

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, décembre 2012, numéro

99 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

COMMENT LES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION CHERCHENT-ILS ET TROUVENT-ILS LEUR EMPLOI ?

Yaël Brinbaum
CEE, Iredu, Ined

Géraldine Rieucou
CEE et Led, Université Paris 8

L'analyse des données recueillies par l'enquête *Trajectoires et Origines (TeO)* en 2008-2009 sur la diversité des populations en France éclaire la façon dont les jeunes actifs issus de l'immigration recherchent et trouvent leur emploi.

Les descendants d'immigrés effectuent autant de démarches de recherche d'emploi que la population majoritaire. Certains groupes se distinguent par leur propension à activer plus ou moins certains canaux (missions locales, candidatures spontanées, etc.). Toutefois, à caractéristiques individuelles similaires, les démarches de recherche dépendent davantage du niveau de diplôme, de l'origine sociale ou de l'expérience acquise que du pays de naissance des parents.

L'enquête montre par ailleurs que les candidatures spontanées et les réseaux relationnels représentent pour les jeunes salariés, quelle que soit leur origine, les deux premiers canaux d'obtention de leur emploi. Pour ceux qui sont peu armés pour se confronter aux canaux les plus sélectifs et qui ne bénéficient pas de relations ancrées dans le monde du travail, les intermédiaires publics constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi.

Les jeunes issus de l'immigration rencontrent plus de difficultés sur le marché du travail que ceux de la population majoritaire (cf. encadré), ce qui se traduit par des taux de chômage et d'emplois précaires plus élevés. Le sur-chômage de certains groupes s'explique en partie par leurs niveaux d'éducation, fortement corrélés à l'origine sociale, et par des phénomènes de ségrégation dans les quartiers dits « sensibles ». L'existence de discriminations à l'embauche témoigne de la nécessité d'explorer également la sélection sur le marché du travail. Hormis les travaux illustrant l'importance des réseaux de relations, au sein de la communauté portugaise, pour accéder à l'emploi (Silberman, Fournier, 1999 ; Dos Santos, 2005), la façon dont les

jeunes issus de l'immigration cherchent et trouvent un travail reste peu explorée en France.

Les démarches de recherche et les modes d'obtention d'un emploi sont analysés ici à partir de l'enquête *Trajectoires et Origines (TeO)* de 2008-2009 (cf. encadré). Les jeunes actifs issus de l'immigration cherchent-ils et obtiennent-ils un emploi par les mêmes canaux que les jeunes de la population majoritaire ? Mobilisent-ils plus ou moins leurs réseaux de relations et sont-ils plus ou moins recrutés par ce biais ? Dans quelles mesures ont-ils recours aux intermédiaires du marché du travail ou encore font-ils acte de candidatures spontanées ? Existe-t-il des différences selon les pays d'origine ? À partir de l'enquête *TeO*, notre étude permet de

SOURCE, DÉFINITIONS ET MÉTHODOLOGIE

Source : Trajectoires et Origines. La diversité des populations en France (dite TeO). Cette enquête a été coordonnée par l'Institut national d'études démographiques (Ined) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Elle a été réalisée par questionnaire entre septembre 2008 et février 2009 auprès de 22 000 personnes âgées de 18 à 60 ans, vivant dans un ménage ordinaire en France métropolitaine. Elle vise à décrire et analyser les conditions de vie et les trajectoires sociales des individus en fonction de leurs origines sociales et de leur lien à la migration vers la France métropolitaine. Elle porte sur des populations issues de migrations variées, plus ou moins récentes, examine leur accès aux biens et services (travail, logement, services, soins...) ainsi que les discriminations pouvant y faire obstacle (voir <http://teo.site.ined.fr/>).

Définitions : selon la définition du Haut Conseil à l'intégration, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Un descendant direct d'immigré (dans le texte, **descendant d'immigré**) est une personne née en France métropolitaine d'au moins un parent né étranger à l'étranger. Les personnes appartenant à la population majoritaire sont nées en France, ni immigrées, ni descendantes d'immigrés.

Deux sous-populations : le champ comprend les jeunes actifs âgés de 18 à 35 ans en 2008, descendants d'immigrés et de la population majoritaire, ayant terminé leurs études initiales. L'exploitation porte sur deux sous-populations distinctes : les chercheurs d'emploi (1 605 personnes), pour l'analyse des démarches de recherche (canaux de recherche), et les salariés rémunérés (3 661 personnes), hors apprentis et stagiaires, pour celle des modes d'obtention (canaux de recrutement). Les caractéristiques (sexe, origine migratoire ou géographique, diplôme, origine sociale, lieu de résidence) des chercheurs d'emploi, d'une part, et des salariés en emploi, de l'autre, ne sont pas les mêmes (tableau 3).

Méthodologie : Des modèles statistiques (régressions) ont été construits en vue d'analyser les démarches de recherche dans un premier temps puis les canaux de recrutement dans un second temps. Les premiers modèles prennent en compte les caractéristiques démographiques, sociales, familiales, scolaires et résidentielles, ainsi que le sentiment de discrimination à l'embauche exprimé par les enquêtés. Pour les seconds, un modèle de Heckman est utilisé afin de corriger des biais de sélection. Nous estimons la probabilité de trouver son emploi par un canal donné (tout en contrôlant la probabilité d'être en emploi). Sont prises en compte les caractéristiques individuelles (origines migratoires, géographiques et sociales, sexe, diplôme, âge lors du recrutement, rapport à l'activité de la mère, lieu de résidence, expérience professionnelle), ainsi que celles de l'emploi occupé (taille de l'entreprise, secteur, type de contrat) et l'année du recrutement (cf. Brinbaum [2013] pour la présentation des modèles et des résultats détaillés).

répondre à ces questions en prenant en compte d'une part, les ressources mobilisées par les individus (diplômes, expérience, réseaux relationnels, etc.) et d'autre part, les formes de sélection propres à chaque canal de recrutement (Marchal, Rieucou, 2010).

Dans un premier temps, sont présentées les démarches effectuées par les individus âgés de 18 à 35 ans, qui déclarent rechercher un emploi en 2008 et, dans un second temps, les canaux grâce auxquels les individus de la même tranche d'âge, salariés à la date de l'enquête, ont obtenu leur emploi.

● Un même effort de recherche d'emploi

Dans leur ensemble, les enfants d'immigrés à la recherche d'un emploi effectuent autant de démarches que ceux de la population majoritaire, c'est-à-dire presque cinq en moyenne. Quelle que soit leur origine, les jeunes déploient un effort de recherche important (tableau 1). Toutefois, ils n'effectuent pas tous le même type de démarche, certains groupes activant plus ou moins certains canaux. Comparés aux jeunes de la population majoritaire, les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne recourent plus aux missions locales et, comme les jeunes d'origine asiatique, contactent moins les agences de Pôle emploi (ANPE à l'époque). De leur côté, les jeunes d'origine turque répondent moins aux annonces et font moins de candidatures spontanées mais se mettent davantage à leur compte.

Ces écarts dans les démarches effectuées traduisent-ils des comportements différents selon l'origine ou bien sont-ils le reflet des ressources inégales (en termes de diplômes, origine sociale, lieu de résidence) dont disposent les jeunes actifs pour chercher par tel ou tel canal ? Pour répondre à cette interrogation, des modèles statistiques ont été construits visant à expliquer chacune de ces démarches « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en prenant en compte les caractéristiques démographiques, sociales, familiales, scolaires et résidentielles, ainsi que le sentiment de discrimination à l'embauche exprimé par les enquêtés (Brinbaum, 2013). Ce sentiment étant plus prononcé chez certains groupes, comme les descendants d'immigrés de Turquie et d'Afrique, il peut en effet interagir avec les canaux empruntés.

Tableau 1. Démarches de recherche d'emploi selon le pays de naissance des parents (en %)

Pays de naissance des parents	Candidatures spontanées	Relations familiales et amicales	Marché du placement					Mise à son compte	Nb moyen de démarches différentes
			Annonces	ANPE	Intérim	Mission locale, association	Concours		
Maghreb	67*	66	71,5	73,5	55	31	14	8	4,7
Afrique subsaharienne	69	72	67	67	47	41	11,5	13	4,7
Asie du Sud-Est	61	76	74	64	46	36	5,5	7,5	4,8
Turquie	47	75	45	72	57	34	2	10,5	4
Europe du Sud	65	74	80	79	53	34	12	7	4,9
Ensemble des descendants d'immigrés	67	69	72	71	52	32	12,5	9	4,7
Population majoritaire	70	74	70	77	48	28	10	5	4,8

Source : enquête *Trajectoires et Origines*, 2008, Ined-Insee. Champ : descendants d'immigrés et de la population majoritaire, âgés de 18 à 35 ans, déclarant rechercher un emploi en 2008. Pourcentage sur données pondérées.

Notes : la catégorie «annonces» comprend la passation d'annonces et les réponses à des annonces (presse, internet, etc.). La catégorie «ANPE» renvoie à la consultation d'annonces à l'ANPE, entretien avec un conseiller, etc.

* Lecture : 67 % des jeunes d'origine maghrébine déclarent avoir fait des candidatures spontanées. Plusieurs réponses étant possibles, la somme des taux est supérieure à 100.

● Des démarches plus liées au diplôme et à l'origine sociale qu'à l'origine migratoire

Ces modèles révèlent que les démarches de recherche dépendent davantage du diplôme, de l'origine sociale et, dans une moindre mesure, de l'expérience sur le marché du travail et du lieu de résidence que du pays de naissance des parents. Chaque canal a par ailleurs ses spécificités et se trouve plus ou moins activé en fonction des caractéristiques des jeunes actifs.

Ainsi, faire acte de candidature spontanée et, plus encore, répondre à une annonce supposent de mettre au format du CV son parcours et son profil et de rédiger une lettre de motivation. Lors d'une première sélection basée sur ces documents, les critères de diplôme ou d'expérience (avoir déjà travaillé), positivement corrélés avec ces deux canaux, jouent un rôle clef. Les descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est ou d'Europe du Sud sont plus nombreux à répondre à des annonces ou à en publier que ceux de la population majoritaire. Ce constat ne tient pas à leur origine migratoire (sans lien, « toutes choses égales par ailleurs », avec cette démarche) mais plutôt à leur niveau de diplôme (cf. tableau 3), signal valorisé par ce canal.

Les jeunes qui ressentent une discrimination, liée à leur pays d'origine ou à leur couleur de peau, se mettent plus que les autres à leur compte ou recourent davantage à leurs réseaux familiaux ou amicaux. Plus généralement, mobiliser ses relations dépend du lieu de résidence et de l'origine sociale. Ainsi, les réseaux sont moins sollicités par les habitants des Zus (zones urbaines sensibles), où le fort taux de chômage limite l'existence de relations susceptibles de conduire à l'emploi. *A contrario*, avoir des parents indépendants, cadres ou de profession libérale augmente la probabilité d'une telle démarche. Cette spécialisation des canaux n'est pas favorable aux jeunes issus de l'immigration, en particulier à ceux d'origine africaine ou maghrébine : parce qu'ils habitent plus souvent que la population majoritaire dans des quartiers sensibles et bénéficient moins d'appuis professionnels parentaux, ils ont moins de réseaux à mobiliser. À l'inverse, ils s'adressent davantage aux missions locales ou passent des concours.

Les jeunes d'origine turque, quant à eux, se distinguent de la population majoritaire et des autres descendants d'immigrés : ils font moins de candidatures spontanées et répondent moins aux annonces. Il est possible qu'ils s'auto-sélectionnent : étant d'origine modeste et nombreux à être sans diplôme ou titulaires de CAP/BEP (Brinbaum et al., 2012), ils se sentent moins à l'aise

lors d'une sélection basée sur l'écrit. Ils passent moins par l'ANPE, mais sollicitent plus leurs réseaux, familiaux en particulier, et démarchent davantage pour se mettre à leur compte (ils sont, d'ailleurs, surreprésentés parmi les indépendants lorsqu'ils sont en emploi). Ces résultats résistent une fois contrôlés tous les facteurs utilisés dans les modèles, laissant penser à une spécificité de ce groupe. On peut faire l'hypothèse que ces jeunes, rarement issus de couples mixtes et élevés dans des familles où la langue d'origine domine, recourent de ce fait moins aux institutions du marché du travail et davantage à leurs réseaux. Cette tendance peut être aussi liée à leur plus faible présence dans le salariat, tandis que prévaut pour beaucoup l'entrepreneuriat dans certaines niches d'activité, à l'exemple de la migration portugaise à ses débuts.

● Candidatures spontanées et relations : les deux principaux canaux d'obtention des emplois

Intéressons-nous maintenant à la façon dont les jeunes salariés ont obtenu l'emploi qu'ils occupent en 2008. Un premier enseignement s'impose : les candidatures spontanées et les relations représentent les deux premiers canaux de recrutement. Cette primauté est vérifiée quelle que soit l'origine, dans des proportions variables (tableau 2). Ainsi, pour les descendants d'immigrés turcs, la part des candidatures spontanées est faible (22 %), tandis que celle des relations est élevée (39 %). Les jeunes descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne sont, plus que les autres, recrutés grâce à un intermédiaire public. Les annonces d'offres d'emploi ne contribuent qu'à une très faible part des embauches (6 %) pour tous les jeunes. Ce résultat doit être gardé à l'esprit pour interpréter les expérimentations de *Testing*, très souvent conçues dans le cadre de réponses à des annonces (Duguet et al., 2008). Or, il s'agit là d'un canal majeur de recherche d'emploi (tableau 1) mais d'un canal mineur de recrutement (tableau 2). Notons que la répartition des canaux de recrutement selon *TeO* est très proche de celle issue de l'enquête *Emploi* (Marchal, Rieucou, 2010).

Nous avons construit des modèles statistiques visant à expliquer la probabilité d'avoir trouvé son emploi par tel canal plutôt que par un autre, en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs ». Les modèles prennent en compte les caractéristiques individuelles et celles de l'emploi occupé ainsi que l'année du recrutement (cf. encadré). Ce traitement relativise les écarts observés dans le tableau 2. Le profil des individus (diplôme, sexe, origine sociale)

Tableau 2. Répartition des modes d'obtention des emplois (canaux de recrutement) selon le pays de naissance des parents (en %)

Pays de naissance des parents	Candidatures spontanées	Relations familiales et amicales	Marché du placement			Autres (dont concours)	Total
			Annonces	Intermédiaires publics (ANPE, mission locale, etc.)	Intérim		
Maghreb	37	24	6	10	11	12	100
Afrique subsaharienne	38	23	4	12	6	17	100
Asie du Sud-Est	41	24	4	4	14	13	100
Turquie	22	39	3	8	11	17	100
Portugal	34	26	4	9	11	16	100
Espagne-Italie	35	26	7	9	8	15	100
Ensemble des descendants d'immigrés	35	26	6	9	10	14	100
Population majoritaire	36	24	6	7	9	18	100

Source : enquête *Trajectoires et Origines*, Ined-Insee, 2008. *Champ* : descendants d'immigrés et de la population majoritaire, âgés de 18 à 35 ans, ayant fini leurs études initiales, en emploi salarié (hors apprentis et stagiaires rémunérés) en 2008. Les pourcentages sont calculés sur données pondérées. La taille de l'échantillon permet ici de faire des distinctions au sein de la catégorie « Europe du Sud ».

ainsi que les caractéristiques de l'emploi trouvé jouent bien plus que l'origine migratoire, dont l'effet disparaît dans la plupart des cas. Les candidatures spontanées conduisent en effet les plus diplômés vers l'emploi, tandis que les relations jouent ce rôle pour les moins diplômés. Le secteur d'activité est aussi déterminant : dans la construction, secteur au sein duquel sont surreprésentés les jeunes d'origine turque, les emplois sont davantage obtenus par relations ou intérim et moins par candidatures spontanées ou annonces.

● Des intermédiaires publics indispensables

Un autre enseignement se dégage de l'analyse statistique. Il concerne les intermédiaires publics, c'est-à-dire les agences de l'ANPE (Pôle emploi), les missions locales et les associations d'insertion (regroupées ici). Lorsque seul le pays d'origine des parents est pris en compte, l'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne est positivement et significativement corrélée avec le fait d'avoir trouvé son emploi par l'un de ces intermédiaires. Mais cela reste vrai uniquement pour les jeunes actifs d'origine subsaharienne une fois les autres variables contrôlées. Les dispositifs institutionnels et sociaux constituent un soutien pour ce groupe, notamment pour les jeunes femmes, qui sont souvent les premières générations à être présentes sur le marché du travail et disposent de moins de ressources pour accéder à l'emploi que les hommes.

Un véritable enjeu de politique publique se dessine alors. Pour les jeunes qui sont moins armés que les autres pour trouver un

emploi par les canaux les plus sélectifs et qui bénéficient peu de relations ancrées dans le monde du travail, les intermédiaires publics représentent un mode privilégié et essentiel d'accès à un emploi, lequel demeure toutefois souvent précaire (contrats à durée déterminée). Dans la période de crise actuelle, ce résultat plaide en faveur d'un effort soutenu envers ces institutions et leurs missions d'accompagnement vers l'emploi.

RÉFÉRENCES

Brinbaum Y., Moguerou L., Primon J. L., 2012, « Les enfants d'immigrés ont des parcours scolaires différenciés selon leur origine migratoire », *Insee Références Immigrés et descendants d'immigrés en France*, pp. 43-49.

Brinbaum Y., 2013 (à paraître), « Les modes de recherche et d'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration en France : des différences selon l'origine ? Une analyse à partir de l'enquête TeO », *Document de travail CEE*.

Dos Santos M. 2005, « Travailleurs maghrébins et portugais en France », *Revue Economique*, vol. 56, pp. 447-464.

Duguet E., L'Horty Y., Petit P., 2009, « L'apport du *Testing* à la mesure des discriminations », Centre d'études de l'emploi, *Connaissance de l'emploi*, n° 68, août.

Marchal E., Rieucou G., 2010, *Le recrutement*, La Découverte, coll. « Repères ».

Silberman R., 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.

Tableau 3. Principales caractéristiques des deux sous-populations (en %)

1. CHERCHEURS D'EMPLOI													
Pays de naissance des parents	Sexe	Zus	Origine sociale*				Diplôme le + élevé**						
	% F	%	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7
Maghreb	50	31	11	9	44	36	19	10	26	19	7	9	10
Afrique subsaharienne	44	33	9	30	32	29	25	11	23	13	6	14	8
Asie du Sud-Est	43	17	9	35	36	20	18	7	18	11	9	11	26
Turquie	50	24	27	4	36	33	29	10	21	32	0	6	2
Europe du Sud	47	8,5	15	19	49	17	17	11	30	12	5	8	17
Population majoritaire	57	5	15	32	38	15	13	6	23	19	6	16	17
2. SALARIÉS													
Pays de naissance des parents	Sexe	Zus	Origine sociale*				Diplôme le + élevé**						
	% F	%	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7
Maghreb	48	21	11	11	46	32	11	8	23	18	7	17	16
Afrique subsaharienne	53	25	6	25	38	31	11	6	20	21	5	18	19
Asie du Sud-Est	50,5	13	12	30	34	24	6	3	21	9	10	22	29
Turquie	34	25	24	7	40	28	16	9	34	15	1	8	17
Portugal	45	8	12	13	55	20	9	5	33	13	4	21	15
Italie-Espagne	46	4	17	32	41	10	5	6,5	20	17	7,5	21	23
Population majoritaire	48	4	19	33	37	11	4	5	22	18	6	20	25

Sources : enquête *Trajectoires et Origines*, 2008, Ined-Insee. Champ : descendants d'immigrés et de la population majoritaire, âgés de 18 à 35 ans, ayant fini leurs études initiales, déclarant rechercher un emploi en 2008 (1) et en emploi salarié en 2008 (2). Pourcentages sur données pondérées.

* Origine sociale : (1) agriculteur, indépendant, artisan-commerçant ; (2) cadre, profession libérale, professions intermédiaires ; (3) ouvrier et employé qualifiés ; (4) ouvrier et employé non qualifiés.

** Diplômes : (1) sans diplôme ; (2) BEPC ; (3) CAP-BEP ; (4) Bac technologique ou professionnel ; (5) Bac général ; (6) Bac + 2 ; (7) Bac + 2.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee.

Ainsi que sur le compte Twitter  @CeeEtudesEmploi, auquel vous pouvez désormais vous connecter.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchszirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Conception technique et visuelle : Fabien Anelli - Imprimerie : Horizon C.P.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1304-046 - ISSN : 1767-3356