

Un cas particulier de discrimination sur le marché du travail : l'accès aux emplois en contact avec le public

Morgane Laouénan *

À caractéristiques socio-démographiques données, les actifs d'origine étrangère ont des taux d'emploi en contact avec la clientèle plus faibles que ceux dont les deux parents sont originaires de métropole.

Cette étude examine les sources de cette sous-représentation. Quatre explications sont envisagées : (i) ces individus n'ont pas les compétences requises pour occuper des emplois qui demandent une bonne connaissance de la langue française ; (ii) ils ne souhaitent pas occuper ces emplois qui impliquent une relation directe avec les clients ; (iii) ils travaillent dans des secteurs qui ont en général peu d'emplois en contact avec le public ; (iv) ils sont discriminés dans ce type d'emplois. Dans ce dernier cas, la discrimination n'émane pas nécessairement de l'employeur. Celui-ci pourrait se borner à répercuter ce qu'il pense être les préjugés ethniques de sa clientèle.

On teste ces différentes explications de manière indirecte. La plus faible maîtrise de la langue explique sans doute une bonne part de la forte sous-représentation des immigrants de première génération. Mais, si elle était seule en cause, cette sous-représentation s'observerait dans le privé comme dans le public, elle décroîtrait avec l'ancienneté de l'arrivée et elle disparaîtrait à la seconde génération. Or elle ne concerne que le secteur privé, elle est comparable entre individus d'arrivées plus ou moins récentes et elle reste en partie présente à la seconde génération.

Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

Les écarts ne semblent pas non plus attribuables aux réticences des personnes concernées vis-à-vis de ce type de profession puisqu'elles choisissent souvent ce genre d'emploi lorsqu'elles sont indépendantes. Enfin, la sous-représentation subsiste même après un contrôle précis du groupe de professions. L'hypothèse d'une discrimination spécifique sur ce type d'emploi ne peut donc être écartée, même si elle concerne surtout la première génération de migrants et semble s'estomper avec le temps.

* Université catholique de Louvain (morgane.laouenan@uclouvain.be).

Il y a depuis quinze ans une floraison d'articles relatifs à la discrimination à raison de l'origine géographique sur le marché du travail français. Ce phénomène s'explique principalement par l'introduction de questions sur le pays et la nationalité des parents dans les enquêtes de la statistique publique. Ces questions permettent de contourner le principe constitutionnel qui interdit de recueillir explicitement des données sur l'appartenance ethnique. Les enquêtes permettent maintenant d'étudier les différentiels de chômage et de salaire entre les immigrés non-européens ou leurs descendants et les actifs nés de parents français originaires de métropole. Ces différentiels s'expliquent à la fois par des disparités socioéconomiques (diplôme, âge, expérience professionnelle, localisation résidentielle) et par les discriminations qui subsistent sur le marché du travail. Plusieurs analyses sociologiques ont ainsi montré la difficile insertion des immigrés sur le marché du travail (voir Brinbaum et Werquin, 1997 ; Silberman et Fournier, 1997 et 1999). D'autres plus récentes ont mis en exergue le fait que les jeunes d'origine étrangère étaient surexposés au risque de chômage (Aeberhardt *et al.*, 2010 ; Algan *et al.*, 2010). D'autres travaux mobilisent la méthode alternative du *testing* pour montrer que les immigrés d'origine étrangère, et spécialement ceux d'origine africaine ont une probabilité beaucoup plus faible d'obtenir un entretien d'embauche, toutes choses égales par ailleurs (Cedey et Feroni, 2006 ; Duguet *et al.*, 2010)¹.

Ces études empiriques françaises se sont principalement focalisées sur l'accès à l'emploi et les salaires des immigrés des première et deuxième générations. En mettant en exergue l'importante différence résiduelle de chômage entre ces populations et les Français dont les deux parents sont originaires de métropole, elles suggèrent que les personnes d'origine étrangère font bien l'objet de discriminations en termes d'accès à l'emploi. Ce comportement est en général attribué à l'employeur. À l'exception de Combes *et al.* (2013), aucun de ces travaux n'a spécifiquement évalué l'existence d'une discrimination qui découlerait plutôt de l'attitude de la clientèle, contrairement aux États-Unis où cette forme de discrimination a fait l'objet d'une importante littérature (cf. encadré 1). Les études qui analysent ce type de discrimination la testent de manière indirecte, en s'intéressant au comportement des employeurs qui éviteraient d'embaucher des actifs de certaines origines dans des emplois en contact avec la clientèle, parce qu'ils internaliseraient les préférences de cette clientèle.

Cet article propose d'étudier cette forme de discrimination en mobilisant les données de l'enquête *Formation et qualification professionnelle (FQP)* collectée par l'Insee en 2003. Il s'agit d'examiner s'il existe un désavantage pour les immigrés et leurs enfants dans l'obtention d'emplois « en contact avec le public ».

Les résultats indiquent que les actifs d'origine étrangère ont des taux d'emploi en contact avec la clientèle en général plus faibles que pour les individus dont les deux parents sont originaires de métropole, après avoir pris en compte leurs principales caractéristiques observables. L'objectif est de tester si cette sous-représentation résulte d'une discrimination de la part de la clientèle ou si elle peut s'expliquer par trois autres facteurs : le fait que cette population n'aurait pas les compétences requises pour occuper des emplois qui demandent une bonne connaissance de la langue française², le fait qu'elle ne souhaite pas occuper ces emplois qui impliquent une relation directe avec les clients ou encore le fait que ses membres travaillent dans des secteurs qui ont en général peu d'emplois en contact avec le public³.

L'enquête FQP, source statistique permettant d'étudier la situation des groupes ethniques sur le marché du travail français

Ce n'est que depuis une quinzaine d'années qu'en France certaines enquêtes permettent d'étudier la situation des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail⁴. Elles fournissent à la fois des informations détaillées sur l'emploi, le salaire, le niveau d'études, la mobilité professionnelle et l'origine géographique. Pour définir les immigrés des première et deuxième générations, nous devons connaître le lieu de naissance et la nationalité des individus interrogés ainsi que ceux de leurs parents.

1. Le principe du *testing* est de mettre en situation des individus aux caractéristiques objectives identiques (formation, diplôme, qualifications, expériences professionnelles) mais d'origines ethniques (ou de sexe) différentes. Ces différences peuvent donc susciter une discrimination de la part des employeurs. À l'embauche, un rejet plus fréquent du candidat d'origine ethnique minoritaire (ou de sexe féminin) caractérise la discrimination sur le marché du travail.

2. Lang (1986) montre que les différences linguistiques, confusion et incompréhension peuvent se présenter quand les individus de cultures différentes se rencontrent même si l'un parle couramment la langue de l'autre.

3. Voir la proportion de contact avec le public pour chaque occupation (à deux chiffres) dans le tableau 10 en annexe.

4. Les enquêtes du Recensement de la Population (68, 75, 82, 90 et 99) peuvent uniquement étudier la situation des immigrés de première génération.

Ces variables sont disponibles dans l'édition 2003 de l'enquête FQP, collectée auprès d'un échantillon représentatif de la population française de 39 285 individus. Cette enquête est la première à avoir rassemblé des informations sur l'origine des parents des individus.

L'enquête FQP est d'autant plus adaptée à notre étude qu'elle offre l'intérêt de demander directement aux individus interrogés s'ils occupent un emploi en contact avec le public. Le libellé précis de la question est : « Êtes-vous

en contact direct avec le public ? »⁵. La réponse est de nature déclarative. Seuls les individus qui travaillent actuellement ou qui ont arrêté de travailler il y a moins de cinq ans répondent à cette question. Ainsi, sortent de l'échantillon les étudiants, les chômeurs de longue durée et

5. Selon le fichier contenant les instructions aux enquêteurs concernant cette variable, « Il s'agit des personnes extérieures à l'établissement, usagers, patients, voyageurs, clients ». L'enquête complémentaire de l'enquête Emploi 2005 - Conditions de travail (Insee, Paris) donne également ce type d'information mais son trop faible échantillon la rend inutilisable ici.

Encadré 1

DISCRIMINATION DE LA PART DE LA CLIENTÈLE : ARGUMENTS THÉORIQUES ET ÉVIDENCES EMPIRIQUES

Becker a été le premier à modéliser la discrimination vis-à-vis d'un groupe minoritaire en termes de préférences. Dans son ouvrage réédité en 1971, il montre comment traduire la discrimination en équivalents monétaires. Si un individu a un *goût pour la discrimination*, il doit agir comme s'il pouvait payer quelque chose directement (ou sous la forme d'un revenu réduit) dans le but d'interagir avec certaines personnes plutôt que d'autres. Becker considère trois sources de discrimination : de la part de l'employeur, de l'employé (collègue de travail) et du client. Pour définir le goût pour la discrimination, il utilise le concept de coefficient de discrimination (CD) :

- L'employeur agit comme si $\pi(1+d_j)$ était le taux de salaire net, avec d_j son CD et π le taux de salaire d'équilibre.
- L'employé agit comme si $\pi(1-d_j)$ était son taux de salaire net, avec d_j son CD et π le taux de salaire d'équilibre.
- Le client agit comme si $p(1+d_k)$ était le prix net du bien produit, avec d_k son CD et p le prix unitaire.

Le coefficient de discrimination nous donne, dans ces trois cas, le pourcentage par lequel les coûts ou rendements monétaires varient du brut au net, c'est à dire quand la discrimination est prise en compte.

Le coefficient de discrimination du client d_k lui permet d'estimer le prix net de son bien. La discrimination est associée ici avec une désutilité causée par le contact avec des individus d'un groupe ethnique différent : comme d_k est positif, ce coefficient représente un coût non monétaire de consommation. La quantité pd_k est donc l'équivalent monétaire de ce coût. Le client discriminant est prêt à payer ses biens plus chers pour éviter d'avoir à interagir à des employés issus de minorités ethniques.

Le modèle de Becker montre que parmi les trois sources de discrimination, celle engendrée par les employeurs et par les employés ne persiste pas à long terme dans les marchés concurrentiels. En effet, les firmes qui pratiquent la discrimination par goût sont moins

compétitives que les autres car elles se privent d'une partie de la main d'œuvre moins coûteuse et augmentent ainsi leurs coûts de production (Arrow, 1972). À long terme, les entreprises discriminantes sont vouées à disparaître dans le cadre d'un marché concurrentiel.

Dans le cas de discrimination de la part de la clientèle, les employeurs intègrent les préjugés que les consommateurs peuvent avoir vis-à-vis des minorités. Si les clients ont un comportement discriminatoire envers un certain type de travailleurs, leur utilité sera réduite s'ils se procurent directement des biens/services auprès d'eux. À l'inverse de la discrimination par les employeurs, ce type de discrimination peut ne pas disparaître avec la concurrence sur le marché, les clients qui discriminent acceptant de payer les biens à des prix relativement plus élevés pour ne pas être en contact avec les minorités ethniques. Par conséquent, le modèle de Becker suggère que les préjugés des clients constituent une source de discrimination sur le marché du travail plus durable que celle des employeurs.

À l'inverse de la discrimination de la part des employeurs, les études empiriques sur la discrimination de la part des clients sont rares, en grande partie car les comportements et les préjugés des consommateurs sont difficiles à quantifier. Néanmoins quelques analyses (majoritairement américaines) examinent ce type de discrimination sur le marché du travail en utilisant la composition ethnique des résidents dans les zones géographiques comme proxy de la composition ethnique des consommateurs des entreprises localisées dans ces mêmes zones. Holzer et Ihlanfeldt (1998) ont analysé l'effet de la composition ethnique des consommateurs sur l'ethnie des nouveaux embauchés, alors que Giuliano *et al.* (2010) ont étudié l'impact de cette composition raciale sur les ventes des firmes. Certains ont aussi mené des études expérimentales sur la discrimination de la part de la clientèle, tels que Ihlanfeldt et Young (1994) et Kenney et Wissokerr (1994). Tous trouvent des preuves empiriques de l'existence d'une discrimination ethnique de la part de la clientèle aux États-Unis.

les retraités qui sont sortis de la vie active il y a plus de cinq ans. Parmi les individus restants, nous avons distingué cinq grandes catégories par origine géographique : les Français dont les deux parents sont originaires de métropole, les Français originaires de l'outre-mer, les immigrés et Français d'origine européenne, les immigrés et Français d'origine africaine, les immigrés et

Français originaires du reste du monde. Pour chaque catégorie, les individus peuvent être classés en deux groupes : ceux nés en France métropolitaine et ceux nés à l'étranger (ou en outre-mer). Cette distinction permet de séparer les immigrés de première et deuxième générations en France (cf. encadré 2 sur la définition et la construction des catégories).

Encadré 2

DÉFINITION DES GROUPES CONSTITUÉS À PARTIR DES DONNÉES FQP

Les Français nés de parents français de métropole sont partitionnés en deux groupes selon le lieu de naissance, France ou étranger. Les Français appartenant à ce groupe doivent impérativement avoir eu la nationalité française à la naissance.

- Les Français nés Français en France métropolitaine peuvent avoir soit leurs deux parents nés Français en France, soit leurs deux parents de nationalité française à la naissance nés en Afrique rapatriés (ou ex-colons), soit nés à l'étranger (sauf nés en outre-mer), soit un parent de nationalité française à la naissance né à l'étranger et l'autre né Français en France. Par exemple, si un parent est un rapatrié (ou ex-colon) (né Français en Afrique) et l'autre de nationalité d'un pays européen, il est inclus dans le groupe des Européens. Pour distinguer les parents rapatriés (ou ex-colons) des parents ex-colonisés (inclus dans le groupe des individus d'origine africaine) nés à l'étranger, nous nous restreignons aux parents qui ont le français comme première langue maternelle. Comme précédemment, même si la question sur la langue maternelle est renseignée

uniquement pour les enfants, nous obtenons indirectement la langue parlée des parents. Les individus qui ont le français comme première langue maternelle sont compris dans le groupe des Français de métropole.

- Les Français nés à l'étranger doivent être de nationalité française à la naissance et avoir le français comme première langue maternelle. De plus, ils doivent avoir leurs deux parents de nationalité française.

Les Français originaires de l'outre-mer sont divisés en deux catégories, ceux nés en France métropolitaine et ceux nés en outre-mer. Ceux qui sont nés en France métropolitaine peuvent avoir soit deux parents nés en outre-mer, soit un parent né en outre-mer et l'autre non Africain. Si l'autre parent est de nationalité d'un pays d'Afrique, l'individu sera comptabilisé dans le groupe des Africains. Un individu né en outre-mer peut avoir soit deux parents nés en outre-mer, soit un parent né en outre-mer et l'autre non Africain, soit aucun des deux parents né en outre-mer (ni en Afrique, ni de nationalité d'un pays africain).

Français	Effectif
Né en France métropolitaine (nationalité française à la naissance)	30 054
2 parents nés Français en France	28 226
1 des 2 parents (au moins) Français né en Afrique (et l'autre né Français en France)	1 094
1 des 2 parents (au moins) Français né à l'étranger sauf en Outre-mer (et l'autre né Français en France)	734
Né à l'étranger (nationalité française à la naissance + 2 parents de nationalité française)	740
Né en Afrique (langue maternelle français)	598
Né à l'étranger sauf Afrique et en Outre-mer (langue maternelle français)	142
Total Français	30 794

Français originaires de l'outre-mer	Effectif
Né en France métropolitaine	160
2 parents nés en outre-mer	51
1 des 2 parents né en outre-mer (sauf l'autre Africain)	109
Né en outre-mer	293
2 parents nés en outre-mer	222
1 des 2 parents né en outre-mer (sauf l'autre Africain)	55
Parents pas nés en outre-mer (ni en Afrique, ni de nationalité d'un pays africain/maghrébin)	16
Total Français originaires de l'outre-mer	453



Encadré 2 (suite)

Les individus d'origine européenne sont classés en deux générations : la première génération née dans un pays européen et la deuxième, née en France.

- La première génération d'origine européenne est composée d'immigrés européens nés en Europe qui sont soit nés avec la nationalité d'un pays européen soit ont acquis la nationalité française après naissance.

- La deuxième génération d'origine européenne comprend les individus nés en France, soit de nationalité d'un pays européen, soit de nationalité française (à la naissance ou par acquisition) dont au moins un des deux parents est né avec la nationalité d'un pays européen. Pour le groupe des personnes d'origine européenne et de nationalité française, il faut le restreindre aux individus ayant deux parents nés en Europe (aucun parent n'étant né en Afrique ou en outre mer).

Les individus d'origine africaine sont classés en deux générations : la première génération, née en Afrique et la deuxième, née en France de parents de première génération.

- La première génération d'origine africaine est composée d'individus nés en Afrique qui ont soit acquis la nationalité d'un pays africain à la naissance, soit ont obtenu la nationalité française (après la naissance). Nous devons aussi inclure les individus d'origine africaine qui sont de nationalité française à la naissance. Deux cas se présentent. Soit ils sont nés pendant la période coloniale et pouvaient ainsi dans certains cas

avoir la nationalité française dès la naissance ; soit ils sont nés d'un parent de nationalité d'un pays africain à la naissance et d'un autre de nationalité française qui lui aurait ainsi transmis la nationalité française. Ces métis sont intégrés au groupe des Africains car ils peuvent continuer à faire l'objet d'une discrimination si celle-ci s'appuie sur des caractéristiques physiques. Il y a deux variables disponibles dans l'enquête *FQP* qui permettent d'inclure ces individus nés Français dans le groupe des Africains : la langue maternelle et la nationalité des parents. Pour inclure les ex-colonisés africains de nationalité française à la naissance sous la colonisation française dans ce groupe, nous utilisons la variable « langue maternelle » de l'individu interrogé (Langues maternelles : français, langues régionales, berbère, arabe, espagnol, portugais, italien, allemand, anglais, polonais, turc, vietnamien, chinois et autres – principalement des langues africaines : Wolof, Swahili. Les individus répondent à la question : « *Quand vous étiez enfant, vers l'âge de cinq ans, en quelles langues, dialectes ou patois vos parents vous parlaient-ils d'habitude ?* »). L'individu renseigne les langues qu'il utilisait avec ses parents pendant son enfance. Pour inclure les ex-colonisés africains dans le groupe des Africains, nous considérons les individus qui sont nés Français en Afrique/Maghreb et qui ont pour langue maternelle (première, deuxième ou troisième) l'arabe, le berbère ou une autre langue (hors langues européennes ou asiatiques).

Individus d'origine européenne	Effectif
Première génération = né en Europe	1 418
Nationalité française par acquisition	519
Nationalité d'un pays européen	899
Deuxième génération = né en France	1 492
Nationalité française avec au moins 1 parent de nationalité d'un pays européen	1 457
Nationalité d'un pays européen	35
Total 1 ^{re} et 2 ^e générations	2 910

Individus d'origine africaine	Effectif
Première génération = né en Afrique/Maghreb	1 461
Nationalité française par acquisition	472
Nationalité d'un pays africain/du Maghreb	809
Nationalité française à la naissance (au moins 1 des 2 parents de nationalité d'un pays africain/maghrébin)*	104
Nationalité française à la naissance (langues maternelles : berbère/arabe/autres)**	130
<i>Retirer ceux qui sont comptés 2 fois (*) et (**)</i>	-54
Deuxième génération = né en France métropolitaine	601
Nationalité française avec au moins un parent africain/maghrébin*	517
Nationalité d'un pays africain/du Maghreb	20
Nationalité française à la naissance (au moins 1 des 2 parents est ex-colonisé)** (langues maternelles : berbère/arabe/autres)	81
<i>Retirer ceux qui sont comptés 2 fois (*) et (**)</i>	-17
Total 1 ^{re} et 2 ^e générations	2 062



Encadré 2 (suite)

- La deuxième génération d'origine africaine regroupe les individus qui sont soit nés Français en France et dont au moins un des parents était de nationalité d'un pays africain à la naissance, soit nés en France avec la nationalité africaine. Si nous nous restreignons à ces deux groupes, sont exclus les enfants d'ex-colonisés africains de nationalité française à la naissance sous la colonisation française. Pour les prendre en compte dans le groupe des Africains, il faut donc ajouter les individus qui ont au moins un des deux parents nés Français dans un pays africain pendant la période de la colonisation. Comme pour les immigrés, nous utilisons la variable « langue maternelle » de l'individu interrogé. Puisque l'individu indique les langues qu'il utilisait avec ses parents pendant son enfance, nous considérons la langue parlée des parents. Parmi les

individus nés Français, si leur langue maternelle est l'arabe, le berbère ou une autre langue (hors langues européennes ou asiatiques), ils seront alors inclus dans le groupe des Africains car considérés comme enfants d'ex-colonisés.

Les personnes d'autres origines, originaires, elles ou leurs parents, du reste du monde ne sont ni « Français nés de parents français de métropole », ni « Français originaires de l'outre-mer », ni « Individus d'origine africaine », ni « Individus d'origine européenne ». Il y a 2 709 individus qui appartiennent à ce groupe. Plus de 75 % ont la nationalité française de naissance et 64 % sont nés en France. Parmi ceux qui ne sont pas nés en France, le tableau suivant donne le pays de naissance :

Pays de naissance	%
Cambodge, Laos, Vietnam	16,18
Pays du Proche-Orient	25,55
Turquie	19,31
Amérique Latine	10,98
Autres pays (principalement Chine et Inde)	27,98

Le tableau 1 présente la répartition de la population selon le critère de l'origine. Les trois premières lignes du tableau présentent les effectifs associés à chaque groupe ethnique, ainsi que la part correspondant à ceux qui répondent à la question sur le contact avec le public. Nous observons que les immigrés d'origine non-européenne (originaires d'Afrique et du reste du monde) répondent moins à cette question que les Français de métropole et d'outre-mer et que les autres groupes : entre 70 % et 75 % des individus d'origine non-européenne répondent à la question sur le contact, contre 80 % pour les Français dont les deux parents sont originaires de métropole et pour les immigrés d'origine européenne. Cela s'explique par le fait que la part des actifs occupés dans l'ensemble de la population est plus basse chez les individus d'origine non-européenne que dans les autres groupes.

Les deux dernières lignes représentent l'effectif des individus qui sont en contact avec le public et la proportion associée. Parmi les 31 620 individus qui répondent à cette question, 61,7 % sont en contact avec la clientèle. Les individus d'origine non-européenne sont sous-représentés dans ces emplois avec, respectivement, 48 % et

60 % pour les individus d'origine africaine de la première et de la deuxième génération. Ces taux sont de 54 % et 58 % pour les individus originaires du reste du monde de la première et de la deuxième génération⁶. Les individus d'origine européenne et d'outre-mer sont également moins représentés dans les emplois en contact, mais dans une moindre mesure.

Bien évidemment, une partie de cette sous-représentation devrait pouvoir s'expliquer par les différences de caractéristiques entre les différents groupes.

La partie haute du tableau 2 montre ainsi que les trajectoires scolaires suivies par les immigrés varient à la fois selon leur origine et leur lieu de naissance (distinction entre la première et la deuxième génération). On distingue six niveaux de diplôme (il s'agit du diplôme le plus élevé à la date de l'enquête pour les individus qui répondent à la question sur le contact) : les niveaux CEP (ou sans diplôme), BEPC, CAP ou

6. Il aurait pu aussi être intéressant d'étudier si le fait d'être issu d'un couple mixte a une influence sur la probabilité d'être en contact, mais les effectifs sont trop réduits pour étudier l'effet de ce facteur.

BEP, Bac (général, technologique ou professionnel), et les diplômés du supérieur (Bac + 2 et supérieur à Bac + 2). Les immigrés et les enfants d'immigrés sont davantage sous-représentés parmi les diplômés du supérieur, et surreprésentés au sein de la catégorie des sans diplômes et de celle des titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel court (CAP/BEP).

La partie basse du même tableau montre que les immigrés ne se situent pas dans les mêmes catégories socio-professionnelles que les Français

dont les deux parents sont originaires de métropole. Spécifiquement, les individus d'origine étrangère occupent plus fréquemment un poste d'employé ou d'ouvrier : 52 % des actifs français dont les deux parents sont originaires de métropole occupent un emploi d'employé ou d'ouvrier alors qu'ils sont entre 60 % et 80 % parmi les actifs originaires d'outre-mer et des autres pays. Ce constat n'est guère étonnant : il reflète en partie le plus faible niveau d'études des individus originaires d'outre-mer et des autres pays reporté dans la partie haute de ce tableau.

Tableau 1
Répartition de l'échantillon en fonction des groupes d'origine géographique

		Français		Africains		Européens		Outre-mer		Reste du Monde	
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Effectif total	39 285	734	29 988	1 461	601	1 418	2 009	301	163	865	1 745
Répondants											
Effectif	31 620	601	24 426	1 051	412	1 121	1 625	251	116	654	1 363
Proportion (%)	79,4	81,9	80,4	71,9	64,6	78,8	80,8	83,8	69,3	75,2	77,6
En contact											
Effectif	19 690	414	15 437	520	258	641	1 034	162	69	353	802
Proportion (%)	61,7	67,9	62,7	47,9	60,4	57,0	63,1	67,2	61,1	54,3	58,3

Lecture : il y a, dans notre échantillon, 1 461 immigrés africains de première génération. Parmi ceux-ci, 71,9 % répondent à la question « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ». Parmi les 1 051 immigrés africains de première génération qui répondent à la question, 520 (47,9 %) occupent un emploi en contact avec la clientèle.

Champ : individus ayant entre 18 et 65 ans. Pondération : variable 'poids' pour les proportions. La colonne (1) correspond aux individus qui ne sont pas nés en France métropolitaine (« première génération ») alors que la colonne (2) correspond aux individus qui sont nés en France métropolitaine (« deuxième génération »).

Source : FQP (2003), Insee.

Tableau 2
Répartition par diplôme et CSP selon le groupe ethnique

En %

	Français		Africains		Européens		Outre-mer		Reste du Monde	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Sans diplôme, CEP	19,7	23,0	49,9	30,2	52,2	28,4	38,9	15,1	38,9	37,8
BEPC	12,9	9,1	8,1	10,1	4,3	8,5	15,0	8,5	8,3	7,6
CAP, BEP	16,8	26,9	13,5	28,8	17,3	29,6	20,7	22,9	10,9	28,4
Bac	17,5	16,7	12,2	13,3	9,4	13,2	10,4	29,4	15,1	12,0
Bac + 2	9,9	11,4	5,4	8,5	5,3	9,6	7,7	9,7	6,0	7,5
> Bac + 2	23,0	12,7	10,8	9,1	11,4	10,7	7,3	14,3	20,6	6,7
Agriculteurs	0,3	3,2	0,1	0	0,9	0,8	1,0	0	0,1	1,22
Artisans et commerçants	6,6	4,7	5,6	4,2	6,1	6,8	1,6	8,4	1,1	4,4
Cadres et profs intel.	27,0	14,7	8,7	6,6	9,8	12,3	3,3	15,9	18,2	9,9
Professions interm.	28,5	25,3	11,4	16,7	16,9	24,6	21,2	25,4	17,8	18,1
Employés	27,2	29,3	30,3	39,0	31,6	32,1	48,2	36,4	22,7	32,7
Ouvriers	10,4	22,7	43,9	33,6	34,7	23,3	25,1	20,6	32,7	33,6
Nombre d'observations	601	24 426	1 051	412	1 121	1 625	251	116	654	1 363

Lecture : 43,9 % des immigrés africains de première génération occupent un emploi dans la CSP des ouvriers. La colonne (1) correspond aux individus qui ne sont pas nés en France métropolitaine alors que la colonne (2) correspond aux individus qui sont nés en France métropolitaine.

Champ : individus ayant entre 18 et 65 ans. Pondération : variable 'poids'.

Source : FQP (2003), Insee.

Un moindre accès aux emplois en contact pour les actifs d'origine étrangère...

Dans un premier temps, nous affinons les résultats bruts du tableau 1 en neutralisant un certain nombre d'effets de composition (cf. tableau 3). Nous estimons un modèle probit dans lequel la variable dépendante est le fait d'occuper un emploi en contact avec le public. Nous présentons les résultats de l'estimation sur l'ensemble de la population ainsi que sur la sous-population des salariés. Le groupe de référence est constitué par les Français dont les deux parents sont originaires de métropole. On a regroupé les individus nés en métropole ou hors de métropole pour les individus originaires des départements d'outre-mer, compte tenu de la faiblesse des effectifs. En revanche, la distinction entre première et deuxième génération a été maintenue pour les autres origines. Nos régressions incluent des contrôles individuels du sexe, de l'âge, du diplôme, du statut matrimonial, de la présence d'enfants, des diplômes des parents et des spécialités de formation (gestion, sciences, industrie, sciences sociales, services aux personnes et sans spécialité). La profession n'est pas retenue à ce stade car elle fera l'objet plus loin d'une analyse plus détaillée.

Distinguer entre les deux générations d'immigrés permet d'analyser l'effet d'être né en France sur le fait d'occuper un emploi en contact. Cela permet de tenir compte du contexte de la petite enfance et, notamment de l'initiation à la langue française dès la naissance. C'est bien pour les immigrés Africains ou autres non-européens de première génération que l'effet est le plus marqué. Pour les premiers, la sous-représentation est de 9 % à 12 %, tant sur l'ensemble des emplois que pour les seuls salariés. L'ordre de grandeur est plus faible en population générale pour les immigrés du reste du monde, mais du même ordre de grandeur sur le champ des salariés. En seconde génération, l'effet ne reste significatif que pour les originaires du reste du monde, pour qui l'écart est de 3 à 4 points.

On enregistre donc clairement un effet propre sur la probabilité d'être en contact du fait d'être immigré plutôt que d'être né en France⁷. Ce phénomène de moindre embauche peut être lié

7. Si l'échantillon est restreint aux salariés ayant un niveau Bac ou supérieur, être né en France d'origine africaine augmente la probabilité d'être en contact avec le public de 7 points de pourcentage par rapport aux Français nés de parents français de métropole.

Tableau 3
Probabilité d'être en contact avec le public

	Échantillon entier			Salariés		
	H+F	H	F	H+F	H	F
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	0,031 (0,025)	0,060 (0,037)	0,00062 (0,034)	0,039 (0,026)	0,066* (0,038)	0,012 (0,034)
Immigrés européens	- 0,017 (0,015)	- 0,010 (0,023)	- 0,021 (0,020)	- 0,031* (0,016)	- 0,043* (0,024)	- 0,022 (0,021)
Actifs nés en France et d'origine européenne	0,020 (0,013)	0,028 (0,018)	0,013 (0,017)	0,013 (0,013)	0,020 (0,019)	0,0090 (0,018)
Immigrés africains	- 0,10*** (0,016)	- 0,092*** (0,022)	- 0,10*** (0,025)	- 0,12*** (0,017)	- 0,12*** (0,023)	- 0,11*** (0,025)
Actifs nés en France et d'origine africaine	0,029 (0,024)	- 0,012 (0,036)	0,057* (0,030)	0,010 (0,025)	- 0,048 (0,038)	0,051 (0,031)
Immigrés du reste du monde	- 0,069*** (0,020)	- 0,072*** (0,027)	- 0,063** (0,029)	- 0,10*** (0,022)	- 0,12*** (0,029)	- 0,081*** (0,031)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	- 0,021 (0,014)	- 0,004 (0,021)	- 0,031* (0,018)	- 0,029** (0,015)	- 0,011 (0,022)	- 0,042** (0,019)
N	31 620	16 019	15 601	28 632	14 119	14 513
Pseudo R ²	0,053	0,035	0,056	0,056	0,034	0,056

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 10 points de pourcentage. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents et spécialités de formation (+ indicatrice indiquant le fait d'être une femme pour la colonne 'H+F') et des effets fixes par département. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération. La colonne H considère les hommes uniquement et la colonne F considère les femmes uniquement. Pour les trois dernières colonnes, une procédure d'Heckman a été utilisée pour corriger le biais de sélection dans les emplois de salarié. Champ : individus qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ». Source : FQP (2003), Insee.

à des différences d'ordre culturel qui tendent à s'estomper dans le temps (Lefranc, 2010). Par exemple, la connaissance de la langue est indispensable pour occuper un poste dans les secteurs de la vente et du commerce. Une maîtrise imparfaite de la langue française ou des codes sociaux représente un véritable handicap productif dans certains métiers en contact avec la clientèle, que nous n'observons pas.

Les autres variables socio-démographiques ont les effets attendus sur la propension à occuper un emploi en contact. Ainsi, être une femme et davantage diplômé(e) élève la probabilité d'être en contact. Outre le diplôme, les spécialités de formation influent fortement sur les probabilités d'occuper un emploi en contact. La spécialité de référence est l'industrie : toutes les autres spécialités augmentent la probabilité d'être en contact de la clientèle⁸. Il ne s'agit pas forcément d'un effet causal pur, car le choix des spécialités de formation peut être endogène. Les individus des groupes ethniques potentiellement discriminés peuvent ainsi anticiper leur situation sur le marché du travail et choisissent par conséquent une spécialité de formation qui ne débouche pas sur un emploi avec contact avec le public. Nous observons néanmoins que pour chaque niveau d'études, il y a peu de différences dans les choix de formation entre les groupes (cf. tableaux de l'annexe 3).

Les trois dernières colonnes du tableau 3 soulèvent un autre problème d'endogénéité puisqu'elles se focalisent uniquement sur la population des actifs salariés, or les individus qui choisissent d'être salariés ne sont pas les mêmes que ceux qui choisissent d'être indépendants. Pour corriger le biais de sélection qui en découle, nous utilisons un modèle d'Heckman en intégrant des variables d'exclusion en première étape qui affectent le choix du statut mais pas les probabilités d'être en contact avec le public en deuxième étape. Les variables d'exclusion retenues sont les statuts (ici salariés) des parents de l'individu.

On précise enfin que, dans ce tableau, la nationalité « effective » des individus n'est pas considérée comme facteur pouvant avoir des effets propres à l'obtention d'un emploi en contact avec le public. Selon Fougère et Safi (2009), les immigrants ayant acquis la nationalité française ont des taux d'emploi plus élevés. Un tel constat pourrait être transposé aux taux de contact avec le public des immigrants d'origine étrangère. Le tableau fourni en annexe 4 analyse la probabilité d'être en contact pour

les salariés selon les groupes en excluant les immigrants qui ont été naturalisés. Les résultats montrent que le différentiel observé est relativement plus important pour les immigrants d'origine africaine, alors qu'il est le même pour les immigrants du reste du monde, et disparaît pour ceux d'origine européenne.

...qui ne se réduit pas à l'effet des compétences linguistiques

Comme nous l'avons dit précédemment, quatre principales sources peuvent expliquer le fait que les personnes d'origine étrangère occupent relativement moins d'emplois en contact avec le public que les Français dont les deux parents sont originaires de métropole : aptitudes linguistiques différentes, préférences spécifiques pour certains types d'occupations, inégale répartition dans les secteurs d'occupations, et discrimination ethnique dans les emplois en contact avec le public. Le fait que le phénomène soit beaucoup plus marqué pour les immigrants de première génération plaide pour un rôle important de la maîtrise de la langue, ce qui expliquerait aussi l'absence de sous-représentation significative pour les originaires des départements d'outre-mer. Mais cet effet de la maîtrise de la langue n'explique pas forcément l'ensemble des écarts constatés. Les autres explications doivent être également envisagées.

Pour vérifier la présence d'écarts non réductibles à l'effet de la maîtrise de la langue, nous procédons à deux tests complémentaires.

Le premier test consiste à estimer la propension à être en contact avec le public en distinguant le secteur privé du secteur public⁹. Si les écarts donnés par le tableau 3 ne résultaient que du facteur linguistique, nous devrions observer la même sous-représentation des personnes d'origine étrangère dans les deux secteurs. Or nous observons que, dans le secteur public, les individus d'origine étrangère ne sont pas moins en contact avec le public que les Français dont les deux parents sont originaires de métropole (cf. tableau 4). Les hommes nés en France d'origine européenne et les femmes nées en France d'origine africaine ont même une probabilité plus élevée d'occuper un emploi en contact : le secteur public tend à favoriser ces immigrants d'origine de deuxième génération en leur accordant

8. Voir les régressions complètes dans le tableau en annexe 2.
9. Comme pour le tableau 3, ces résultats ont été corrigés du biais de sélection. Dans une première étape, le statut public ou privé des parents de l'individu a été inclus.

une probabilité d'être dans des emplois de contact plus forte qu'aux Français dont les deux parents sont originaires de métropole.

En revanche, la limitation au secteur privé confirme la sous-représentation des africains de première génération et fait ressortir des sous-représentations qui n'apparaissent pas tant qu'on agrègeait les deux secteurs : elles concernent respectivement les Français originaires de l'outre-mer et les enfants d'immigrés d'origine africaine. À l'opposé, ceux d'origine européenne ont quant à eux encore plus de chance d'occuper un emploi en contact que les Français nés de parents français de métropole¹⁰.

Nos résultats montrent donc que le secteur privé accorde une proportion plus importante d'emplois en contact aux employés français de métropole qu'aux immigrés non-européens et qu'aux français originaires de l'outre-mer. Ce n'est pas le cas du secteur public qui, lui, a tendance à favoriser les actifs nés en France d'origines européenne et africaine dans les emplois en contact et traite de façon égale les immigrés de première génération, les Français originaires de l'outre-mer et les Français dont les deux

parents sont originaires de métropole. Le secteur public tendrait ainsi à moins discriminer que le secteur privé, peut-être parce que l'embauche en général y est souvent effectuée par l'intermédiaire de concours nationaux et non directement par l'employeur ou sa direction des ressources humaines, comme c'est le cas dans le secteur privé. La seule exception seraient les femmes immigrées d'origine africaine de première génération qui apparaissent également sous-représentées dans les deux secteurs¹¹.

Ceci étant, la moindre discrimination apparente de la part du secteur public pourrait aussi s'expliquer par le fait que les immigrés des deux générations sont relativement plus compétents

10. Ces résultats confirment l'idée que l'intensité de discrimination varie selon le groupe ethnique considéré. Par exemple en Australie, Booth et al. (2010) montrent que les minorités originaires de Chine et du Moyen Orient subissent plus de discrimination sur le marché du travail que les immigrés originaires d'Italie. 11. Ce phénomène peut s'expliquer par ce que nous appelons l'« Effet Voile ». Les femmes d'origine africaine et maghrébine ont une probabilité plus forte de porter le voile par conviction religieuse. Que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, les employeurs préfèrent ne pas les embaucher dans ces emplois qui requièrent un contact direct avec les clients. Nous sommes ici dans un cas de discrimination liée à l'apparence vestimentaire plutôt qu'à l'origine ethnique proprement dite.

Tableau 4
Probabilité d'être en contact avec le public (salariés)

	Secteur Public			Secteur Privé		
	H+F	H	F	H+F	H	F
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	0,021 (0,039)	0,0019 (0,068)	0,035 (0,043)	- 0,11** (0,042)	- 0,065 (0,055)	- 0,16** (0,065)
Immigrés européens	- 0,045 (0,042)	- 0,18* (0,093)	- 0,025 (0,045)	0,077*** (0,025)	0,097*** (0,036)	0,063* (0,034)
Actifs nés en France et d'origine européenne	0,018 (0,023)	0,11*** (0,035)	- 0,037 (0,030)	0,031 (0,016)	0,024 (0,023)	0,045* (0,023)
Immigrés africains	- 0,016 (0,035)	0,062 (0,054)	- 0,089** (0,049)	- 0,076*** (0,023)	- 0,082*** (0,030)	- 0,059* (0,034)
Actifs nés en France et d'origine africaine	0,078* (0,041)	0,033 (0,079)	0,10* (0,041)	- 0,0044 (0,029)	- 0,067* (0,036)	0,049 (0,039)
Immigrés du reste du monde	0,039 (0,041)	0,087 (0,074)	0,00071 (0,050)	- 0,036 (0,029)	- 0,030 (0,039)	- 0,040 (0,040)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	0,0071 (0,026)	- 0,028 (0,046)	0,022 (0,030)	- 0,023 (0,017)	- 0,00060 (0,025)	- 0,043* (0,025)
N	8 276	3 408	4 844	20 356	10 701	9 652
Pseudo R ²	0,074	0,070	0,073	0,051	0,034	0,059

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit avec correction de la sélection par une procédure d'Heckman. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération dans le secteur privé réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 13 points de pourcentage. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents et spécialités de formation (+ indicatrice indiquant le fait d'être une femme pour la colonne 'H+F') et des effets fixes par département. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.

Champ : individus qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

dans les emplois en contact dans le secteur public que dans le secteur privé. Cependant, nous n'avons pas d'éléments pouvant confirmer ou infirmer cette hypothèse.

Le second test du rôle joué par les compétences linguistiques consiste à comparer les probabilités d'occuper un emploi en contact avec le public selon les périodes d'arrivée des immigrés en France. Nous pouvons penser que les immigrés qui sont arrivés en France depuis longtemps ont une meilleure maîtrise du français que les nouveaux arrivants. Nous devrions donc trouver une différence significative dans la probabilité d'occuper un emploi en contact entre les périodes d'arrivée : avant/après 1970, avant/après 1980, avant/après 1990. Or, les coefficients ne sont pas significativement différents entre les périodes étudiées pour les immigrés d'origine étrangère (cf. tableau 5). Cela signifie que ces immigrés qui sont arrivés plus tôt en France ne sont pas plus en contact avec le public que les nouveaux arrivants. Si les capacités linguistiques étaient le seul facteur explicatif de l'accès différentiel aux emplois en contact, nous aurions dû trouver une différence significative selon l'ancienneté du séjour.

Une forte représentation des immigrés indépendants dans les emplois en contact

Les résultats préliminaires des deux tableaux précédents relativisent donc la thèse selon

laquelle la sous-représentation des populations d'origine étrangère dans les emplois de contact tiendrait uniquement à leurs moindres capacités et notamment leur moindre maîtrise de la langue française.

La sous-représentation des immigrés de première génération dans les emplois en contact dans le secteur privé pourrait-elle alors découler de leurs préférences ? Ils pourraient ne pas souhaiter occuper des emplois qui requièrent un contact direct avec les clients. Pour tester ce second facteur, nous avons examiné les types d'emploi qu'occupent les membres des différents groupes lorsqu'ils ont un statut d'indépendant (à leur compte)¹². Cette analyse permet d'éliminer l'influence de l'employeur dans le choix du type de travail. Le travailleur indépendant choisit lui-même d'occuper un emploi en contact ou non avec la clientèle. L'influence de la clientèle ne peut cependant pas être totalement exclue mais elle n'est plus véhiculée par l'employeur. Les proportions d'emplois en contact sont en général plus fortes que pour les salariés et ceci pour les cinq groupes. Le caractère même de ce type d'emplois implique à l'évidence plus de contact avec le public (cf. annexe 1).

12. Les individus à leur compte regroupent des agriculteurs, artisans, commerçants, industriels, professions libérales, gérants majoritaires de SARL (société à responsabilité limitée) ou de EARL (exploitation agricole à responsabilité limitée), gérants libres ou en location gérance, etc.

Tableau 5
Probabilité d'être en contact avec le public en distinguant par période d'arrivée

	Pre70	Post70	Pre80	Post80	Pre90	Post90
<i>Français nés de parents Français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	- 0,030 (0,047)	- 0,031 (0,047)	- 0,030 (0,047)	- 0,031 (0,047)	- 0,030 (0,047)	- 0,030 (0,047)
Immigrés européens	- 0,028 (0,028)	- 0,033* (0,019)	- 0,020 (0,022)	- 0,046** (0,023)	- 0,037** (0,019)	- 0,015 (0,032)
Immigrés africains	- 0,15*** (0,037)	- 0,11*** (0,019)	- 0,073*** (0,027)	- 0,15*** (0,021)	- 0,12*** (0,020)	- 0,11*** (0,031)
Immigrés du reste du monde	- 0,030 (0,049)	- 0,12*** (0,024)	- 0,061* (0,034)	- 0,13*** (0,028)	- 0,10*** (0,026)	- 0,097** (0,039)
N	26 283	27 355	26 836	26 802	27 660	25 978
PseudoR ²	0,054	0,057	0,054	0,058	0,056	0,055

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit avec correction de la sélection par une procédure d'Heckman. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération arrivé avant 1970 en France réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 15 points de pourcentage. Variables de contrôle : sexe, âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents et spécialités de formation et des effets fixes par département. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.

Champ : salariés qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

Nous estimons la probabilité d'être en contact avec le public pour les travailleurs indépendants (cf. tableau 6). À caractéristiques données, seuls les Français originaires de l'outre-mer et les immigrés originaires du reste du monde ont une probabilité similaire aux Français dont les deux parents sont originaires de métropole d'être en contact avec le public¹³. Les indépendants issus de tous les autres groupes ont une probabilité significativement plus grande d'être en contact. Ce constat va à l'encontre de l'idée que les salariés d'origine immigrée qui sont sous-représentés dans les emplois en contact pourraient ne pas vouloir occuper ces emplois. De plus, nous observons que l'effet est plus fort pour les immigrés africains et européens de première génération que pour ceux de seconde génération. La différence entre les deux générations peut s'expliquer par le fait que les immigrés salariés de première génération souffrent relativement plus de la discrimination dans les emplois en contact que ceux de deuxième génération (voir les tableaux précédents). Les immigrés des deux générations sont relativement plus représentés parmi les artisans, commerçants et, dans une moindre mesure, les professions libérales que les Français dont les deux parents sont originaires de métropole (cf. tableau A de l'annexe 5). Ces immigrés indépendants

pourraient gérer des entreprises ethniques qui ont pour principaux clients des immigrés¹⁴. Là encore, les données disponibles ne nous permettent cependant pas de tester cette hypothèse, mais les différents résultats du tableau 6 ne militent pas pour l'existence de préférences différentes pour des emplois en contact avec le public de la part des immigrés en général, et des immigrés africains spécifiquement. Bien qu'il eût été pensable, en observant les résultats des tableaux précédents, que les immigrés d'origine étrangère rejettent ces emplois, l'estimation sur les travailleurs indépendants montre que ce n'est pas le cas.

Un contact plus faible pour les actifs d'origine étrangère « à profession donnée »

Les salariés d'origine étrangère peuvent aussi être moins en contact avec le public car ils travaillent dans des secteurs professionnels moins exposés aux contacts avec la clientèle. Comme rappelé dans le tableau 2, les immigrés d'origine

13. Comme pour les tableaux précédents, ces résultats ont été corrigés du biais de sélection en incluant le statut indépendant du père et de la mère en première étape.

14. Par exemple les alimentations générales, les cafés maghrébins et magasins dits « ethniques ».

Tableau 6
Probabilité d'être en contact avec le public – travailleurs indépendants

	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	- 0,11 (0,16)	0,034 (0,17)	- 0,35 (0,35)
Immigrés européens	0,092** (0,039)	0,15*** (0,037)	- 0,19 (0,18)
Actifs nés en France et d'origine européenne	0,075* (0,035)	0,066 (0,045)	0,095 (0,064)
Immigrés africains	0,17*** (0,029)	0,18*** (0,032)	-
Actifs nés en France et d'origine africaine	0,19** (0,029)	0,20** (0,031)	-
Immigrés du reste du monde	0,079 (0,043)	0,072 (0,055)	0,16* (0,036)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	0,064 (0,041)	0,088 (0,050)	0,015 (0,083)
N	2 651	1 834	661
Pseudo – R ²	0,19	0,19	0,28

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit avec correction de la sélection par une procédure d'Heckman. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération augmente la probabilité d'être en contact avec le public de 20 points de pourcentage. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents et spécialités de formation (+ indicatrice indiquant le fait d'être une femme pour la colonne 'Ensemble') et des effets fixes par département. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.

Champ : travailleurs indépendants qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

étrangère ne se situent pas dans les mêmes catégories socioprofessionnelles que les Français dont les deux parents sont originaires de métropole. Il est important de prendre ce facteur en compte pour comparer leur exposition à la clientèle. Il est en effet vraisemblable que le contact avec la clientèle diffère selon le niveau hiérarchique du poste et selon les secteurs professionnels. Pour prendre les choix professionnels en considération, il faudrait alors estimer la probabilité d'être en contact pour chaque profession, et analyser si les immigrés d'origine étrangère sont sous-représentés dans les emplois salariés en contact. Cette estimation permettrait de contrôler pour la part d'emplois en contact dans chaque secteur professionnel qu'occupent les salariés.

Nous commençons d'abord par estimer la probabilité de contact en réduisant notre échantillon aux catégories des employés et des ouvriers. Ces deux catégories sont considérées pour deux raisons. Premièrement, les immigrés d'origine étrangère y sont surreprésentés. Deuxièmement, en nous focalisant uniquement sur cette sous-population, nous prenons en compte le fait que les catégories des employés et des ouvriers n'offrent pas le même taux d'emploi en contact que les autres catégories. En effet, les taux de contact avec le public varient fortement entre

les PCS (cf annexe 1). Les résultats des estimations sur les deux catégories sont à peu près identiques à ceux du tableau 3, bien qu'avec des coefficients plus forts et des niveaux de significativité plus élevés (cf. tableau 7)¹⁵.

Néanmoins, ces sous-populations ne sont pas encore assez désagrégées pour prendre en compte les différences de taux de contact qu'il y a entre secteurs d'occupations. Notamment, la catégorie des employés contient significativement plus d'emplois en contact avec le public que celle des ouvriers. En raison d'un trop faible effectif d'individus dans chaque profession, nous ne pouvons pas estimer la probabilité de contact pour chaque profession détaillée, mais devons rassembler les professions en un groupe de professions homogènes¹⁶.

Nous avons ainsi estimé la propension d'être en contact au sein de groupes de professions

15. Pour la correction du biais de sélection, nous incluons les catégories sociales Employés/Ouvriers du père et de la mère en première étape.

16. Les groupes de professions ont été créés de telle sorte qu'ils rassemblent des professions homogènes et dont le nombre total d'Africains est supérieur à 30. Voir les effectifs des groupes ethniques pour chaque groupe de professions dans les tableaux B et C de l'annexe 5.

Tableau 7
Probabilité d'être en contact avec le public – salariés employés/ouvriers

	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	0,027 (0,032)	0,032 (0,048)	0,019 (0,043)
Immigrés européens	- 0,066*** (0,021)	- 0,088*** (0,031)	- 0,053* (0,028)
Actifs nés en France et d'origine européenne	0,0033 (0,018)	0,012 (0,027)	- 0,036 (0,023)
Immigrés africains	- 0,16*** (0,023)	- 0,19*** (0,029)	- 0,13*** (0,033)
Actifs nés en France et d'origine africaine	- 0,011 (0,030)	- 0,065 (0,045)	0,018 (0,039)
Immigrés du reste du monde	- 0,15*** (0,028)	- 0,19*** (0,036)	- 0,12*** (0,040)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	- 0,055*** (0,018)	- 0,045* (0,027)	- 0,059*** (0,023)
N	17 024	7 642	9 380
Pseudo R ²	0,054	0,041	0,049

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit avec correction de la sélection par une procédure d'Heckman. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 16 points de pourcentage. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents et spécialités de formation (+ indicatrice indiquant le fait d'être une femme pour la colonne 'Ensemble') et des effets fixes par département. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.

Champ : salariés qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

homogènes parmi les employés et les ouvriers¹⁷. Dans la catégorie des employés (cf. tableau 8), les résultats sont cohérents avec le tableau 3 : pour la moitié des groupes de professions, les individus d'origine africaine de première génération ont une probabilité plus faible d'occuper un emploi en contact que les Français dont les deux parents sont originaires de métropole. Alors que le coefficient pour les immigrés africains de deuxième génération n'était pas significatif dans les tableaux précédents, il s'avère que parmi les huit groupes de professions, il y en a deux pour lesquels les immigrés d'origine africaine de deuxième génération sont moins en contact avec la clientèle que les Français dont les deux parents sont originaires de métropole. Il s'agit des PCS 525 (agents de service des établissements d'enseignement et des hôpitaux) et 550-556 (employés de commerce/vendeurs/magasiniers). L'effet est relativement moins fort pour les groupes d'origine européenne, d'outre-mer et du reste du monde.

Dans la catégorie des ouvriers (cf. tableau 9), les Africains de première génération sont significativement moins en contact avec le public que les Français dans quatre groupes de professions. L'effet est plus fort pour les PCS regroupant les ouvriers salariés de type artisanal (codes 630-635 et 684). Il est intéressant de noter que ces professions impliquent plus souvent une intervention chez les clients (réparation et maintenance). Ces résultats confirment la thèse selon laquelle la discrimination des clients véhiculée par l'employeur est plus prononcée dans les emplois qui impliquent une intervention professionnelle chez les clients. Comme pour la catégorie des employés, l'effet est relativement moins fort pour les autres groupes.

*

17. Pour la correction du biais de sélection, nous incluons les CSP Employés/Ouvriers à deux chiffres du père et de la mère en première étape.

Tableau 8
Probabilité d'être en contact avec le public par groupe de professions (employés)

	520-524	525	526	530-534	540-545	550-556	560-562	563
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	0,095 (0,078)	- 0,012 (0,12)	- 0,011 (0,081)	- 0,069 (0,11)	- 0,16* (0,092)	- 0,070 (0,016)	-	- 0,053 (0,13)
Immigrés européens	-0,0064 (0,15)	- 0,065 (0,10)	- 0,16 (0,16)	- 0,39* (0,22)	0,0087 (0,065)	- 0,014 (0,043)	0,043 (0,054)	-0,18*** (0,051)
Actifs nés en France et d'origine européenne	- 0,0034 (0,061)	- 0,0046 (0,055)	-	0,12 (0,078)	0,082* (0,043)	- 0,017 (0,032)	0,058 (0,040)	- 0,13** (0,059)
Immigrés africains	- 0,21* (0,13)	- 0,086 (0,078)	- 0,075 (0,087)	- 0,013 (0,082)	- 0,20** (0,093)	- 0,082* (0,067)	- 0,22 (0,30)	-0,20*** (0,056)
Actifs nés en France et d'origine africaine	0,21 (0,086)	- 0,27** (0,12)	- 0,032 (0,089)	0,11 (0,12)	0,061 (0,083)	-0,090** (0,068)	- 0,057 (0,13)	- 0,056 (0,11)
Immigrés du reste du monde	- 0,16 (0,16)	0,018 (0,12)	- 0,26* (0,25)	-	0,12 (0,078)	-	- 0,089 (0,24)	- 0,11 (0,10)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	0,082 (0,072)	- 0,052 (0,068)	-	0,013 (0,080)	- 0,048 (0,054)	- 0,058* (0,044)	- 0,10* (0,072)	- 0,087 (0,057)
N	1 190	1 201	597	566	2 200	1 345	553	1 437
Pseudo R ²	0,034	0,051	0,092	0,058	0,017	0,070	0,24	0,04

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit avec correction de la sélection par une procédure d'Heckman. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 19 points de pourcentage dans le groupe 520-524. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents, spécialités de formation et une indicatrice indiquant le fait d'être une femme. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.

Champ : employés salariés qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Le groupe 520-524 correspond aux Employés et Agents administratifs de la fonction publique ;

Le groupe 525 correspond aux Agents de service (établissements d'enseignement, services hospitaliers) ;

Le groupe 526 correspond aux Aides-soignants, assistants/auxiliaires médicaux, ambulanciers ;

Le groupe 530-534 correspond aux Agents de police, gendarmes, pompiers, agents de sécurité ;

Le groupe 540-545 correspond aux Employés administratifs d'entreprise (comptabilité, financiers, banque, assurance) ;

Le groupe 550-556 correspond aux Employés de commerce, vendeurs ;

Le groupe 560-562 correspond aux Personnels des services directs aux particuliers (service, cuisine, hôtellerie, coiffure) ;

Le groupe 563 correspond aux Personnels des services directs aux particuliers (garde d'enfants, aides à domicile).

Source : FQP (2003), Insee.

Cette recherche constitue une première tentative d'évaluation d'une forme spécifique de discrimination dans l'emploi, l'accès inégal aux emplois en contact avec le public. Nos résultats montrent que le fait d'être immigré et dans une moindre mesure être descendant d'immigré réduit significativement la probabilité d'être en contact avec le public par rapport aux Français dont les deux parents sont originaires de métropole, toutes choses égales par ailleurs. La maîtrise de la langue joue certainement un rôle dans cette sous-représentation, mais on a vu qu'elle ne peut en expliquer la totalité. Cette sous-représentation ne semble pas non plus découler d'une moindre attirance des immigrés ou descendants d'immigrés pour ce type de poste, ni d'effets de composition sectorielle. À l'inverse, nous mettons en évidence quelques faits saillants qui laissent penser que les immigrés d'origine étrangère subiraient bien un différentiel de traitement véhiculé par les employeurs dans les emplois en contact avec le public. La méthode reste cependant indirecte et les

résultats gagneraient à être confirmés par des tests plus directs, du type *testing*. Cette technique a l'avantage de permettre de mieux contrôler les caractéristiques productives individuelles et aussi de neutraliser totalement l'effet des préférences des immigrés pour les différents types d'emploi puisqu'elle compare les chances d'embauche conditionnellement au fait d'avoir postulé sur ces types d'emploi, contrairement aux données relatives aux taux d'emploi globaux.

Si elle était confirmée par des analyses plus approfondies, les difficultés d'accès des immigrés d'origine étrangère à ce type d'emplois seraient d'autant plus défavorables pour eux que la proportion d'emplois en contact avec le public n'a cessé de croître en France depuis les 50 dernières années. En effet, la désindustrialisation et l'expansion du secteur des services ont favorisé l'exposition des emplois au contact avec le public. Aujourd'hui, plus de la moitié des emplois impliquent un contact direct avec la clientèle (Bouvard *et al.*, 2009).

Tableau 9
Probabilité d'être en contact avec le public par groupe de professions (ouvriers)

	620-628	630-635	640-644	670-676	684	690-692
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	- 0,068 (0,073)	- 0,16 (0,12)	0,13 (0,083)	- 0,015 (0,084)	0,0088 (0,21)	-
Immigrés européens	- 0,057 (0,037)	- 0,0090 (0,057)	0,089 (0,11)	- 0,028 (0,038)	- 0,058 (0,13)	- 0,10 (0,11)
Actifs nés en F et d'origine européenne	- 0,034 (0,034)	- 0,014 (0,065)	0,044 (0,065)	- 0,052 (0,033)	0,31** (0,13)	0,12 (0,39)
Immigrés africains	- 0,11** (0,029)	- 0,22*** (0,074)	- 0,18** (0,089)	- 0,044 (0,031)	- 0,35** (0,11)	- 0,23 (0,067)
Actifs nés en F et d'origine africaine	- 0,059 (0,057)	- 0,25* (0,14)	0,069 (0,12)	0,028 (0,063)	0,29 (0,17)	-
Immigrés du reste du monde	- 0,063 (0,051)	- 0,21* (0,11)	0,088 (0,10)	- 0,021 (0,051)	0,27* (0,11)	-
Actifs nés en F de parents originaires du reste du monde	- 0,076* (0,033)	0,00057 (0,068)	0,034 (0,063)	0,0019 (0,034)	- 0,069 (0,10)	0,18 (0,21)
N	1 799	1 178	768	1 507	453	307
Pseudo R ²	0,039	0,035	0,056	0,053	0,098	0,12

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit avec correction de la sélection par une procédure d'Heckman. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 10 points de pourcentage dans le groupe 620-628. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents, spécialités de formation et une indicatrice indiquant le fait d'être une femme. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.

Champ : ouvriers salariés qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Le groupe 620-628 correspond aux Ouvriers qualifiés de type industriel ;

Le groupe 630-635 correspond aux Ouvriers qualifiés de type artisanal (électricité, plomberie, mécaniciens auto) ;

Le groupe 640-644 correspond aux Chauffeurs (routiers, taxi, livreurs) ;

Le groupe 670-676 correspond aux Ouvriers non qualifiés de type industriel ;

Le groupe 680-682 correspond aux Ouvriers non qualifiés de type artisanal (bâtiment, serruriers, alimentation) ;

Le groupe 684 correspond aux Ouvriers non qualifiés de type artisanal (nettoyage) ;

Le groupe 690-692 correspond aux Ouvriers agricoles et assimilés.

Source : FQP (2003), Insee.

La situation des immigrés d'origine étrangère sur le marché du travail ne pourrait qu'en pâtir si cette discrimination persistait. Néanmoins, la deuxième génération d'immigrés d'origine

étrangère semble moins souffrir de ce type de discrimination, ainsi ce phénomène de moindre embauche dans ces emplois semble donc s'estomper dans le temps. □

BIBLIOGRAPHIE

- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J. et Rathelot R. (2010)**, « Wages and employment of French workers with African origin », *Journal of Population Economics*, vol. 23, n° 3, pp. 881-905.
- Algan Y., Dustmann C., Glitz A. et Manning A. (2010)**, « The economic situation of first and second-generation immigrants in France, Germany and the United Kingdom », *Economic Journal*, vol. 120, n° 542, pp. F4-F30.
- Arrow K. (1972)**, *The Theory of Discrimination*, Princeton University Press.
- Becker G. (1957)**, *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press (réédition 1971).
- Booth A., Leigh A. et Varganova E. (2012)**, « Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 74, n° 4, pp. 547-573.
- Bouvard L., Combes P.P., Decreuse B., Laouénan M., Schmutz B. et Trannoy, A. (2009)**, « Géographie du chômage des personnes d'origine africaine: une discrimination vis-à-vis des emplois en contact avec la clientèle ? », *Revue française d'économie*, vol. 3, n° 23, pp. 4-55.
- Brinbaum Y. et Werquin P. (1997)**, « Enfants d'immigrés : un accès au travail difficile, des itinéraires spécifiques », *Informations Sociales, CNAF*, n° 62.
- Cediey E. et Foroni F. (2006)**, *Les Discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT*, Bureau international du Travail.
- Combes P.-P., Decreuse B., Laouénan M. et Trannoy A. (2013)**, *Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from the French Labor Market. IRES Discussion Papers* 2013016.
- Duguet E., Leandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2010)**, « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 99-100, pp. 87-215.
- Fougère D. et Safi M. (2009)**, « Naturalization and employment of immigrants in France (1968-1999) », *International Journal of Manpower*, vol. 30, n° 1/2, pp. 83-96.
- Giuliano L., Levine D. et Leonard J. (2010)**, « Customer discrimination », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 92, n° 3, pp. 670-678.
- Holzer H.J. et Ihlanfeldt K.R. (1998)**, « Customer discrimination and employment outcomes for minority workers », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, n° 3, pp. 835-867.
- Ihlanfeldt K. et Young M. (1994)**, « Intrametropolitan variation in wage rates: the case of Atlanta fast-food restaurant workers », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 76, n° 3, pp. 425-33.
- Kenney G. et Wissoker D. (1994)**, « An analysis of the correlates of discrimination facing young Hispanic job-seekers », *American Economic Review*, vol. 84, n° 3, pp. 674-83.
- Lang K. (1986)**, « A language theory of discrimination », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 101, n° 2, pp. 363-82.
- Lefranc A. (2010)**, « Unequal opportunities and ethnic origin: the labor market outcomes of second-generation immigrants in France », *American Behavioral Scientist*, vol. 53, n° 12, pp. 1851-1882.
- Silberman R. et Fournier I. (1997)**, « Enfants d'immigrés, trajectoires d'insertion et recours aux mesures d'aide à l'emploi », *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi, Journées Céreq-Lasmas*, n° 128.
- Silberman R. et Fournier I. (1999)**, « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, pp. 31-55.

PROPORTION DE CONTACT AVEC LE PUBLIC PAR EMPLOI

Occupation	% Contact	Effectif
Agriculteur exploitant (1)		
Agriculteur sur petite exploitation	19,9	161
Agriculteur sur moyenne exploitation	25,6	211
Agriculteur sur grande exploitation	28,7	485
Artisan, commerçant, chef d'entreprise (2)		
Artisan	93,4	740
Commerçant et assimilé	94,6	706
Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus	75,4	138
Cadre et profession intellectuelle supérieure (3)		
Profession libérale	92,9	309
Cadre de la fonction publique	49,5	455
Professeur, profession scientifique	85,8	948
Profession de l'information, des arts et des spectacles	69,9	293
Cadre administratif et commercial d'entreprise	55,4	1 176
Ingénieur et cadre technique d'entreprise	45,6	1 214
Profession intermédiaire (4)		
Professeur des écoles, instituteur et profession assimilée	91,6	1 151
Profession intermédiaire de la santé et du travail social	93,1	1 369
Clergé, religieux	90,9	11
Profession intermédiaire administrative de la fonction publique	66,4	601
Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises	71,0	2 263
Technicien	41,1	1 303
Contremaître, agent de maîtrise	46,1	909
Employé (5)		
Employé civil et agent de service de la fonction publique	77,2	3 074
Agent de surveillance	78,5	571
Employé administratif d'entreprise	62,9	2 401
Employé de commerce	94,7	1 405
Personnel des services directs aux particuliers	71,5	2 204
Ouvrier (6)		
Ouvrier qualifié de type industriel	17,8	1 802
Ouvrier qualifié de type artisanal	57,9	1 646
Chauffeur	78,7	770
Ouvrier qualifié de la manutention, du magasinage et du transport	36,9	540
Ouvrier non qualifié de type industriel	13,3	1 514
Ouvrier non qualifié de type artisanal	41,6	889
Ouvrier agricole et assimilé	20,9	339

Lecture : il y a, dans notre échantillon, 161 agriculteurs sur petite exploitation qui répondent à la question « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ». Parmi ces 161 agriculteurs qui répondent à la question, 19,9 % sont en contact avec la clientèle.

Champ : individus répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

PROBABILITÉ D'ÊTRE EN CONTACT AVEC LE PUBLIC

	Échantillon entier			Salariés		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Français originaires de l'outre-mer	0,031 (0,025)	0,060 (0,037)	0,00062 (0,034)	0,039 (0,026)	0,066* (0,038)	0,012 (0,034)
Immigrés européens	- 0,017 (0,015)	- 0,010 (0,023)	- 0,021 (0,020)	- 0,031* (0,016)	- 0,043* (0,024)	- 0,022 (0,021)
Actifs nés en France et d'origine européenne	0,020 (0,013)	0,028 (0,018)	0,013 (0,017)	0,013 (0,013)	0,020 (0,019)	0,0090 (0,018)
Immigrés africains	- 0,10*** (0,016)	- 0,092*** (0,022)	- 0,10*** (0,025)	- 0,12*** (0,017)	- 0,12*** (0,023)	- 0,11*** (0,025)
Actifs nés en France et d'origine africaine	0,029 (0,024)	- 0,012 (0,036)	0,057* (0,030)	0,010 (0,025)	- 0,048 (0,038)	0,051 (0,031)
Immigrés du reste du monde	- 0,069*** (0,020)	- 0,072*** (0,027)	- 0,063** (0,029)	- 0,10*** (0,022)	- 0,12*** (0,029)	- 0,081*** (0,031)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	- 0,021 (0,014)	- 0,004 (0,021)	- 0,031* (0,018)	- 0,029** (0,015)	- 0,011 (0,022)	- 0,042** (0,019)
Femme	0,071*** (0,0063)	-	-	0,10*** (0,0072)	-	-
Age	- 0,0024 (0,0020)	0,0016 (0,0028)	- 0,0059** (0,0027)	0,0049** (0,0021)	0,000055 (0,0030)	- 0,0093*** (0,0029)
Age au carré	0,000034 (0,000023)	4,50e-07 (0,000033)	0,000062* (0,000033)	0,000019 (0,000023)	- 4,36e-06 (0,000035)	0,000095*** (0,000029)
Marié	0,022*** (0,0076)	0,015 (0,011)	0,025** (0,010)	0,019** (0,0080)	0,015 (0,012)	0,027** (0,011)
Veuf/Divorcé	0,032*** (0,011)	0,054*** (0,017)	0,021 (0,013)	0,031*** (0,011)	0,047** (0,019)	0,024* (0,01)
Avec enfants	0,019*** (0,0067)	0,032*** (0,0097)	0,0026 (0,0093)	0,0098 (0,0072)	0,017* (0,010)	0,00087 (0,0097)
> Bac + 2	- 0,028** (0,012)	- 0,066*** (0,017)	0,0054 (0,016)	- 0,032*** (0,013)	- 0,071*** (0,018)	0,0058 (0,016)
Bac + 2	0,0022 (0,015)	- 0,019 (0,017)	0,019 (0,014)	0,0041 (0,010)	- 0,013 (0,019)	0,018 (0,015)
CAP/BEP	- 0,021*** (0,0095)	- 0,023* (0,014)	- 0,018 (0,013)	- 0,031*** (0,010)	- 0,044*** (0,015)	- 0,018 (0,013)
BEPC	0,00014 (0,012)	0,000044 (0,018)	- 0,000062 (0,016)	0,0021 (0,013)	- 0,0035 (0,019)	0,0031 (0,016)
Sans diplôme	- 0,086*** (0,010)	- 0,067*** (0,015)	- 0,10*** (0,014)	- 0,086*** (0,011)	- 0,072*** (0,015)	- 0,10*** (0,15)
Spécialité gestion	0,058*** (0,0082)	0,069*** (0,013)	0,059*** (0,013)	0,057*** (0,0087)	0,068*** (0,014)	0,057*** (0,013)
Spécialité Sciences	0,075*** (0,017)	0,073*** (0,024)	0,093*** (0,024)	0,095*** (0,018)	0,083*** (0,025)	0,10*** (0,025)
Spécialité Sciences sociales	0,16*** (0,010)	0,19*** (0,017)	0,13*** (0,014)	0,16*** (0,011)	0,20*** (0,018)	0,14*** (0,015)
Spécialité Services à la personne	0,24*** (0,0079)	0,28*** (0,015)	0,21*** (0,010)	0,22*** (0,0093)	0,26*** (0,018)	0,21*** (0,011)
Sans spécialité	0,043*** (0,0090)	0,021* (0,012)	0,068*** (0,014)	0,041*** (0,0096)	0,018 (0,013)	0,064*** (0,015)
> Bac + 2 (père)	- 0,020 (0,018)	- 0,027 (0,031)	- 0,012 (0,024)	- 0,015 (0,019)	- 0,016 (0,027)	- 0,013 (0,025)
Bac + 2 (père)	0,0072 (0,022)	- 0,014 (0,025)	0,029 (0,028)	0,022 (0,022)	0,0057 (0,033)	0,036 (0,029)
CAP/BEP (père)	- 0,021 (0,014)	- 0,035* (0,020)	- 0,0044 (0,019)	- 0,014 (0,015)	- 0,025 (0,021)	- 0,0060 (0,020)

PROBABILITÉ D'ÊTRE EN CONTACT AVEC LE PUBLIC (SUITE)

BEPC (père)	- 0,033* (0,019)	- 0,041 (0,028)	- 0,024 (0,026)	- 0,024 (0,020)	- 0,020 (0,029)	- 0,030 (0,027)
Sans diplôme (père)	- 0,049*** (0,013)	- 0,062*** (0,019)	- 0,035* (0,018)	- 0,036*** (0,014)	- 0,040** (0,020)	- 0,031* (0,018)
> Bac + 2 (mère)	- 0,012 (0,022)	0,0018 (0,032)	- 0,012 (0,031)	- 0,014 (0,024)	- 0,010 (0,034)	- 0,0039 (0,032)
Bac + 2 (mère)	0,013 (0,019)	0,030 (0,028)	0,0033 (0,026)	0,020 (0,020)	0,031 (0,029)	0,013 (0,026)
CAP/BEP (mère)	0,035** (0,015)	0,032 (0,022)	0,042** (0,020)	0,037** (0,016)	0,025 (0,023)	0,051** (0,021)
BEPC (mère)	- 0,00016 (0,017)	- 0,0091 (0,024)	0,017 (0,023)	0,0065 (0,018)	- 0,010 (0,026)	0,029 (0,023)
Sans diplôme (mère)	0,0034 (0,014)	0,0074 (0,019)	0,0065 (0,019)	0,012 (0,015)	0,0094 (0,021)	0,021 (0,020)
N	31 620	16 019	15 601	28 632	14 119	14 513
Pseudo R ²	0,053	0,035	0,056	0,056	0,033	0,056

Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10, 5 et 1 %, respectivement. Être une femme augmente la probabilité d'être en contact avec le public de 7,10 points de pourcentage.

Champ : actifs occupés qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

SPÉCIALITÉS PAR GROUPE GÉOGRAPHIQUE

A. Répartition de l'échantillon en fonction des groupes d'origine géographique – Spécialités

	Français	Africains	Européens	Reste du Monde
BEPC				
- Spécialité gestion/vente	43,4	43,2	39,8	32,0
- Spécialité sciences	1,1	0	3,7	2,5
- Spécialité industrie	37,3	38,8	46,1	40,8
- Spécialité sciences humaines/sociales	2,4	8,1	1,0	2,7
- Spécialité services à la personne	14,4	8,0	9,4	22,0
BEP/CAP				
- Spécialité gestion/vente	28,7	32,7	31,2	29,9
- Spécialité sciences	0	0	0,2	0
- Spécialité industrie	58,8	57,4	57,3	56,2
- Spécialité sciences humaines/sociales	0,2	0,4	0,8	0,2
- Spécialité services à la personne	12,1	9,5	10,0	13,7
Bac				
- Spécialité gestion/vente	36,3	39,6	37,4	34,1
- Spécialité sciences	4,7	7,5	4,4	6,7
- Spécialité industrie	26,9	16,2	26,3	23,8
- Spécialité sciences humaines/sociales	17,5	29,5	21,6	19,5
- Spécialité services à la personne	13,9	9,3	11,4	15,9

Lecture : parmi les immigrants africains qui ont un BEPC, 43,2 % ont choisi une spécialité en gestion/vente.

Champ : individus ayant entre 18 et 65 ans qui répondent à la question : "Êtes-vous en contact direct avec le public ?" et qui n'ont pas de diplôme universitaire. Pondération : variable 'poids' pour les proportions. Chaque colonne regroupe les individus qui ne sont pas nés en France métropolitaine et ceux qui sont nés en France métropolitaine.

Source : FQP (2003), Insee.

SPÉCIALITÉS PAR GROUPE GÉOGRAPHIQUE

B - Spécialités considérées dans chaque groupe

	Spécialités de formation
- Gestion/Vente	<p>Domaines technico-professionnels des services Echanges et gestion Transport, manutention, magasinage Commerce, vente Finances, banque, assurances Comptabilité, gestion Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi Communication et information Journalisme et communication Techniques de l'imprimerie et de l'édition Techniques de l'image et du son, métiers connexes du spectacle Secrétariat, bureautique Documentation, bibliothèques, administrations des données Informatique et traitement de l'information</p>
- Sciences	<p>Mathématiques et sciences Physique-chimie Chimie-biologie, biochimie Sciences naturelles (biologie-géologie) Mathématiques Physique Chimie Sciences de la terre Sciences de la vie</p>
- Industrie	<p>Technologies industrielles fondamentales Technologies de commandes des transformations Agriculture, pêche, forêt et espaces verts Productions végétales et cultures spécialisées Productions animales Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche Aménagement paysager Transformations Agro-alimentaire, alimentation, cuisine Transformations chimiques et apparentés Métallurgie Matériaux de construction, verre, céramique Plasturgie, matériaux composites Papier, carton Energie, génie climatique Génie civil, construction, bois Mines et carrières, génie civil, topographie Bâtiment : construction et couverture Bâtiment : finitions Travail du bois et de l'ameublement Matériaux souples Textile Habillement (y compris mode, couture) Cuirs et peaux Mécanique, électricité, électronique Mécanique générale et de précision, usinage Moteurs et mécanique automobile Mécanique aéronautique et spatiale Structures métalliques Électricité, électronique</p>

SPÉCIALITÉS PAR GROUPE GÉOGRAPHIQUE

B - Spécialités considérées dans chaque groupe

	Spécialités de formation
- Sciences humaines/sociales	Sciences humaines et droit Géographie Économie Démographie et anthropologie Psychologie Linguistique Histoire Philosophie, éthique et théologie Droit, sciences politiques Lettres et arts Français, littérature et civilisation française Arts plastiques Musique, arts du spectacle Autres disciplines artistiques Langues et civilisations anciennes Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales
- Services à la personne	Services aux personnes Santé Travail social Enseignement, formation Accueil, hôtellerie, tourisme Animation culturelle, sportive et de loisirs Coiffure et esthétique Services à la collectivité Aménagement du territoire, développement, urbanisme Protection et développement du patrimoine Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance Application des droits et statuts des personnes Spécialités militaires Domaines des capacités individuelles Pratiques sportives Développement des capacités mentales Développement des capacités comportementales et relationnelles Développement des capacités individuelles d'organisation Développement des capacités d'orientation et d'insertion Jeux et activités spécifiques de loisirs Économie et activités domestiques Développement personnel

**PROBABILITÉ D'ÊTRE EN CONTACT AVEC LE PUBLIC – RESTRICTION SUR LA NATIONALITÉ
(SALARIÉS HORS IMMIGRÉS AYANT ACQUIS LA NATIONALITÉ FRANÇAISE)**

	Ensemble	Hommes	Femmes
<i>Français nés de parents français de métropole</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Français originaires de l'outre-mer	0,041 (0,026)	0,068* (0,038)	0,014 (0,034)
Immigrés européens	- 0,0087 (0,020)	- 0,014 (0,029)	- 0,0023 (0,026)
Actifs nés en France et d'origine européenne	0,013 (0,013)	0,020 (0,019)	0,001 (0,018)
Immigrés africains	- 0,15*** (0,021)	- 0,16*** (0,027)	- 0,13*** (0,033)
Actifs nés en France et d'origine africaine	0,011 (0,025)	- 0,047 (0,038)	0,052 (0,031)
Immigrés du reste du monde	- 0,089*** (0,026)	- 0,10*** (0,036)	- 0,072** (0,036)
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	- 0,029** (0,015)	- 0,010 (0,022)	- 0,042** (0,019)
N	27 705	13 628	13 982
Pseudo R ²	0,057	0,035	0,056

*Lecture : ce tableau présente les effets marginaux d'un modèle Probit. Les symboles *, ** et *** représentent les seuils de significativité statistique de 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Par rapport au fait d'être Français dont les deux parents sont originaires de métropole, être immigré africain de première génération réduit la probabilité d'être en contact avec le public de 15 points de pourcentage. Variables de contrôle : âge, âge au carré, diplômes, statut matrimonial, présence d'enfants, diplômes des parents et spécialités de formation (ainsi qu'une indicatrice indiquant le fait d'être une femme pour la colonne 'Ensemble') et des effets fixes par département. Les calculs sont faits sans utiliser de pondération.*

Champ : salariés qui répondent à la question : "Êtes-vous en contact direct avec le public ?". Sont exclus les immigrés ayant acquis la nationalité française.

Source : FQP (2003), Insee.

PROPORTIONS ET EFFECTIFS DES GROUPES ETHNIQUES PAR CSP

A. Proportion des groupes ethniques par CSP à 1 chiffre (Indépendants)

	Effectif	CSP1	CSP2	CSP3	CSP4	CSP5
Français nés de parents français de métropole	2 216	31,6	46,7	12,2	8,1	1,5
Français originaires de l'outre-mer	12	24,9	44,3	20,8	9,9	-
Immigrés européens	85	7,7	64,2	14,2	12,5	1,4
Actifs nés en France et d'origine européenne	126	8,7	73,5	7,9	7,9	2,0
Immigrés africains	64	1,5	79,1	17,8	-	1,7
Actifs nés en France et d'origine africaine	22	-	71,4	24,7	3,9	-
Immigrés du reste du monde	69	1,0	69,6	20,5	6,2	2,6
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	87	17,9	61,5	9,4	9,2	2,01

Lecture : il y a 64 immigrés africains de première génération qui sont des travailleurs indépendants.

Champ : immigrés et descendants d'immigrés indépendants qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».
Pondération : variable 'poids'. La CSP 1 correspond aux agriculteurs La CSP 2 correspond aux artisans, commerçants et chefs d'entreprise La CSP 3 correspond aux professions libérales La CSP 4 correspond aux professions intermédiaires. La CSP 5 correspond aux professions de surveillance et de services aux particuliers.

Source : FQP (2003), Insee.

B. Effectifs des groupes ethniques par groupes d'occupations (employés)

	520-524	525	526	530-534	540-545	550-556	560-562	563
Français nés de parents français de métropole	1 003	928	530	457	1 783	1 093	425	992
Français originaires de l'outre-mer	37	21	19	19	32	11	8	16
Immigrés européens	11	41	15	6	58	37	22	117
Actifs nés en France et d'origine européenne	61	71	25	18	132	83	37	81
Immigrés africains	20	43	27	29	35	38	37	97
Actifs nés en France et d'origine africaine	11	20	16	9	34	33	9	21
Immigrés du reste du monde	11	17	8	8	34	25	21	27
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	36	60	26	28	92	68	34	86

Lecture : il y a 20 immigrés africains de première génération dans le groupe d'occupations 520-524. Pour les significations des codes, voir le tableau 8 du texte.

Champ : employés qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.

C. Effectifs des groupes ethniques par groupes d'occupations (ouvriers)

	620-628	630-635	640-644	670-676	684	690-692
Français nés de parents français de métropole	1 383	841	567	1 085	273	244
Français originaires de l'outre-mer	16	18	16	13	7	0
Immigrés européens	77	94	31	68	38	14
Actifs nés en France et d'origine européenne	101	69	50	63	15	12
Immigrés africains	65	63	38	79	57	31
Actifs nés en France et d'origine africaine	28	12	19	34	11	1
Immigrés du reste du monde	42	24	10	49	16	8
Actifs nés en France de parents originaires du reste du monde	87	60	37	117	37	17

Lecture : il y a 65 immigrés africains de première génération dans le groupe d'occupations 620-628. Pour les significations des codes, voir le tableau 9 du texte.

Champ : ouvriers qui répondent à la question : « Êtes-vous en contact direct avec le public ? ».

Source : FQP (2003), Insee.