

## Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés

Béatrice Boutchenik, Jérôme Lê\*

Quel que soit le moment de leur carrière, les descendants d'immigrés maghrébins sont moins souvent en emploi que les personnes sans ascendance migratoire. Les différences de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence expliquent moins de la moitié des écarts de taux d'emploi observés entre les deux groupes. Chez les hommes, l'écart d'emploi provient surtout d'une plus grande difficulté à accéder à l'emploi lorsqu'ils sont actifs. Chez les femmes, il résulte en grande partie d'une inactivité plus forte. Cette différence de comportement des femmes est particulièrement marquée dix à moins de vingt ans après la fin des études, notamment en présence d'enfants.

Une fois en emploi, les difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins apparaissent plus limitées, notamment en termes de « qualité » des emplois. Toutefois, ils semblent confrontés à un « plafond de verre » qui rend plus difficile leur accès aux plus hauts salaires, au-delà de 3 000 euros nets mensuels à temps complet. À caractéristiques égales, leurs chances d'accéder à ces niveaux de salaire par rapport aux personnes sans ascendance migratoire sont inférieures de 15 % environ parmi les femmes et 25 % parmi les hommes. Chez les hommes, ce moindre accès aux rémunérations les plus élevées est plus marqué pour les salariés les plus anciens sur le marché du travail. Pour les niveaux de salaire inférieurs, les différences de caractéristiques expliquent la quasi-totalité des écarts de salaire observés entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire.

Environ 11 % de la population française de métropole est descendante d'immigrés, c'est-à-dire née en France et dont au moins un parent est immigré. Les descendants d'immigrés ne rencontrent *a priori* pas les mêmes obstacles sur le marché du travail que les immigrés, liés par exemple à la maîtrise de la langue, à la reconnaissance de leur diplôme ou aux démarches administratives pour les étrangers. Pourtant, ils rencontrent des difficultés voisines de celles de leurs parents en termes d'accès à un emploi, ou pour en obtenir un qui soit stable ou en adéquation avec leur qualification, et davantage que les personnes sans ascendance migratoire (c'est-à-dire ni immigrées, ni descendantes d'immigrés). Les descendants d'immigrés originaires du Maghreb font partie de ceux pour qui ces difficultés sont les plus importantes<sup>1</sup> [Beauchemin *et al.*, 2016].

\* Béatrice Boutchenik et Jérôme Lê, Insee.

Avec la participation de Nagui Bechichi, Antoine Isnardy, Erwan Robin et Satya Vengathesa Sarma, étudiants à l'Ensaé.

1. Ces difficultés sont également partagées par les descendants d'immigrés originaires d'Afrique subsaharienne ou de Turquie. Ces groupes, issus de vagues migratoires plus récentes, sont de taille trop restreinte pour être étudiés ici. Les descendants d'immigrés maghrébins représentent 33 % des descendants d'immigrés âgés de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études (contre 7 % pour les originaires d'Afrique subsaharienne et 3 % pour ceux de Turquie).

La littérature existante montre qu'à caractéristiques égales, ces derniers ont significativement moins de chances d'être recontactés à la suite de l'envoi d'un CV [Foroni *et al.*, 2016] et s'insèrent plus difficilement dans l'emploi, en particulier en début de vie active [Cusset *et al.*, 2015]. Toutefois, cet effet serait plus limité une fois en emploi, notamment lorsqu'on considère les écarts de salaires [Aeberhardt *et al.*, 2011].

## Les descendants d'immigrés maghrébins sont plus jeunes et moins diplômés

Comparer la situation professionnelle des descendants d'immigrés maghrébins et des personnes sans ascendance migratoire nécessite de prendre en compte les différences de caractéristiques entre les deux groupes. En moyenne sur 2013-2016 d'après l'enquête Emploi (*encadré 1*), parmi les personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leur formation initiale, les descendants d'immigrés maghrébins sont tout d'abord plus jeunes : 31 % ont terminé leurs études depuis moins de dix ans, contre 21 % parmi les personnes sans ascendance migratoire ; 13 % les ont terminées depuis trente ans ou plus, contre 31 % pour les personnes sans ascendance migratoire (*figure 1*). Ils sont également moins diplômés : quelle que soit l'ancienneté de sortie de formation initiale, la part de diplômés du supérieur parmi les descendants maghrébins est inférieure de plus de 10 points par rapport à celle des personnes sans ascendance migratoire, et la part des non-diplômés est supérieure de plus de 10 points<sup>2</sup>.

Outre le diplôme ou l'ancienneté sur le marché du travail, d'autres caractéristiques sont susceptibles d'expliquer les différences de situation professionnelle entre les deux groupes (situation du conjoint, nombre d'enfants, lieu de résidence, etc.). Pour neutraliser ces effets de

### Encadré 1

#### Sources, champ et définitions

Les données utilisées sont celles de l'enquête Emploi en continu (EEC), seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les personnes âgées de 15 ans ou plus résidant en ménage (hors collectivités). L'interrogation se déroule sur six trimestres consécutifs. Le champ de l'étude est celui des personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études initiales vivant en France métropolitaine (ménages ordinaires). Pour assurer des effectifs suffisants, l'étude repose sur les données cumulées des enquêtes Emploi de 2013 à 2016. On dispose ainsi de près de 700 000 observations trimestrielles pour les personnes sans ascendance migratoire et 25 000 pour les descendants d'immigrés maghrébins. Toutefois, les salaires ne sont recueillis qu'aux premiers et derniers trimestres d'interrogation : le nombre d'observations de salaires à temps complet est donc de 135 000 pour les personnes sans ascendance migratoire et de 4 000 pour les descendants d'immigrés.

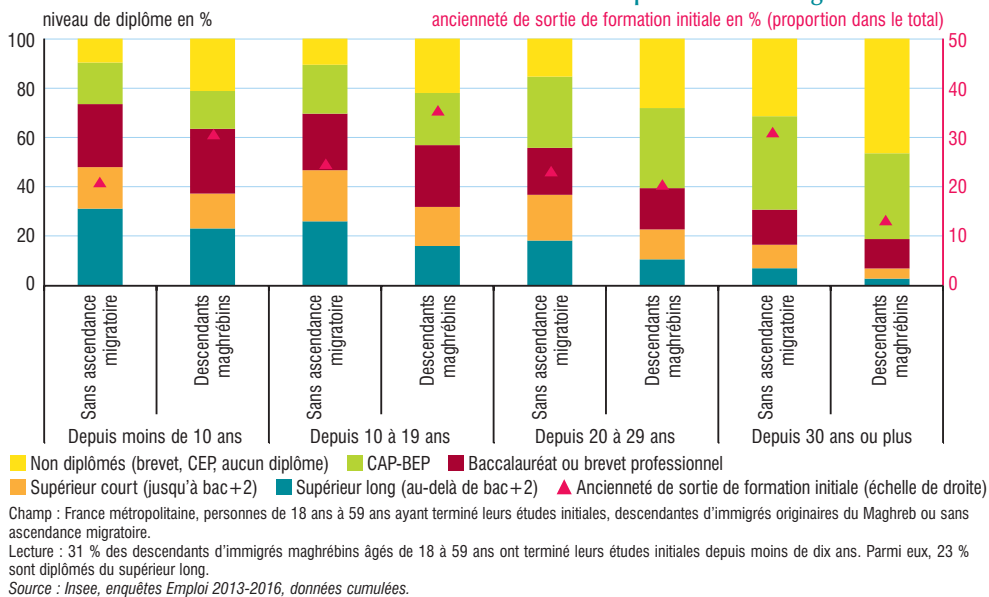
L'origine géographique des descendants d'immigrés originaires du Maghreb est déterminée par celle du parent immigré s'il n'y en a qu'un. Si les deux parents sont immigrés, par convention l'origine du père est choisie. Deux tiers des descendants maghrébins ont leurs deux parents immigrés et dans 90 % des cas les deux parents sont originaires du Maghreb.

L'ancienneté de sortie de formation initiale (ou expérience potentielle sur le marché du travail) correspond au nombre d'années depuis la date déclarée de fin des études initiales. Elle comprend donc les périodes d'inactivité (par exemple, personnes qui ne cherchent pas d'emploi, qui élèvent leurs enfants ou qui s'occupent d'un proche dépendant).

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

2. L'augmentation progressive du niveau de diplôme des sortants du système scolaire jusqu'à la fin des années 1990 n'a pas contribué à réduire (ni à accroître) ces écarts puisqu'ils sont relativement stables selon l'ancienneté de sortie.

## 1. Ancienneté de sortie de formation initiale et niveau de diplôme selon l'origine



structure, une décomposition de type Oaxaca-Blinder est mise en œuvre sur les écarts de taux d'emploi, d'activité et de chômage (*encadré 2*). On isole tout d'abord dans l'écart observé une partie « expliquée », attribuable aux différences de caractéristiques observables (en termes de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence). On calcule pour cela un taux d'emploi dit « contrefactuel » correspondant à celui qu'auraient les personnes sans ascendance migratoire si elles avaient les mêmes caractéristiques que les descendants maghrébins. La partie résiduelle, dite « inexpliquée », traduit des différences de valorisation de ces caractéristiques observables, par exemple le fait qu'un même diplôme peut ne pas avoir le même effet entre les deux groupes. Cette différence de valorisation peut être liée à l'appartenance à un groupe, mais également au fait que certaines variables pertinentes pour l'analyse ne sont pas observées (par exemple, les spécialités de formation, si celles-ci sont différentes entre les deux groupes, les différences de réseaux, etc.).

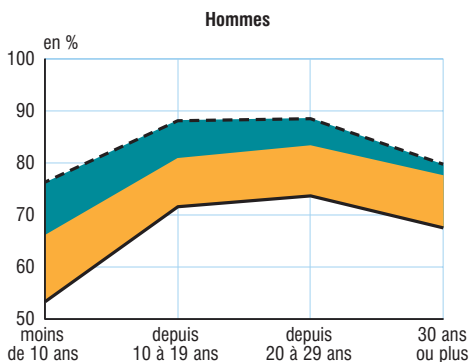
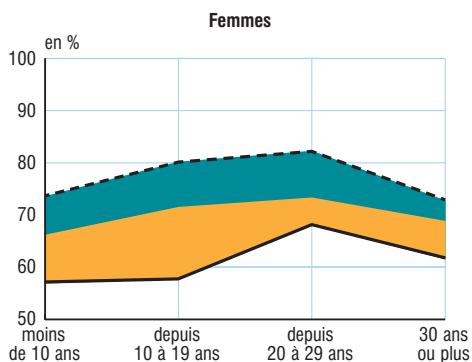
## Un accès à l'emploi marqué par un risque de chômage plus élevé pour les hommes descendants d'immigrés maghrébins

Les hommes descendants d'immigrés maghrébins ont, dès leur entrée sur le marché du travail, des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes sans ascendance migratoire. L'écart entre les deux groupes est de 23 points durant les dix années qui suivent la fin des études, de 16 points les dix années suivantes et se réduit à 12 points au-delà de trente ans d'ancienneté (*figure 2*). Les différences de diplôme, d'ancienneté, de situation familiale et de lieu de résidence entre les hommes des deux groupes expliquent moins de la moitié de ces écarts. De plus, cette part expliquée tend à diminuer avec l'ancienneté sur le marché du travail : 44 % avant dix ans (10 points d'écart sur 23 points), 16 % au-delà de trente ans (2 points sur 12 points).

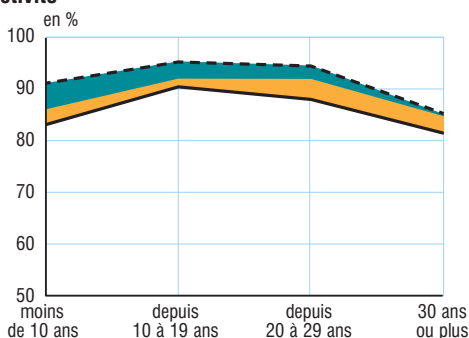
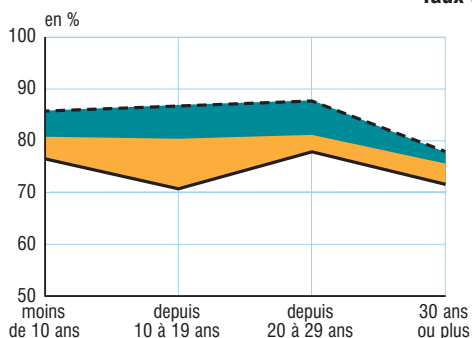
Ces écarts sur les taux d'emploi ne relèvent que partiellement du degré de participation au marché du travail : les hommes descendants d'immigrés maghrébins ont des taux d'activité assez proches de ceux des hommes sans ascendance migratoire, et ce quelle que soit la période de la

## 2. Taux d'emploi, d'activité et de chômage, par sexe, ancienneté de sortie de formation initiale et origine

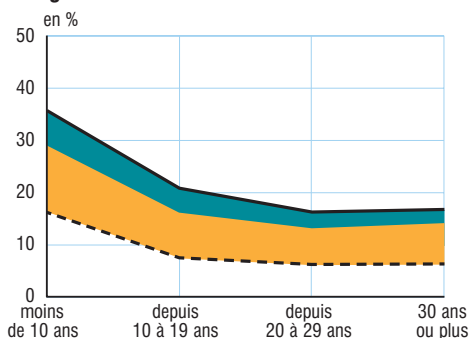
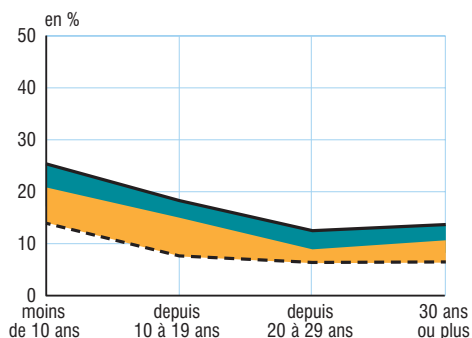
### Taux d'emploi



### Taux d'activité



### Taux de chômage



■ Part expliquée de l'écart    ■ Part inexpliquée de l'écart  
- - - Sans ascendance migratoire    — Descendants d'immigrés maghrébins

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : en moyenne sur les dix années qui suivent la fin des études, 76 % des hommes sans ascendance migratoire sont en emploi contre 53 % des hommes descendants d'immigrés maghrébins. S'ils avaient les mêmes caractéristiques observables (*encadré 2*) que les descendants d'immigrés maghrébins, leur taux d'emploi serait de 66 % (estimation contrefactuelle). Autrement dit, l'écart de taux d'emploi observé (76 - 53 = 23 points) s'explique pour 10 points (76 - 66) par des différences de composition entre les deux groupes. L'écart résiduel de 13 points n'est pas expliqué.

Note : décomposition de Fairlie (*encadré 2*) – les estimations sont faites par classe d'ancienneté de sortie de formation initiale et par sexe. Les variables explicatives suivantes ont été utilisées : niveau de diplôme en 16 positions, nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage (4 positions), statut professionnel du conjoint s'il y en a un (4 positions), indicatrice de résidence en ZUS, indicatrice de résidence en Île-de-France, indicatrices d'année, ancienneté de sortie détaillée et son carré. Les résultats présentés sont tous significatifs au seuil de 1 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

### La décomposition des écarts d'emploi et de chômage

L'analyse des écarts d'emploi, d'activité, de chômage (*figure 2*) et de « qualité » de l'emploi (*figure 3*) s'appuie sur la méthodologie de Oaxaca et Blinder adaptée au cas de variables binaires par Fairlie [1999]. Le but est de comparer la situation de deux populations, ici les descendants d'immigrés originaires du Maghreb et les personnes sans ascendance migratoire, chacune ayant des caractéristiques différentes (niveau de diplôme, expérience, situation familiale, etc.). La méthode se fonde sur le calcul d'une situation « contrefactuelle », c'est-à-dire par exemple le taux d'emploi qu'auraient les personnes sans ascendance migratoire si leurs caractéristiques étaient les mêmes que celles des descendants d'origine maghrébine.

Plus précisément, si  $Y$  représente une variable binaire égale à 1 lorsqu'un individu est en emploi et à 0 sinon,  $\Phi$  la fonction de répartition de la loi normale et  $X$  les caractéristiques observables des individus, l'écart de taux d'emploi entre les descendants d'immigrés originaires du Maghreb (Desc) et les personnes sans ascendance migratoire (Sam) peut s'écrire :

$$\bar{Y}^{Desc} - \bar{Y}^{Sam} = \left[ \sum_{i \in Desc} \frac{\Phi(X_i^{Desc} \hat{\beta}^{Sam})}{N^{Desc}} - \sum_{i \in Sam} \frac{\Phi(X_i^{Sam} \hat{\beta}^{Sam})}{N^{Sam}} \right] + \left[ \sum_{i \in Desc} \frac{\Phi(X_i^{Desc} \hat{\beta}^{Desc})}{N^{Desc}} - \sum_{i \in Desc} \frac{\Phi(X_i^{Desc} \hat{\beta}^{Sam})}{N^{Desc}} \right]$$

Le premier terme correspond à la partie « expliquée » : il mesure la différence d'accès à l'emploi expliquée par les différences de caractéristiques observables entre les deux populations. Il serait nul si les deux populations avaient les mêmes caractéristiques observables moyennes.

Le second terme est la partie « inexpliquée » : il mesure l'effet lié aux différences d'impact des caractéristiques entre les deux populations. Il serait nul si les deux populations avaient la même valorisation de leurs caractéristiques.

carrière (environ – 5 points). De plus, cet écart de participation s'explique en grande partie par les différences de caractéristiques observables, en particulier avant vingt ans d'ancienneté (deux tiers). Les écarts de taux d'emploi masculins proviennent donc principalement des difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins à trouver un emploi lorsqu'ils sont actifs, à caractéristiques similaires. L'écart des taux de chômage masculins entre les hommes descendants d'immigrés maghrébins et ceux sans origine migratoire est ainsi de 20 points moins de dix ans après la fin des études ; il se réduit progressivement à 11 points au-delà de trente ans d'ancienneté sur le marché du travail. Les différences de structure ne permettent d'expliquer qu'un tiers de l'écart observé avant dix ans de carrière (7 points sur 20 points) et moins d'un quart au-delà de trente ans (2 points sur 11 points).

### Les descendantes d'immigrés ont des comportements d'activité différents en présence d'enfants

À la différence des hommes, les descendantes de parents maghrébins sont bien plus souvent inactives que les femmes sans ascendance migratoire. Les différences sont les plus marquées entre dix et moins de vingt ans après la fin des études. En effet, le taux d'activité des descendantes d'immigrés maghrébins n'est plus que de 71 % sur cette période, contre 77 % avant dix ans d'ancienneté, alors qu'il est plutôt stable, autour de 86 % et 87 %, pour les femmes sans ascendance migratoire. Ces écarts traduisent des différences de comportements d'offre de travail, en particulier en présence d'enfants. En effet, la majorité des femmes ayant terminé leurs études

depuis dix à moins de vingt ans vivent dans un ménage avec au moins un enfant mineur (79 % des femmes sans ascendance migratoire et 73 % des descendantes d'origine maghrébine<sup>3</sup>). Or, l'écart de taux d'activité associé à la présence d'enfants est de 7 points parmi les femmes sans ascendance migratoire, contre 24 points parmi les descendantes d'immigrés maghrébins. Au total, seuls 7 points sur 16 de l'écart d'activité des femmes avec une ancienneté sur le marché du travail de dix à moins de vingt ans sont attribuables à des différences de caractéristiques observables. Pour les femmes sorties depuis plus de vingt ans du système éducatif, les écarts de taux d'activité se réduisent, de 10 points entre vingt et moins de trente ans, de 6 points à partir de trente ans.

Les descendantes d'immigrés maghrébins connaissent également des difficultés pour accéder à l'emploi lorsqu'elles sont actives, mais elles sont de moindre ampleur que pour les hommes. Les écarts de taux de chômage avec les femmes sans ascendance migratoire sont d'environ 10 points pour celles ayant terminé leurs études il y a moins de vingt ans et de 7 points environ au-delà. Par rapport aux hommes, ces écarts s'expliquent davantage (pour moitié environ) par des effets de structure en termes de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence.

Au total, l'écart de taux d'emploi entre descendantes d'immigrés maghrébins et femmes sans ascendance migratoire est plus faible pour celles qui ont terminé leurs études depuis dix ans ou moins (16 points). Il progresse à 22 points entre dix et moins de vingt ans d'ancienneté, avant de décroître ensuite à 11 points à partir de trente ans d'ancienneté.

## Des difficultés susceptibles de s'accumuler au fil de la carrière

Pour les hommes comme pour les femmes, les écarts de taux d'emploi, d'activité et de chômage entre les descendants d'immigrés maghrébins et les personnes sans ascendance migratoire s'expliquent plus difficilement par les caractéristiques individuelles au-delà de vingt à trente ans d'ancienneté. À ce moment de la carrière, interviennent aussi les difficultés accumulées au cours du parcours professionnel, comme le fait d'avoir connu des périodes sans emploi plus longues ou plus fréquentes. Ainsi, le taux de chômage de longue durée (de plus d'un an) des descendants maghrébins est plus élevé : 10 % en moyenne avant dix ans de vie active, contre 4 % pour les personnes sans ascendance migratoire, et 7 % contre 3 % au-delà de dix ans. De même, la plus grande difficulté à trouver un emploi peut conduire les descendants d'immigrés à basculer plus fréquemment dans l'inactivité et notamment dans le « halo » autour du chômage (personnes souhaitant travailler mais ne cherchant pas d'emploi ou non disponibles) : la part de descendants maghrébins faisant partie de ce « halo » autour du chômage est près de deux fois plus importante que parmi les personnes sans ascendance migratoire.

## Des écarts de moindre ampleur sur les types d'emplois occupés

Les difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins pour trouver un emploi s'observent, mais dans une moindre mesure, sur la « qualité » des emplois auxquels ils accèdent [Brinbaum et Issehnane, 2015]. Les descendants maghrébins occupent ainsi plus fréquemment des emplois à durée limitée (*figure 3*) : + 7 points parmi les femmes, + 8 points parmi les hommes. Les écarts avec les personnes sans ascendance migratoire varient peu avec l'ancienneté sur le marché du travail ou le sexe. Lorsqu'on tient compte des mêmes caractéristiques observables que précédemment, près de la moitié de l'écart observé est attribuable à des différences de composition (4 points sur 7 chez les femmes, 3 points sur 8 chez les hommes).

3. Le fait que les femmes sans ascendance migratoire soient plus souvent mères dans cette période que les descendantes d'origine maghrébine peut s'expliquer par un effet âge, plus élevé en moyenne pour les premières, plus diplômées. En revanche, les descendantes d'origine maghrébine ont un nombre moyen d'enfants plus élevé entre dix et moins de vingt ans après la fin de leurs études.

### 3. Caractéristiques des emplois occupés, par sexe, ancienneté de sortie de formation initiale et origine

Ancienneté de sortie des études	Origine	en %					
		Emploi à durée limitée		À temps partiel et souhaiterait travailler plus		Souhaite changer d'emploi	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 10 ans	Sans ascendance migratoire	27	24	12	5	14	12
	Descendants maghrébins	29	30	13	10	16	17
Depuis 10 à 19 ans	Sans ascendance migratoire	9	8	8	2	10	9
	Descendants maghrébins	15	15	10	4	10	10
Depuis 20 à 29 ans	Sans ascendance migratoire	7	5	8	2	8	7
	Descendants maghrébins	13	11	13	4	10	10
30 ans ou plus	Sans ascendance migratoire	6	4	9	2	6	5
	Descendants maghrébins	11	7	12	3	8	5
<b>Ensemble</b>	<b>Sans ascendance migratoire</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
	<b>Descendants maghrébins</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
	<b>Écart observé</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	<b>dont partie expliquée par les différences de caractéristiques observables</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : parmi les femmes sorties de formation initiale il y a moins de dix ans et qui sont en emploi, 27 % occupent un emploi à durée limitée parmi celles qui n'ont pas d'ascendance migratoire, contre 29 % parmi les descendantes d'origine maghrébines. Toutes anciennetés confondues, ces chiffres sont respectivement de 11 % et 18 %, soit un écart de 7 points, dont 4 points sont attribuables à des différences de diplôme, de situation familiale, d'ancienneté de sortie de formation initiale et de lieu de résidence.

Note : les emplois à durée limitée comprennent les contrats à durée déterminée, les missions d'intérim et l'apprentissage.

La partie expliquée est issue de la décomposition de Fairlie (encadré 2) par sexe, mais sans distinction d'ancienneté. Les variables explicatives suivantes ont été utilisées : niveau de diplôme en 16 positions, nombre d'enfants de moins de 18 ans dans le ménage (4 positions), statut professionnel du conjoint s'il y en a un (4 positions), indicatrice de résidence en ZUS, indicatrice de résidence en Ile-de-France, indicatrices d'année, ancienneté de sortie détaillée et son carré.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

Cependant, au regard des indicateurs d'insatisfaction par rapport à l'emploi occupé, comme le fait de travailler à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage ou de déclarer souhaiter changer d'emploi, la part de descendants concernés est relativement proche de celle des personnes sans ascendance migratoire : + 3 points chez les hommes comme chez les femmes, dont la majorité est expliquée par l'effet de composition.

### Des écarts de salaires en défaveur des descendants d'immigrés maghrébins

Pour compléter l'analyse, on s'attache à comparer les rémunérations perçues par les personnes en emploi. L'étude se focalise sur les comparaisons de salaires pour les seuls salariés à temps complet. Ainsi, le salaire mensuel net moyen des hommes à temps complet descendants d'immigrés maghrébins est de 13 % inférieur à celui des hommes sans ascendance migratoire. Chez les femmes, l'écart de salaire est de 8 % en défaveur des descendantes d'immigrés. En outre, pour les hommes, les écarts de salaire sont plus élevés pour les plus anciens sur le marché du travail : l'écart de salaire est de 3 % en faveur des descendants d'immigrés pour les salariés dont l'ancienneté sur le marché du travail est inférieure à dix ans, mais de 20 % en leur défaveur pour ceux ayant une ancienneté de plus de trente ans. Ces écarts sont moins nets pour les femmes (respectivement de 2 % et 8 % en défaveur des descendantes d'immigrés maghrébins). L'écart de salaire des descendants maghrébins est également plus prononcé parmi les personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit 11 % de moins parmi les hommes et 10 % parmi les femmes, que parmi les non-diplômés (7 % et 2 % de moins respectivement).

Tout comme pour les écarts de taux de chômage ou de taux d'activité, les écarts salariaux sont en partie le résultat des différences de caractéristiques entre les différents groupes de femmes ou d'hommes, avec ou sans ascendance migratoire. Pour pouvoir comparer les niveaux de rémunérations, on applique pour chaque sous-groupe (autre que celui des hommes sans

ascendance migratoire) une distribution dite « contrefactuelle », correspondant à la distribution des salaires que l'on observerait pour les individus de ce sous-groupe, s'ils avaient le même profil que les hommes sans ascendance migratoire (encadré 3). On s'affranchit ainsi des différences de structure pour les caractéristiques observables ayant une influence sur le salaire, c'est-à-dire

Encadré 3

### La décomposition des écarts de salaire

Dans le cas des salaires, on souhaite étudier les écarts en différents points de la distribution salariale, et non les simples écarts de salaire moyen entre les deux groupes. Pour cela, il faut estimer intégralement la distribution (contrefactuelle) des salaires que l'on observerait pour les personnes sans ascendance migratoire si leurs caractéristiques observables étaient les mêmes que celles des descendants d'immigrés. La méthode retenue ici consiste à attribuer à chacune des personnes sans ascendance migratoire un poids qui permet d'ajuster les caractéristiques observables de ce groupe sur celui des descendants d'immigrés [DiNardo *et al.*, 1996]. Par exemple, les descendants d'immigrés étant relativement moins expérimentés, les personnes sans ascendance migratoire les plus expérimentées se verront attribuer un faible poids<sup>1</sup>.

Le facteur de repondération  $\Psi$  fait intervenir la probabilité d'appartenir à un groupe plutôt qu'à un autre pour un ensemble de caractéristiques observables données. Cette probabilité conditionnelle d'appartenance peut être modélisée simplement par un modèle dichotomique :  $P(Desc = 1/X) = G(X\alpha)$ . On calcule alors pour chaque individu du groupe N le facteur de pondération de la façon suivante, en fonction de ses caractéristiques X :

$$\Psi(X) = \frac{P(Desc = 1/X)}{P(Desc = 0/X)} \times \frac{P(Desc = 0)}{P(Desc = 1)}$$

L'analyse des écarts entre distributions de salaires fait par ailleurs intervenir une approche en termes de probabilités d'accès. L'accroissement des écarts dans le haut de la distribution pourrait en effet être lié à un espacement entre salaires consécutifs qui est plus élevé dans le haut de la distribution, tandis que les salaires sont plus resserrés dans le bas de l'échelle salariale. On préfère alors recourir à la probabilité d'accès à un salaire de rang donné [Gobillon *et al.*, 2015]. Pour chaque rang  $u$  entre 0 et 100 dans l'échelle générale des salaires (descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire confondus), on évalue la probabilité d'accès des descendants d'immigrés à ce

rang comme  $\Phi_{Desc}(u) = \frac{f_{Desc}(u)}{F_{Desc}(u)}$  avec  $f_{Desc}$  fonction de densité et  $F_{Desc}$  fonction de répartition des « rangs » pour les descendants d'immigrés. On fait de même pour les personnes sans

ascendance migratoire. Le ratio des probabilités d'accès  $h(u) = \frac{\Phi_{Desc}(u)}{\Phi_{Sam}(u)}$  est inférieur à 1

lorsque l'accès des descendants d'immigrés à un salaire de rang donné devient relativement plus difficile que pour les personnes sans ascendance migratoire.

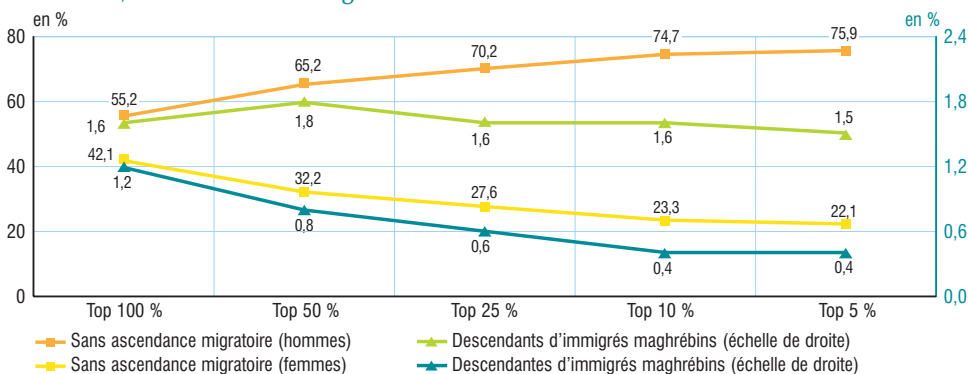
Afin de contrôler ici encore des différences de caractéristiques observables entre les deux groupes, on adapte la méthode de Gobillon *et al.* [2015].  $f_{Sam}$  et  $F_{Sam}$  sont estimées sur les individus sans ascendance migratoire au préalable repondérés afin d'ajuster leurs caractéristiques observables sur celles des descendants d'immigrés.

1. Pour les figures 5 et 6, on ajuste les caractéristiques des personnes sans ascendance migratoire sur celles des descendants d'immigrés maghrébins, afin de disposer d'un plus grand nombre de salaires observés. Pour la figure 4 toutefois, on retient une unique référence qui est ici le groupe des hommes sans ascendance migratoire, sur lesquels les caractéristiques des trois autres groupes sont ajustées.



l'ancienneté de sortie de formation initiale, le niveau de diplôme, ainsi que l'ancienneté dans l'entreprise et le lieu de résidence. On peut alors regarder comment évolue, à mesure que l'on se concentre plus précisément sur le haut de la distribution salariale des personnes à temps complet, la proportion de chacun des deux groupes selon l'origine, croisés avec le sexe (figure 4). Cette comparaison aux différents seuils de 50 %, 25 %, 10 % de salariés les mieux rémunérés permet de mesurer les inégalités d'accès en matière de salaires des différents groupes, à composition donnée : les hommes sans ascendance migratoire représentent ainsi 55 % de l'ensemble des salariés travaillant à temps complet, tandis que leur part passe à 75 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Les hommes descendants maghrébins sont relativement désavantagés dans leur accès aux hauts salaires : leur part reste globalement constante (entre 1,5 et 1,8 %), tandis que la proportion d'hommes sans ascendance migratoire progresse fortement à mesure qu'on s'approche des hautes rémunérations. Pour les femmes, les courbes sont décroissantes : la proportion de femmes diminue de moitié environ entre l'ensemble des temps complets et le groupe des 10 % de salariés les mieux rémunérés, cette diminution étant encore plus marquée pour les descendantes d'immigrés maghrébins. On est ainsi amené à examiner séparément l'accès des descendants d'immigrés aux hauts salaires, parmi les hommes d'une part et les femmes d'autre part.

#### 4. Évolution de la composition des salariés au fil de l'échelle des salaires et à caractéristiques données, selon le sexe et l'origine



Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : l'échelle de gauche correspond aux proportions de personnes sans ascendance migratoire (hommes et femmes), celle de droite aux descendants d'immigrés. Les femmes descendantes d'immigrés maghrébins représentent 1,2 % de l'ensemble des salariés à temps complet. Elles ne représentent que 0,4 % des 10 % de salariés aux salaires les plus élevés, une fois leurs caractéristiques observables rendues similaires à celles des hommes sans ascendance migratoire (méthode de repondération, voir encadré 3).

Note : les variables explicatives suivantes sont utilisées comme contrôle : le niveau de diplôme en 16 positions, l'ancienneté de sortie de formation initiale et son carré, l'indicatrice de résidence en zone urbaine sensible, l'indicatrice de résidence en Ile-de-France, l'ancienneté dans l'entreprise (4 positions).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

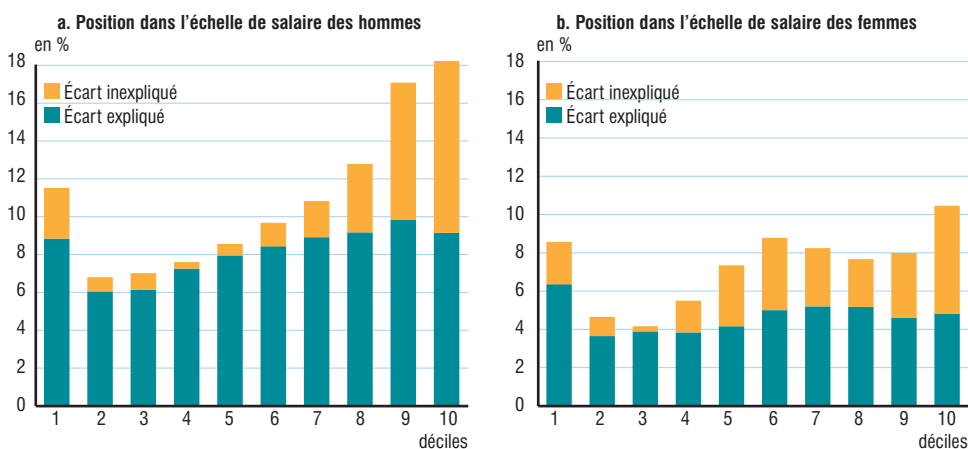
### Les hommes descendants d'immigrés maghrébins semblent se heurter à un « plafond de verre » au sommet de l'échelle salariale

Les écarts salariaux entre les hommes sans ascendance migratoire et les descendants d'immigrés maghrébins, au fil de la distribution des salaires, peuvent en partie résulter de différences de caractéristiques observables entre les deux groupes. Pour établir une distribution « contrefactuelle » des salaires, correspondant à celle qu'on observerait pour les personnes sans ascendance migratoire si elles avaient les mêmes caractéristiques que les descendants d'immigrés, on ajuste les caractéristiques observables des hommes sans ascendance migratoire sur celles des descendants d'immigrés.

Pour les hommes, jusqu'au milieu des distributions de salaire, les écarts mesurés entre les deux groupes apparaissent très majoritairement expliqués par des différences de caractéristiques observables (*figure 5a*). Par exemple, le salaire médian des salariés descendants d'immigrés maghrébins est inférieur au salaire médian des salariés sans ascendance migratoire, mais cela s'explique par des effets de composition : si les salariés descendants d'immigrés avaient les mêmes caractéristiques que leurs homologues sans ascendance migratoire, leur salaire médian serait identique.

En revanche, l'existence d'écarts salariaux inexpliqués au sommet de l'échelle salariale laisse penser qu'un phénomène de type « plafond de verre » pourrait exister pour les hommes descendants maghrébins. Ainsi, entre les 10 % d'individus les mieux rémunérés dans les deux groupes, un écart substantiel de 9 % subsisterait en défaveur des descendants d'immigrés, si les deux groupes possédaient les mêmes caractéristiques observables.

## 5. Écarts de salaire relatifs entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire, selon la position dans l'échelle salariale



Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.

Lecture : le salaire mensuel des 10 % des hommes descendants d'immigrés originaires du Maghreb les mieux rémunérés est inférieur de 18 % au salaire des 10 % des hommes sans ascendance migratoire les mieux rémunérés. 9 points sont expliqués par des différences de caractéristiques observables, tandis que 9 points restent inexpliqués.

Note : décomposition par pondération (*encadré 3*). Les estimations sont faites par sexe. Les variables explicatives suivantes ont été utilisées : niveau de diplôme en 16 positions, ancienneté de sortie de formation initiale et son carré, indicatrice de résidence en ZUS, indicatrice de résidence en Île-de-France, ancienneté dans l'entreprise (4 positions).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

## Une probabilité d'accès aux salaires supérieurs à 3 000 euros par mois plus faible pour les descendants d'immigrés

Pour mieux identifier à quel niveau de l'échelle salariale la part inexpliquée de l'écart salarial intervient, on peut raisonner en termes de probabilité d'accès à des salaires de rang donné (*encadré 3*). Pour cela, on considère l'ensemble des salaires des hommes, descendants d'immigrés maghrébins et sans ascendance migratoire confondus, ordonnés afin que chaque salaire corresponde à un rang compris entre 0 et 100. On évalue ensuite les probabilités d'accès à chaque rang, pour les descendants maghrébins d'une part et les autres d'autre part. Si un plafond de verre existe pour les descendants d'immigrés, la probabilité d'accès aux salaires de rangs élevés doit être plus faible pour ce groupe, après un contrôle préalable des différences de caractéristiques observables.

Le ratio des probabilités d'accès (*figure 6a*) correspond, pour chaque rang de salaire, à la probabilité d'accès à ce rang pour les hommes descendants d'immigrés rapportée à cette même probabilité pour les hommes sans ascendance migratoire. Ce ratio est proche de l'unité pour des salaires allant jusqu'au 75<sup>e</sup> rang environ, c'est-à-dire pour des salaires mensuels aux alentours de 2 500 euros nets mensuels. Ceci signifie qu'il n'y aurait pas de différences inexplicables entre les deux groupes pour des niveaux de rémunération intermédiaires ou plus faibles. Le ratio des probabilités d'accès diminue ensuite fortement et devient significativement inférieur à l'unité au sommet de l'échelle salariale : à partir du 90<sup>e</sup> rang, la probabilité d'accès des descendants d'immigrés maghrébins à un salaire de rang donné est inférieure de 25 % environ à celle des hommes sans ascendance migratoire (après contrôle des différences de caractéristiques observables). Les hommes descendants d'immigrés semblent donc bien confrontés à un « plafond de verre » rendant plus difficile l'accès aux rémunérations les plus élevées.

Ce phénomène peut résulter de pratiques discriminatoires de la part des employeurs, mais aussi de différences entre les deux groupes qui ne sont pas directement observées ici : par exemple, une expérience effective sur le marché du travail, après prise en compte d'éventuelles interruptions de carrières, plus élevée pour les hommes sans ascendance migratoire. De fait, les difficultés des descendants d'immigrés maghrébins à accéder aux plus hauts salaires, à caractéristiques observables données, varient selon l'ancienneté sur le marché du travail. En constituant des groupes en fonction de la date d'entrée des individus sur le marché du travail, on constate parmi les hommes que le « plafond de verre » rencontré par les descendants d'immigrés originaires du Maghreb est absent ou très faible pour les hommes ayant moins de vingt ans d'ancienneté sur le marché du travail. Il ne devient apparent que parmi les hommes ayant une ancienneté plus élevée. Cette présence du « plafond de verre » pour les hommes descendants d'immigrés liée à l'ancienneté sur le marché du travail pourrait correspondre à un effet de génération, mais également à une accumulation des difficultés rencontrées par les descendants d'immigrés au fil de leur carrière.

L'importance du parcours professionnel est sans doute renforcée par le fait qu'il ne permet pas à tous d'accumuler la même expérience. Comme on l'a vu précédemment, l'accès à l'emploi, et à un poste à temps complet, est plus difficile pour les descendants d'immigrés maghrébins, à niveau d'éducation, d'ancienneté sur le marché du travail, etc., donnés. Il est donc possible que les descendants d'immigrés ayant un statut de salarié à temps plein aient connu des conditions particulières plus favorables, dont toutes ne sont pas observables (un réseau personnel, par exemple). D'après Aeberhardt *et al.* [2011], prendre en compte ces mécanismes de sélection conduit à des écarts de salaire moyens plus importants entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire. On peut supposer que les écarts de salaires inobservés mis en avant ici seraient également amplifiés si on pouvait prendre en compte ces effets de sélection dans l'emploi.

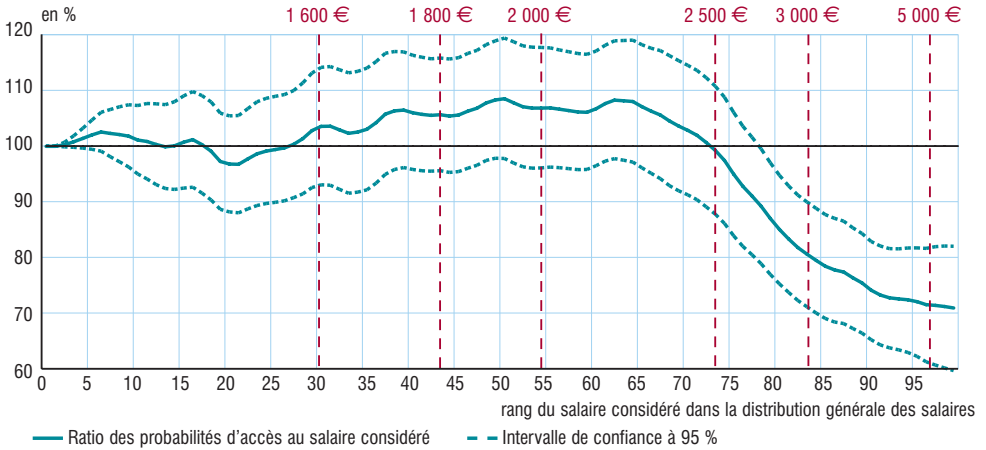
## Les femmes descendantes d'immigrés maghrébins semblent moins pénalisées en termes de salaires que les hommes

Comme pour les hommes, l'écart salarial observé entre les descendantes d'immigrés maghrébins et les femmes sans ascendance migratoire est majoritairement expliqué par les différences de composition. Ainsi, à ancienneté de sortie de formation initiale, niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise et lieu de résidence comparables, l'écart salarial résiduel en défaveur des descendantes d'immigrés apparaît faible : il est de 4 % au plus, sauf pour la plus haute tranche de salaire (*figure 5b*). En haut de l'échelle salariale, le salaire perçu par les 10 % des descendantes maghrébines les mieux rémunérées est de 6 % inférieur à celui des 10 % de femmes sans ascendance migratoire les mieux rémunérées. Le « plafond de verre » observé intervient à des salaires de rang plus élevé que chez les hommes : le ratio des probabilités d'accès n'est

significativement différent de l'unité qu'à partir du 90<sup>e</sup> rang environ (figure 6b). Cela correspond à un salaire d'environ 3 000 euros, soit un seuil équivalent au 85<sup>e</sup> rang pour les hommes. Il y a en effet un décalage entre la distribution des salaires des hommes et celle des femmes. De façon générale, les femmes accèdent moins souvent aux salaires les plus élevés [Gobillon *et al.*, 2015]. De ce fait, pour les femmes, la pénalité supplémentaire liée au fait d'être descendante d'immigrés n'intervient que sur une partie localisée assez haut de leur échelle salariale. Elle correspond à une probabilité d'accès inférieure de 15 % environ à celle des femmes sans ascendance migratoire. ■

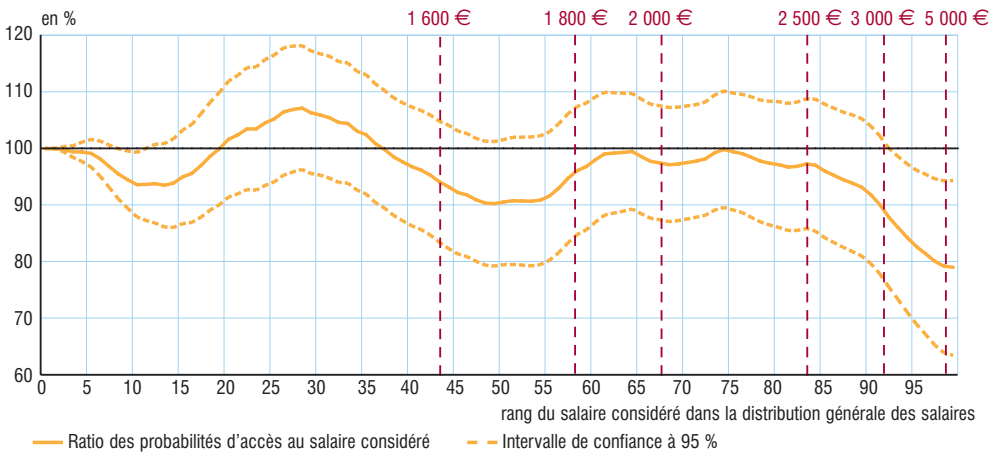
## 6. Ratio des probabilités d'accès à un salaire de rang donné

a. Hommes



Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.  
 Lecture : la probabilité d'accès à un salaire situé au 90<sup>e</sup> rang de l'échelle des salaires des hommes est, pour les descendants d'immigrés du Maghreb, inférieure de 26 % à celle des hommes sans ascendance migratoire, pour des caractéristiques observables similaires entre les deux groupes.  
 Note : les variables explicatives utilisées sont celles employées pour les figures 4 et 5. Les intervalles de confiance sont calculés par *bootstrap*.  
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

b. Femmes



Champ : France métropolitaine, salariées à temps complet de 18 ans à 59 ans ayant terminé leurs études initiales, descendantes d'immigrés originaires du Maghreb ou sans ascendance migratoire.  
 Lecture : la probabilité d'accès à un salaire situé au 90<sup>e</sup> rang de l'échelle des salaires des femmes est, pour les descendantes d'immigrés du Maghreb, inférieure de 8 % à celle des femmes sans ascendance migratoire, pour des caractéristiques observables similaires entre les deux groupes.  
 Note : les variables explicatives utilisées sont celles employées pour les figures 4 et 5. Les intervalles de confiance sont calculés par *bootstrap*.  
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2013-2016, données cumulées.

---

## Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R., « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistique* n° 433-434, Insee, janvier 2011.

Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (sous la direction de), *Trajectoires et origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, coll. « Grandes Enquêtes », Ined éditions, 2016.

Brinbaum Y., Issehnane S., « Quelle qualité de l'emploi pour les descendants d'immigrés en début de carrière ? », in *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, coll. « Relief », n° 50, Céreq, décembre 2015.

Brutel C., « Être né en France d'un parent immigré – Une population diverse reflétant l'histoire des flux migratoires », *Insee Première* n° 1634, février 2017.

Cusset P.-Y., Garner H., Harfi M., Lainé F., Marguerit D., « Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ? », *Note d'analyse hors série*, France Stratégie, mars 2015.

DiNardo J., Fortin N., Lemieux T., "Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach", *Econometrica* vol. 64, n° 5, septembre 1996.

Fairlie R. W., "The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment", *Journal of Labor Economics* vol. 17 (1), janvier 1999.

Froni F., Ruault M., Valat E., « Discrimination à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ? », *Dares Analyses* n° 076, décembre 2016.

Gobillon L., Meurs D., Roux S., "Estimating Gender Differences in Access to Jobs", *Journal of Labor Economics* vol. 33 (2), avril 2015.

---