Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ?

*Romain Aeberhardt, Élise Coudin, Roland Rathelot**

En moyenne entre 2005 et 2009, 86 % des hommes français âgés de 16 à 65 ans ont un emploi quand leurs deux parents sont français de naissance. Ils ne sont que 65 % quand au moins un de leurs parents est immigré et originaire d'un pays du Maghreb. L'écart de taux d'emploi est donc de 21 points. Pour les femmes, il est de 18 points (respectivement 74 % et 56 % de personnes en emploi). Les Français descendants directs d'immigrés du Maghreb sont en moyenne plus jeunes et ont des niveaux d'éducation plus faibles que ceux dont les deux parents sont français de naissance. Les différences en termes d'expérience, de diplôme, de situation familiale et de lieu de résidence n'expliquent toutefois qu'un tiers de l'écart des taux d'emploi : pour les hommes, le « déficit » d'emploi non expliqué par les différences de caractéristiques individuelles mesurées est de 14 points. Ce « déficit » d'emploi s'amenuise fortement lorsque le diplôme augmente pour les hommes, alors qu'il reste relativement stable pour les femmes. Pour les Français dont les parents sont originaires d'un autre pays d'Europe, les écarts de taux d'emploi sont moindres mais restent également largement inexpliqués. Une partie de ces écarts est due à l'existence de discrimination, mais il est impossible de faire la part exacte de ce qui en relève et de ce qui peut être imputé à d'autres facteurs difficilement mesurables.

Si la comparaison des situations d'emploi entre immigrés et non-immigrés a fait l'objet d'un nombre important d'études, les travaux portant sur les différences entre Français descendants directs d'immigrés et Français de parents non immigrés demeurent plus rares, en raison sans doute de la difficulté de repérer jusqu'à une période récente les descendants d'immigrés dans les sources statistiques. Au contraire des immigrés, les descendants d'immigrés sont nés en France et ont donc des caractéristiques plus facilement comparables à celles des descendants de non-immigrés. Ils ont en particulier suivi un cursus scolaire comparable. Pourtant, leur situation sur le marché du travail est extrêmement contrastée.

Cet article étudie les écarts d'emploi entre, d'une part, les Français dont au moins un des parents est immigré et d'autre part les Français dont les deux parents sont nés français *(encadré 1)*. L'analyse est conduite par sexe et selon la nationalité de naissance des parents. Quatre groupes de nationalités des parents sont retenus. Ils correspondent aux origines les plus fréquemment rencontrées dans la population française : Maghreb, Europe du Sud, Europe du Nord, Europe de l'Est. Les autres origines constituent des groupes trop peu nombreux ou trop jeunes ; c'est le cas des descendants d'immigrés venus d'Afrique subsaharienne ou d'Asie par exemple.

Des travaux récents ont déjà montré que l'écart de salaire entre les Français de parents français et ceux ayant un parent immigré, originaire d'un pays du Maghreb ou d'Afrique, est en grande partie attribuable à des écarts de diplôme et d'âge : Aeberhardt et *al*. (2010) sur les données de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP), Aeberhardt et Pouget (2010) sur

* Romain Aeberhardt, Élise Coudin, Insee ; Roland Rathelot, Dares.

Encadré 1

Sources et population d'étude

Les sources utilisables

La situation des enfants d'immigrés sur le marché du travail français fait l'objet d'un nombre croissant d'études mais les sources à ce sujet restent limitées et récentes. Le Céreq fut pionnier en la matière, grâce à l'enquête Génération 1992 (Céreq, 1995) qui fut la première à introduire des questions sur la nationalité à la naissance des parents de la personne interrogée. Ces questions, associées parfois à la nationalité actuelle et au pays de naissance des parents, permettent de repérer les individus de parents immigrés et donc d'étudier leur parcours dans la sphère éducative et à leur entrée sur le marché du travail. Grâce aux données de l'enquête Génération, la situation des jeunes de parents immigrés a pu être étudiée à partir du milieu des années 1990 : voir à ce sujet les travaux de Silberman et Fournier (1999), Dupray et Moullet (2004) ou encore Boumahdi et Giret (2005).

En 2003, l'Insee a introduit les questions sur la nationalité à la naissance et le pays de naissance des parents pour la première fois dans une enquête représentative de la population générale, l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP 2003) et, à partir du premier trimestre 2005, dans l'enquête Emploi sur un échantillon plus grand. Les effectifs de population nécessaires à des analyses fines, par origine nationale des parents et niveau de compétences comme présenté ici, sont atteints seulement dans l'enquête Emploi.

L'enquête Emploi en continu (EEC)

L'enquête Emploi est réalisée en continu sur toutes les semaines de l'année pour la métropole. Cette enquête est la seule source qui permette de mesurer le taux de chômage au sens du Bureau international du travail. Elle contient aussi de nombreuses informations sur le statut des individus sur le marché du travail, le cas échéant sur l'emploi occupé, ainsi que les caractéristiques socio-démographiques et familiales des individus. Depuis 2005, elle permet de disposer à la fois de la nationalité de naissance et du pays de naissance de la personne interrogée mais également de ces mêmes informations pour ses parents. Ceci rend possible d'identifier les Français descendants directs d'immigrés tout en précisant l'origine nationale de leurs parents.

Chaque trimestre environ 40 000 ménages sont enquêtés, ce qui correspond environ à 70 000 personnes âgées de 15 ans ou plus. L'échantillon de l'EEC est un panel rotatif : les personnes sont interrogées une fois par trimestre, six trimestres de suite. Un sixième de l'échantillon est renouvelé chaque trimestre. Cette étude a mobilisé les données allant du premier trimestre 2005 au dernier trimestre 2009 ; seul le premier trimestre d'interrogation de chaque personne a été conservé. Les données sont non pondérées.

La population d'étude : les Français enfants d'immigrés

Entrent dans le champ de l'étude les personnes de 16 à 65 ans de nationalité française et qui sont nées en France ou bien arrivées en France avant l'âge de 5 ans. Ceci permet d'assurer une certaine homogénéité dans les populations étudiées en ce qui concerne la maîtrise de la langue française et les valorisations des compétences. Il est en effet envisageable que les diplômes ou l'expérience acquis à l'étranger soient valorisés différemment de ceux acquis en France. Au sein du champ de l'étude, la population dite « de référence » correspond aux Français dont les deux parents sont nés français en France. La population dite « d'intérêt » est quant à elle constituée de Français dont au moins un des parents n'était pas français à la naissance. Dans le texte, ces personnes seront désignées sous le terme « descendants d'immigrés », même si au sens de la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, certaines sont en fait elles-mêmes des immigrées (*i. e.* elles sont nées étrangères à l'étranger) ou

Encadré 1 (suite)

n'ont pas de parents immigrés (si ceux-ci sont nés en France par exemple). Tous ces profils ont été jugés suffisamment proches pour être conservés dans l'analyse afin de disposer d'un échantillon de plus grande taille.

Quatre groupes de nationalité sont retenus. Ils correspondent aux plus fréquents dans la population des descendants d'immigrés en âge de travailler et dans l'enquête Emploi : Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) 3,2 % de l'échantillon ; Europe du Sud (Espagne, Grèce, Italie, Portugal) 4,7 % de l'échantillon ; Europe du Nord (Allemagne, Autriche, Benelux, Danemark, Grande-Bretagne, Irlande, Norvège, Suède, Suisse) 1,1 % de l'échantillon ; Europe de l'Est (Bosnie Herzégovine, Croatie, Kosovo, Macédoine, Monténégro, Pologne, Serbie) 0,9 % de l'échantillon. Pour les deux groupes dont les échantillons sont les plus nombreux, Maghreb et Europe du Sud, on distingue les individus dont les deux parents sont immigrés (*i. e.* ici nés étrangers) de ceux dont un seul des parents est immigré.

l'enquête Structure des salaires ou Muller et Rathelot (2010) sur l'enquête ECMOSS (enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires). On observe aussi un écart important sur les taux d'emploi. En moyenne, entre 2005 et 2009, parmi les Français âgés de 16 à 65 ans, le taux d'emploi de ceux dont les parents sont français de naissance est de 20 points supérieur au taux d'emploi de ceux dont au moins un des parents est immigré et originaire d'un pays du Maghreb. Ceci est vrai chez les hommes, 86 % contre 65 %, comme chez les femmes, 74 % contre 56 %. Dans quelle mesure ces écarts s'expliquent-ils, comme pour les salaires, par des différences de profil socio-démographique entre les personnes, c'est-à-dire par les disparités de diplôme (niveau et spécialité), d'expérience, de situation familiale ou de localisation dans des zones d'emploi plus ou moins dynamiques ? Dans quelle mesure, au contraire, ces écarts restent-ils inexpliqués ?

Au-delà d'une analyse en moyenne, il est intéressant de repérer pour qui, parmi les Français enfants d'immigrés, s'observent les écarts d'emploi les plus élevés avec les Français de parents français de naissance. Les écarts d'emploi inexpliqués sont-ils identiques selon le diplôme, l'expérience, etc., ou bien se concentrent-ils sur une partie des personnes d'origine immigrée ? Le cas échéant, les groupes pour lesquels les écarts d'emploi sont les plus élevés sont-ils les plus précaires (jeunes, seniors, peu diplômés etc.) ou bien, au contraire ceux qui ont des caractéristiques conduisant, théoriquement, à une insertion aisée sur le marché du travail (plus diplômés, en milieu de carrière etc.) ? La théorie économique ne permet pas de trancher *a priori* entre les différentes hypothèses. D'une part, on peut imaginer qu'être d'origine immigrée est vu, par certains employeurs, comme un stigma supplémentaire à une situation peu favorable et qu'ainsi ce sont les jeunes sans diplôme qui seraient les plus affectés. À l'inverse, l'hypothèse du « plafond de verre » prédit que l'origine immigrée, si elle n'empêche pas d'accéder à des emplois pas ou peu qualifiés, se révèle être un frein pour les emplois très qualifiés, auxquels seules les personnes diplômées et expérimentées peuvent prétendre. Les prédictions de ces modèles vont dans des sens opposés et seule l'analyse empirique peut permettre de trancher.

Moins d'emploi, chez les Français enfants d'immigrés maghrébins…

Les Français de parents immigrés ont été distingués selon que leurs deux parents étaient étrangers à la naissance ou qu'au moins un des deux l'était. La grande majorité des Français de parents originaires d'Europe du Nord ou de l'Est sont issus de couples mixtes, un seul de leurs parents étant immigré, alors que la majorité de ceux dont les parents sont originaires du

Maghreb ou d'Europe du Sud ont deux parents immigrés. À même origine des parents, les profils des Français ayant un ou deux parents immigrés ne sont pas très différents. Ces caractéristiques moyennes sont décrites, pour chaque sexe, dans les tableaux en *annexes 1 et 2*.

Le taux d'emploi des Français de parents originaires du Maghreb (56 % pour les femmes et 65 % pour les hommes) est beaucoup plus faible que celui des Français de parents nés français (74 % pour les femmes et 86 % pour les hommes). Les Français dont au moins l'un des parents est originaire d'Europe de l'Est, du Nord ou du Sud ont quant à eux des taux d'emploi plus proches de ceux des Français de parents français de naissance.

Par ailleurs, les répartitions par catégorie socioprofessionnelle sont très diverses selon l'origine des parents. Ainsi, les cadres[1] sont plus nombreux parmi les Français de parents originaires d'Europe du Nord : 17 % pour les femmes et 28 % pour les hommes contre respectivement 13 % et 24 % lorsque les deux parents sont nés français. À l'inverse, ils sont relativement moins nombreux parmi les Français qui ont des parents originaires du Maghreb : 6 % chez les femmes et 12 % chez les hommes.

…qui ont aussi des niveaux de diplôme et d'expérience plus bas

Ces différences de statut sur le marché du travail sont en partie dues à des différences de niveaux moyens de compétences, essentiellement celles qui s'acquièrent avec l'expérience professionnelle et les études. L'expérience sur le marché du travail est ici appréhendée par l'expérience potentielle, c'est-à-dire la différence entre l'âge courant et l'âge de fin d'études. Comme l'âge moyen des personnes étudiées ici résulte en partie de la période d'immigration des parents, les Français de parents originaires d'Europe de l'Est sont en moyenne plus âgés et ont donc en moyenne nettement plus d'expérience sur le marché du travail que les Français de parents nés français. Ceux qui ont des parents venus du Maghreb en ont au contraire nettement moins.

Les différentes populations considérées ne sont pas non plus similaires du point de vue des diplômes obtenus. Les Français de parents venus d'Europe du Sud et du Maghreb sont moins souvent diplômés du supérieur. Les premiers sont plus souvent titulaires d'un CAP/BEP, plutôt orienté production, et les seconds sont plus souvent non diplômés. Au contraire, les Français de parents originaires d'Europe du Nord sont en moyenne plus diplômés que tous les autres.

Par ailleurs, les Français dont les parents sont d'origine étrangère habitent plus souvent en Île-de-France que ceux de parents français de naissance, et les Français dont les parents viennent du Maghreb habitent beaucoup plus souvent dans les zones urbaines sensibles (ZUS) : 22 % contre 5 %. Les Françaises de parents originaires du Maghreb vivent plus souvent seules avec des enfants. Elles sont également deux fois plus nombreuses à avoir des enfants de moins de 3 ans. Les hommes ont plus fréquemment des enfants à charge quand leurs parents viennent du Maghreb et moins fréquemment quand ils viennent d'Europe de l'Est. Ces différences sont sans doute en partie liées aux différences d'âge notées précédemment.

Quelle part des écarts de taux d'emploi est expliquée par les caractéristiques individuelles que l'on observe ?

Les différences d'expérience ou de diplôme entre les populations expliquent-elles totalement les écarts d'emploi observés ? Si ce n'est pas le cas, comment évaluer la part qui peut leur être attribuée ? Les méthodes de décomposition tentent de répondre à ces questions en séparant l'écart moyen d'emploi entre les deux populations en une part induite par les

1. La catégorie socioprofessionnelle est définie comme celle du poste occupé au moment de l'enquête ou celle du dernier poste occupé.

différences de caractéristiques des personnes (leur niveau d'étude, leur expérience professionnelle, l'endroit où elles vivent) et une part résiduelle que ces dernières ne permettent pas d'expliquer. La part expliquée des écarts d'emploi s'obtient en comparant le taux d'emploi de la population « de référence » (les Français de parents français à la naissance) avec le taux d'emploi que la population « d'intérêt » (les Français de parents immigrés) aurait si les caractéristiques des Français de parents immigrés influaient de la même manière sur leur situation vis-à-vis de l'emploi que celles des Français de parents français de naissance *(encadré 2)*. Il est donc nécessaire d'évaluer comment les caractéristiques de la population de référence jouent sur le fait d'être en emploi.

Encadré 2

Méthodologie

L'analyse quantitative des discriminations sur le marché du travail mobilise souvent les méthodes de décomposition des écarts salariaux proposées par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). La méthode utilisée ici pour étudier les écarts de taux d'emploi s'y réfère en partie mais est surtout inspirée du cadre d'analyse développé par Donald Rubin pour l'évaluation des politiques publiques.

Chaque personne *i* appartient à un groupe *G* (*G=F* ou *G=E*) , le groupe *F* étant le groupe de référence et le groupe *E* étant le groupe potentiellement discriminé. La variable d'intérêt *Y* est binaire et vaut 1 si la personne est en emploi et 0 sinon. Chaque personne possède deux états d'emploi. L'un est observé et l'autre est « potentiel » : c'est le statut d'emploi qu'il aurait s'il appartenait à l'autre groupe (toutes ses autres caractéristiques restant inchangées).

$$Y_1 = \begin{cases} Y_{iF} \text{ si } G = F \\ Y_{iE} \text{ si } G = E \end{cases}$$

Pour estimer quel serait le statut d'emploi « potentiel » d'une personne du groupe *E*, potentiellement discriminée, on estime le lien entre les caractéristiques individuelles et la probabilité d'être en emploi sur le groupe de référence *F*. Pour cela, on spécifie un modèle probit Y_{iF} que l'on estime sur la population *F* :

$$Y_{iF} = \begin{cases} 1 \text{ si } X'_i \beta + \varepsilon_i > 0 \\ 0 \quad \text{sinon} \end{cases}$$

où X_i est un vecteur de caractéristiques observables et les ε_i sont indépendants et suivent une distribution normale centrée réduite dont la fonction de répartition est notée Φ .

On peut alors simuler le statut d'emploi potentiel d'une personne du groupe *E* à partir de ce modèle en valorisant ses caractéristiques observables par le coefficient $\hat{\beta}$ estimé sur la population de référence. Cette simulation nécessite une hypothèse d'indépendance entre la probabilité d'être en emploi et l'appartenance au groupe, conditionnellement aux caractéristiques observables. Ceci revient à dire qu'on suppose ici qu'il n'y a pas de caractéristiques inobservables qui ont une influence sur l'emploi et qui diffèrent systématiquement entre les deux groupes.

On peut alors décomposer l'écart d'emploi entre la population de référence et la population d'intérêt en une partie qui s'explique par des différences de structure entre les groupes, des effets de composition, par exemple des écarts de compétences, et en une partie résiduelle, que les caractéristiques observables se révèlent incapables d'expliquer. Selon les décompositions proposées par Oaxaca et Blinder, ceci revient à écrire :

$$\underbrace{E(Y_{iE}|G=E) - E(Y_{iF}|G=F)}_{\text{écart moyen d'emploi observé}} = \underbrace{E(Y_{iE}|G=E) - E(Y_{iF}|G=E)}_{\text{écart inexpliqué entre les groupes}} + \underbrace{E(Y_{iF}|G=E) - E(Y_{iF}|G=F)}_{\text{écart dû aux différences structurelles entre les groupes}}$$

Dans l'expression ci-dessus, les contreparties empiriques de $E(Y_{iE}|G=E)$ et $E(Y_{iF}|G=F)$ sont les taux d'emploi moyens au sein des populations *E* et *F*, et ils sont estimables directement à partir des données. En revanche, $E(Y_{iF}|G=E)$, qui représente le taux d'emploi moyen potentiel des individus de la population *E* s'ils appartenaient à la population *F*, n'est pas observable et est estimé.

Encadré 2 (suite)

La **décomposition de l'écart moyen de taux d'emploi à la Blinder-Oaxaca** s'obtient en estimant $E(Y_{iF} | G = E)$, c'est-à-dire en faisant la moyenne sur la population *E* des probabilités prédites $\Phi(X'_i \hat{\beta})$

On étudie ensuite le **niveau d'emploi observé en fonction d'un niveau d'emploi potentiel** : pour chaque personne, dont on note X_i les caractéristiques observables, on définit la probabilité théorique d'avoir un emploi comme la variable $s_i = \Phi(X'_i \beta)$. On suppose qu'entre les populations *E* et *F* il n'y a pas de différences systématiques et inobservées qui jouent sur la probabilité d'être en emploi *i.e.* $E(Y_{iF} | G = E, s_i) = E(Y_{iF} | G = F, s_i)$. Dans ce cas, $E(Y_{iF} | G = F, s_i) = s_i$. La *figure 5* représente $E(Y_{iE} | G = E, s_i)$ en fonction de s_i. Il s'agit de représenter, pour la population *E*, le niveau d'emploi moyen observé en fonction du niveau d'emploi potentiel moyen tel que prédit par la modélisation probit s_i. Pour chaque personne du groupe *E*, on observe Y_{iE} et on peut calculer s_i. On cherche donc un estimateur de la quantité $E(Y_{iE} | G = E, s_i)$. Intuitivement, il suffit de prendre la moyenne des variables binaires observées Y_{iE} pour chaque valeur de s_i. Comme s_i peut prendre beaucoup de valeurs entre 0 et 1 (potentiellement une infinité), ces moyennes point par point peuvent être très imprécises. On a donc recours soit à des estimations par intervalles de s_i, soit à des moyennes lissées (techniques des noyaux). En l'absence de différences d'emploi entre les populations *E* et *F*, la courbe obtenue devrait être proche de la droite de pente 1 passant par l'origine.

Les intervalles de confiance présentés autour des courbes ou des décompositions ont été obtenus par bootstrap.

Les caractéristiques utilisées ici pour expliquer le fait d'occuper un emploi peuvent être séparées entre celles qui sont directement valorisées par l'employeur (diplôme, expérience professionnelle) et celles qui sont plutôt liées à la décision de se porter sur le marché du travail (situation familiale ou salaire du conjoint, par exemple). Cette seconde catégorie de caractéristiques est particulièrement importante à prendre en compte pour les femmes car, dans la quasi-totalité des couples, ce sont elles qui arrêtent de travailler lorsque le couple a des enfants. Par ailleurs, d'autres variables sont ajoutées pour contrôler les différences de structure entre les populations. Ainsi, on introduit le lieu de résidence parmi les déterminants du taux d'emploi afin de tenir compte du dynamisme du marché du travail local.

Comme attendu, à autres caractéristiques identiques, ne pas avoir de diplôme ou s'être arrêté au brevet des collèges diminue fortement les chances d'être en emploi par rapport à toutes les autres situations *(figure 1)*. Au contraire, un diplôme de niveau au moins égal à Bac+3 ou un diplôme technique de niveau Bac+2 procure de plus grandes chances d'avoir un emploi. Un diplôme universitaire de niveau Bac+2 ou un Bac technologique procure un faible avantage en termes d'emploi par rapport au Bac général. Les titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2 dans le domaine de la santé ont beaucoup plus souvent un emploi que les autres. D'un point de vue général, les titulaires d'un diplôme dans le domaine des sciences exactes ou de la production sont plus souvent en emploi que ceux dont la spécialité est tournée vers les sciences humaines et sociales ou les services. Les constats précédents sont valables aussi bien pour les femmes que pour les hommes. L'expérience sur le marché du travail augmente la probabilité d'avoir un emploi mais l'effet d'une année supplémentaire d'expérience s'atténue au fur et à mesure de la carrière. Les personnes qui habitent en dehors de l'Île-de-France ou en zone urbaine sensible ont moins souvent un emploi que les autres.

En ce qui concerne la situation familiale, les résultats sont très différents entre les hommes et les femmes. Les hommes en couple ont plus souvent un emploi que les hommes seuls. C'est l'inverse pour les femmes, sauf dans le cas des couples sans enfant où le conjoint travaille également. De façon générale, parmi les personnes en couple, celles dont le conjoint travaille ont plus de chances d'avoir également un emploi. Le nombre d'enfants et le fait que le plus jeune ait moins de 3 ans sont très défavorables au taux d'emploi des femmes. Deux explications peuvent être avancées : le fait d'avoir plus d'enfants peut être associé à un retrait, pour la

1. Probabilité d'emploi pour les Français de parents nés français

Déterminants socio-démographiques	Femmes	Hommes
	Coefficient estimé	Coefficient estimé
Constante	**0,43*** **	**0,58*** **
Situation familiale		
En couple, conjoint sans emploi, sans enfant	*Réf.*	*Réf.*
En couple, conjoint sans emploi, 1 enfant de plus de 3 ans	0,04	0,13***
En couple, conjoint sans emploi, 1 enfant de moins de 3 ans	– 0,51***	0,21***
En couple, conjoint sans emploi, 2 enfants, le plus jeune plus de 3 ans	– 0,04	0,29***
En couple, conjoint sans emploi, 2 enfants, le plus jeune moins de 3 ans	– 0,71***	0,37***
En couple, conjoint sans emploi, 3 enfants ou plus, le plus jeune plus de 3 ans	– 0,56***	0,22***
En couple, conjoint sans emploi, 3 enfants ou plus, le plus jeune moins de 3 ans	– 1,11***	0,29***
En couple, conjoint travaille, pas d'enfant	0,42***	0,56***
En couple, conjoint travaille, 1 enfant de plus de 3 ans	0,32***	0,62***
En couple, conjoint travaille, 1 enfant de moins de 3 ans	0,05	0,68***
En couple, conjoint travaille, 2 enfants, le plus jeune plus de 3 ans	0,18***	0,69***
En couple, conjoint travaille, 2 enfants, le plus jeune moins de 3 ans	– 0,45***	0,67***
En couple, conjoint travaille, 3 enfants ou plus, le plus jeune plus de 3 ans	– 0,28***	0,70***
En couple, conjoint travaille, 3 enfants ou plus, le plus jeune moins de 3 ans	– 0,99***	0,42***
Seul(e), sans enfant	0,33***	– 0,06
Seul(e), 1 enfant de plus de 3 ans	0,15***	– 0,02
Seul(e), 1 enfant de moins de 3 ans	– 0,66***	– 0,39
Seul(e), 2 enfants, le plus jeune plus de 3 ans	– 0,02	– 0,09
Seul(e), 2 enfants, le plus jeune moins de 3 ans	– 0,94***	0,14
Seul(e), 3 enfants ou plus, le plus jeune plus de 3 ans	– 0,38***	– 0,09
Seul(e), 3 enfants ou plus, le plus jeune moins de 3 ans	– 1,21***	– 0,49
Expérience potentielle	**0,05*** **	**0,05*** **
Expérience potentielle au carré	**-0,13*** **	**– 0,11*** **
Lieu de résidence		
Hors Île-de-France hors ZUS	*Réf.*	*Réf.*
Île-de-France hors ZUS	0,13***	0,05**
ZUS hors Île-de-France	– 0,23***	– 0,32***
ZUS en Île-de-France	0,07	– 0,09
Catégories socioprofessionnelles des parents		
En 8 postes pour chacun des parents	Résultats non détaillés	Résultats non détaillés
Diplôme obtenu et spécialité		
Diplôme de troisième cycle universitaire hors santé	0,39***	0,38***
Doctorat santé	0,75***	0,68***
École d'ingénieur et de commerce	0,36***	0,33***
Maîtrise - sciences exactes et naturelles, production	0,63***	0,56***
Maîtrise - sciences humaines et sociales, services	0,39***	0,12**
Licence - sciences exactes et naturelles, production	0,54***	0,75***
Licence - sciences humaines et sociales, services	0,33***	0,31***
Deug	0,14***	0,15**
BTS, DUT - production	0,26***	0,34***
BTS, DUT - services	0,23***	0,19***
Baccalauréat + 2 années paramédical et social	0,59***	0,58***
Baccalauréat S	0,17***	0,07
Baccalauréat ES ou L	*Réf.*	*Réf.*
Baccalauréat technologique : production	0,16*	0,21***
Baccalauréat technologique : services	0,08**	0,04
Baccalauréat professionnel : production	0,00	0,39***
Baccalauréat professionnel : services	0,05	0,02
CAP-BEP : production	– 0,25***	0,02
CAP-BEP : services	– 0,12***	– 0,11**
Brevet des collèges	– 0,26***	– 0,15***
Certificat d'études ou pas de diplôme	– 0,54***	– 0,46***
Nombre de personnes dans l'échantillon	**79 488**	**74 909**
Pourcentage de paires concordantes	**66,76**	**78,29**

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités, dont les deux parents sont français nés Français.

Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération. Les coefficients marqués * sont significatifs à un seuil de 10 %, ceux marqués ** significatifs à un seuil de 5 % et ceux marqués *** significatifs à un seuil de 1 %. Les autres ne sont pas significatifs.

Lecture : les quantités rapportées sont le résultat de l'estimation d'un modèle probit pour chacun des deux sexes. Par rapport à un baccalauréat général ES ou L, détenir un diplôme bac+2 avec une spécialité santé augmente la probabilité d'emploi. Le gain dépend de l'ensemble des caractéristiques de l'individu et vaut environ 24 % pour les femmes dont la probabilité d'emploi est proche de 50 % (0,4 x 0,59 = 0,24).

Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.

femme, du marché du travail ; le fait d'avoir plus d'enfants ou un enfant très jeune peut être stigmatisé par certains employeurs pour une femme en recherche d'emploi.

À partir de ces résultats, on peut calculer le taux d'emploi théorique des populations d'intérêt si leurs caractéristiques intervenaient comme celles de la population de référence sur le fait d'être en emploi ou non.

Seul un tiers du déficit d'emploi des Français descendant d'immigrés maghrébins s'explique par des différences de caractéristiques mesurées

Les écarts d'emploi pour les Français enfants d'immigrés maghrébins sont largement supérieurs aux autres *(figure 2, colonne 1)*. Pour les femmes comme pour les hommes, l'écart moyen est proche de 20 points de pourcentage, que les deux parents soient maghrébins ou qu'un seul le soit. Les Français dont les parents sont originaires d'Europe de l'Est ont également des niveaux d'emploi notablement plus faibles en moyenne que ceux nés de parents français de naissance : 6 points de différence pour les femmes et les hommes. Pour les autres groupes, les écarts sont pour la plupart très faibles.

L'écart total se décompose en une partie expliquée par des différences moyennes de caractéristiques individuelles prises en compte dans l'analyse *(figure 2, colonne 2)* et une partie inexpliquée *(figure 2, colonne 3)*. Le résultat des décompositions n'est interprété que pour les groupes pour lesquels l'écart global de taux d'emploi est substantiel, soit les Français de parents originaires du Maghreb et d'Europe de l'Est. Pour les femmes (resp. les hommes) de parents maghrébins, seuls 8 des 18 points (resp. 7 des 21 points) sont expliqués par des écarts d'âge, de diplômes et des autres caractéristiques (situations familiale et géographique, catégories socioprofessionnelles des parents) : la part inexpliquée de l'écart de taux d'emploi pour les femmes d'origine maghrébine est ainsi d'environ 55 % ; elle est de 67 % pour les hommes.

2. Écarts de taux moyens d'emploi entre les Français d'origine étrangère et ceux dont les deux parents sont nés français

	Écart total	Écart expliqué	Écart inexpliqué
Femmes			
Au moins un parent immigré			
Europe de l'Est	0,06***	0,04***	0,01
Europe du Nord	0,04***	0,03***	0,02
Europe du Sud	0,01*	0,01***	0,00
Maghreb	0,18***	0,08***	0,10***
Deux parents immigrés			
Europe du Sud	– 0,01	0,00	– 0,01
Maghreb	0,19***	0,08***	0,11***
Hommes			
Au moins un parent immigré			
Europe de l'Est	0,06***	0,02***	0,04***
Europe du Nord	0,02	0,01***	0,00
Europe du Sud	0,01	0,01***	0,00
Maghreb	0,21***	0,07***	0,14***
Deux parents immigrés			
Europe du Sud	– 0,01	– 0,01***	0,00
Maghreb	0,21***	0,07***	0,14***

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités.

Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération. Les coefficients marqués * sont significatifs à un seuil de 10 %, ceux marqués ** significatifs à un seuil de 5 % et ceux marqués *** significatifs à un seuil de 1 %. Les autres ne sont pas significatifs. En raison d'arrondis, la somme de l'écart expliqué et de l'écart non expliqué peut être différente de l'écart total estimé.

Lecture : le taux moyen d'emploi des femmes françaises dont les deux parents sont nés Français en France est 18 points plus élevé que celui des femmes françaises dont un des parents est originaire du Maghreb ; 8 de ces 18 points sont expliqués par les différences de diplôme, expérience potentielle, lieu de résidence, situation familiale et catégories socioprofessionnelles des parents.

Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.

Concernant le taux d'emploi des hommes originaires d'Europe de l'Est, 4 points sur 6 demeurent inexpliqués par les facteurs pris en compte, soit environ 63 % ; pour celui des femmes cette part inexpliquée est d'un peu plus d'un point sur 6, soit 25 %.

L'intégralité de ces écarts ne relève pour autant pas nécessairement de discrimination

La discrimination à l'embauche à l'encontre des descendants d'immigrés originaires du Maghreb, dont l'existence a été mise en évidence par les études de *testing* [Duguet et Petit, 2005 ou Cédiey et *al*., 2008], est une explication plausible pour rendre compte d'une partie des écarts inexpliqués que nous mettons en évidence. Néanmoins, la méthode utilisée dans cette étude ne permet pas d'exclure que d'autres caractéristiques, inobservées par les sources statistiques, puissent avoir une incidence sur le taux d'emploi : accès à des réseaux informels véhiculant des offres d'emploi, contraintes plus ou moins fortes pour accepter un emploi, faculté de s'exprimer dans différents niveaux de langue, de se présenter à l'employeur selon les normes que celui-ci attend, etc. Une partie des écarts observés pourrait aussi être expliquée par une prise en compte insuffisamment précise des facteurs explicatifs de la situation d'emploi. Les compétences sur le marché du travail sont ici mesurées à partir du diplôme et de l'expérience professionnelle potentielle, qui ne résument pas l'ensemble du passé professionnel des personnes. Dans cet article, l'utilisation du terme de « discrimination » s'entend donc toujours avec la limite implicite que les écarts inexpliqués contiennent à la fois la discrimination en tant que telle, mais également d'autres composantes inobservables qui peuvent avoir une influence sur l'emploi, que ce soit du côté de l'offre comme de la demande de travail. S'il est probable qu'une partie des écarts relève bien d'attitudes discriminatoires à l'encontre des descendants d'immigrés originaires du Maghreb, l'estimation dans cet article surestime probablement son ampleur.

Par ailleurs, les résultats présentés dans cette étude concernent les taux d'emploi dans l'ensemble de la population, et non pas uniquement pour la sous-population des personnes qui se déclarent actives (les étudiants et retraités ont tout de même été retirés de l'analyse). Pour les hommes, ce choix ne pose *a priori* pas de difficulté particulière car la quasi-totalité des hommes inactifs qui ne sont pas au chômage au sens du BIT appartiennent au « halo du chômage », c'est-à-dire qu'ils souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi ou ne sont pas disponibles rapidement pour travailler. Pour les femmes, ce choix peut paraître plus contestable : on peut penser qu'une partie des écarts de taux d'emploi viennent d'écarts de comportements d'activité entre les femmes des différents groupes[2]. Le choix de calculer les taux d'emploi sur l'ensemble des personnes (y compris les personnes au foyer) a tout de même été privilégié pour deux raisons. Tout d'abord, le choix d'être actif ou inactif dépend en partie du risque de discrimination et se limiter aux seules femmes actives (au chômage ou en emploi) écarterait de l'analyse celles qui se seraient détournées du marché du travail en raison de pratiques discriminatoires. De plus, mener l'analyse uniquement sur les actifs aboutit à des résultats qualitativement proches de ceux présentés ici : pour les femmes de parents maghrébins, l'écart de taux d'emploi est plus faible quand on raisonne sur les seuls actives (15 points contre 18 sur l'ensemble de la population) mais reste largement inexpliqué : 7 points au lieu de 10. Pour les hommes, l'écart de taux d'emploi sur les actifs est réduit de 3 points (18 points au lieu de 21 points) et 10 points restent inexpliqués au lieu de 14.

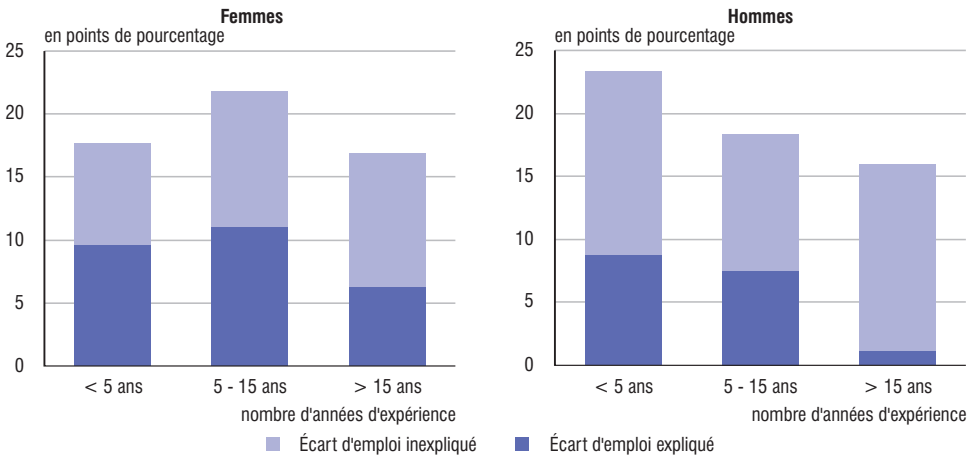
2. L'impact de la situation familiale sur la décision de se porter sur le marché du travail est pris en compte, mais la méthode suppose implicitement que les facteurs (âge et nombre des enfants, situation du conjoint) jouent de la même manière entre les différents groupes sur les décisions d'activité.

Pour les descendants d'immigrés maghrébins, le « déficit » d'emploi inexpliqué est plus fort chez les hommes ayant récemment achevé leurs études

Pour les femmes, l'ampleur des écarts d'emploi et les parts expliquées par les caractéristiques observables diffèrent selon le niveau d'expérience *(figure 3)*. Lorsque leurs parents viennent du Maghreb, l'écart brut est plus important pour les femmes d'expérience moyenne (22 points) que pour celles d'expérience faible ou élevée (18 et 17 points, respectivement). Toutefois, ces écarts sont un peu mieux expliqués par des différences de caractéristiques individuelles pour les femmes d'expérience moyenne (11 points expliqués) que pour celles d'expérience faible ou élevée (10 et 6 points expliqués respectivement).

Pour les hommes, les écarts totaux les plus élevés sont observés pour les individus ayant l'expérience potentielle la plus faible : 23 points. Pour les hommes d'expérience moyenne ou élevée, ces écarts diminuent à 18 puis 16 points. Chez les hommes d'expériences faible ou moyenne, l'écart expliqué est de l'ordre de 9 et 7 points respectivement. Pour les plus âgés, il est beaucoup plus faible : les différences de caractéristiques observables expliquent à peine plus d'un point sur les 16 points d'écart total.

3. Écarts de taux moyens d'emploi selon le nombre d'années d'expérience, entre les Français dont au moins un parent est immigré maghrébin et ceux dont les deux parents sont nés français

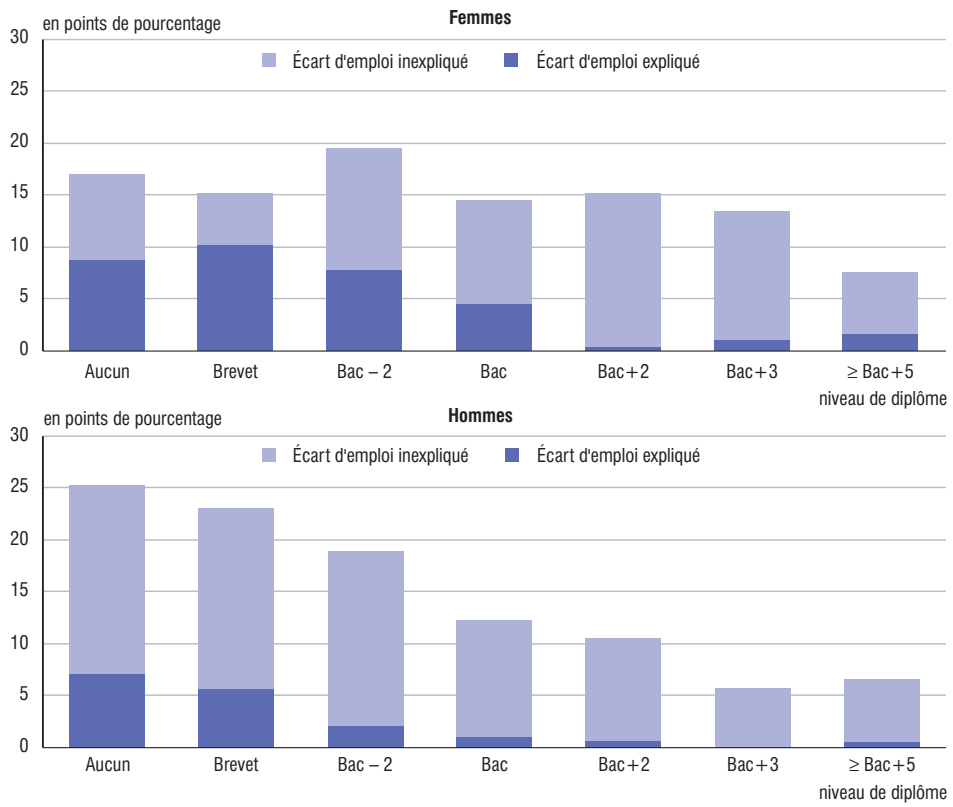


Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités.
Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération.
Lecture : le taux moyen d'emploi des femmes françaises qui ont entre 5 et 15 ans d'expérience potentielle et dont les deux parents sont nés Français en France est 22 points plus élevé que celui de leurs homologues dont un des parents est originaire du Maghreb. 11 de ces 22 points sont expliqués par les différences de diplôme, lieu de résidence, situation familiale et catégories socioprofessionnelles des parents.
Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.

L'écart inexpliqué décroît fortement avec le diplôme pour les hommes de parents maghrébins tandis que pour les femmes il augmente puis recule avec le niveau d'études

Les personnes étudiées ont, dans leur grande majorité, effectué leur scolarité en France et ont donc obtenu des diplômes comparables. Pour des niveaux de diplômes[3] élevés (master et au-delà), les écarts de taux d'emploi entre Français de parents français et Français de parents originaires du Maghreb sont très réduits, chez les hommes comme chez les femmes *(figure 4)*.

4. Écarts de taux moyens d'emploi selon le niveau de diplôme, entre les Français dont au moins un parent est immigré maghrébin et ceux dont les deux parents sont nés français



Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités.
Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération.
Lecture : le taux moyen d'emploi des femmes françaises qui ont un niveau CAP ou BEP (noté Bac –2) et dont les deux parents sont nés en France est 19 points plus élevé que celui de leurs homologues dont un des parents est né originaire du Maghreb. 8 de ces 19 points sont expliqués par les différences d'expérience potentielle, lieu de résidence, situation familiale et catégories socioprofessionnelles des parents.
Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.

3. La population a cette fois été divisée en sept catégories, de tailles inégales : master et au-delà, licence ou maîtrise, premier cycle du supérieur, baccalauréat ou diplôme de même niveau, CAP ou BEP ou diplôme de même niveau, brevet des collèges, certificat d'études primaires ou pas de diplôme.

Pour les hommes, ce constat demeure vrai pour des niveaux de diplôme immédiatement inférieurs (licence ou maîtrise). Pour les femmes, en revanche, un écart important (14 points) apparaît au niveau licence-maîtrise. Cet écart est majoritairement inexpliqué par les caractéristiques individuelles prises en compte dans l'analyse. Pour les niveaux de diplôme inférieurs au premier cycle du supérieur, la décomposition des écarts d'emploi donne, pour les femmes dont les parents sont originaires du Maghreb, des résultats assez similaires : des écarts bruts importants (entre 15 et 20 points) dont les différences de caractéristiques individuelles expliquent entre le tiers et la moitié, sauf au niveau brevet où la part expliquée atteint deux tiers. Pour les hommes dont les parents sont originaires du Maghreb, le déficit de taux d'emploi par rapport aux Français dont les deux parents sont nés français est d'autant plus élevé que le niveau de diplôme est bas (de 11 points au niveau Bac+2 à 25 points pour ceux qui n'ont aucun diplôme). L'écart expliqué est relativement stable autour de 1 point sauf pour ceux qui n'ont pas de diplôme et les titulaires d'un brevet pour qui cet écart est de 7 et 6 points respectivement. L'écart inexpliqué est d'autant plus important que le diplôme est faible.

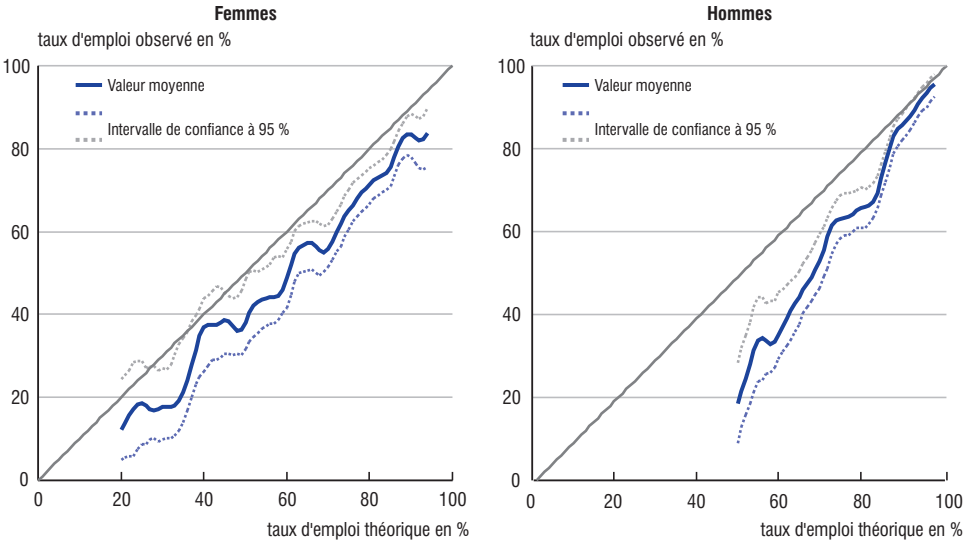
Chez les hommes enfants d'immigrés maghrébins, les écarts inexpliqués de taux d'emploi sont d'autant plus faibles que les caractéristiques individuelles sont favorables à l'insertion, mais pas chez les femmes

Les décompositions d'écarts de taux d'emploi par sous-catégories ne permettent de rendre compte que d'une seule caractéristique à la fois, l'expérience ou le diplôme. La taille des échantillons n'est en effet pas suffisante pour mener le même type d'analyse sur des croisements de diplôme et d'expérience. Le recours à la modélisation économétrique permet toutefois de tenir compte simultanément et de manière synthétique des différents déterminants de l'emploi. Pour chaque personne de la population « d'intérêt » (les Français de parents d'origine immigrée), on calcule sa probabilité d'avoir un emploi si ses caractéristiques propres (diplôme, expérience potentielle, lieu de résidence et situation familiale) étaient valorisées comme celles des personnes de la population « de référence » (les Français dont les deux parents sont français à la naissance). Cette probabilité s'interprète comme le niveau d'emploi théorique que cette personne aurait compte tenu de ses caractéristiques observées, en l'absence de discrimination et sans tenir compte des autres facteurs susceptibles d'avoir une influence sur le taux d'emploi mais qui n'ont pu être mesurés dans l'enquête *(figure 5)*.

L'analyse par niveau d'emploi théorique est une fois encore centrée sur les Français dont les parents sont originaires du Maghreb. Au sein de cette population, des écarts inexpliqués de taux d'emploi, généralement importants, sont observés pour les hommes quelles que soient les probabilités théoriques d'emploi : que leurs caractéristiques individuelles soient plus favorables ou moins favorables au fait d'être en emploi, les hommes de parents immigrés maghrébins sont toujours moins souvent en emploi que ce que l'on pourrait attendre. Toutefois, ces écarts inexpliqués de taux d'emploi décroissent à mesure que les probabilités théoriques d'emploi augmentent. Autrement dit, le « déficit » d'emploi s'amenuise fortement lorsque le diplôme s'élève pour les hommes. Ainsi, les Français d'origine maghrébine ayant un taux d'emploi théorique de 50 % ont un niveau d'emploi effectif de 19 %. Au contraire, ceux qui ont une probabilité théorique d'emploi de 95 % ont un taux d'emploi effectif de 91 %.

Pour les femmes, les écarts inexpliqués de taux d'emploi ne sont significatifs que pour les probabilités théoriques d'emploi supérieures à 50 %. Ils restent à peu près constants pour les niveaux d'emploi théoriques compris entre 50 % et 80 % puis diminuent légèrement avant de se stabiliser. Ainsi, les Françaises dont un des parents est originaire du Maghreb et dont le taux d'emploi théorique est de 70 % compte tenu de leur diplôme, expérience potentielle, lieu de résidence et situation familiale, ont un taux d'emploi effectif de 55 %.

5. Taux d'emploi observé en fonction du taux d'emploi théorique pour les personnes dont les parents sont originaires du Maghreb



Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités.
Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération.
Lecture : les femmes françaises dont un des parents est originaire du Maghreb et dont le taux d'emploi théorique est de 70 % (compte tenu de leurs diplôme, expérience potentielle, lieu de résidence et situation familiale et des catégories socioprofessionnelles de leurs parents) ont en fait un taux d'emploi plus faible, proche de 55 %. Cet écart entre taux théorique et taux observé est à peu près constant pour un taux théorique compris entre 50 % et 90 %.
Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.

Ces résultats sont cohérents avec ceux de la décomposition par diplôme : plus un homme a des caractéristiques favorables à son insertion dans l'emploi (resp. un niveau de diplôme élevé), moins il y a d'écart d'emploi inexpliqué par rapport à un homme de la population de référence ayant des caractéristiques similaires (resp. un diplôme similaire) ; chez les femmes, les écarts varient en revanche moins selon le niveau d'emploi théorique (resp. le niveau de diplôme). L'analyse donne des résultats similaires selon qu'un seul ou les deux parents sont originaires du Maghreb.

Les écarts inexpliqués de taux d'emploi : une interprétation délicate

Il faut néanmoins se garder d'interpréter les graphiques en termes de discrimination plus ou moins grande par niveau théorique d'emploi. Même si l'on trouve, pour les hommes, que l'écart d'emploi inexpliqué est plus faible pour les « plus employables », on ne peut pas en conclure que les hommes les « plus employables » sont moins discriminés que les « moins employables ». En effet, imaginons qu'une proportion fixe d'entreprises refuse de manière unilatérale d'embaucher les Français d'origine étrangère quelles que soient leurs caractéristiques. Comme les personnes ayant les caractéristiques les plus valorisées sur le marché du travail reçoivent plus d'offres de travail que les autres, cette discrimination uniforme ne va pas conduire à des écarts inexpliqués identiques pour tout le monde : les écarts inexpliqués seront faibles pour les personnes ayant un haut niveau théorique d'emploi et plus élevés pour ceux ayant un niveau théorique d'emploi plus faible.

S'il convient de rester très prudent sur les conclusions à tirer en termes de discrimination, il n'en demeure pas moins que les courbes des écarts entre probabilités d'emploi théorique et observée n'ont pas la même allure pour les hommes et pour les femmes. Les écarts de taux d'emploi inexpliqués entre les hommes français descendants d'immigrés venant du Maghreb et les hommes français de parents français de naissance sont d'autant plus faibles que leur probabilité théorique d'emploi est élevée. En revanche, si le « déficit » d'emploi des femmes se réduit un peu pour les probabilités théoriques d'emploi les plus élevées, il n'en reste pas moins assez important. Bien que délicats à interpréter pour les raisons évoquées plus haut, ces résultats accréditeraient plutôt l'idée que le « plafond de verre » dans l'accès à l'emploi concernerait davantage les femmes que les hommes dont les parents sont originaires du Maghreb. ■

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J. et Rathelot R. (2010) : « Wages and Employment of French Workers with African Origin », *Journal of Population Économics*, 23 (3) , 881-905.

Aeberhardt R. et Pouget J. (2010) : «National Origin Differences in Wages and Hierarchical Positions : Evidence on French Full-Time Male Wokers from a matched Employer-Employee Dataset», *Document de travail* n° G2010/06.

Blinder A. (1973) : « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources,* 8 (4) , 436-455.

Boumahdi R. et Giret J. -F. (2005) : « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue Économique*, 56 (3) , 625-636.

Cédiey E., Foroni F. et Garner H. (2008) : « Les discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre des jeunes Français(es) peu qualifiés », *Premières Synthèses* n° 06. 3, Dares.

Duguet E. et Petit P. (2005) : « Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data », *Annales d'économie et de statistique*, 78, 79-102.

Dupray A. et Moullet S. (2004) : « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France : des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale », *Net.doc* n° 6, Cereq.

Muller L. et Rathelot R. (2010) : « Les salariés français descendant d'immigrés : salaires et profil socioprofessionnel dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2006 », *Premières Synthèses* 2010-007, Dares.

Oaxaca R. (1973) : « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14 (3) , 693-709.

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

Annexe 1. Situation socio-démographique des femmes françaises selon la nationalité des parents à la naissance

en %

	Deux parents nés français	Au moins un parent immigré				Deux parents immigrés			
		Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb	Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb
Situation familiale									
En couple	73	71	70	74	66	71	75	77	69
En couple et conjoint en emploi	56	46	50	55	39	44	53	61	40
Un enfant	21	18	17	22	27	17	13	23	26
Deux enfants	17	10	12	18	18	13	9	22	18
Trois enfants ou plus	6	4	5	6	13	5	8	5	14
Le plus jeune enfant a moins de 3 ans	10	6	6	9	20	10	5	9	21
Diplôme obtenu									
Doctorat de santé	1	1	1	0	1	0	0	0	1
Autre diplôme de troisième cycle	3	3	4	2	2	3	5	2	3
École d'ingénieurs et de commerce	2	2	2	1	1	0	2	1	1
Maîtrise : sciences exactes ou naturelles, production	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Maîtrise : sciences humaines et sociales, services	3	3	4	3	3	3	0	3	3
Licence : sciences exactes ou naturelles, production	1	0	1	0	0	0	1	0	0
Licence : sciences humaines et sociales, services	4	3	5	4	3	4	5	4	3
Deug	2	2	2	2	1	3	5	2	2
BTS-DUT : production	1	0	0	1	0	1	0	1	0
BTS-DUT : services	8	7	7	7	9	8	6	7	11
Diplôme paramédical et social : Bac+2	4	3	4	3	2	1	8	3	2
Bac ES ou L	7	8	7	8	7	9	5	7	8
Bac S	2	2	2	1	1	1	0	1	1
Bac technologique : production	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bac technologique : services	5	3	3	5	6	5	2	5	6
Bac professionnel : production	1	0	0	0	1	1	0	0	1
Bac professionnel : services	4	3	2	4	5	4	1	5	6
CAP-BEP : production	4	5	2	4	4	7	2	4	5
CAP-BEP : services	19	19	16	22	18	18	21	24	16
Brevet des collèges	9	10	9	9	10	7	9	8	9
Certificat d'études ou pas de diplôme	19	25	25	21	25	23	27	21	22
Lieu de résidence									
Hors Île-de-France hors ZUS	82	73	78	78	55	68	81	74	51
Île-de-France hors ZUS	13	19	15	16	20	23	15	19	21
ZUS hors Île-de-France	5	6	6	5	18	8	4	5	21
ZUS en Île-de-France	1	1	1	1	7	1	0	2	7
Situation professionnelle									
En emploi	74	68	69	72	56	65	62	75	55
Chômeuse BIT	8	7	7	8	18	6	5	6	19
Temps plein	71	74	71	70	72	75	63	71	73
Expérience potentielle (années)	19	27	23	19	11	26	27	19	10
Catégorie socioprofessionnelle									
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale	13	15	17	10	6	15	16	9	6
Profession intermédiaire	21	18	18	19	16	15	18	18	16
Employée	38	36	33	42	40	35	22	45	40
Ouvrière	8	6	8	8	7	5	11	9	7
Inactive ayant déjà travaillé	5	13	10	5	0	16	13	4	0
Chômeuse ou inactive n'ayant jamais travaillé	15	12	14	16	30	13	20	15	31
Catégorie socioprofessionnelle de la mère									
Inconnue	2	1	2	1	2	1	0	1	1
Agricultrice	6	2	3	1	0	2	11	1	0
Artisan, commerçante	5	4	5	4	2	2	1	2	1
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale	2	1	4	1	1	1	4	0	0
Profession intermédiaire	10	7	12	5	3	3	7	2	1
Employée	28	19	17	31	23	14	6	31	19
Ouvrière	8	11	7	12	7	17	5	12	5
Chômeuse ou inactive n'ayant jamais travaillé	39	55	51	45	63	61	67	51	73

Annexe 1 (suite). Situation socio-démographique des femmes françaises selon la nationalité des parents à la naissance

en %

	Deux parents nés français	Au moins un parent immigré				Deux parents immigrés			
		Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb	Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb
Catégorie socioprofessionnelle du père									
Inconnue	5	5	6	4	7	3	6	3	5
Agriculteur	8	3	5	3	1	2	15	2	1
Artisan, commerçant	11	10	10	12	8	7	11	9	7
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale	10	8	16	4	2	3	13	1	1
Profession intermédiaire	15	9	15	10	5	4	16	7	4
Employé	13	6	10	6	7	5	5	3	6
Ouvrier	37	57	37	60	67	75	34	74	73
Chômeur ou inactif n'ayant jamais travaillé	2	2	2	1	3	1	0	1	3
Nombre de personnes dans l'échantillon	**79 488**	**872**	**1 072**	**4 366**	**3 032**	**238**	**85**	**1 954**	**2 112**

Champ : France métropolitaine, femmes âgées de 16 à 65 ans, françaises de naissance ou françaises par acquisition arrivées en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiantes et retraitées.
Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération.
Lecture : parmi les femmes françaises dont les deux parents sont nés Français, 13 % sont cadres ou étaient cadres dans leur dernier emploi occupé.
Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.

Annexe 2. Situation socio-démographique des hommes français selon la nationalité des parents à la naissance

en %

	Deux parents nés français	Au moins un parent immigré				Deux parents immigrés			
		Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb	Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb
Situation familiale									
En couple	76	73	73	78	71	68	68	81	74
En couple et conjoint en emploi	49	47	45	48	24	39	35	52	22
Un enfant	19	15	17	20	20	15	22	21	20
Deux enfants	16	11	13	17	17	7	7	20	17
Trois enfants ou plus	6	4	7	5	9	2	7	6	10
Le plus jeune enfant a moins de 3 ans	10	4	9	9	15	4	7	10	16
Diplôme obtenu									
Doctorat de santé	1	2	2	1	1	1	2	0	0
Autre diplôme de troisième cycle	3	4	4	2	2	5	5	2	2
École d'ingénieurs et de commerce	5	5	6	2	2	3	7	2	1
Maîtrise : sciences exactes ou naturelles, production	1	0	1	0	0	0	2	0	0
Maîtrise : sciences humaines et sociales, services	2	2	3	2	2	1	2	2	2
Licence : sciences exactes ou naturelles, production	1	0	1	0	0	0	2	1	0
Licence : sciences humaines et sociales, services	2	2	3	1	2	1	3	2	2
Deug	2	2	3	1	1	2	0	1	1
BTS-DUT : production	5	3	5	4	4	6	5	4	4
BTS-DUT : services	4	3	4	4	4	3	5	4	5
Diplôme paramédical et social : Bac+2	1	1	1	1	0	2	0	0	0
Bac ES ou L	3	3	5	3	4	3	3	3	4
Bac S	3	2	4	2	3	2	8	2	3
Bac technologique : production	2	3	2	2	1	4	2	1	1
Bac technologique : services	2	1	1	2	3	2	0	2	3
Bac professionnel : production	5	4	4	5	4	4	5	5	4
Bac professionnel : services	2	1	2	1	2	2	5	1	3
CAP-BEP : production	26	26	23	31	19	25	30	34	19
CAP-BEP : services	4	5	5	5	5	6	2	5	5
Brevet des collèges	8	7	5	8	10	5	0	7	10
Certificat d'études ou pas de diplôme	18	23	18	22	30	26	13	21	30
Lieu de résidence									
Hors Île-de-France hors ZUS	83	77	77	77	56	70	87	72	52
Île-de-France hors ZUS	12	16	16	17	21	21	8	21	21
ZUS hors Île-de-France	4	6	5	5	18	8	5	5	20
ZUS en Île-de-France	1	1	1	1	6	1	0	2	7
Situation professionnelle									
En emploi	86	80	84	85	65	73	85	87	65
Chômeur BIT	7	8	8	8	22	9	7	7	23
Temps plein	95	94	94	96	93	94	90	96	94
Expérience potentielle (années)	18	25	21	18	10	26	21	18	10
Catégorie socioprofessionnelle									
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale	24	27	28	22	12	24	35	21	11
Profession intermédiaire	21	22	22	20	15	22	23	21	15
Employé	12	10	12	12	15	8	12	11	15
Ouvrier	35	27	29	37	40	24	22	40	41
Inactif ayant déjà travaillé	2	7	4	2	0	9	5	1	0
Chômeur ou inactif n'ayant jamais travaillé	6	7	6	6	17	11	3	6	17
Catégorie socioprofessionnelle de la mère									
Inconnue	2	2	3	1	1	3	2	1	1
Agricultrice	6	2	4	1	0	3	8	1	0
Artisan, commerçante	5	4	6	4	1	2	0	2	1
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale	2	2	4	1	1	1	5	0	0
Profession intermédiaire	10	6	12	4	3	3	12	1	1
Employée	27	20	17	31	21	21	17	31	16
Ouvrière	9	13	7	12	8	20	5	13	7
Chômeuse ou inactive n'ayant jamais travaillé	38	51	48	45	64	49	52	50	74

Annexe 2 (suite). Situation socio-démographique des hommes français selon la nationalité des parents à la naissance

en %

	Deux parents nés français	Au moins un parent immigré				Deux parents immigrés			
		Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb	Europe de l'Est	Europe du Nord	Europe du Sud	Maghreb
Catégorie socioprofessionnelle du père									
Inconnue	5	4	6	5	7	5	12	3	4
Agriculteur	8	3	7	3	1	4	20	3	1
Artisan, commerçant	11	10	12	11	8	9	7	9	7
Cadre, chef d'entreprise, profession libérale	11	8	17	4	2	2	22	1	1
Profession intermédiaire	15	10	13	8	5	7	5	5	3
Employé	11	5	10	5	6	3	12	3	5
Ouvrier	38	59	33	63	67	67	23	75	75
Chômeur ou inactif n'ayant jamais travaillé	2	2	2	2	4	4	0	2	4
Nombre de personnes dans l'échantillon	**74 909**	**771**	**984**	**4 179**	**2 767**	**192**	**60**	**1 934**	**1 961**

Champ : France métropolitaine, hommes âgés de 16 à 65 ans, français de naissance ou français par acquisition arrivés en France avant l'âge de 5 ans, hors étudiants et retraités.
Note : les calculs sont faits sans utiliser de pondération.
Lecture : parmi les hommes français dont les deux parents sont nés Français, 24 % sont cadres ou étaient cadres dans leur dernier emploi occupé.
Source : Insee, enquête Emploi 2005-2009.