immigrés se retrouvent plus souvent ouvriers, qu'ils aient été ouvriers ou employés en 1990 : c'est en effet le cas pour 71 % d'entre eux, contre 60 % seulement des non-immigrés. Toutes choses égales par ailleurs, l'âge n'exerce pas d'influence sur le risque de recul professionnel des immigrés, tandis que celui des non-immigrés décroît lorsqu'ils vieillissent. Les tendances sont similaires pour le niveau d'études : un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat diminue fortement le risque de déclassement chez les non-immigrés, mais ne joue aucun rôle pour les immigrés. Comme pour la promotion, détenir un diplôme élevé ne constitue donc qu'un faible avantage pour les immigrés.

Les immigrés, en particulier les hommes, se mettent plus souvent à leur compte

Les immigrés sont plus nombreux que les autres à devenir artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (Chenu, 1998). Ainsi, parmi les personnes qui étaient ouvrières ou employées en 1990 et qui ont encore un emploi en 1999, 4,6 % des immigrés ont quitté le salariat contre 3,6 % des non-immigrés (figure 9). Les ouvriers de type artisanal, les personnels des services directs aux particuliers et les employés de commerce se mettent plus souvent à leur compte (autour de 7 %). Or, les immigrés ouvriers ou employés sont plus nombreux à occuper de tels emplois : 11 % d'entre eux occupent un emploi de services directs aux particuliers (contre 6 % pour les non-immigrés) et 28 % sont ouvriers de type artisanal (contre 16 %). Cela ne suffit toutefois pas à expliquer la plus forte propension des immigrés à créer leur entreprise : à caractéristiques sociodémographiques et so-

Figure 7 - Catégories socioprofessionnelles atteintes en 1999 après promotion, selon la catégorie socioprofessionnelle de 1990

en %

| Catégorie socioprofessionnelle en 1990 | Catégorie socioprofessionnelle en 1999 | | | | Ensemble |
|--|--|--------------------|----------------------------|--------|----------|
| | Employés qualifiés | Ouvriers qualifiés | Professions intermédiaires | Cadres | |
| Immigrés | | | | | |
| Employés non qualifiés | 41,2 | 23,2 | 30,9 | 4,6 | 100,0 |
| Employés qualifiés | /// | /// | 81,1 | 18,9 | 100,0 |
| Ouvriers non qualifiés | 6,0 | 79,7 | 11,9 | 2,4 | 100,0 |
| Ouvriers qualifiés | /// | /// | 89,1 | 10,9 | 100,0 |
| Non-immigrés | | | | | |
| Employés non qualifiés | 51,0 | 19,3 | 25,1 | 4,6 | 100,0 |
| Employés qualifiés | /// | /// | 84,1 | 15,9 | 100,0 |
| Ouvriers non qualifiés | 11,1 | 68,8 | 17,4 | 2,7 | 100,0 |
| Ouvriers qualifiés | /// | /// | 91,6 | 8,4 | 100,0 |

Champ : ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, ayant connu une promotion entre 1990 et 1999.

Lecture : parmi les immigrés employés non qualifiés en 1990, promus entre 1990 et 1999, 41,2 % sont devenus employés qualifiés.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

cioprofessionnelles comparables, les immigrés accèdent encore plus souvent au statut d'indépendant ou d'employeur. Les immigrés qui se mettent à leur compte pourraient ainsi pallier le manque de perspectives offertes par le salariat et le risque de chômage plus élevé auquel ils sont exposés.

Cette plus forte tendance à créer sa propre entreprise est d'autant plus importante à souligner que les différentes formes d'héritage ou de transmissions familiales (capital

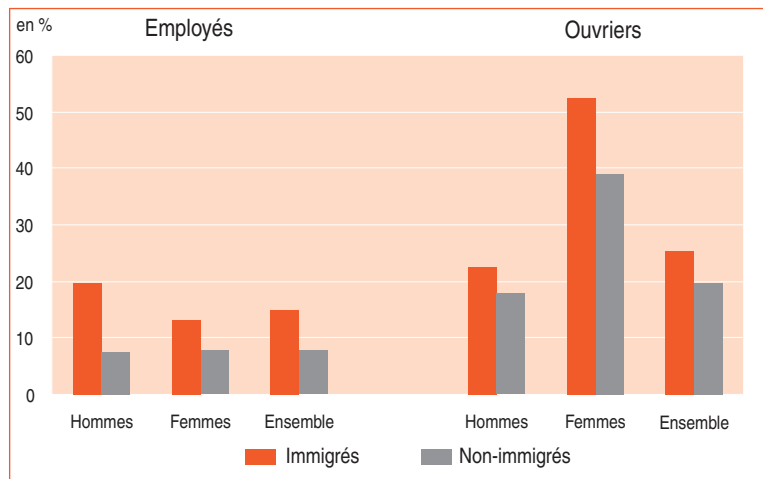
économique, connaissance du milieu, réseau relationnel, etc.) sont déterminantes dans l'accès à la position d'indépendant (Laferrère, 1998). Or, les immigrés sont certes nombreux à être fils d'indépendants – d'agriculteurs, plus précisément –, mais les deux tiers d'entre eux sont arrivés à l'âge adulte, après la fin de leurs études, et ont donc pour la plupart migré sans leurs parents. Il est néanmoins possible que, pour eux, la transmission ne s'effectue pas de parents à enfants, mais entre pairs d'une même origine par exemple.

Qu'elles soient immigrées ou non, les femmes sont très peu nombreuses à créer leur propre entreprise : seules 2,4 % des ouvrières et employées de 1990 sont devenues non salariées en 1999 (figure 9). Il s'agit en revanche d'une trajectoire plus fréquente chez les hommes, notamment immigrés (6 % contre 4,7 %). Le diplôme ne pèse pas significativement sur les chances des immigrés de quitter le salariat en 1999, alors que son rôle est plus marqué pour les non-immigrés. Au-delà des connaissances scolaires élémentaires, la mise à son compte semble nécessiter surtout un esprit d'initiative et des compétences concrètes, plus qu'une éducation formelle sanctionnée par un diplôme. En cela, elle constitue une opportunité pour les immigrés, en moyenne moins diplômés.

Les immigrés venus de Turquie créent plus souvent leur entreprise

Contrairement aux promotions, les chances de mise à son compte varient fortement selon le pays d'origine : 12 % des ouvriers et employés originaires de Turquie ou d'Asie (hors Cambodge, Laos et Vietnam) et 7 % des immigrés

Figure 8 - Taux de déclassement, entre 1990 et 1999, selon le sexe et la qualité d'immigré



Champ : ouvriers et employés qualifiés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970, en emploi salarié en 1999.

Lecture : parmi les immigrés employés qualifiés en 1990, 20 % des hommes et 13 % des femmes ont subi un déclassement (c'est-à-dire sont devenus non-qualifiés) en 1999.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

Figure 9 - Part d'ouvriers et employés en 1990 à leur compte en 1999

| Catégorie socioprofessionnelle en 1990 | Hommes | | Femmes | | Ensemble | |
|--|------------|--------------|------------|---------------|------------|--------------|
| | Immigrés | Non-immigrés | Immigrées | Non-immigrées | Immigrés | Non-immigrés |
| Employés non qualifiés | 9,8 | 4,7 | 1,3 | 2,3 | 3,1 | 2,8 |
| Employés qualifiés | 5,3 | 3,3 | 4,2 | 2,6 | 4,5 | 2,8 |
| Ouvriers non qualifiés | 5,3 | 4,0 | 1,3 | 1,7 | 4,1 | 3,4 |
| Ouvriers qualifiés | 6,2 | 5,6 | ns | ns | 5,9 | 5,4 |
| Ensemble | 6,0 | 4,7 | 2,2 | 2,4 | 4,6 | 3,6 |

Champ : ouvriers et employés hors secteur agricole en 1990, nés entre 1940 et 1970.

Lecture : 9,8 % des hommes immigrés qui étaient employés non qualifiés en 1990 et qui ont encore un emploi en 1999 sont à leur compte à cette date.

Source : Insee, échantillon démographique permanent.

natifs de Tunisie ou d'Asie du Sud-Est se sont mis à leur compte en 1999. Ces différences persistent toutes choses égales par ailleurs, notamment à période de migration et âge à l'arrivée identiques. Elles peuvent s'expliquer, pour certains pays au moins, par la présence relativement importante d'autres immigrés natifs du même pays dans ces métiers, ce qui peut faciliter l'accès à un réseau de relations et une meilleure connaissance du milieu. Ainsi, 9 % des immigrés occupant un emploi en 1990 étaient à leur compte comme artisans, commerçants ou chefs d'entreprise, et cette part est plus élevée pour les immigrés venus de Tunisie (12 %), des pays d'Asie (hors Asie du Sud-Est) (12 %) ou du Cambodge, du Laos et du Vietnam (10 %). La part d'immigrés venus de Turquie qui étaient indépendants en 1990 n'est cependant pas très importante (9 %) alors que les ouvriers et employés originaires de ce pays sont nombreux à devenir non salariés. À l'inverse, beaucoup d'immigrés d'Italie sont en 1990 dans les métiers de l'artisanat et du commerce ou sont chefs d'entreprise (14 %), mais ceux qui étaient à cette date ouvriers ou employés ne se mettent pas plus souvent à leur compte que le reste des immigrés.

Toutes choses égales par ailleurs, les immigrés arrivés avant 1968 sont, par rapport à ceux arrivés après, plus souvent restés dans le salariat entre 1990 et 1999. Cela peut tenir au fait qu'ils sont arrivés dans un contexte économique favorable où il était plus facile d'évoluer au sein de l'emploi salarié.

Les immigrés qui se mettent à leur compte privilégient le bâtiment et l'hôtellerie-restauration

Près de la moitié des ouvriers et employés qui se sont mis à leur compte en 1999 sont devenus employeurs. Cette part est légèrement plus importante parmi les immigrés (53 % contre 49 %). Les entreprises créées par les immigrés ou les non-immigrés sont le plus souvent de petite taille : les trois quarts emploient moins de 10 salariés.

Les immigrés se lancent plus souvent dans les secteurs du bâtiment (31 % contre 18 % chez les non-immigrés) et de l'hôtellerie-restauration (13 % contre 8 %), secteurs où les immigrés dans leur ensemble étaient sur-représentés en 1990. Connaître des personnes tra-

vaillant dans ce type d'entreprise peut constituer une forme de capital humain informel. Il s'agit par ailleurs de métiers qui n'exigent pas un niveau de diplôme élevé : en 1990, 30 % des artisans du bâtiment et 34 % des patrons de la restauration ont au plus le certificat d'études primaires. Le choix de ces métiers correspond plus, pour les immigrés comme pour les autres, à une valorisation de l'expérience : 28 % des immigrés et 18 % des non-immigrés s'étant mis à leur compte travaillaient déjà dans le secteur de la construction. Enfin, le capital financier nécessaire à un artisan du bâtiment est relativement modeste.

Souvent réalisée dans le même secteur d'activité, la mise à son compte s'assimile à une forme de mobilité professionnelle ascendante. En considérant conjointement la mise à son compte et la promotion au sein du salariat, les immigrés restent toutes choses égales par ailleurs encore désavantagés : à caractéristiques identiques, ils sont moins nombreux que les autres à connaître une promotion ou à devenir indépendants. Leur plus forte propension à créer leur entreprise ne suffit pas à compenser leur moindre progression de carrière au sein du salariat. ■

Pour en savoir plus

Bonneau J., Francoz D., « Les créateurs d'entreprises », *Données sociales - La société française*, Insee, 1996.

Brutel C., Jegou M., Rieu C., « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et Statistique*, Insee, n° 336, 2000.

Chardon O., « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n° 796, 2001.

Chenu A., « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés », *Économie et Statistique*, n° 316-317, 1998.

Dayan J.-L., Échardour A., Glaude M., « Le parcours professionnel des immigrés en France : une étude longitudinale », *Économie et Statistique*, Insee, n° 299, 1996.

Fougère D., Safi M., « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi

des immigrés ? », *France Portrait Social*, édition 2005-2006, Insee, novembre 2005.

Houseaux F., Tavan C., « Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration », *Revue Économique*, vol. 56, n° 2, mars 2005.

Insee, « Les immigrés en France », *Références*, 2005.

Laferrère A., « Devenir travailleur indépendant », *Économie et Statistique*, Insee, n° 319-320, 1998.