Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique

Alexandra Flayols

▶ **To cite this version:**

Alexandra Flayols. Accumulation du capital humain et employabilité : une mise en perspective empirique. Economies et finances. Université de Toulon, 2015. Français. NNT : 2015TOUL2005 . tel-01294334

HAL Id: tel-01294334
https://theses.hal.science/tel-01294334

Submitted on 29 Mar 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITÉ DE TOULON

École doctorale n°509
Faculté de Sciences économiques et de gestion
Laboratoire d'économie appliquée au développement
LEAD (EA 3163)

ACCUMULATION DU CAPITAL HUMAIN ET EMPLOYABILITÉ : UNE MISE EN PERSPECTIVE EMPIRIQUE

Thèse présentée par :

Alexandra Flayols

Soutenue le : 27 novembre 2015

Pour obtenir le grade de Docteur en Sciences économiques

Thèse dirigée par :

Monsieur Philippe Gilles	Professeur de l'Université de Toulon

Membres du jury :

Monsieur Philippe Gilles	Professeur de l'Université de Toulon, directeur de thèse
Monsieur Xavier Joutard	Professeur de l'Université Lumière Lyon 2, rapporteur
Monsieur Yusuf Kocoglu	Maître de conférences de l'Université de Toulon
Monsieur El Mouhoub Mouhoud	Professeur à l'Université Paris-Dauphine
Monsieur Jean-Louis Reiffers	Professeur émérite de l'Université de Toulon
Monsieur Patrick Werquin	Professeur au CNAM, rapporteur

L’Université n’entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans la thèse. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Remerciements

Mes premiers remerciements vont à M. Philippe Gilles, mon directeur de thèse, pour son soutien durant ces quatre années de thèse mais également pour ses conseils ainsi que ses remarques concernant mon travail qui m'ont permis d'avancer sereinement tout au long de mon travail.

Je remercie vivement M. Yusuf Kocoglu sans qui ce travail n'aurait jamais vu le jour. Ses remarques, conseils et innombrables relectures ont grandement contribué à l'élaboration de cette thèse. Notre collaboration autour de différentes publications ainsi que les expériences scientifiques auxquelles il m'a associée ont été très enrichissantes. Son infinie patience, ses encouragements, la confiance et l'amitié qu'il m'a témoignés me sont infiniment précieux.

Je remercie également M. Xavier Joutard et M. Patrick Werquin pour avoir accepté de faire partie du jury en qualité de rapporteur. Ainsi que pour leurs précieuses remarques respectivement lors des journées du groupe d'exploitation Génération 2004 et lors de l'atelier OCEMO.

Je remercie également M. El Mouhoub Mouhoud d'avoir accepté de participer à ce jury ainsi que M. Jean-Louis Reiffers pour l'intérêt qu'il a porté à mon sujet d'étude et ses remarques qui ont orienté mon travail.

J'adresse également mes remerciements aux membres du Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active du Céreq pour leur accueil. Et plus particulièrement à Isabelle et Olivier pour leur aide et leurs conseils qui ont contribué à l'avancée de mon travail. Mais également à Michèle Mansuy pour son aide et sa gentillesse.

Mes pensées vont également aux membres du LEAD pour leurs conseils et leur aide durant ces quatre années et plus particulièrement à Fréderic Aprahamian, Cécile Bastidon-Gilles, Valérie Béranger, Dorothée Brécard, Maurice Catin, Michel Dimou, Gabriel Figueiredo, Nicolas Huchet, Nicolas Péridy, Alexandra Schaffar et Christophe Van Huffel.

J'adresse également mes remerciements aux Doctorants pour leur amitié et la bonne ambiance permettant de travailler dans de bonnes conditions. Je remercie également l'équipe

administrative et plus particulièrement Axel, Delphine, Josée et Nathalie pour leur amitié et leur soutien.

Enfin, je souhaite remercier ma famille et plus particulièrement mes parents pour leur soutien et leurs encouragements qui m'ont permis de continuer à avancer. Mais également mes amis parmi lesquels Doudou, Lilly, Lolor, Marie-Sophie, Titoo, Vince… Et plus particulièrement Guillaume pour sa patience et son appui depuis plusieurs années, bien au-delà de ce travail de recherche. Pour m'avoir supportée et m'avoir apporté l'équilibre nécessaire.

Malgré les nombreux conseils reçus, ce travail comporte certainement des insuffisances et imperfections dont je suis la seule responsable.

Sommaire

Introduction générale 1

Chapitre I - L'insertion professionnelle : approches théoriques 13

Chapitre II - La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays MENA du sud de la méditerranée : cas du Maroc et de la Tunisie 73

Chapitre III - Le poids des origines sur l'insertion professionnelle des jeunes en France 141

Chapitre IV - Le rôle des parcours scolaires dans l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration 215

Conclusion générale 267

Annexes 295

Tables des illustrations 333

Introduction générale

Depuis un peu plus d'un demi-siècle, l'emploi en France, et plus largement dans les pays développés, a connu des mutations importantes. En effet, au début des années 1960 la main d'œuvre était plutôt masculine, ouvrière et relativement peu qualifiée. Puis, à partir du milieu des années 1960 l'emploi s'est féminisé entrainant une modification de la structure sociale avec le développement des professions salariées non ouvrières. Les durées et rythmes de travail (temps partiel, CDD, intérim…) ont également contribué à modifier la structure de l'emploi. Ce dernier s'est ainsi fortement tertiarisé et urbanisé et est devenu plus qualifié mais également moins jeune.

L'élévation de la qualification moyenne des emplois occupés est intiment liée à celle du niveau moyen général de formation des individus. Entre 1962 et 2007, la part des individus avec un niveau d'éducation du supérieur en emploi est ainsi passée de 8,5% à 51% (Brutel, 2015). Notons qu'en France le système de formation continue ne joue pas pleinement son rôle. En effet, l'essentiel de la formation reste acquise à la sortie du système éducatif. L'allongement de la durée des études a notamment entrainé une diminution de la part des jeunes dans l'emploi. Les moins de trente ans qui représentaient plus d'un quart de l'emploi au début des années 1960 sont moins d'un cinquième en 2007. Ainsi, si durant la période des « trente glorieuses » une grande partie de la croissance économique reposait sur la valeur ajoutée dégagée par le secteur industriel et la construction, désormais celle-ci se fonde principalement sur le secteur tertiaire (Godonou, Pottier, et al., 2011). L'évolution de la structure de l'emploi en France illustre la nécessité d'une progression commune entre la formation des individus d'une part, et la création d'emplois qualifiés d'autre part afin d'absorber cette main d'œuvre plus diplômée.

La démocratisation de l'enseignement supérieur en France a commencé à partir des années 1960 et s'est poursuivie jusqu'à la fin des années 1990. La France était ainsi légèrement en avance par rapport à ses voisins européens qui comme l'Allemagne ou la Grande Bretagne ont amorcé ce processus vers la fin des années 1970. Au fil du temps, l'offre universitaire s'est accrue (création de nouvelles universités) et s'est diversifiée (développement des filières professionnelles par exemple). L'augmentation du nombre de bacheliers dans les années 1960 s'est ainsi accompagnée d'une réorganisation du cursus universitaire notamment avec la réforme Fouchet de 1966 qui instaure trois cycles ainsi que la création des Instituts Universitaires de Technologie (IUT). Cela a permis non seulement de diversifier l'offre de formation mais également d'accueillir une population étudiante plus diversifiée (Charle et Duca, 2015). À partir des années 2000, la stagnation du nombre

d'étudiants du supérieur (environ 2% de la population française ; Benhenda et Dufour, 2015) a contribué à la mise en concurrence des universités afin d'attirer les étudiants avec notamment la création de grands pôles universitaires. Dans ce cadre, la réforme LMD a été progressivement mise en place en France à partir de 2002 avec pour objectif de permettre un accroissement des mobilités étudiantes en Europe ainsi que la mobilité entre les disciplines et entre formations professionnelles et générales. Dans ce contexte de l'allongement de la durée des études, le Bac constitue un « point zéro » (Beaud et Truong, 2015). Autrement dit un point à partir duquel l'investissement en capital humain aurait un impact positif sur l'insertion professionnelle des jeunes.

L'enseignement supérieur français est également caractérisé, notamment du fait de son héritage institutionnel, par un système à deux vitesses avec d'une part les Universités, non sélectives dont le coût reste modéré et d'autre part, les grandes écoles opérant une sélection à l'entrée et dont les coûts d'entrée sont plus élevés. Ces dernières étant considérées comme le lieu de formation privilégié des élites. Néanmoins, l'absence de sélection à l'entrée des Universités n'empêche pas l'élimination progressive des étudiants durant le cursus. En effet, seul un tiers des étudiants de licence parviennent à obtenir ce diplôme en trois ans (Charle et Duca, 2015). Bien qu'en contradiction avec le principe d'égalité dans l'accès à l'éducation le gouvernement n'a jusqu'à présent pas réussi à faire évoluer ce système dual. Plus récemment, la loi du 22 juillet 2013 incitant les établissements à se regrouper dans le cadre des Communautés d'universités et d'établissements entrainera une modification du paysage universitaire français.

L'investissement dans le capital humain est donc devenu une nécessité pour les jeunes des pays développés s'ils souhaitent optimiser leurs chances d'insertion professionnelle. En effet, les compétences recherchées sur le marché du travail ont rapidement évolué en lien notamment avec l'émergence et la diffusion des technologies de l'information et des communications à partir du milieu des années 1990. Ces dernières années, dans les pays développés, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication s'est diffusée dans les écoles. Les politiques éducatives y voient notamment un moyen d'améliorer l'accès à la scolarité et les résultats tout en diminuant les coûts. Mais également comme un moyen de préparer les individus à intégrer une population active concurrentielle à l'échelle mondiale (UNESCO, 2011). De plus, les études macroéconomiques (Ulku, 2004 ; Lederman et Saenz, 2005…) ont démontré la relation positive entre les investissements dans l'économie

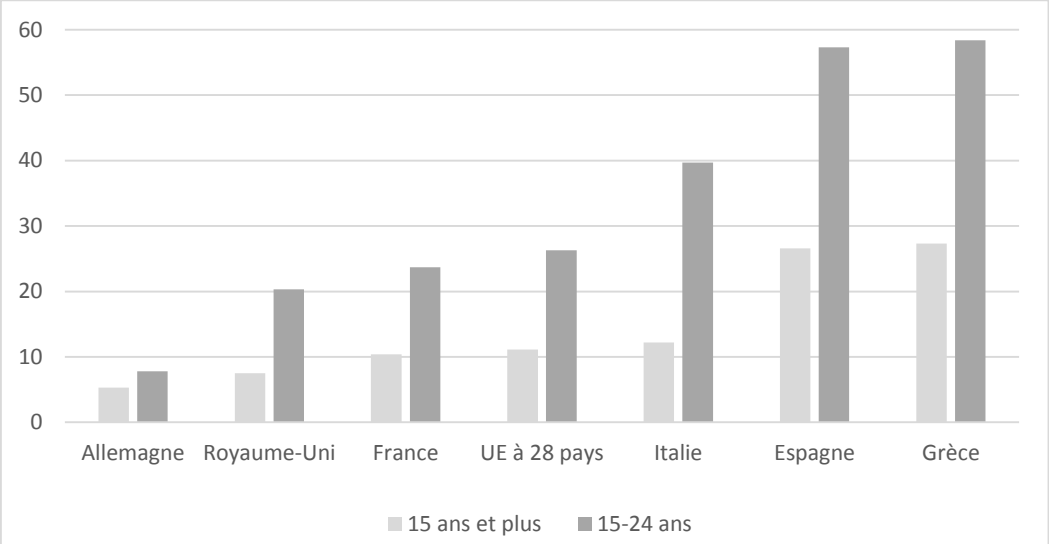
de la connaissance (recherche et développement notamment), la création des résultats découlant de ces savoirs et la croissance économique.

Dans les pays MENA[1], l'investissement en capital humain s'est fortement accru ces dernières années alors que le contenu de la croissance en emplois qualifiés n'a pas évolué, les pays ne réussissant pas à monter en gamme dans la chaine de valeur internationale à l'inverse des pays asiatiques par exemple. Ainsi, l'offre de travail qualifié a augmenté plus rapidement que la demande de travailleurs qualifiés créant des déséquilibres sur le marché du travail mais également des tensions sociales à mesure que le déséquilibre sur le marché du travail s'est accentué et prolongé.

Le chômage des jeunes (15-24 ans) est un problème majeur dans la plupart des pays européens ainsi que dans ceux des pays du sud de la méditerranée (MENA). Leur situation sur le marché du travail était déjà préoccupante avant la crise de 2008. En effet, en 2006 le taux de chômage des jeunes de l'Union Européenne était de 17% contre un taux de chômage de 7,4% pour les individus âgés de 15 ans et plus. Bien que la crise ait aggravé la situation, la problématique de la difficulté d'insertion des jeunes n'est donc pas récente. En effet, ces derniers sont particulièrement vulnérables à la conjoncture économique car ils servent souvent de variable d'ajustement (« Derniers arrivés, premiers partis »). Les jeunes sont également plus souvent dans des emplois temporaires, manquent d'expérience et d'ancienneté ce qui limite le coût de leur licenciement (Cahuc, Carcillo, et al., 2013). Ainsi, en 2013, 26% des jeunes européens sont au chômage contre 11% pour les individus âgés de 15 ans et plus (Graphique 1). Si en France le taux de chômage des jeunes reste en deçà de celui de l'Union Européenne (24%), la situation est nettement plus délicate dans d'autres pays comme en Italie (40%) et encore plus en Espagne ou en Grèce où plus d'un jeune sur deux est au chômage (Graphique 1).

[1] Middle East and North Africa.

Graphique 1 : Taux de chômage dans les principaux pays européens selon la tranche d'âge (2013)



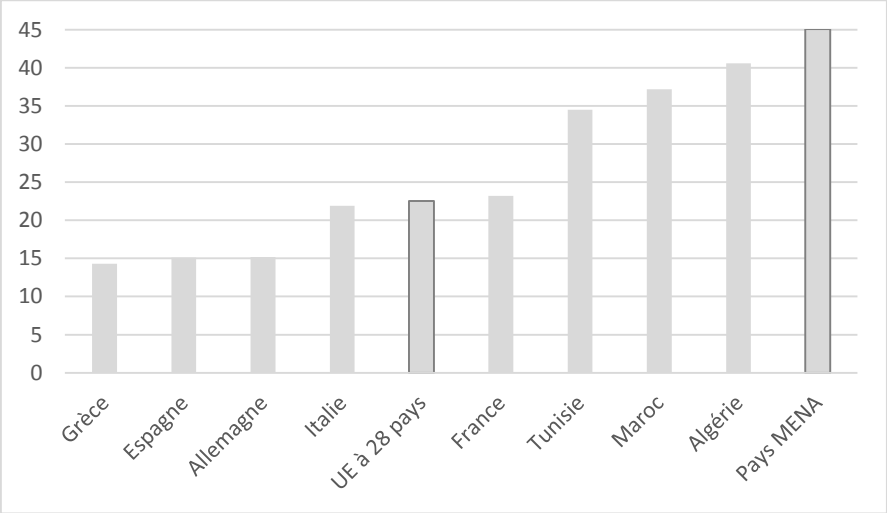
Source : KILM.

Dans les pays MENA, en raison du poids démographique plus important des jeunes, le constat est encore plus sévère puisque selon la Banque Mondiale (2015) c'est dans cette région que le taux de chômage des jeunes est le plus élevé au monde[2]. Ce rapport indique également que le modèle de développement actuel des pays MENA a atteint ses limites et préconise un nouveau contrat social basé notamment sur la création d'emplois privés.

On constate ainsi que la proportion de jeunes chômeurs parmi le nombre total de chômeurs est particulièrement élevée dans cette région : 45% contre 23% dans l'Union Européenne (Graphique 2). Cette proportion bien qu'élevée en France (23%) reste moindre qu'en Tunisie (35%) ou au Maroc (37%).

[2] L'analyse des taux de chômage dans les pays MENA nécessite la prise en compte de certaines caractéristiques propres à ces pays qui sont développées dans le Chapitre II.

Graphique 2 : Proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs (en %, 2013)



Source : KILM.

Cette situation est d'autant plus préoccupante dans les pays MENA qu'elle concerne plus spécifiquement les diplômés du supérieur. En effet, alors que dans les pays de l'Union Européenne nous constatons bien une relation inverse entre le taux de chômage et le niveau d'éducation ; dans les pays MENA, nous observons une situation paradoxale avec un taux de chômage qui augmente avec le niveau d'éducation. Le diplôme ne semble donc pas constituer une protection contre le chômage dans ces pays (Tableau 1). Par exemple, en France, seulement 6% des individus avec un niveau d'éducation du supérieur sont au chômage contre 19% pour ceux qui ont un niveau d'éducation inférieur ou égal au niveau primaire ; alors qu'en Tunisie, ces taux sont respectivement de 29% et 11%. On observe la même relation au Maroc bien que les taux de chômage soient moins importants qu'en Tunisie. Les réformes d'éducation menées depuis les années 1980 et les dépenses publiques engagées par ces deux pays afin de favoriser l'accès par le plus grand nombre à l'éducation ne semblent pas avoir permis aux jeunes diplômés de s'insérer plus facilement sur le marché du travail.

Tableau 1 : Taux de chômage selon le niveau d'éducation (2012)

	Inférieur ou égal au primaire	Secondaire	Supérieur
Allemagne	12,4	5,3	2,4
Royaume-Uni	13,9	8,5	4,3
France	16,1	9,9	5,7
Union Européenne à 28 pays	19,0	11,2	6,3
Italie	13,6	10,1	6,7
Pays MENA	7,7	11,6	12,2
Espagne	33,8	24,4	15
Algérie	9,2	8,6	15,1
Grèce	26	27,4	18,1
Maroc	6,8	18,1	18,1
Tunisie*	11,4	20,6	29,2

*Note : * 2011.*
Source : KILM.

L'importance de ces taux de chômage pour les diplômés du supérieur questionne le rôle de l'accumulation du capital humain sur l'insertion professionnelle. Les approches théoriques du marché du travail, dans la lignée de la théorie du capital humain (Becker, 1964), concluent à un lien positif entre niveau de capital humain et insertion professionnelle. Cependant, pour que le cercle vertueux entre investissement en capital humain et croissance décrit par les modèles théoriques se mette en place plusieurs conditions sont nécessaires. Le niveau et la qualité du système d'éducation du pays doivent s'élever et parallèlement le système productif doit générer en quantité suffisante des emplois qualifiés avec des niveaux de salaire pouvant rétribuer les investissements initiaux en capital humain. Si dans la plupart des pays développés ces conditions ont été remplies ce n'est pas le cas dans certains pays en développement notamment dans les pays du sud de la méditerranée. Par conséquent, dans ces pays, la relation entre investissement dans le capital humain d'un côté et emploi de l'autre ne conduit pas aux conclusions théoriques attendues et habituellement constatées empiriquement dans les pays développés. Notre étude de la relation éducation-emploi des jeunes au Maroc et en Tunisie, développée dans le chapitre II, illustre bien cette situation dans laquelle le cercle vertueux capital humain-croissance n'a pas pu se mettre en place et le résultat observé est constitutif d'un paradoxe du capital humain puisque la relation entre ce dernier et l'employabilité est fortement contrariée voire même inversée. Pour quelles raisons les diplômés du supérieur au Maroc et en Tunisie connaissent-il des taux de chômage plus élevés que ceux qui ont un niveau d'éducation inférieur ? Outre les questionnements que cela soulève, les conséquences d'un taux de chômage élevé des jeunes et notamment des diplômés du supérieur peuvent être importantes dans les pays MENA. En effet, ces situations de

chômage massif des jeunes sont un des éléments déclencheurs des mouvements de révolte des « printemps arabes ». L'insertion professionnelle des jeunes constitue donc un défi auquel les pays MENA doivent répondre.

Cette relation entre capital humain et insertion professionnelle est clairement démontrée d'un point de vue théorique comme montré dans le premier chapitre. Ce chapitre présente ainsi une revue de la littérature théorique de l'insertion professionnelle des jeunes à travers deux grands axes. Nous considérons dans un premier temps une approche microéconomique dans laquelle nous présentons la théorie du capital humain ainsi que les principales théories rattachées à la recherche d'emploi dans un contexte d'information imparfaite. Nous présentons également les principales théories relatives aux interactions entre discriminations et emploi. En effet, les difficultés d'insertion de certains jeunes, à diplôme identique, révèlent que d'autres facteurs que l'accumulation de capital humain interviennent dans le processus de décision des employeurs. Parmi ces facteurs susceptibles de contrarier l'insertion professionnelle, les caractéristiques subjectives rattachées aux individus (genre, origine…) sont révélatrices de discriminations et expliquent, en partie, les difficultés d'insertion professionnelle. On distingue ainsi les discriminations en terme de goût (Becker, 1957) et les discriminations en termes de croyances (Phelps, 1972). Celles-ci peuvent se manifester dans l'accès à l'emploi des individus mais également lorsque ceux-ci sont déjà en emploi avec notamment les discriminations salariales. Nous nous interrogeons sur l'existence d'éventuelles discriminations à l'encontre des jeunes avec une origine étrangère concernant ces deux aspects afin de déterminer si ces individus font face à une double discrimination sur le marché du travail.

Les difficultés d'insertion des jeunes avec un niveau d'éducation supérieur sur le marché du travail soulèvent de nombreuses problématiques. Tout d'abord, se pose la question de la capacité d'absorption par le système productif de la main d'œuvre qualifiée additionnelle. Autrement dit, la croissance économique est-elle suffisamment riche en emplois qualifiés pour offrir du travail aux nouveaux diplômés ? Cette question est d'autant plus impérative que l'enseignement supérieur a tendance à se démocratiser rapidement. Cette problématique renvoie ainsi principalement au modèle de croissance des pays et notamment aux gains de progrès technologiques, à la spécialisation productive et la place du pays dans la chaîne de valeur mondiale ou encore à la politique d'innovation. Ensuite, la correspondance qualitative entre les formations suivies par les jeunes et les compétences demandées sur le marché du

travail peut être questionnée. Cette problématique renvoie au contenu des formations proposées à l'université notamment au regard des compétences demandées par le système productif. Enfin, la qualité de l'éducation pourrait également être un facteur explicatif des taux de chômage particulièrement élevés pour ces jeunes dans les pays MENA. En cas de mauvaise qualité, réelle ou perçue, de la formation, les employeurs auront un doute sur le niveau de la productivité des jeunes diplômés relativement aux jeunes non diplômés et ne souhaiteront pas employer un jeune diplômé à un niveau de salaire correspondant à son niveau d'éducation générant une situation de déclassement. Les interrogations sur la qualité de la formation ou de la correspondance entre formations et compétences recherchées sur le marché du travail remettent en cause l'idée selon laquelle le diplôme est un révélateur du niveau de productivité des jeunes ainsi que le propose la théorie du signal (Spence, 1973 ; Arrow, 1973 ; Blaug, 1985…).

En effet, indépendamment de l'accumulation du capital humain, d'autres éléments peuvent être la cause des difficultés d'insertion des jeunes. Les difficultés structurelles du système d'éducation peuvent notamment être en cause. Notre second chapitre vise à étudier le cas particulier du Maroc et de la Tunisie où d'importantes réformes concernant l'éducation ont été mises en place vers la fin des années 1980. Dans ce cadre, nous commençons par étudier les progrès accomplis en termes d'éducation depuis les années 1990 dans ces pays ainsi que les limites du système éducatif actuel afin de mettre en évidence d'éventuelles carences dans le processus d'accumulation du capital humain qui expliqueraient les difficultés d'insertion professionnelle. La seconde section du Chapitre II, à partir des données de l'enquête originale OCEMO (2013) sur un échantillon de jeunes de la région de Marrakech, vise à apporter un éclairage quant à la relation entre le niveau d'éducation des jeunes (15-34 ans) et la probabilité d'être dans un parcours emploi rémunéré. Cette section souligne l'importance de l'accès à l'enseignement secondaire pour les jeunes de la région de Marrakech qui est une région à forte composante rurale. Ainsi, malgré les difficultés du système d'éducation du pays, l'étude démontre que la généralisation de l'accès à l'éducation de base est un élément déterminant de l'avenir professionnel des jeunes.

Le chapitre III se base sur une enquête de plus grande ampleur qui a été menée en France en 2008. Il s'agit de l'enquête Trajectoires et Origines (INED et INSEE, 2008) qui nous permet d'étudier le poids des origines sur l'insertion professionnelle. En effet, les immigrés connaissent d'importants taux de chômage en France : 17% contre 9,8% pour

l'ensemble de la population (INSEE, 2013). Les jeunes d'origine étrangère et plus particulièrement maghrébine lorsqu'ils sont diplômés du supérieur devraient, dans une certaine mesure, être protégés du chômage et donc accéder tout aussi facilement à un emploi que les français diplômés du supérieur. L'enquête TeO permet de distinguer les individus avec une ascendance migratoire (immigrés ou descendants) ; ce qui nous permet de déterminer si ces derniers ont plus de difficultés d'accès à l'emploi que les français mais également, s'ils sont concernés, une fois en emploi, par des différentiels salariaux. À l'aide, notamment de la méthode basée sur la décomposition de Oaxaca et Blinder (1973), nous cherchons également à expliquer dans quelles mesures les éventuels écarts d'accès à l'emploi ou les écarts salariaux seraient liés d'une part à des différences de caractéristiques observables et d'autre part à une composante non expliquée a priori, pouvant notamment être rattachée à un phénomène de discrimination. Ce chapitre démontre que si la relation capital humain-employabilité fonctionne, elle ne protège pas les jeunes avec une origine étrangère des considérations négatives non liées à leur productivité individuelle mais se rapprochant de la discrimination. Ainsi, si le niveau de diplôme améliore leur employabilité, il ne suffit pas à compenser le différentiel d'accès à l'emploi et de salaire par rapport à la population majoritaire.

Enfin, le Chapitre IV vise à affiner l'analyse précédente en tenant compte des parcours scolaires des jeunes afin d'évaluer leur impact sur l'accès à l'emploi. L'étude est menée à partir des données des trois vagues (2007, 2009 et 2011) de l'enquête longitudinale Génération 2004 (Céreq). Nous focalisons notre attention sur l'effet des parcours scolaires des jeunes français et des jeunes d'origine maghrébine sur leur insertion professionnelle afin d'en dégager les éventuelles spécificités. Ce chapitre montre comment l'orientation précoce (au collège et lycée) des jeunes d'origine maghrébine vers des filières professionnelles ou technologiques est un handicap sérieux pour l'obtention de diplômes de l'enseignement supérieur qui assurent une meilleure insertion professionnelle.

Chapitre I

-

L'insertion professionnelle : approches théoriques

Introduction

L'insertion professionnelle se définit comme le passage entre deux statuts, une transition vers l'emploi, et apparait comme la conséquence de nombreux facteurs complexes et interdépendants. Les recherches sur l'insertion professionnelle ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques dès les années 1930 avec notamment les travaux fondateurs de Hicks (1932), Pigou (1933) et Keynes (1936). Les théories du marché du travail se sont également développées face aux observations empiriques. Ainsi, dans un contexte d'accroissement des taux de scolarisation des pays industrialisés dans les années 1950, Becker développa les modèles d'offre de travail néoclassique dans un cadre plus général où l'investissement en capital humain s'inscrit comme un arbitrage inter-temporel « avantage-coûts ». Plus récemment les recherches se sont focalisées sur les jeunes du fait de l'accroissement des difficultés d'insertion de ces derniers dans un contexte de croissance lente depuis le milieu des années 1970. Ainsi, le taux de chômage des moins de 25 ans qui était de 18% en 1983 avoisinait 40% à la fin des années 1990 en France (Eurostat). Avec un taux de chômage actuellement de 24% contre 9% pour l'ensemble de la population, la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes demeure d'actualité. L'analyse de l'insertion professionnelle étant liée directement au rapport de force entre l'offre et la demande de travail, elle renvoie à de nombreux champs de l'économie qui ont une influence sur ces deux composantes du marché du travail. On peut, par exemple, citer la conjoncture macroéconomique nationale et internationale qui influent sur le rythme de la croissance économique et donc sur celui de la création d'emplois. La spécialisation sectorielle, le rapport des coûts des facteurs de production, la nature et le rythme du progrès technique etc. sont autant d'éléments qui influencent le volume et la nature des emplois créés et donc l'insertion professionnelle. L'organisation des marchés, en premier lieu du marché du travail, influence aussi directement l'insertion professionnelle. Ou encore, les comportements des individus, qu'il s'agisse des travailleurs ou des employeurs, sur les niveaux d'éducation et les taux de salaire notamment vont également avoir un impact direct sur l'insertion professionnelle.

Dans un premier chapitre au contenu théorique, nous nous concentrons sur les principales théories du marché du travail visant à expliquer les causes des difficultés

d'insertion des jeunes. Il est possible de distinguer deux approches de l'insertion professionnelle. Dans la première (niveau microéconomique), l'insertion peut s'analyser comme un processus individuel de changement d'état dans lequel l'individu doit adopter une stratégie rationnelle afin de faire face à son environnement (Section 1). Cette transition vers une position stabilisée sur le marché du travail n'est ni instantanée ni unique. Dans un contexte d'information imparfaite, les employeurs, incapables d'évaluer la productivité des candidats à l'embauche, vont se fonder sur les caractéristiques observables des individus afin de prendre leur décision. Cependant celle-ci peut être soumise à certains jugements a priori envers certains groupes ce qui peut conduire à la présence de discriminations sur le marché du travail. Dans la seconde approche (niveau macroéconomique), la question de l'insertion se pose dans le cadre des mécanismes généraux du marché du travail, mais aussi de celui de la concurrence avec les générations déjà présentes sur le marché du travail en vue de l'accès à une position stabilisée sur un marché du travail rationné (Section 2).

Section 1 : Une approche microéconomique de l'insertion professionnelle

En accord avec la théorie néoclassique du marché du travail, les jeunes sont des agents rationnels qui cherchent à maximiser leurs gains sur le marché du travail. L'insertion professionnelle correspond alors au résultat d'un double investissement : dans la formation d'une part et dans la recherche d'emploi d'autre part. La théorie permet alors d'expliquer l'insertion professionnelle[3] de deux façons correspondant au relâchement de deux hypothèses du modèle en concurrence pure et parfaite (CPP) : l'hétérogénéité de la main d'œuvre et l'imperfection de l'information. L'hypothèse de CPP implique que l'ajustement du marché du travail se fasse par les salaires et est donc le résultat d'une confrontation entre l'offre et la demande. Cependant, les jeunes sont en moyenne plus diplômés et moins expérimentés ce qui permet de remettre en cause, du moins en partie, l'hypothèse de CPP. La première sous partie sera ainsi consacrée à la théorie de l'investissement en capital humain ainsi qu'à ses développements. Nous relâcherons ensuite l'hypothèse de CPP afin d'aborder la sélection à l'embauche des individus sur le marché du travail. Enfin, nous étudierons les théories relevant des interactions entre discrimination et emploi.

1.1 L'investissement en capital humain

La théorie du capital humain fut initialement développée par Becker (1964). La formation et l'éducation constituent des investissements que l'individu effectue rationnellement afin de créer un capital productif. Des coûts directs et indirects y sont associés. Pour déterminer l'investissement au-delà de la scolarité obligatoire, les individus effectuent un arbitrage entre les coûts et les gains générés par cet investissement (Encadré I-1). Les différences d'investissements en capital humain permettent de différencier les individus et expliquent ainsi les différences de productivité entre jeunes et entre générations. L'investissement en capital humain permet donc d'augmenter la productivité des individus qui y ont recours et permet de générer un flux de bénéfices valorisable à la fois sur le marché du travail et dans la

[3] Sauf indication contraire, nous utiliserons le terme « insertion » en référence à l'insertion professionnelle.

production. Les moins diplômés ont en revanche plus de difficultés à s'insérer en raison d'une plus faible capacité productive. En outre, ces derniers ont également une plus forte substituabilité du capital ce qui les rend plus vulnérables sur le marché du travail.

Becker (1964) distingue deux sources principales d'acquisition des connaissances : la formation dans l'emploi et par l'école qui correspond à la formation initiale de l'individu. Si l'individu consent à un faible niveau d'investissement en formation initiale ou ne poursuit pas sa scolarité au-delà du niveau obligatoire cela lui donnera accès à un niveau faible de rémunération. Dans le cas contraire, il pourra accéder à un profil de salaire élevé mais devra supporter des coûts directs et des coûts d'opportunité. Les individus dont l'investissement en capital humain est plus important peuvent accorder moins d'importance à l'expérience professionnelle.

Encadré I-1 : Modèle de capital humain (Becker, 1964)

Le modèle de capital humain considère les agents économiques comme rationnels, les marchés du travail et de la formation étant concurrentiels. L'investissement en capital humain obéit alors à un comportement d'optimisation sous la double hypothèse de concurrence et de parfaite substituabilité des facteurs de production. Il n'y a pas de rigidité sur le marché du travail et ce dernier n'est pas rationné. On ne peut donc pas y observer de files d'attente. Les individus sont rétribués à leur productivité marginale.

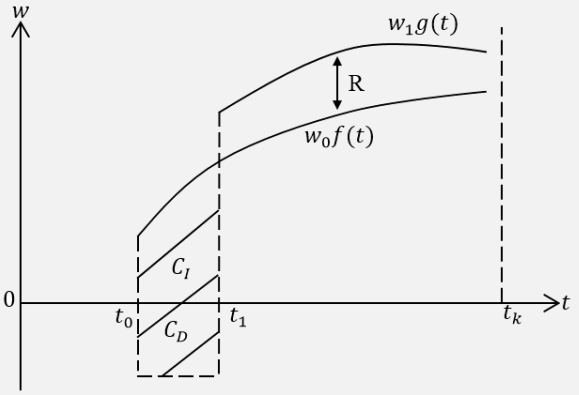
L'investissement en capital humain est reconnu par les firmes ce qui implique qu'une différence de dotation en capital humain entre deux individus doit se traduire par un écart de salaire. Il n'y a donc pas de discriminations salariales. L'échelle des salaires est dite compensatrice. Deux individus ayant le même stock de capital humain devraient ainsi avoir le même salaire pour le même emploi. Les différences de salaire s'expliquent alors par des différences de capacités productives qui dépendent des capacités innées des individus, mais aussi, de l'investissement en capital humain dépendant lui-même en partie des capacités innées et des ressources des individus. La rentabilité de l'investissement en capital humain n'est donc pas identique pour tous les individus. Elle varie en fonction de leurs caractéristiques et de leur environnement. La décision de la poursuite des études est le fait d'un calcul rationnel basé sur l'anticipation des gains et des coûts futurs associés à cette poursuite. De plus, le taux de rendement du capital humain est décroissant dans le temps du

fait notamment de l'horizon fini de l'investissement. En effet, la seule limite à l'investissement en capital humain est celle de la rentabilité. Selon la loi des rendements marginaux cette dernière est décroissante avec l'âge des individus. Afin de déterminer la date jusqu'à laquelle l'investissement est rentable l'individu va comparer la somme des bénéfices espérés actualisés aux coûts de l'investissement. La poursuite des études s'effectue jusqu'à l'année marginale pour laquelle le profit devient nul (le taux d'actualisation est égal au taux de rendement interne).

L'individu réalise donc un arbitrage afin de déterminer son niveau optimal d'investissement en capital humain. Nous pouvons distinguer trois périodes :

- - La période de scolarité obligatoire $(0 - t_0)$
- - La scolarité additionnelle $(t_0 - t_1)$
- - La vie active $(t_0 - t_k$ ou $t_1 - t_k)$. Pour simplifier, nous supposons que l'âge de fin de la vie active (noté t_k) est le même pour tous.

Graphique I-1 : Gains et coûts de l'investissement en capital humain



Notes : la zone hachurée représente les coûts de l'investissement en capital humain avec $C_I$les coûts indirects et C_D les coûts d'opportunités.

Source : Lesueur et Sabatier, 2008

Un individu n'ayant pas poursuivi ses études au-delà de la scolarité obligatoire perçoit un salaire $w_0 f(t)$ où w_0 résulte du diplôme initial et f(t) traduit l'effet de l'expérience professionnelle pendant la vie active. A contrario, un individu effectuant un investissement en capital humain percevra $w_1 g(t)$ où $w_1 > w_0$ et pourra envisager une courbe d'expérience professionnelle différente $(g(t))$. Afin d'assurer sa formation ce dernier subira des coûts directs (C_D) et des coûts d'opportunité (C_I) liés au renoncement du salaire qu'il aurait perçu s'il était entré sur le marché du travail directement après la période de scolarité obligatoire. Nous pouvons alors calculer les bénéfices $(R(t))$ retirés d'un investissement en capital humain :

$$R(t) = \sum_{t=t_1}^{t_k} \frac{(w_1 g(t) - w_0 f(t))}{(1+r)^t}$$

Les coûts de l'investissement sont les suivants :

$$C(t) = \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{C_D(t) + C_I(t)}{(1+r)^t} = \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{C_D(t) + w_0 f(t)}{(1+r)^t}$$

La rentabilité de l'investissement en capital humain est donc définie par la différence entre les gains et les coûts associés à ce dernier, soit $\pi(t) = R(t) - C(t)$. L'investissement se poursuit tant qu'il est rentable ($\pi(t) > 0$) et cesse lorsque le profit est nul. À ce point le taux de rendement (r) est alors appelé le taux de rendement interne de l'investissement en capital humain.

La formation offerte par l'entreprise est également un moyen pour l'individu d'augmenter son stock de capital humain et donc sa productivité, de sorte qu'une compensation salariale devrait l'accompagner. La notion de capital humain telle que définie précédemment peut être développée ce qui nous permet de dégager d'autres déterminants de l'investissement dans la formation impactant l'insertion professionnelle. Nous pouvons notamment distinguer la formation générale et spécifique. La première permet à l'individu d'améliorer sa productivité quel que soit l'emploi alors que la seconde vise un emploi particulier. Selon Becker (1964), en cas de formation générale, l'entreprise ne doit pas a priori pas supporter de coûts. Ces derniers seront supportés par les individus qui pourront par exemple accepter un salaire inférieur à leur productivité. En effet, les connaissances issues de ce type de formation sont transférables soumettant la firme à un risque de perte d'investissement. En cas de formation spécifique, les coûts sont en principe partagés entre l'employeur et l'employé qui pourra percevoir un salaire inférieur à sa productivité post-formation afin que la firme compense le coût de formation et l'écart sera d'autant plus élevé que le pouvoir de la firme est grand. Cette formation est par conséquent source d'une rente que les acteurs se partagent en fonction de leurs pouvoirs de négociation. La relation de travail peut alors s'inscrire dans la durée puisqu'aucune des deux parties n'a d'intérêt à rompre prématurément le contrat de travail. Cette formation est généralement coûteuse pour la firme car elle doit avoir recours à une partie de son personnel qualifié afin d'encadrer les nouveaux arrivants (Rosen, 1972). À leur entrée sur le marché du travail, les jeunes peuvent

alors arbitrer entre des emplois proposant des formations et des niveaux de rémunération différents. Dans le modèle d'apprentissage par la pratique (Arrow, 1962) la formation directement liée à l'effort productif est sans coûts pour les individus. C'est une fonction décroissante de la quantité d'inputs produits, mais croissante de l'efficacité de l'apprentissage. Si cette efficacité dépend de la nature des emplois, les individus vont rechercher les emplois permettant une plus grande efficacité d'apprentissage et le niveau de salaire de ces emplois peut baisser. Le consentement des individus à la baisse de salaire dépendra alors de la transférabilité des connaissances (Stevens, 1994).

En ce qui concerne le jeune, l'offre d'une formation en entreprise est influencée par sa productivité minimale à la sortie du système éducatif en fonction de son niveau d'éducation. Si sa productivité est inférieure ou proche du salaire minimum, le jeune n'a pas accès à l'emploi dispensant la formation sauf si une aide publique peut se substituer au marché pour supporter une part du coût de formation (Pénard et al., 1995). Les jeunes dont la productivité acquise durant leur scolarité dépasse le salaire minimum accèderont aux emplois proposant une formation, l'employeur pouvant alors leur faire supporter une partie du coût de cette dernière.

Les théoriciens du capital humain ont rapidement remis en cause l'homogénéité de ces investissements et ont envisagé l'existence d'une fonction de production du capital humain dans laquelle les capacités initiales, le temps de travail et les modes d'acquisition des connaissances influencent les décisions d'investissement. Cet investissement relève d'un arbitrage à court et moyen terme entre les caractéristiques individuelles, les coûts, le niveau d'effort requis, les risques d'échec et le rendement espéré. À long terme, ils influencent la productivité et donc l'insertion des individus. En outre, l'allongement de la durée des études, la multiplication des filières et la concurrence entre institutions ont également pu influencer les parcours d'insertion.

En effet, certaines filières peuvent bénéficier d'un effet de réputation permettant aux jeunes qui en sont issus de bénéficier d'une concurrence imparfaite à leur sortie du système éducatif et d'augmenter ainsi leurs rendements comparativement aux autres filières. Vincens (1991) propose un cadre d'analyse en termes de « système d'insertion professionnelle » afin de comprendre le comportement des individus durant leurs parcours scolaires et professionnels. Selon lui, la dynamique des systèmes d'insertion s'explique par la présence de deux marchés : un marché de formation entre individus et entreprise d'une part ; et d'autre

part un marché des « formés » regroupant les organisations qui mettent en relation les individus formés et les entreprises. Les décisions d'investissement des individus sont liées aux décisions des autres acteurs contribuant aux ajustements des marchés. Une modification de l'offre publique de formation peut ainsi avoir des conséquences sur l'insertion des jeunes à travers une modification des concurrences intergénérationnelles dans l'accès aux emplois, mais aussi intergénérationnelles entre jeunes diplômés et travailleurs déjà insérés sur le marché du travail.

Dans le modèle d'éligibilité (Lévy-Garboua, 1976), lors de la décision d'investissement en capital humain il est possible de distinguer trois éléments dans la fonction d'utilité maximisée : la consommation actuelle de biens marchands, celle de biens futurs et un bien représentatif de la qualité de vie. La décision relève alors d'un arbitrage entre la rémunération actuelle et future d'une part et d'un arbitrage entre un accès immédiat à la qualité de vie et un accès futur à une élite. Les individus sont rationnels et modulent leur temps consacré aux loisirs, au travail et aux études en fonction de l'évolution des rémunérations sur le marché du travail de façon à maintenir constant le rapport temps d'étude et rémunération future.

Les choix d'investissement dépendent généralement de deux facteurs absents des modèles de capital humain : l'arbitrage entre efforts consentis et rentabilité des études et la probabilité d'échec. Jarousse (1988) montre qu'un modèle avec endogénéisation de ces variables permet de mieux comprendre les décisions d'investissement en capital humain. Durut et Mingat (1988) modélisent quant à eux le parcours des étudiants dans des filières de l'enseignement supérieur en fonction des coûts et des opportunités professionnelles qu'elles rendent possibles. Les coûts ont plusieurs dimensions : les coûts institutionnels signalent le temps d'études, les coûts d'opportunité et enfin, les caractéristiques individuelles et notamment scolaires qui impactent le risque associé aux études. Les taux de rendement internes des flux de coûts et de bénéfices sont alors calculés pour chaque filière. L'arbitrage se ferait entre les rendements professionnels associés à la filière, les coûts institutionnels et les coûts indirects liés à la probabilité de réussite. Celle-ci dépendant des caractéristiques individuelles scolaires, sociales et celles relatives à la discipline. Selon le modèle, plus le rendement anticipé est élevé plus l'individu acceptera un risque important. Cependant la pondération affectée au risque et au rendement peut varier en fonction des caractéristiques individuelles.

L'analyse proposée par Vincens et Krupa (1994) étudie le choix des filières, la réussite ainsi que l'échec en associant les caractéristiques individuelles et organisationnelles. La filière apparaît comme un mécanisme de transformation d'inputs en outputs. Il est possible de dissocier deux inputs habituellement substituables : les inputs personnels liés aux caractéristiques individuelles et les inputs externes associés aux caractéristiques de la filière. Les auteurs différencient également deux types de filières : des « filières à sélection groupées » où les difficultés apparaissent en début de parcours et sont décroissantes et les filières dites à « sélection répartie » où elles sont soit constantes soit croissantes. La première filière ainsi définie est principalement assujettie aux caractéristiques individuelles et un échec n'a pas d'impact sur la suite du parcours. La seconde correspond, elle, à un contrôle des connaissances et l'échec peut avoir des répercussions pour la poursuite du parcours.

Les décisions de prolongement ou d'abandon des études dépendent des rendements ex-ante des études et des rendements ex-post effaçant l'impact du parcours scolaire et des caractéristiques individuelles (Manski, 1989 et Altonji, 1993).

Enfin, nous pouvons distinguer la formation en situation d'oligopsone (Stevens, 1996). Supposons deux firmes en concurrence sur l'embauche des travailleurs les plus qualifiés. Elles doivent également mettre en place des formations générales, dont le coût est identique pour chacune d'elles, qui peuvent par définition être utilisées chez le concurrent. Ce comportement de passager clandestin peut biaiser cet investissement. Le jeu se déroule en deux étapes. Lors de la première, les firmes définissent le nombre d'individus qui bénéficieront d'une formation générale. Dans la seconde, étant donné ce nombre, les firmes fixent les salaires qui sont ici un moyen d'attirer et de conserver les travailleurs. En situation de CPP, la formation des individus se poursuivrait jusqu'à ce que le coût du dernier individu formé égalise sa productivité marginale. Dans une situation de concurrence imparfaite, la distribution des individus se fera en fonction du différentiel de salaire entre les firmes. En présence d'un nombre réduit de firmes et dans le cadre d'une information imparfaite, la formation générale permet aux entreprises de capter une rente. Cependant, l'interdépendance entre les firmes les conduit à proposer un salaire identique. Ces derniers sont inférieurs à la productivité des salariés. L'écart à la productivité est d'autant plus important qu'il existe des frictions sur le marché du travail ou que la firme dispose d'un fort pouvoir de marché.

Il est possible que les salariés financent une partie de leur formation générale. Dans ce cas, le montant ne peut excéder le salaire attendu et dépend de la contrainte financière de

l'individu ainsi que du rationnement du marché du crédit. Dans ces circonstances, le nombre d'individus formés dépend de la participation des individus à leur formation ainsi que de l'importance des frictions sur le marché du travail. Le modèle conclut qu'en concurrence imparfaite, cette contribution à la formation continue transférable est toujours moindre qu'en situation de CPP.

1.1.1 Hétérogénéité des investissements en capital humain

Si les individus étaient identiques, ils devraient tous faire le même investissement en capital humain, ce qui n'est pas le cas. La théorie postule que la rentabilité de l'investissement en capital humain diverge en fonction d'inégalités d'opportunités (inégalités financières) et d'aptitudes. Selon Willis et Rosen (1978), la répartition des individus dans des emplois hétérogènes correspond généralement à des problèmes d'auto-sélection.

Dans un contexte d'incertitude sur le marché du travail, les gains futurs dépendent de l'investissement actuel en capital humain et d'un état du monde futur inconnu lors du choix. Cela reflète différents types d'incertitudes (Levhari et Weiss, 1974) :

- Les connaissances des caractéristiques des individus, la qualité de l'école et de l'enseignement sont imparfaites. La durée des études peut elle-même être aléatoire car l'aptitude à compléter un cycle est incertaine.
- Les connaissances concernant l'offre et la demande future sur le marché du travail sont imparfaites. L'individu ignore quelles seront les conditions lors de son entrée sur le marché du travail et les capacités de gain pour un niveau donné de capital humain sont incertaines.
- Il existe une connaissance imparfaite pour chaque individu de sa longévité sur le marché du travail et de ses gains futurs.

L'hypothèse que l'investissement en capital humain est plus risqué n'implique pas nécessairement que les individus se détournent de l'investissement en capital humain ou que le rendement marginal de ce dernier soit plus élevé (Levhari et Weiss, 1974). La relation entre les rendements marginaux du capital humain et des autres biens dépend de la corrélation entre les rendements moyens et marginaux de capital humain c'est-à-dire du lien entre la variance des gains et le niveau d'étude. Si la corrélation est positive, la variance des gains augmente avec le niveau d'études et le taux de rendement du capital humain devra être supérieur à celui

des actifs non risqués. En introduisant un second actif risqué, Paroush (1976) met en évidence un paramètre décisif dans les décisions de comportement dans un contexte risqué : le ratio des rendements de gains des différents choix en situation de certitude. Dans la situation où les salaires représentent plus de la moitié des revenus perçus, les individus effectuent un investissement supérieur en capital non humain qu'en capital humain à risques égaux (diversification). Selon Kodde (1986), un risque plus important a des conséquences ambiguës sur les décisions d'investissement. Snow et Warren (1990) parviennent au même résultat. Si la présence d'incertitude diminue le revenu des individus averses au risque et donc décourage l'investissement éducatif, elle permet cependant de diminuer la consommation présente et d'augmenter le revenu futur. Shaw (1996) propose un modèle théorique où il introduit des variations dans l'aversion au risque. Deux individus peuvent donc effectuer un investissement éducatif différent si leur aversion au risque n'est pas identique.

En outre, selon Groot et Oosterbeek (1992), le risque de chômage peut intervenir à trois niveaux dans la décision d'investissement en capital humain. Tout d'abord, l'individu lors de cette décision prend en compte la durée de la recherche d'emploi. Ensuite, l'individu n'a pas de connaissances précises sur ses gains une fois sorti du système éducatif. Enfin, la probabilité de trouver un emploi est une fonction croissante de la durée des études du fait de l'existence du déclassement dans un contexte d'offres d'emploi limitées sur le marché du travail. Dans ce cadre, la poursuite des études peut s'expliquer par une baisse du coût d'opportunité. Lorsque le taux de chômage augmente, les coûts d'opportunité, qui sont une moyenne pondérée des indemnités de chômage et des revenus perçus sur le marché du travail, baissent (si les indemnités sont inférieures au salaire sur le marché du travail). En outre, le taux de chômage généralement supérieur des individus avec un plus faible niveau d'éducation les poussent à poursuivre leurs études afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi. Cependant, un important taux de chômage peut entrainer une diminution des salaires et donc des rendements de l'éducation. L'impact du taux de chômage sur l'investissement en capital humain est donc a priori indéterminé.

À partir de l'hypothèse selon laquelle l'école ne permet pas seulement d'augmenter son stock de capital humain mais fournit également l'occasion de trouver un emploi durant les études (réseau d'anciens élèves…), Fang (1993) montre que l'incertitude peut conduire à une hausse du capital humain. Ce qu'il explique par le fait que le jeune choisit l'investissement lui offrant le plus de choix face à un environnement instable.

Dans ce contexte, l'évaluation par l'employeur du capital humain acquis par les individus à la recherche d'un emploi représente une nouvelle forme d'incertitude quant à la valeur de l'investissement éducatif. Le marché du travail des jeunes est caractérisé par un fort taux de rotation de cette main d'œuvre, rendant difficile l'évaluation par les employeurs de leur productivité effective. Selon Chang et Wang (1996), cette asymétrie d'information a des conséquences sur l'investissement en capital humain. En effet, cela crée une distorsion à deux niveaux. En premier lieu, l'employeur n'a pas d'intérêt à rémunérer à sa productivité un travailleur (pour un individu qu'il emploie et dont il connaît la productivité, par exemple) car les autres employeurs potentiels ne le feront pas. En second lieu, l'individu peut être incité à réduire son investissement en capital humain puisque la reconnaissance de ce dernier est limitée. L'ampleur du problème est restreinte en présence d'une formation standardisée qui est alors reconnue par une majorité d'employeurs potentiels.

Dans ce contexte, l'investissement en éducation est considéré comme un moyen de protection contre l'incertitude en permettant de réduire la période d'insertion. Cela peut même dans certains cas constituer une assurance contre le chômage sous réserve d'une diminution des rendements de l'éducation. La poursuite des études peut également être considérée comme une prise de risque qui pourra se traduire durant la carrière professionnelle, elle pourra alors être valorisée par l'employeur.

La théorie du capital humain ne fournit qu'une explication partielle de l'insertion étant donné qu'elle s'intéresse essentiellement aux conséquences des investissements, laissant de côté les effets des stratégies de recherche d'emploi, des conditions présentes sur le marché du travail et des critères de sélection de la demande de travail. Des approches théoriques alternatives, adoptant le cadre d'information imparfaite, vont mettre en avant le rôle des stratégies des jeunes et des employeurs sur l'insertion professionnelle.

1.2 La recherche d'emploi dans un contexte d'information imparfaite

À court terme, dans un contexte de concurrence pure et parfaite, que ce soit dans la théorie néo-classique ou dans la théorie keynésienne, la demande de travail provient du comportement rationnel des firmes cherchant à maximiser leur profit. Dans un contexte

concurrentiel, la firme prendra sa décision en fonction du volume horaire de travail puisque le salaire horaire est fixé. Si le bien produit est également offert sur le marché concurrentiel, la firme doit arbitrer entre le nombre d'heures et le coût marginal d'une heure additionnelle. La littérature donne plusieurs justifications à l'existence d'un marché du travail non concurrentiel ce qui peut aboutir au rejet de l'hypothèse d'une rémunération à la productivité marginale. L'une d'entre elles concerne la remise en cause de l'hypothèse d'atomicité des agents. Ainsi, ces derniers pourraient ne pas être en nombre suffisant pour disposer d'un pouvoir de négociation lors de la fixation des salaires.

On considère désormais que le processus d'insertion débute à la sortie du système éducatif. L'individu est rationnel et la recherche s'effectue en fonction d'un objectif fixé ex-ante ainsi que de ses contraintes personnelles et de l'environnement. Le parcours de l'individu peut également être influencé par des conditions de recrutement du système productif local, des dispositifs publics, des formations disponibles, de leurs coûts et leur facilité d'accès. Les problèmes d'information sont alors fondamentaux dans l'explication des difficultés d'insertion. Jusqu'à présent, nous nous sommes placés du point de vue des individus. L'investissement en capital humain peut être considéré comme la première phase dans l'élaboration du parcours professionnel. Cependant, la phase de recherche d'emploi et plus largement l'insertion professionnelle sont conditionnées en dernier ressort par le choix de l'employeur. Il est donc nécessaire de prendre en compte à la fois la stratégie des individus dans leur recherche d'emploi et la stratégie d'embauche des employeurs.

1.2.1 Théorie de la quête

La théorie de la quête s'appuie sur l'hypothèse d'information imparfaite. Plus il existe des opportunités variées d'emploi, plus les individus ont intérêt à poursuivre leurs recherches d'emploi jusqu'à ce que le coût de celles-ci soit supérieur au gain supplémentaire espéré. Le modèle de base de la théorie de la quête s'applique à analyser le comportement d'un chômeur se consacrant à la recherche d'emploi dans un environnement stationnaire c'est à dire sous l'hypothèse que le salaire de réserve est constant. On suppose qu'au début de chaque période, le chômeur connaît la distribution de probabilités des salaires possibles. Cette dernière demeure constante et il n'existe aucune dépendance temporelle dans l'acquisition de l'information. Au fil de sa recherche, ce dernier espère donc améliorer ses gains. Il est alors possible de calculer les gains retirés par l'individu suite à une embauche et de déterminer la

stratégie optimale consistant à choisir un salaire de réserve duquel dépendra le taux de sortie du chômage et la durée de ce dernier (Annexe I-1). Contrairement à la théorie néoclassique, un inactif n'est pas défini par un individu dont le salaire de réserve est inférieur au salaire courant, mais comme un individu considérant que les perspectives offertes par la recherche d'emploi sont moindres que les gains espérés en dehors de cette dernière.

En situation d'information imparfaite, Stigler (1962) montre que l'individu a intérêt à restreindre son champ de recherche en raison des coûts associés à cette dernière. L'individu a connaissance des salaires offerts par les entreprises et fixe un nombre de recherches optimal. Mac Call (1970) part de la situation inverse en supposant que l'individu commence par fixer un salaire de réserve qui détermine l'acceptation ou le refus de l'offre d'emploi. Ce dernier est fixé ex-ante de façon à ce que l'individu maximise ses gains. La stratégie de recherche d'emploi fondée sur la règle d'arrêt optimal est séquentielle (Mac Call, 1970 et Mortensen, 1970). Dans le cas d'une recherche non séquentielle, l'individu délimite le nombre d'entreprises à contacter en fonction de la distribution des salaires et sélectionne celle offrant le salaire le plus élevé.

La théorie de la quête a par la suite été étendue à la recherche dans l'emploi. Il existe alors un arbitrage entre les propositions plus intéressantes et les coûts adjoints au départ de l'emploi courant. L'individu déjà en activité peut non seulement bénéficier de canaux privilégiés afin de trouver un nouvel emploi, mais aussi de plus de ressources, mais, il dispose de moins de temps qu'un chômeur. Selon Burdett (1978), l'individu peut avoir deux salaires de réserve en fonction des différents coûts de recherche. Si l'individu reçoit une offre avec un salaire supérieur ou égal à son salaire de réserve le moins élevé, il acceptera cette offre tout en poursuivant ses recherches. Celles-ci prendront fin lorsque le salaire proposé sera supérieur ou égal à son salaire de réserve le plus élevé[4]. L'explication du chômage n'est dans ce modèle que partielle car elle concerne uniquement les individus qui choisissent cette situation en se fixant un salaire de réserve trop élevé par rapport au salaire en vigueur sur le marché du travail. La recherche d'emploi est cependant considérée comme un processus dynamique où la recherche renferme une certaine productivité et où le salaire est un facteur décisif. La théorie de la quête a ainsi fait l'objet de différents développements à travers la modification de certaines hypothèses (Diamond, 1971 ; Albrecht et Axell, 1984…). Les modèles précédents, qualifiés

[4] Le salaire de réserve diminuant avec la durée de la recherche, il est possible que l'individu termine sa recherche sans changer d'emploi.

de stationnaires, ont vu leur efficacité remise en cause. Au niveau théorique, la décroissance du salaire de réserve dans le temps peut s'expliquer par différents facteurs tels que l'hypothèse d'une recherche d'emploi non aléatoire (l'individu rechercherait alors en priorité les offres les plus accessibles) ou par un nombre fini d'opportunités de recherche. Puisque l'individu n'accepte l'emploi que lorsque le salaire offert est supérieur à son salaire de réserve, la probabilité de sortie du chômage correspond alors au produit de trois probabilités : la probabilité qu'une firme propose un emploi correspondant aux qualités de l'individu, la probabilité que la firme choisisse l'individu et la probabilité que ce dernier accepte l'emploi. Pour une probabilité d'offre donnée, une augmentation du salaire de réserve se traduit donc par une baisse de la probabilité de sortir du chômage. Le salaire de réserve optimal est ainsi déterminé comme la valeur qui égalise le gain marginal suite à une augmentation de salaire et le coût marginal d'une recherche supplémentaire.

La théorie du job-search de Salop (1973) complexifie le processus de recherche d'emploi. Les individus définissent l'ordre optimal dans lequel ils contactent les entreprises dont le nombre est fixe. De plus, on suppose que les individus ne peuvent pas représenter une seconde fois leur candidature auprès d'une entreprise. Pour un ordre de recherche donné, on suppose que le salaire de réserve est défini de telle sorte que le coût du refus de l'emploi proposé correspond aux gains rattachés à la poursuite de la recherche. En outre, pour une distribution de salaire donnée on suppose que l'ordre optimal des entreprises est tel qu'une entreprise précède une autre si le flux de richesse est plus important que si l'on intervertit l'ordre. Autrement dit, l'individu effectue d'abord sa recherche d'emploi auprès des entreprises proposant les meilleurs salaires. Les opportunités diminuent donc au fil du temps tout comme l'espérance de gain. Le salaire de réserve diminue avec le temps et finit par s'annuler en fin de période. Ce résultat apparaît également avec un modèle dynamique dans lequel les individus sont encouragés à diminuer leur salaire de réserve lorsque la durée du chômage augmente (Lippman et Mac Call, 1976 et Mortensen, 1984). Cette vision a donné lieu à de nombreuses critiques dans la mesure où la durée du chômage s'explique dans ce cas par le refus d'un emploi jugé peu attractif par l'individu. Gazier (1991) parle de « chômage de recherche » et considère ce dernier comme un investissement se transformant à terme dans une activité rationnelle et productive. Cette explication théorique du chômage et de l'insertion apparaît cependant limitée étant donné la diversité des parcours. Un taux de chômage élevé des jeunes peut ainsi s'expliquer par un salaire de réserve trop important complexifiant leur accès à des emplois correspondant à leur productivité. Dans ce cas, les jeunes ne peuvent

accéder à un emploi stable que s'ils parviennent à trouver un emploi correspondant au niveau de salaire espéré. Auquel cas, ils doivent réviser à la baisse leur salaire de réserve.

La corrélation entre durée du chômage et situation future de l'individu peut s'expliquer par deux phénomènes. D'une part, un individu ayant connu une période de chômage est désavantagé (dépréciation du capital humain). D'autre part, les individus les moins diplômés sont les premiers concernés par le chômage et peinent à retrouver un emploi. L'enjeu est primordial à la fois pour les politiques de lutte contre le chômage et pour les politiques d'aides à l'insertion. En effet, s'il s'avère que la durée du chômage a un impact négatif sur l'accès à l'emploi, des périodes d'activité doivent être proposées aux jeunes afin d'améliorer leur insertion sur le marché du travail. De plus, si le chômage concerne en priorité les personnes les moins diplômées, les mesures d'aides doivent alors les cibler.

D'autres variables peuvent être intégrées au modèle de base. Selon Burdett (1973), le marché des jeunes étant caractérisé par une mobilité plus importante, il est possible d'intégrer au modèle une autre dimension de l'offre d'emploi : la durée anticipée de la stabilité de l'emploi. Le chercheur d'emploi procède alors à un arbitrage stabilité-salaire. Selon Whipple (1973), l'individu sera amené au bout d'un certain temps à accepter n'importe quelle offre d'emploi afin de maintenir un revenu minimum et ce jusqu'à trouver une offre plus intéressante. Ce qui peut s'expliquer par deux effets contradictoires. D'une part, au fil du temps les coûts associés à la recherche augmentent alors que ses ressources diminuent. D'autre part, les informations dont l'individu dispose sur le marché du travail augmentent accentuant par la même sa probabilité de trouver un emploi au salaire espéré.

L'insertion des jeunes sur le marché du travail dépend en dernier ressort de la décision de l'employeur. Différentes études ont tenté d'expliquer la rareté relative des offres d'emploi. Mortensen (1978) s'est intéressé à l'insuffisance d'informations sur les aptitudes des individus à trouver un emploi en prenant en compte des différences d'appariement. D'autres ont utilisé des filtres tels que Arrow (1973) avec le niveau du diplôme, indicateur de productivité future ou Spence (1973) avec les caractéristiques individuelles et intrinsèques des individus ouvrant la voie aux procédures discriminatoires à l'embauche. Le but des entreprises est de diminuer leur incertitude tout en minimisant leurs coûts de recherche. Selon Mortensen (1970), les firmes de par leur pouvoir de fixer les salaires disposent d'un pouvoir de monopsone sur la main d'œuvre. En partant de l'hypothèse que les individus n'ont pas tous le même salaire de réserve, l'entreprise peut augmenter les salaires sur le marché afin qu'un certain nombre puisse

accepter les emplois proposés. Ce pouvoir doit disparaître à long terme à cause de la concurrence entre les firmes. La théorie de la quête permet d'avancer deux explications quant à la variation des salaires. Une fluctuation exogène de la demande d'outputs et la stratégie d'adaptation de la firme modifieront la distribution des salaires. De plus, une modification de la productivité des firmes (formations spécifiques, techniques de production, qualité d'appariement…) peut également entraîner une modification des salaires. Les employeurs ne peuvent se fonder uniquement sur le diplôme des individus ou d'autres signaux afin de déterminer la productivité des individus. La qualité d'appariement est centrale dans la relation d'emploi, mais elle ne peut s'évaluer ex-ante la relation doit donc s'inscrire dans la durée. La théorie du job shopping (Johnson, 1978) postule que l'individu ne connait pas sa performance ex-ante et donc son adéquation à l'emploi pour lequel il postule. Il peut cependant acquérir cette connaissance après avoir travaillé un certain temps à ce poste. Selon Johnson (1978) cette théorie correspond particulièrement au cas des jeunes qui n'ont aucune expérience. À la différence de Jovanovic (1979), le jeune prend en compte toutes les relations d'emploi antérieures afin de décider de rester ou non au poste offert.

Les modèles de job matching (Jovanovic, 1979) analysent la qualité de l'appariement qui dépendra alors de deux acteurs : l'employeur et l'employé. Ce modèle est fondé sur deux hypothèses : d'une part, la main d'œuvre est hétérogène et d'autre part l'information est imparfaite. Jovanovic (1979) postule ainsi que la productivité d'un individu pour un poste donné est indépendante de celle pour un autre poste. À partir d'un certain temps, il devient possible pour l'employeur de déterminer la productivité moyenne pour l'emploi. Si l'employeur ne connaît pas la productivité des individus, eux ne connaissent pas les caractéristiques de l'emploi proposé. La théorie de l'appariement fournit une explication à l'insertion des jeunes et à l'hétérogénéité de leurs parcours. Hormis en raison d'une obsolescence des compétences d'un travailleur déjà en place, l'employeur n'aura aucun intérêt à se séparer de ce dernier afin d'embaucher un jeune. De son côté, dans un contexte d'information imparfaite, le jeune a intérêt à rechercher par tâtonnement l'emploi dans lequel sa productivité sera la plus élevée. Dans ces circonstances, un stage ou un emploi pourra servir d'indicateur de productivité et augmenter la vitesse d'insertion des jeunes. Les firmes peuvent baser leur politique de recrutement sur les caractéristiques des individus. Ainsi, Blanchard et Diamond (1990) proposent un modèle où le critère de choix des employeurs repose sur la plus courte durée de chômage des individus. Ce critère de choix à l'embauche peut se justifier par une dépréciation du capital humain associée à la durée du chômage, mais

aussi par un signal négatif envoyé aux employeurs (manque de dynamisme de l'individu dans sa recherche d'emploi par exemple).

Jovanovic (1984) propose un modèle étudiant la qualité de l'appariement entre employeurs et employés à travers trois transitions exogènes du marché du travail : d'un emploi à un autre, de l'emploi au chômage et du chômage à l'emploi. Le salaire dépend dans ce cadre de l'espérance de la qualité d'appariement suite à un test préalable à l'embauche évaluant cette qualité. L'individu compare le salaire proposé à l'issue de ce test avec son salaire de réserve et choisit d'accepter ou de refuser l'offre d'emploi. La probabilité de recevoir des offres varie selon le statut de l'individu. Ce modèle comporte cependant des hypothèses particulières comme le fait que la recherche d'emploi ne comporte pas de coûts et qu'elle est exogène. Les offres d'emplois sont proposées aux individus sans qu'ils n'aient à effectuer de démarches, il n'existe donc pas d'individus faisant le choix de ne pas chercher d'emploi. De plus, l'acceptation d'un emploi par un chômeur, qui dépend du niveau des indemnités, ne peut avoir lieu que lorsque la probabilité de recevoir une offre d'emploi d'un individu au chômage est supérieure à celle d'un individu en emploi. Cependant cette hypothèse n'est pas évidente. Un chômeur dispose certes de plus de temps libre, mais un individu en emploi peut avoir plus d'opportunités d'emploi du fait de ses réseaux.

Divers modèles ont tenté de formaliser les comportements des offreurs et des demandeurs d'emploi : modèles d'appariement, de signalement, de filtre et de segmentation du marché du travail. Les stratégies sont optimales du moment que chacun cherche à maximiser son revenu futur. Eckstein et Wolpin (1995) proposent un modèle afin d'étudier la primo-insertion renvoyant à la quête de l'emploi, à l'appariement et à la négociation. Ce type de modélisation permet de déterminer la distribution des salaires à l'équilibre et suggère également une réflexion plus générale sur la théorie de la quête. Ainsi, selon Pissarides (1984) le refus d'un emploi peut se trouver justifié au niveau de la collectivité par un raisonnement en termes d'efficience et d'externalité. Demeurer au chômage pourrait permettre une meilleure qualité d'appariement et une allocation plus efficiente des offres.

La théorie de la quête ne permet pas de trancher quant à l'influence du niveau de diplôme. Si la poursuite des études peut conduire à une augmentation du salaire de réserve, elle permet également d'être plus efficace dans sa recherche d'emploi (l'âge et l'instruction permettant d'augmenter la performance dans la recherche d'emploi). L'expérience tient aussi un rôle dans l'efficacité de la recherche d'emploi. Les problèmes d'insertion des jeunes

peuvent alors être présentés comme une double conséquence du rationnement du marché du travail et de la concurrence d'individus plus expérimentés. Malgré le relâchement de certaines hypothèses de base d'autres demeurent encore trop restrictives : hypothèses sur le salaire de réserve, le taux d'arrivée des offres (> ou =1) ou de demande homogène. Dans un contexte de rationnement des marchés du travail avec un salaire rigide à la baisse il est possible de douter de l'existence d'un salaire de réserve du moins pour les non-diplômés. En dernier lieu, la théorie de la recherche d'emploi malgré la prise en compte d'un contexte d'information imparfaite et la présentation de la recherche d'emploi comme une activité productrice (gains d'information) présente les individus comme étant parfaitement rationnels et donc aptes à faire le choix le plus efficace.

1.2.2 Sélection à l'embauche en concurrence imparfaite

Lors d'un recrutement sur le marché externe, les employeurs exigent une certaine productivité en fonction des postes à pourvoir. Cependant, ils ne sont pas capables d'évaluer cette productivité à l'embauche. L'acquisition effective de cette information est longue et coûteuse. Dans certains cas, l'estimation de cette productivité a posteriori peut être prohibitive. L'employeur est alors incité à rechercher toute information pouvant réduire l'incertitude. Le niveau d'éducation est utilisé en ce sens dans les modèles de signalement, la théorie du filtre et les modèles de concurrence. L'employeur, supposé rationnel, procède à un arbitrage entre des jeunes d'une même génération avec un niveau d'éducation différent et, entre des jeunes et des individus plus expérimentés. Le diplôme est l'information principale dont l'employeur dispose, il assure un seuil minimum d'aptitudes. L'employeur lui attribue un salaire en fonction de la productivité qu'il pense assimiler au diplôme. L'expérience constitue aussi un signal (accroit l'information sur la productivité potentielle des individus) favorable pour l'employeur, ce dernier pouvant se baser sur la sélection antérieure d'autres employeurs.

La théorie du signal

Le principal problème auquel une entreprise doit faire face lors du processus d'embauche est l'évaluation de la qualité des candidats ; c'est-à-dire un problème d'antisélection des individus qui s'explique par le fait que certaines caractéristiques individuelles, comme la

productivité, ne sont pas observables. L'éducation n'est plus considérée, comme à l'instar de la théorie du capital humain, comme un moyen d'améliorer la productivité des individus, mais comme un signal sur la qualité des candidats (Encadré I-2).

Selon la théorie du signal (Spence, 1973), ce ne sont pas des heures de travail de productivité connue que les employeurs achètent, mais ils choisissent des personnes dont la productivité peut être signalée a priori. Les agents sont donc en situation d'information imparfaite sur le marché du travail, l'employeur n'a ainsi que peu d'informations sur les candidats et son objectif est de mettre en place un mécanisme de signalement afin de révéler la productivité des individus pour pouvoir les rémunérer à leur productivité marginale. Arrow (1973) montre que l'éducation renferme une part d'information quant à la productivité avant l'entrée dans la formation à condition qu'une corrélation positive entre réussite et productivité existe. Le diplôme assure un minimum d'aptitudes à l'individu, l'employeur peut ainsi déterminer si le niveau de l'individu correspond aux exigences de l'emploi. L'éducation n'est pas ici un moyen d'acquérir des compétences, celles-ci étant innées, mais de les révéler.

De même que Arrow (1973), Spence (1973) considère l'embauche comme une décision d'investissement dans un contexte d'incertitude et propose une modélisation du mécanisme endogène de recherche d'informations par l'employeur. Selon lui, les individus ont deux façons de se distinguer : leurs caractéristiques individuelles et intrinsèques d'une part, et les signaux qu'ils peuvent modifier en supportant des coûts (monétaires et psychologiques) d'autre part. Le coût du signalement doit être corrélé négativement avec la productivité afin qu'il puisse servir à distinguer les individus. En raison de son expérience sur le marché du travail, l'employeur a connaissance d'une probabilité conditionnelle (subjective) sur les capacités productives des individus à cause de différentes combinaisons de signaux et d'indices que ces derniers lui fournissent. L'employeur a la possibilité d'imposer des signaux élevés pouvant ainsi renforcer la discrimination. À chacun des signaux et indices correspond un salaire attribué par les employeurs éventuels. Afin de modifier son signal, l'individu peut investir en capital humain. Il ne le fera que si le salaire est jugé suffisant, cela va dépendre de la différence entre coûts et rendements de l'éducation.

Suite à une embauche l'employeur dispose de nouvelles informations concernant la productivité, il peut donc adapter sa stratégie. Le système est considéré comme étant stationnaire lorsque suite à une nouvelle embauche l'employeur ne modifie pas sa stratégie on parle alors de « croyances auto confirmatrices ». En cas d'arrivée sur le marché de nouveaux

candidats, l'employeur peut réviser ses croyances et ainsi modifier la distribution des salaires. Dans ces circonstances, le comportement des candidats face aux signaux peut fluctuer. Un certain temps après l'embauche d'un individu, une fois les capacités de l'employé observées, l'employeur peut être amené à réviser sa stratégie d'embauche en fonction de ses observations. L'équilibre est dès lors « un ensemble de composants qui se régénèrent » (Giret, 2000). Le marché produit, en fonction des salaires antérieurs et de l'optimisation des décisions, une distribution empirique des capacités productives. La distribution subjective de l'employeur et celle du marché seront identiques à l'équilibre.

Encadré I-2 : Qualité du signal et investissement en capital humain

L'utilisation d'un filtre n'a d'intérêt qu'en présence d'un signal de qualité. Si le signal émis ne peut pas être interprété de façon correcte, le filtre n'a pas lieu d'être. Pigliaru et Vannini (1995) proposent une modélisation en présence d'une asymétrie d'information et soulignent le problème de la multiplication des signaux. Ils distinguent deux types de signaux qui prennent une valeur différente en fonction de la qualité de l'école ou de la filière. Il y a donc deux niveaux d'éducation possibles (H et B) et les individus procèdent à un arbitrage entre les coûts et gains de ces deux possibilités afin de prendre leur décision d'investissement en capital humain. L'école la moins sélective (B) est gratuite avec malgré tout une sélection à l'entrée. Elle nécessite donc un niveau de qualification minimal. Ainsi, un diplôme de l'école B garantit que la productivité de ce diplômé est supérieure à celle de la population. L'école la plus sélective (A) est accessible aux individus ayant un minimum de connaissances et comporte un coût d'acquisition. Elle permet d'atteindre un seuil de connaissance égal à 1. Les individus peuvent donc augmenter leur productivité indépendamment de leur productivité initiale. L'acquisition d'un diplôme de niveau H est plus aisée pour les individus dont la productivité initiale est élevée et plus coûteuse pour ceux dont la productivité initiale est faible.

De plus, ce modèle est caractérisé par la présence d'une asymétrie d'information pour l'employeur qui ne connaît pas la productivité des individus sur le marché du travail. En effet, ce dernier ne connait ni le capital humain initial des individus ni leur niveau d'effort effectivement mis en œuvre dans l'emploi. Les entreprises ont donc le choix entre embaucher des individus avec un niveau de diplôme H dont le niveau de qualification initial est élevé et des individus avec un niveau de diplôme B dont le niveau de

qualification est variable.

La difficulté pour atteindre le niveau de qualification H est corrélée positivement au niveau de capital humain détenu par l'individu (k) : $e_i^H = e_i^H(k)$. Afin de prendre leur décision, les individus effectuent un arbitrage entre les coûts des deux formations et les bénéfices qu'ils espèrent en retirer. Dans le cas où $w^H - e^H > p^B w^B$ l'individu choisira le niveau de qualification H et inversement si $w^H - e^H < p^B w^B$. Où w^j représente le salaire proposé par les entreprises, pour un signal donné, pour les emplois qualifiés. La probabilité de travailler dans ce secteur pour les individus diplômés de l'école A est $p = 1$ alors qu'elle est de $p = p^B$ pour les individus diplômés de l'autre école.

Pigliaru et Vannini (1995) démontrent que sous certaines hypothèses, lors de la prise en compte du comportement des entreprises et des jeunes une dégradation du niveau d'éducation B était possible même lorsque le signal de ce dernier est relativement bon. Ce que l'on peut expliquer par la présence d'une sélection adverse dans le processus de recrutement conduisant l'employeur a préféré les candidats avec un niveau d'éducation H. D'autres facteurs tels qu'une baisse de la demande travail ou une augmentation des diplômés avec un niveau d'éducation H peuvent affecter le signal du niveau d'éducation.

Dans un cadre d'information asymétrique, l'aspect qualitatif d'un filtre peut ainsi être à l'origine de la segmentation du marché du travail. L'employeur peut par exemple favoriser une stratégie de recrutement antérieure plutôt que de nouvelles filières dans le cas où le signal de ces filières est remis en cause.

En ce qui concerne l'insertion des jeunes, même lorsque les employeurs se basent sur un signal afin de procéder au recrutement, certains groupes, dont les jeunes, peuvent être victimes de discriminations fondées sur des « a priori » qui peuvent s'auto-confirmer à l'équilibre (Spence, 1973). De plus, selon la stratégie de recrutement et le type d'emploi, la valeur des signaux peut différer. Ainsi, selon White (1990), les signaux peuvent parfois produire un effet signal contraire sur l'employeur par rapport à ce que l'individu avait projeté (suite à une dévalorisation du diplôme par exemple).

Blaug (1985) distingue deux visions de l'hypothèse de décision concernant les théories du filtre et du signal. Dans la première, les diplômes permettent de repérer les caractéristiques personnelles, mais ne permettent pas de les modifier. La seconde vision est plus proche de la théorie du capital humain puisque l'éducation permet d'améliorer les capacités productives.

Le système éducatif est toujours régularisé grâce à la certification et l'accroissement des signaux peut avoir une répercussion négative quant à leur lisibilité et pourra biaiser la demande d'éducation. Selon Rawlis et Ullman (1974), cette situation peut déboucher sur une sur-éducation se reflétant notamment à travers une hausse de la certification des individus. Ce qui entraîne à son tour une augmentation de l'offre de travail et donc du coût de recrutement incitant les entreprises à accroître leurs exigences afin de maintenir leurs coûts constants. Dans l'absolu, un haut niveau d'éducation peut dans certains emplois se substituer à une expérience sur le marché du travail. Cependant, l'impact d'une élévation du niveau d'éducation sur l'insertion reste ambigu. En effet, celle-ci permet certes aux individus d'améliorer leur productivité, mais elle peut également brouiller les signaux et augmenter les coûts d'embauche par rapport à celui des travailleurs plus expérimentés. En outre, l'influence des signaux n'est pas nécessairement constante au cours de la carrière professionnelle. De plus, si le filtre classe les jeunes dans une file d'attente selon leur diplôme sans augmentation de la productivité par rapport aux autres génération, l'élévation du niveau d'éducation peut dans ce cas conduire à un déclassement des diplômés qui se répercutera en priorité sur les plus jeunes et les moins diplômés (Gautié et al., 1997).

Théorie de la concurrence dans l'accès à l'emploi et file d'attente

Dans la théorie de la concurrence dans l'accès à l'emploi (Thurow, 1974, 1975), il ne s'agit plus pour les individus d'opérer un arbitrage entre le taux de rendement de l'éducation et celui d'autres investissements mais d'obtenir un niveau d'éducation supérieur aux autres individus. De plus, cette compétition va de pair avec une raréfaction des emplois. La théorie de la concurrence dans l'accès à l'emploi est similaire à la théorie du filtre dans le sens où les employeurs ne connaissent pas les capacités des individus sur le marché du travail. L'une des différences est que la productivité et le salaire n'apparaissent plus comme des caractéristiques des individus, mais comme des caractéristiques rattachées à l'emploi où réside donc le produit marginal. Selon Thurow (1974,1975), le marché du travail est un lieu où le travail est réparti en fonction des tâches de travail effectives dans l'emploi et non plus un lieu où les individus offrent leurs qualifications au plus offrant. Ainsi, les individus présents sur le marché du travail sont en concurrence pour les offres d'emploi et non plus pour les salaires. Bien sûr, ces

deux modèles peuvent coexister sur le marché du travail. Ces offres sont fondées sur un coût relatif de formation selon le type d'emploi.

Dans ce modèle, les savoirs cognitifs liés à un emploi ne peuvent être acquis qu'après l'obtention de l'emploi, pendant la formation interne. Ainsi, les gains de l'individu dépendent de cette formation et non plus de ses caractéristiques personnelles. La productivité des individus dépend ici de l'emploi obtenu (puisqu'il est formé pour cet emploi) la procédure d'allocation des emplois est donc particulièrement importante. Dans ce modèle, les individus sont répartis en fonction des offres d'emploi et des salaires, mais il n'existe pas de salaire d'équilibre, selon le niveau de qualifications personnelles, qu'il faudrait leur verser avant l'obtention d'un emploi. La distribution des salaires se réfère à celle des emplois et des coûts de formation de ces derniers. Alors que dans le modèle de « wage competition » les salaires varient à court terme afin de s'ajuster au marché ce qui à long terme se répercute sur l'offre et la demande, dans le modèle de « job competition », l'offre et la demande varient à court terme pour permettre l'ajustement du marché (ajustement par les quantités), l'équilibre se fait à prix fixe. L'ajustement du marché dépend de l'embauche et des formations qui en découlent, les salaires n'évoluent que suite à un déséquilibre sur le marché et sont considérés comme étant rigides à la baisse.

L'enjeu pour l'employeur est d'embaucher et de former des individus qui vont générer la production marginale nécessaire à l'emploi tout en minimisant le coût de la formation. Pour cela, l'employeur sélectionne les individus en fonction de ce coût d'où la création à terme d'une file d'attente. Les travailleurs potentiels sont classés selon leurs caractéristiques personnelles qui permettent aux employeurs d'évaluer le coût de formation qui leur est associé. Lors d'une baisse de l'offre de travail, la file d'attente diminue ce qui pousse l'employeur à être moins exigeant envers la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail. Le coût de formation qu'il devra supporter sera alors plus élevé et les individus en fin de file ont une probabilité supérieure d'être embauchés. En situation de conjoncture défavorable, du fait d'un taux de chômage élevé, les individus peuvent être amenés à se déclasser afin de trouver un emploi entrainant l'éviction des personnes en fin de file.

Ainsi, les individus dont les caractéristiques indiquent de faibles coûts de formation une fois en emploi, sont embauchés les premiers. On notera que la file d'attente est concurrentielle. En effet, les individus sont en concurrence aussi bien quant à leurs qualifications que pour leur propension à accepter un bas salaire. Il n'existe aucune raison pour que les individus aient la même place dans la file d'attente pour tous les emplois puisque

les compétences requises diffèrent selon ces derniers. La place des individus dépend donc des emplois qui leur sont proposés. Il est cependant possible que certaines caractéristiques influencent cette position comme par exemple une expérience sur le marché du travail. Dans ce cas, les individus n'ayant pas ces caractéristiques sont exclus de ces postes ou relayés en bas de la file d'attente. De plus, lorsque les différences objectives entre individus sont peu prononcées, les différences subjectives peuvent avoir de l'importance et affecter certains groupes en particulier (jeunes, femmes…). Dans le cas d'une augmentation du niveau moyen d'éducation de la population, les individus ont intérêt à faire de même afin de conserver ou d'améliorer leur position dans la file d'attente. L'accès à un emploi stabilisé peut varier en fonction de la stratégie d'embauche des employeurs. L'insertion est alors un mécanisme d'ajustement entre les stratégies individuelles et une main d'œuvre hétérogène, dans un contexte d'information imparfaite.

Bien que souvent vérifiée, l'hypothèse selon laquelle un niveau d'éducation élevé constitue une protection contre le chômage ne garantit pas l'obtention d'un emploi. En effet, d'autres facteurs interviennent sur le marché du travail et l'hétérogénéité des caractéristiques individuelles joue un rôle dans les décisions d'embauche des employeurs. Ces caractéristiques n'étant pas toujours observables, ces derniers se basent sur d'autres éléments afin de déterminer la productivité des individus pour un emploi donné. Cette situation peut alors entrainer la discrimination de certains groupes d'individus.

1.3 Interactions entre discrimination et emploi

La question des discriminations sur l'accès à l'emploi a été principalement traitée par deux courants théoriques : la discrimination en termes de goûts (Becker, 1957)[5] et la discrimination en termes de croyances (Phelps, 1972). Selon Becker (1957) si certains groupes sont sous-représentés sur le marché du travail cela s'explique par le goût exprimé par les employeurs de tenir ces groupes à distance en raison de jugement négatif à leur encontre. Cette situation est paradoxale dans le sens où le but de l'employeur est de maximiser son profit. Or, la discrimination d'employés potentiels entraine des coûts, cela correspond donc à

[5] Cf seconde édition: Becker, G. S., (1971), « *The economics of discrimination* », Chicago: University of Chicago Press.

un comportement irrationnel de l'employeur[6]. La discrimination ainsi définie constitue une grandeur monétaire qui peut donc être mesurée en étant intégrée à la fonction de coût de l'entreprise. Cependant, ce goût pour la discrimination semble difficilement quantifiable.

Il est ainsi possible de distinguer trois goûts pour la discrimination ; le premier émanant des employeurs, le second des employés et le dernier des consommateurs. Le goût pour la discrimination des employeurs aboutit à un refus d'embaucher certains groupes d'individus, l'employeur se prive donc volontairement d'une partie de la main-d'œuvre disponible. Si on considère que les individus discriminés ont une productivité identique aux individus non discriminés, l'employeur offrira une rémunération supérieure à ces seconds. Ces derniers ne seront plus rémunérés à leur productivité marginale, remettant ainsi en cause la compétitivité de l'entreprise. L'existence de situations non concurrentielles sur le marché du travail permet d'expliquer que la discrimination perdure.

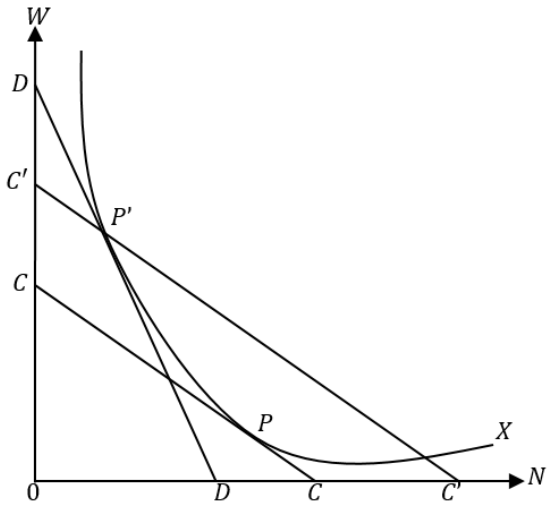
Un comportement objectif de l'employeur est basé sur la considération de la seule productivité. La discrimination est donc ici un comportement subjectif basé sur le goût ou les préférences des employeurs. Ce goût peut être mesuré par la moyenne des coefficients de discrimination. Les pertes représentent les coûts qui dissuadent l'employeur d'avoir un comportement discriminatoire. Le comportement de chaque employeur est déterminé par le rendement net maximum qu'il lui est possible d'obtenir en comparant l'intensité de son goût avec l'intensité des coûts. Considérons deux groupes B et N, parfaitement substituables dans la production. Le coefficient de discrimination de l'employeur est égal à d et la discrimination se fait à l'encontre du groupe N. Notons w_B et w_N les salaires des groupes correspondants. Si l'employeur a des préjugés à l'encontre du groupe N, il existera une désutilité à leur embauche de sorte que même si le coût de l'embauche est w_N l'employeur agira comme si il était de $w_N(1+d)$. Si $w_B < w_N(1+d)$ seuls les individus du groupe B sont embauchés et l'ampleur du goût pour la discrimination est plus importante que le coût qu'elle engendre. Inversement si $w_B > w_N(1+d)$, les individus des deux groupes sont embauchés lorsque l'intensité du goût pour la discrimination est égale aux coûts. Autrement dit, l'employeur essaye de déterminer la combinaison optimale des facteurs pour chaque niveau de production. En présence de discriminations, la combinaison des facteurs à l'équilibre est différente de

[6] La contradiction apparente de cette situation, néfaste pour l'économie, conduit à s'interroger sur les raisons de la persistance des discriminations qui devraient disparaitre du fait de la concurrence. L'article de Lang et Lhemann (2011) propose une synthèse des travaux théoriques qui ont été menés afin de comprendre cette question. L'ampleur des discriminations peut également dépendre de la conjoncture économique. Ainsi, une hausse du taux de chômage peut favoriser la discrimination en raison d'une contrainte de choix faible et inversement lors d'une baisse du taux de chômage.

celle obtenue avec les hypothèses classiques (sans discriminations). La demande relative au facteur discriminé serait moindre et le coût de production de chaque bien serait supérieur au coût minimal (Graphique I-2).

Posons X, la quantité produite et CC représente les prix en l'absence de discriminations. Le point P détermine le nombre d'individus de chaque groupe employé et $0C$ le coût minimum pour produire cette quantité. En présence de discriminations, les prix sont désormais représentés par la droite DD et le niveau de l'emploi par P'. Le coût de production est alors $0C'$ avec $0C' > 0C$. Une différence des goûts pour la discrimination des employeurs se traduit par la fréquence de distribution des coefficients de discrimination.

Graphique I-2 : Équilibre en présence de discriminations



Source : Becker, 1971.

Notons qu'une situation parallèle peut être observée en cas de népotisme. Par exemple, lorsque les employeurs appartiennent au groupe B ils peuvent favoriser l'embauche des travailleurs de ce groupe. Le coût de l'utilité ajustée de l'employeur est alors $w_B(1-n)$ avec $n > 0$ qui est le coefficient de népotisme. Cela revient à considérer que l'embauche d'un travailleur du groupe B est moins chère qu'elle ne l'est réellement (Borjas, 2013).

La seconde origine du goût pour la discrimination proviendrait des employés déjà en place tout en continuant à être véhiculée par les employeurs qui transmettent cette information aux intermédiaires de l'emploi. Cela correspond au fait que les individus du groupe B ne veulent pas travailler avec des individus du groupe N, ceux-ci étant indifférents. Du point de vue des employeurs il s'agirait de maintenir la stabilité interne de l'entreprise. Afin de modéliser cette hypothèse, Arrow (1971) utilise un modèle prenant en compte deux types

d'emplois : qualifiés et non qualifiés. Tous les individus peuvent occuper un emploi non qualifié, mais seule une partie d'entre eux peut accéder aux emplois qualifiés. Afin de recruter les travailleurs qualifiés, les entreprises doivent effectuer des investissements spécifiques. La discrimination va alors se traduire par l'absence d'investissement à l'encontre de certains groupes conduisant à leur ségrégation[7]. La coexistence de la ségrégation et de la discrimination sur le marché du travail serait donc possible théoriquement possible dans ce cadre.

Tout comme les employeurs, les employés n'ont pas les mêmes goûts pour la discrimination. Si le travailleur du groupe B considère qu'il subit un préjudice par rapport aux travailleurs du groupe N, il agira comme si son salaire était inférieur : $w_B(1-d)$ avec $d > 0$ qui mesure l'ampleur du goût pour la discrimination des employés. Le gain perçu en l'absence de discriminations découle du différentiel de salaire reçu pour avoir travaillé avec les individus du groupe N et B. Le coût unitaire de la discrimination est alors défini par :

$$c = \frac{w_{iN} - w_{iB}}{w_{iN}}$$

Ainsi, dans le cas où $c > d$ les employés vont choisir de travailler avec les individus du groupe N. Inversement lorsque $c < d$. Enfin, dans le cas où $c = d$, les employés seront indifférents entre travailler avec des individus du groupe N et B. De façon similaire, une augmentation de w_{iN} relativement à w_{iW} ou une baisse de d poussent les employés à travailler avec les individus du groupe N. Supposons que B et N sont parfaitement substituables. Chaque employeur est prêt à verser un salaire w_B plus élevé si les individus de ce groupe acceptent de travailler avec ceux du groupe N plutôt qu'uniquement avec les individus de leur groupe. Ainsi, afin de maximiser son revenu, l'employeur n'embauchera jamais une main d'œuvre mixte car il faudrait alors qu'il paye un salaire plus élevé aux individus du groupe B. Ce dernier emploiera uniquement les individus B si $w_B < w_N$ et inversement si $w_B > w_N$. Il sera indifférent entre les deux types d'individus si leurs salaires sont égaux.

[7] Selon Borjas (2013), les employeurs ne peuvent pas employer à la fois les individus des deux groupes en raison de la compensation qu'ils devraient alors verser aux travailleurs non discriminés. Si $w_B < w_N$ ils devraient embaucher uniquement des individus du groupe B (et inversement) afin de ne pas payer la compensation. Cela implique donc que les travailleurs des deux groupes sont embauchés par des firmes différentes d'où la ségrégation et que contrairement à la discrimination des employeurs, celle-ci n'aboutisse pas à un différentiel salarial. Ainsi, dans le cas d'une substitution parfaite des deux groupes ce modèle ne permet pas d'expliquer la discrimination salariale à caractéristiques identiques.

La dernière origine des discriminations que l'on peut distinguer est celle émanant des consommateurs. De la même façon que précédemment, les employeurs utilisent ce motif pour expliquer les refus de candidatures auprès des intermédiaires de l'emploi. On peut alors supposer que les clients de l'entreprise sont prêts à supporter une partie des coûts relatifs à cette discrimination. Cette situation se poursuivra tant que le nombre des consommateurs ayant un goût pour la discrimination sera plus important que le nombre d'employés qui en sont victimes. L'évaluation du consommateur ne se fonde pas seulement sur les prix, la qualité du service… mais également sur les caractéristiques individuelles des employés. Soit P_N le prix du bien produit ou vendu par les individus du groupe N. Dans le cadre d'une discrimination à l'encontre du groupe N, l'individu du groupe B agirait comme si $P_N(1+d)$ était le prix net où d est le coefficient de discrimination du consommateur. En l'absence de discriminations N et B sont parfaitement substituables dans la production et reçoivent le même salaire à l'équilibre. La discrimination des consommateurs à l'encontre du groupe N va entrainer une baisse de leur salaire w_N relativement à w_B. Si les consommateurs ont le même coefficient de discrimination et si il faut m unités de N ou B pour produire ou vendre une unité de bien nous pouvons déterminer le coefficient de discrimination du marché (CDM). L'employeur est dans ce cas indifférent entre N ou B et le salaire de chacun des individus des deux groupes est identique :

$$P_N - m\,w_N = P_B - m\,w_B$$

Avec : $\frac{w_B - w_N}{w_N} = CDM = \frac{P_B - P_N}{m\,w_N}$

Les consommateurs étant eux aussi indifférents : $P_N(1+d) = P_B$. À la fois N et B sont employés si les deux équations précédentes sont vérifiées ou si $CDM = \frac{P_N d}{m\,w_N}$. Notons que la discrimination des consommateurs peut conduire à une ségrégation des emplois c'est-à-dire des emplois plus ou moins en relation avec la clientèle (Borjas, 2013).

L'approche développée par Phelps (1972) considère que la discrimination est le fait d'une action intentionnelle de la part de l'employeur et que celle-ci se fonde sur un comportement rationnel. Les croyances qui amènent l'employeur à adopter un comportement discriminant à l'égard de certains groupes s'expliquent par un contexte d'information imparfaite. L'employeur n'est pas capable d'évaluer la productivité à l'embauche, l'acquisition effective de cette information étant longue et coûteuse. Dans certains cas, l'estimation de cette

productivité a posteriori peut être prohibitive. L'employeur est alors incité à rechercher toute information pouvant réduire l'incertitude. Plus précisément, cette incertitude conduit les employeurs à se focaliser sur d'autres critères afin de prendre leur décision d'embauche. Il est possible de distinguer les caractéristiques des individus selon deux groupes. Les caractéristiques dites manipulables par les individus sont appelées des signaux et les caractéristiques immuables sont qualifiées d'indices. La discrimination ne s'interprète alors pas seulement comme l'expression de préjugés à l'encontre de certains groupes, mais aussi comme un comportement rationnel de l'employeur qui doit prendre sa décision d'embauche sous contrainte de temps et de moyens. Cette situation bien qu'économiquement efficace du point de vue des employeurs, contrairement à la vision précédente, n'en est pas moins dommageable pour le marché du travail. Non seulement sur le plan individuel mais également sur le plan institutionnel. Dans le premier cas on peut observer une stigmatisation des individus qui ne sont alors plus évalués sur la base de leurs propres compétences mais sur la base des caractéristiques moyennes du groupe (Jacquemet et al., 2013). Dans le second cas, les pratiques discriminantes peuvent avoir des effets profonds et durables notamment en termes d'éducation. En effet, le choix d'investissement en capital humain est coûteux du fait du renoncement au revenu qui pourrait être perçu durant cette période. Afin que l'investissement en capital humain soit rentable, ce coût devrait être compensé par un revenu futur supérieur. Cependant, ce gain dépend de l'adéquation entre l'emploi et le niveau de formation. Or, l'accès à l'emploi peut être contraint pour les groupes discriminés. Ces derniers peuvent également être concernés par une discrimination salariale qui a également un impact sur ce gain. Le risque est alors que la discrimination devienne auto-réalisatrice, les individus effectuant des choix d'éducation plus modestes.

Les employeurs ne peuvent se fonder uniquement sur le diplôme des individus ou d'autres signaux afin de déterminer la productivité des individus. La qualité d'appariement est centrale dans la relation d'emploi, mais elle ne peut s'évaluer ex-ante la relation doit donc s'inscrire dans la durée. La théorie du job shopping (Johnson, 1978) postule que l'individu ne connait pas sa performance ex ante et donc son adéquation à l'emploi pour lequel il postule. Il peut cependant acquérir cette connaissance après avoir travaillé un certain temps à ce poste. Selon Johnson (1979) cette théorie correspond particulièrement au cas des jeunes qui n'ont aucune expérience. À la différence de Jovanovic (1979), le jeune prend en compte toutes les relations d'emploi antérieures afin de décider de rester ou non au poste offert. Les modèles de « job matching » (Jovanovic, 1979) analysent la qualité de l'appariement. Il postule ainsi que

la productivité d'un individu pour un poste donné est indépendante de celle pour un autre poste. À partir d'un certain temps, il devient possible pour l'employeur de déterminer la productivité moyenne pour l'emploi. Si l'employeur ne connaît pas la productivité des individus, eux ne connaissent pas les caractéristiques de l'emploi proposé. La théorie de l'appariement fournit une explication à l'insertion des jeunes et à l'hétérogénéité de leurs parcours. Hormis en raison d'une obsolescence des compétences d'un travailleur déjà en place, l'employeur n'aura aucun intérêt à se séparer de ce dernier afin d'embaucher un jeune. De son côté, dans un contexte d'information imparfaite sur le marché du travail, le jeune a intérêt à rechercher par tâtonnement l'emploi dans lequel sa productivité sera la plus élevée. Dans ces circonstances, un stage ou un emploi pourra servir d'indicateur de productivité et augmenter la vitesse d'insertion des jeunes.

L'existence d'une discrimination statistique[8] entre des groupes d'individu (*cf* Chapitre III, Section 1) est issue des travaux menés par Arrow (1973) et Phelps (1972). Ces derniers ont montré que les tests d'embauches ne représentaient pas pour les employeurs un test fiable concernant la productivité des individus. Ainsi, les individus appartenant aux groupes envers lesquels les employeurs ont des a priori devront obtenir un résultat supérieur au résultat moyen à ce test pour obtenir le même poste. L'intérêt du modèle ci-dessous (Encadré I-3) est de présenter un équilibre où la discrimination entre les groupes est un phénomène endogène qui repose sur les caractéristiques moyennes de chacun des groupes.

La discrimination statistique a également un impact sur les salaires (Borjas, 2013). Supposons que les informations disponibles concernant le candidat à l'embauche (CV, entrevue, tests…) permettent de donner un score noté T et que ce dernier soit parfaitement corrélé avec la productivité du candidat de sorte que cela permette d'établir son revenu. Face à cette hypothèse forte, il est préférable de supposer que certains candidats auront un plus mauvais score alors que leur productivité est élevée et inversement. Les employeurs utilisent alors le score moyen du groupe du groupe noté $\bar{T}$. On peut alors définir le salaire de la façon suivante :

$$w = \alpha T + (1 - \alpha)\bar{T}$$

Où $\alpha = 1$ si le salaire dépend uniquement du score et le test prédit parfaitement la productivité du candidat à l'embauche. Dans le cas extrême inverse où $\alpha = 0$, le score ne

[8] La discrimination statistique renvoie à une différence de traitement due à la présence d'un incertitude sur la nature de la productivité des individus (Dupray et al., 2012).

permet pas d'identifier la productivité et n'entre donc pas en ligne de compte dans le processus de fixation des salaires. Seul le score moyen du groupe joue alors un rôle. D'après cette équation, nous pouvons distinguer deux façons dont la discrimination statistique influence les salaires. Tout d'abord, supposons que le groupe discriminé obtienne un score moyen noté $\bar{T}_B$ et que ce dernier soit inférieur à celui du groupe non discriminé : $\bar{T}_B < \bar{T}_W$. La corrélation entre le score et la productivité (α) est la même pour chaque groupe. Dans le cas où chaque candidat de chaque groupe a le même score ($T_B = T_W$), le candidat du groupe W se verra proposé un salaire supérieur car l'employeur s'attend à ce qu'il soit plus productif que le travailleur du groupe B.

L'autre possibilité est que le score moyen des deux groupes soit identique ($\bar{T}$) mais que le test permette à l'employeur d'obtenir plus d'informations concernant le groupe W que le groupe B en raison de « préjugés culturels » (Borjas, 2013). Ainsi, la valeur du paramètre est différente pour chaque groupe. Par exemple, si le test constitue une mauvaise évaluation de la productivité des individus du groupe B on aura alors $\alpha_B < \alpha_W$. Dans ce cas, étant donné l'imperfection du test, les employeurs versent aux salariés des deux groupes des salaires similaires. Cette situation étant bénéfique pour les individus du groupe B qui ont un faible score. La discrimination statistique implique donc que les individus du groupe B avec un faible score gagnent plus que ceux du groupe W qui ont de faibles scores ; l'inverse étant également vrai pour les individus avec des scores élevés[9].

[9] Voir Altonji et Pierret (2001) et David H. et Scarborough (2008) pour des analyses récentes des hypothèses de la discrimination statistique.

Encadré I-3 : Antisélection en présence de discrimination statistique

Supposons que les individus sont identifiables par une caractéristique propre au groupe auquel ils appartiennent. Notons G le nombre de groupes, un individu appartenant au groupe g a un salaire de réserve w_r son efficacité production est donc $e(w_r, g)$. De la même façon que précédemment nous pouvons obtenir $\bar{e}(w, g)$ l'efficacité moyenne du groupe g au salaire w et déterminer le salaire unique w_g minimisant le coût du travail par unité efficace :

$$w_g = Arg\ Min\ \frac{w}{\bar{e}(w, g)}$$

Afin d'effectuer leur choix d'embauche, les employeurs classent les individus selon leur coût par unité de travail efficace :

$$\frac{w_1}{\bar{e}(w_1, 1)} < \frac{w_2}{\bar{e}(w_2, 2)} < \cdots < \frac{w_G}{\bar{e}(w_G, G)}$$

Ils commencent par embaucher ceux appartenant au groupe dont le coût par unité de travail efficace est le plus faible au salaire w_1. Si l'embauche des individus de ce groupe suffit à satisfaire la demande globale, les individus appartenant aux autres groupes seront au chômage. Auquel cas, l'employeur embauchera les individus du second groupe au salaire w_2. Quel sera alors l'impact sur le salaire w_1 ?

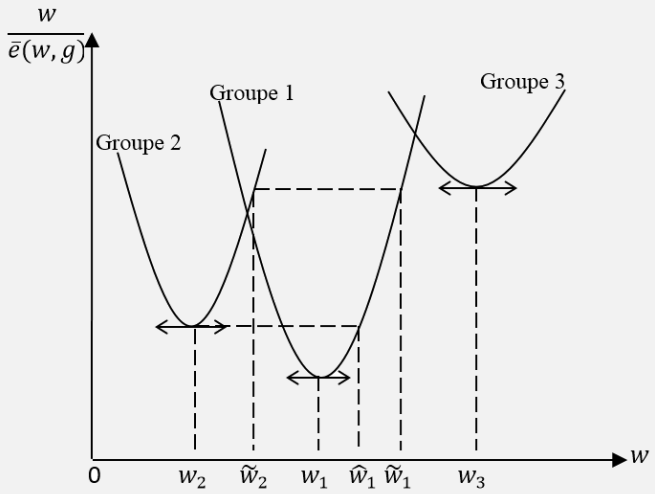
Considérons le cas où le groupe 1 est payé au salaire w_1 tel que $\frac{w_1}{\bar{e}(w_1,1)} < \frac{w_2}{\bar{e}(w_2,2)}$. Le coût par unité de travail efficace étant inférieur dans ce groupe les employeurs préfèreront licencier les travailleurs du second groupe afin d'embaucher ces derniers à un salaire supérieur. Dans le cadre d'un marché concurrentiel la surenchère des salaires pourra se poursuivre tant que le coût par unité de travail efficace du groupe 1 sera inférieur à celui du groupe 2. À l'équilibre, le salaire du groupe 1 ($\widehat{w}_1$) sera tel que :

$$\frac{\widehat{w}_1}{\bar{e}(\widehat{w}_1, 1)} = \frac{w_2}{\bar{e}(w_2, 2)}$$

Il n'y a alors plus de discrimination salariale entre les deux groupes. Si ces derniers ne suffisent pas à satisfaire la demande globale, l'employeur embauchera les individus du groupe suivant. En suivant le même raisonnement que précédemment, à l'équilibre, le coût du travail par unité efficace est le même quel que soit le groupe. On considère un troisième

groupe qui perçoit le salaire w_3, les deux autres groupes perçoivent respectivement $\widetilde{w}_1$ et $\widetilde{w}_2$ (Graphique I-3).

Graphique I-3 : Équilibre en présence de discrimination statistique



Source : Cahuc et Zylberberg, 1996.

Ce modèle semble cependant peu réaliste du point de vue du mécanisme de discrimination statistique sur lequel il est basé. On peut tout de même concevoir sa mise en place dans un cadre où il sera plus facile pour la firme d'embaucher un grand nombre d'individus plutôt que de mettre en place une procédure de sélection coûteuse. Néanmoins, si les procédures de licenciements sont peu coûteuses et simples à mettre en place les individus pour lesquels l'employeur observe une faible productivité sont alors licenciés. Il n'y a alors plus de problème d'antisélection. A contrario, si cette procédure est complexe et coûteuse les entreprises pourront durcir la sélection à l'embauche diminuant le phénomène d'antisélection.

Certains auteurs français ont mis en avant le rôle des intermédiaires de l'emploi et du rôle des jeunes. Noël (2000) souligne ainsi le rôle « inconscient » ou non des intermédiaires de l'emploi qui peuvent renforcer et pérenniser les pratiques discriminantes. Silberman et Fournier (1999) mettent eux en avant le rôle des jeunes pour expliquer la discrimination à travers différents facteurs explicatifs : l'anticipation des comportements des employeurs, délaissement des « filières discriminantes »…

La théorie a également mis en évidence d'autres sources de discriminations avec par exemple des modèles basés sur la présence de forces non compétitives sur le marché du travail (Bergmann, 1974). Ces modèles se fondent sur l'hypothèse selon laquelle les

entreprises ont un certain degré d'influence sur les salaires et donc un pouvoir de monopsone (*cf* supra). L'existence d'une ségrégation des emplois, notamment par genre, pousse à penser qu'il s'agit d'une politique de rassemblement volontaire visant à faire diminuer les salaires dans certains emplois (Ehrenberg et al., 2012). D'autres modèles se fondent sur le dualisme du marché du travail (Encadré I-4) où les travailleurs du secteur secondaire seraient alors catalogués comme instables, indésirables et ayant peu de chance d'obtenir un emploi dans le secteur primaire.

Encadré I-4 : Discrimination et dualisme du marché du travail

Le dualisme du marché du travail implique que certains groupes n'aient pas accès aux emplois du secteur primaire et sont donc confinés aux emplois du secteur secondaire ou au chômage. Il ne s'agit pas ici d'une discrimination salariale. Dans le cas où l'individu du groupe défavorisé accède à l'emploi il perçoit le même salaire que ceux ayant un emploi équivalent. Considérons deux groupes d'individus m et f qui se distinguent uniquement tel que $q_f > q_m$ où q est le taux de sortie du secteur primaire. Notons qu'un résultat similaire est obtenu si la différence concerne l'effort fourni par l'individu (e) ou le taux d'actualisation (r). Les individus des deux groupes ont une productivité identique et fournissent une unité de travail s'ils sont incités à produire l'effort. Nous cherchons à savoir de quelle façon ces individus vont se répartir entre les deux secteurs et quelle sera la composition du chômage. De la même façon que précédemment les conditions d'incitations à l'effort dans le secteur primaire implique que les firmes versent les salaires suivants à chacun des deux groupes :

(I-1.1) $w_{1m} = e + \frac{e}{d}(r + p_m + q_m)$ et $p_m U_m = q_m L_{1m}$

(I-1.2) $w_{1f} = e + \frac{e}{d}(r + p_f + q_f)$ et $p_f U_f = q_f L_{1f}$

Où p est le taux d'embauche du secteur primaire et L_1 et L_2 la valeur stationnaire des travailleurs employés.

La condition d'équilibre de migration implique quant à elle :

(I-1.3) $w_{2m} = e(1 + \frac{p_m}{d})$

(I-1.4) $w_{2f} = e(1 + \frac{p_f}{d})$

On remarque que les salaires entre les deux groupes ne peuvent pas être identiques dans les deux secteurs. En effet, $w_{2m} = w_{2f}$ implique que $p_m = p_f$ et donc que $w_{1m} < w_{1f}$ car $q_f > q_m$. Les firmes n'embaucheraient alors que les travailleurs du groupe m. Nous faisons l'hypothèse qu'il n'existe pas de discrimination salariale dans le secteur primaire ($w_{1m} = w_{1f}$) ce qui nous permet d'étudier une autre forme de discrimination. Ceci implique, d'après (I-1.1) et (I-1.2), que $p_m > p_f$ c'est-à-dire qu'il existe une discrimination dans l'accès à l'emploi pour les individus du groupe f. Nous pouvons également constater, d'après les équations (I-1.3) et (I-1.4), que $w_{2m} > w_{2f}$ les firmes du secteur secondaire vont donc en priorité embaucher les individus du groupe f. Le groupe f cumule les désavantages. Non seulement il représente l'ensemble du secteur secondaire mais il est également discriminé dans l'accès au secteur primaire.

Il est également possible de montrer que le groupe f est plus sensible aux chocs subis par l'économie. Pour des raisons simplificatrices nous considérons que les rendements du secteur secondaire sont constants et que les L_{2f} individus de ce secteur ($L_{2m} = 0$) perçoivent un salaire $\overline{w}_2$ constant qui est égal à la production par tête. Le modèle se résume donc aux trois équations suivantes :

(I-1.5) $$F_1'(L_{1m} + L_{1f}) = e + \frac{e}{d}(r + q_m \frac{N_m}{N_m - L_{1m}})$$

(I-1.6) $$q_m \frac{L_m}{L_m - L_{1m}} = q_f \frac{N_f - L_{2f}}{N_f - L_{1f} - L_{2f}}$$

(I-1.7) $$\overline{w}_2 = e(1 + \frac{q_f}{d} \times \frac{L_{1f}}{N_f - L_{1f} - L_{2f}})$$

Avec N_m et N_f qui représentent respectivement la population totale des deux groupes. L'équation (I-1.5) définit l'égalité entre la productivité marginale du travail et le salaire d'efficience w_{1m}. L'équation (I-1.6) se rapporte à l'égalité entre w_{1m} et w_{1f}. Enfin, l'équation (I-1.7) représente la condition de migration entre L_{2f} et U_f. À partir des équations précédentes nous pouvons obtenir :

(I-1.8) $$L_{1m} = (1 - \gamma)N_m \text{ et } U_{1m} = \gamma N_m$$

(I-1.9) $$F_1'(L_{1f} + (1 - \gamma)N_m) = w_1 = e + \frac{e}{d}(r + \frac{q_m}{\gamma})$$

(I-1.10) $$L_{2f} = N_f - \frac{q_m}{q_m - \gamma q_f} L_{1f} \text{ et } U_{2f} = \frac{\gamma q_f}{q_m - \gamma q_f} L_{1f}$$

Où $\gamma \in [0,1]$ est une constante telle que : $\gamma = \frac{q_m}{q_f + (\bar{w}_2 - e)\frac{d}{e}}$; $\gamma \in [0,1]$. D'après (I-1.8), nous pouvons constater que la répartition des individus du groupe m dans les deux secteurs dépend uniquement de γ. Un choc de productivité dans le secteur primaire n'a pas d'effet sur la répartition du groupe m. A contrario, selon l'équation (I-1.9) un tel choc entrainerait une baisse de l'emploi des individus du groupe f dans le secteur primaire. Enfin, l'équation (I-1.10) signifie que dans cette situation, le nombre d'individus du groupe f au chômage diminue mais que cela provoque une augmentation de leur emploi dans le secteur secondaire.

Ce modèle pourrait cependant être amélioré en se positionnant d'un point de vue désagrégé afin de prendre en compte l'hétérogénéité des entreprises et des individus. On aboutirait alors à une situation avec des taux de chômage et des salaires différents entre les secteurs. Cette dernière, en se rapportant à l'hétérogénéité des individus permettrait alors d'approfondir la problématique concernant les discriminations. Certaines hypothèses sont également critiquables. C'est notamment le cas de celle relative à la migration entre le secteur secondaire et primaire qui, dans ce modèle, nécessite une période de chômage. D'autres critiques portent sur le taux de sortie qui est dans ce cadre considéré comme exogène et sur les hypothèses pouvant être mises en place quant à la demande de biens.

Ces théories basent leurs explications de l'insertion professionnelle principalement sur l'offre de travail et présentent aussi des limites et ne permettent pas d'expliquer les difficultés d'insertion en général. En effet, l'explication de l'insertion proposée renvoie à une conception individuelle alors qu'elle s'inscrit aussi dans un processus dynamique de concurrence intergénérationnelle pouvant dépendre des modes de régulation des marchés, mais aussi des stratégies des individus.

Section 2 : Les modes de régulation du marché du travail

La prise en compte de l'insertion au sein des mécanismes de fonctionnement du marché du travail permet de compléter l'approche des modèles théoriques précédents. Cette approche soulève de nouvelles questions : l'insertion peut-elle être considérée comme un processus d'ajustement entre l'offre et la demande de travail ? Ou, comme un ajustement spécifique obéissant à des règles sur le marché du travail ? Dans ce cas, peut-on distinguer un marché du travail des jeunes, en moyenne plus diplômés et moins expérimentés, d'un marché du travail des adultes ? Ces questions renvoient à la nature du marché du travail et notamment à l'existence ou non d'une segmentation du marché entre les différentes catégories d'agents.

2.1 Segmentation du marché du travail et accès à l'emploi des jeunes

Deux approches de la segmentation du marché du travail peuvent être distinguées. La vision radicale de Reich et al. (1973) qui s'oppose à la vision technologique de Piore (1973). Selon Reich et al. (1973), la segmentation du marché du travail est issue du jeu des forces économiques et politiques internes au système capitaliste américain. Il existerait quatre processus de segmentation du marché du travail. Le premier sépare le marché primaire caractérisé par des emplois bien rémunérés, stables, l'existence de formations et un système de promotion ; du marché secondaire où les emplois sont précaires. Le second mécanisme de segmentation concerne les emplois du marché primaire. Il est possible de distinguer les « emplois subordonnés » qui sont routiniers et qui favorisent certaines caractéristiques personnelles telles que la dépendance, la discipline ou encore l'adhésion aux objectifs de l'entreprise, et les « emplois indépendants » qui incitent à la créativité et à faire preuve d'initiatives, ces emplois ont un taux de rotation de la main d'œuvre élevé. La troisième segmentation s'apparente à une discrimination de certaines minorités. Celles-ci peuvent être présentes dans les segments mentionnés ci-dessus, mais elles sont alors assignées à des sous-segments. La dernière segmentation porte sur une discrimination selon le genre.

D'après la vision technologique, la segmentation du marché du travail s'expliquerait par les exigences technologiques du processus de production (Piore, 1973, 1978 et Doeringer et Piore, 1971). La segmentation serait issue d'un dualisme du marché des outputs et de la

division du travail qui se répercuterait sur le marché du travail via le processus d'obtention des connaissances. La spécialisation découlant de la division du travail a entraîné une augmentation de l'incertitude des firmes sur certains segments. La segmentation du marché du travail serait donc issue d'un double mécanisme d'externalisation des tâches et d'une gestion de la main-d'œuvre plus flexible. Il existe d'autres causes à la segmentation du marché du travail telles que les institutions ou les dispositions contractuelles qui peuvent influer sur la segmentation initiale ou la remettre en cause. Du fait du rôle des institutions, il est possible que la segmentation prenne différentes formes selon les pays étudiés (secteur public *vs* privé, formel *vs* informel par exemple (*cf* infra).

La segmentation du marché du travail a une influence directe sur le type de contrat proposé à certaines catégories de main d'œuvre. La majorité des emplois stables se retrouveraient ainsi sur les marchés protégés. Cependant, ce type d'emploi serait en baisse alors qu'on assisterait à une augmentation des emplois plus précaires, ces derniers étant devenus un moyen de flexibiliser le marché du travail. Dans ce cadre, les différences de parcours des jeunes et la concurrence intergénérationnelle dans l'accès à l'emploi peuvent être la conséquence des modes de recrutement des entreprises et des secteurs d'activité. Les théories néoclassiques ont tenté d'intégrer certains éléments institutionnels de cette segmentation tels que la mobilité dans certains segments du marché du travail qui serait le résultat d'une négociation entre les acteurs de la relation salariale. De par leur manque d'expérience les jeunes peuvent être cantonnés à certains emplois ou secteurs. La mobilité externe et interne d'une part ainsi que la mobilité sectorielle sont alors des moyens pour les jeunes d'acquérir ces compétences. Ainsi, nous présentons dans une première sous-partie les principaux segments du marché du travail avant d'illustrer le cas particulier des pays en voie de développement.

2.1.1 Principaux segments du marché du travail

On peut généralement distinguer trois segments sur le marché du travail (Tableau I-1). Tout d'abord, les marchés internes, caractérisés par une absence de concurrence. Piore et Doeringer (1971) les qualifient « d'entités administratives », la formation des prix et l'allocation du marché obéissant selon eux à des règles et procédures administratives. L'existence de qualifications spécifiques sur le marché du travail concurrentiel serait à

l'origine de l'apparition de ce dernier. En effet, les formations spécifiques proposées par l'employeur sont coûteuses pour ce dernier. Dans ce cas, un marché non concurrentiel permettrait de réduire les coûts de formation spécifique et donc de rotation de la main d'œuvre offrant alors une forme de protection aux employeurs. La création d'un marché interne est donc issue d'une adaptation à l'environnement du système productif. Le secteur primaire peut être composé de marchés internes caractérisés par un système de promotions subordonnées à des règles spécifiques à la firme, au niveau de productivité et à l'ancienneté des salariés. De plus, il existe des barrières à la mobilité entre firmes qui se traduisent par une perte des avantages rattachés à l'emploi actuel. En changeant d'emploi, les individus sont alors soumis à un déclassement.

En ce qui concerne l'insertion des jeunes, celle-ci s'effectue dans un premier temps sur le marché du travail externe. Ce segment du marché est concurrentiel et son ajustement s'effectue par les salaires. Ce deuxième segment s'oppose au premier dans le sens où il se fonde sur de nouvelles relations d'emploi (recherches et recrutements) alors que le marché interne se base sur des relations déjà existantes (système de carrières). Le marché externe est caractérisé par une instabilité des relations de travail. Le problème d'insertion peut alors être considéré comme un problème de positionnement du marché externe vers le marché interne.

Enfin, Marsden (1991) propose de distinguer des deux segments précédents les marchés professionnels. À l'inverse des marchés internes où il n'existe pas de transfert des compétences avec le marché externe, sur les marchés professionnels les compétences peuvent être transférées sous certaines conditions. Marsden (1991) souligne deux caractéristiques des marchés professionnels assurant ce transfert de connaissances :

- Il existe des normes de qualité concernant la combinaison des aptitudes acquises et du niveau atteint pour un emploi donné.
- Sur un même marché, le contenu des postes de travail est uniforme.

Ainsi, les postes proposés par les employeurs doivent correspondre aux normes du marché professionnel. De leur côté, les individus souhaitant y accepter des postes doivent suivre la formation proposée. En présence d'un fort taux de rotation de la main d'œuvre, s'il existe une pénurie de l'offre de travail, l'entreprise devra former elle-même les individus ou y renoncer. Selon Marsden (1991), l'institutionnalisation du marché professionnel empêche sa disparition ou sa transformation en marché interne. De plus, face à un excès de diplômés et à

des coûts de formation plus faibles pour ceux ayant un niveau d'éducation élevé, le marché professionnel risque de décliner en raison d'un manque d'intérêt et d'un coût élevé. Il pourra alors se limiter à certains métiers pour lesquels la formation nécessaire est suffisamment spécifique pour que l'éducation ne suffise pas à s'y substituer. Et ce à condition de l'existence d'un nombre d'acteurs suffisant pour maintenir sa rentabilité.

Tableau I-1 : Segmentations du marché du travail

	Marché professionnel	**Marché interne**	**Marché externe**
Système de mobilité de la main-d'œuvre	Interentreprises	Intra-entreprise	Interentreprises
Qualifications des individus	Apprentissage	Expérience acquise dans l'entreprise	Non reconnue
Transférabilité des qualifications	À l'échelle du métier	À l'échelle de l'entreprise	Selon les règles de concurrence
Organisation des travailleurs	Fondée sur le métier	Fondée sur l'entreprise et la branche d'activité	Absente
Insertion des jeunes	Intégration règlementée	Exclusion sélective	Régulation concurrentielle

Source : Lefresne, 2003.

La segmentation du marché du travail est ici justifiée par l'existence de normes, règles et institutions se traduisant par des modes de régulation différents. Cela aboutit également à des barrières entre segments qui concernent particulièrement certaines catégories de main d'œuvre. Dans une vision plus microéconomique, ce serait l'ajustement des stratégies individuelles qui serait à l'origine de cette segmentation.

Marché interne et insertion des jeunes

Les individus rattachés au marché interne bénéficient d'avantages comparés à ceux qui sont sur le marché externe. Ces avantages ont différentes origines. L'une d'entre elles est que les salariés du marché interne ont bénéficié d'une formation spécifique à leur emploi. Lorsque l'employeur souhaite remanier une partie de son personnel, il doit supporter les coûts liés à cette formation. Le recours au marché interne est alors un moyen pour lui de contourner ces derniers. Ce comportement est en outre favorisé par l'aversion au risque des employeurs qui préfèrera faire appel aux individus du marché interne plutôt qu'à ceux du marché externe dont il ne connaît pas la productivité. Enfin, l'employeur peut douter de la motivation de la main d'œuvre. La solution peut consister à offrir un salaire croissant avec les perspectives de carrières afin d'inciter l'individu à fournir des efforts. Cette situation conduit cependant à une

segmentation du marché du travail entre générations. En effet, l'employeur n'a aucun intérêt à proposer les mêmes emplois ou la même rémunération à des employés dont le niveau d'ancienneté diffère. Il est possible de distinguer plusieurs conséquences sur l'insertion des jeunes due à cette segmentation.

Selon les théories fondées sur l'asymétrie d'information, les co-contractants peuvent disposer d'informations sur la nature du contrat susceptibles d'avoir un impact sur la productivité. Les employeurs et les salariés ont des intérêts divergents. Les premiers souhaitent voir leurs employés fournir des efforts afin d'augmenter la productivité. Alors que les seconds ne sont pas incités à en fournir s'il n'existe pas de corrélation avec le salaire perçu. Dans ces conditions, la rémunération doit permettre la convergence des intérêts des deux acteurs. Lazear (1981) propose de résoudre ce problème d'incitation en utilisant la théorie des contrats à paiement différé c'est-à-dire que le salaire évolue dans le temps. Dans un premier temps, il est inférieur à sa productivité marginale jusqu'à y être supérieur en fin de carrière. La firme peut tricher en licenciant son salarié avant la fin du contrat afin de capter une part du salaire. Notons que le coût subi par la firme est élevé lorsque le salarié est payé au-dessus de sa productivité. Toutefois le fait de tricher peut porter atteinte à la réputation de l'entreprise et donc à la crédibilité des contrats. Selon Lazear (1981), la hausse des salaires avec l'ancienneté fait en sorte que les individus augmentent leurs efforts. Mais une entreprise avec un profil de salaires plat les rendrait plus enclins à fournir l'effort attendu. Le contrat sera optimal si ces risques sont limités. Les différences de salaires intergénérationnels sont, dans le cadre de cette théorie, expliquées non pas par des différences de productivités, mais comme un moyen d'inciter les jeunes à plus d'efforts. Huchens (1986) montre que les contrats à paiement différé incitent les firmes à embaucher des jeunes pour une longue durée plutôt que des individus âgés pour une courte durée. Cela s'explique par des coûts fixes indépendants de la durée du contrat ainsi qu'en raison de la difficulté à mettre en place des incitations sur une courte période. Au cours du cycle de vie, ces contrats proposent une rémunération équivalente aux salaires concurrentiels et ne peuvent donc être considérés comme responsables du chômage involontaire contrairement à la théorie du salaire d'efficience.

Akerlof et Katz (1990) ont critiqué cette théorie, car selon eux il est possible que le salaire proposé en début de carrière ne soit pas suffisamment élevé pour décourager la tricherie. Une solution consisterait à mettre en place un salaire d'efficience jusqu'à ce que

l'individu n'ait plus d'intérêt à tricher sous peine de perdre l'augmentation de salaire. Dans ce cas, contrairement à la théorie précédente, le chômage involontaire existe. Cependant, le salaire plus élevé des jeunes, par rapport au salaire concurrentiel, pourrait augmenter leur taux de chômage. La firme peut opter pour une autre stratégie. Elle peut, par exemple, leur proposer des emplois moins productifs permettant d'observer plus facilement la productivité des travailleurs (Murphy et Topel, 1990). Ces théories fournissent une première explication aux difficultés d'insertion des jeunes, à la segmentation du marché du travail et à la précarité des emplois qu'ils obtiennent. Les entreprises ayant intérêt à leur offrir des emplois moins intéressants tout en s'engageant quant aux progressions futures des carrières ou, rémunérés en dessous de leur productivité.

Hashimoto (1981) propose un modèle dans lequel l'individu est embauché pour une période de formation à l'issue de laquelle sa productivité spécifique peut augmenter. À ce moment l'employeur dispose d'informations concernant cette productivité et connait la satisfaction du travailleur. Ils peuvent alors décider de poursuivre la relation d'emploi ou de l'interrompre. Le problème consiste à déterminer un contrat maximisant les profits de chacun ex-ante alors que les informations ne sont connues que ex-post. Ce contrat comporte des coûts de transaction ce qui permet à chacune des parties de pouvoir le rompre. Selon Hashimoto (1981) l'intérêt de chacun est d'établir une rémunération inférieure à la productivité marginale durant la formation de sorte que l'individu supporte une part du coût de celle-ci avec l'employeur afin qu'il n'ait pas d'intérêt à rompre prématurément le contrat. Les investissements réalisés sont rentabilisés dans un second temps. La firme n'a aucun intérêt à embaucher un individu provenant du marché externe puisque non seulement elle ne dispose d'aucune information sur sa productivité, mais qu'elle perdrait alors une part de son investissement. Carmichael (1983) développe ce modèle et démontre qu'il existe des mécanismes de promotion selon l'ancienneté proposant différents types d'emplois aux individus plus âgés, indépendamment de leur productivité, qui peuvent favoriser les investissements spécifiques.

Dans ces modèles le marché interne constitue donc un moyen d'inciter les jeunes à fournir des efforts de façon à recouvrer l'écart de salaire perdu en début de période indépendamment de leur investissement en capital humain. De plus, ces contrats instaurent une forme de protection pour les travailleurs du marché interne, mais évincent les individus dont le recrutement est tardif. En effet, le contrat n'est pas optimal pour les agents avec un

certain niveau d'ancienneté ayant connu une période de chômage ou venant d'une entreprise concurrente. L'asymétrie d'information fournit une explication des différences de rémunérations selon le niveau d'ancienneté. Enfin, ces modèles témoignent de la protection dont bénéficient les travailleurs du marché interne. Ces derniers sont notamment protégés des baisses de salaires qui touchent les jeunes, car les employeurs ont tout intérêt à ce que le contrat de travail ne soit pas rompu.

Sous certaines conditions, l'insertion sur le marché interne peut s'effectuer à un niveau supérieur de celui du premier échelon. Cependant, cette ouverture du marché interne pose la question de la stabilité de ce dernier. Les firmes peuvent effectuer un arbitrage entre le marché interne et le marché externe sur lequel elles peuvent espérer trouver un individu correspondant mieux au poste. Un marché interne replié sur lui-même empêche les jeunes d'accéder à des emplois situés à des échelons supérieurs alors que paradoxalement leur niveau d'éducation moyen a augmenté. Ballot et Piatecki (1996) proposent un modèle analysant les degrés d'ouverture du marché interne où la firme procède à un arbitrage entre son marché interne basé sur l'incitation à l'effort, et un marché externe concurrentiel valorisant les formations générales des individus. Ces auteurs fondent cependant leur modèle sur une hypothèse restrictive : la qualité des individus du marché externe est supérieure. Autrement dit, l'expérience et la formation spécifique n'interviennent pas lors du recrutement. La suppression de cette hypothèse s'avère complexe dans la mesure où il faudrait alors parvenir à déterminer dans quelle mesure la formation spécifique et l'effort jouent un rôle dans la promotion. Dans le cadre de ce modèle, la promotion interne constitue également un moyen d'incitation à l'effort. Bien que les salaires jouent aussi ce rôle, ils ne suffisent pas à garantir des efforts supplémentaires de la part des salariés puisqu'elle a la possibilité de les licencier. A contrario, lors d'une promotion, la firme effectue un investissement en capital spécifique et elle n'a plus d'intérêt à licencier. Par ailleurs, un salarié peut être tout aussi réceptif à une promotion en raison des avantages monétaires et non monétaires associés qu'à un salaire plus élevé. Le degré d'ouverture du marché interne résulte du niveau d'effort que les individus sont prêts à fournir afin d'obtenir la promotion.

Afin d'accéder à ces emplois, les jeunes ont deux alternatives : les emplois d'exécutants ou d'encadrement. Les premiers représentent la solution la plus facile, la firme ayant intérêt à embaucher des jeunes pour les emplois vacants en bas de la hiérarchie car la probabilité de promotion les motive à fournir l'effort. Cependant leurs chances d'accéder à un

emploi de cadre sont réduites en raison de la concurrence avec les individus du marché interne, favorisés par la firme, et ceux du marché externe. Même avec un niveau de diplôme plus élevé l'employeur n'a pas d'avantages particuliers à les recruter, il peut par exemple favoriser ses salariés afin de maintenir l'incitation sur le marché interne. Si le marché du travail est rationné, le candidat du marché externe doit soit attendre qu'un emploi se libère, soit, accepter un déclassement.

Pour préserver l'incitation de ses salariés, l'employeur peut mettre en place dans le cadre de la promotion interne un système de tournois (Lazear et al., 1981). Chan (1996) propose une structure de tournois efficiente consistant à attribuer un handicap (positif ou négatif) aux candidats afin de protéger les insiders de la qualité et du nombre des outsiders. Ce modèle apporte une explication aux difficultés d'insertion des jeunes y compris lorsque leurs qualifications sont supérieures.

Le degré d'ouverture du marché interne peut dépendre d'autres facteurs : la sélection ou l'orientation des individus vers les emplois où leur appariement est le meilleur. Le marché interne est alors étudié du point de vue de l'appariement. Les jeunes intègrent le marché interne à travers les emplois situés en bas de l'échelle, ensuite ils accèdent à des emplois plus élevés dans la hiérarchie en fonction de leurs aptitudes. Pour optimiser son mécanisme d'affectation des emplois, l'entreprise peut tester ses salariés sur des emplois de plus en plus exigeants. La promotion est un moyen d'acquérir une information plus précise sur les aptitudes non observées des travailleurs. Ce modèle apporte une explication aux différentiels de salaires intergénérationnels. La sélection et l'orientation peuvent être différentes pour les individus plus expérimentés qui pourront éviter certains emplois en attestant de leur expérience pour des emplois plus qualifiés.

Pouvoirs de négociations et théorie des insiders-outsiders

La théorie des insiders-outsiders met l'accent sur le pouvoir de négociation des salariés et démontre que les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes ne peuvent être résolues par une sous-enchère de leurs salaires (Lindbeck et Snower, 1988). En effet, le remplacement d'un insider par un outsider peut s'avérer onéreux pour l'entreprise. Le premier pouvant capter lors de la négociation salariale la rente associée au coût de rotation. Dans ce cas, les insiders rendent le coût de rotation tellement élevé que l'employeur n'a pas d'intérêt à accepter la

baisse de salaire consentie par l'outsider et ce tant qu'il lui est possible d'obtenir une partie de la rente. De plus, une hausse du taux de rotation aurait pour effet une réduction de l'effort des insiders. Les salaires ainsi fixés sont indépendants de la productivité des individus. Selon Lindbeck et Snower (1988) il est possible de discerner trois catégories d'acteurs :

- Les insiders sont les individus déjà en emploi et pour lesquels l'entreprise a supporté les coûts d'embauche et dont les coûts de licenciements sont élevés.
- Les entrants dont l'entreprise a financé les coûts de recrutement. Ces derniers ont d'abord accès à un emploi précaire avant de devenir insider.
- Les outsiders ne sont pas dans l'entreprise.

Cette théorie met en évidence diverses explications au chômage involontaire et au différentiel de salaires entre insiders et outsiders : les coûts de licenciement (respectivement de recrutement), la coopération ou au contraire l'opposition des insiders, l'intensité du travail, le turnover et le pouvoir des syndicats. En l'absence de syndicat, les insiders peuvent négocier directement avec les employeurs et ce de façon à capter au moins une partie de la rente relative aux coûts d'embauche et de licenciement. Le salaire des insiders est donc supérieur à celui des entrants dans une proportion moindre que le coût marginal de licenciement. De la même manière, les entrants ont un salaire plus élevé que les outsiders d'un montant inférieur aux coûts de marginal de licenciement. L'employeur ne remplacera un insider par un outsider que dans le cas où ce dernier a une productivité particulièrement élevée de sorte que les coûts qui lui sont associés soient compensés. Néanmoins, les insiders peuvent s'y opposer (si le nouvel entrant est par exemple recruté à des conditions moins avantageuses que les leurs) en faisant peser sur l'entreprise une menace financière. La présence des syndicats renforce le pouvoir de négociation des insiders à travers notamment une complexification des procédures de licenciement mais également du fait des menaces de grèves. Les syndicats peuvent donc contribuer à une augmentation du chômage involontaire. De plus, le pouvoir de négociation est d'autant plus important que les insiders coopèrent entre eux. Leur supplément de salaire est dans ce cas inférieur à la différence de productivité entre insiders et outsiders. Cet écart coïncide avec les disparités de collaboration entre d'une part les insiders et entre insiders et entrants d'autre part. La faible productivité des outsiders est une raison de plus pour la firme de refuser la baisse de salaire. Du côté des outsiders, ces comportements risquent d'augmenter le salaire de réserve des outsiders découragés par le comportement des insiders ce qui aggrave leurs difficultés d'insertion.

Cette théorie explique donc l'existence de rigidité des salaires à la baisse. L'acceptation d'une baisse de salaire de la part des jeunes ne peut pas dans ce cadre faciliter leur insertion. Tout mode de recrutement qui aura pour effet une baisse de salaire ou du nombre d'insiders pourra provoquer une diminution de la productivité. Cette segmentation dépend du pouvoir de négociation des insiders et ne s'applique pas à toutes les firmes, certaines n'ayant pas besoin de développer leur marché interne. En outre, dans un contexte d'information imparfaite et asymétrique les différents types de contrats permettent aux insiders de conserver une position de force. Dans ce cas, l'ajustement se fait le plus souvent au détriment des outsiders et de la main-d'œuvre la moins qualifiée. Or, ce sont deux caractéristiques que l'on retrouve chez les jeunes.

Les segments d'accès à l'emploi des jeunes

Lors de leur entrée sur le marché du travail, les jeunes sont le plus souvent sans expérience (outsiders) et sont majoritairement sur le marché externe. Leur insertion peut se faire à travers différents segments du marché du travail, chaque marché ayant ses propres critères de recrutement. Face à deux individus qui ont le même diplôme, il est raisonnable de postuler que l'employeur préfèrera le candidat du marché interne. En revanche, un arbitrage peut avoir lieu entre un jeune diplômé du marché externe et un insider plus expérimenté mais moins diplômé. Si l'insider est recruté son ancien poste ne sera pas nécessairement vacant, l'entreprise pourra supprimer le poste par une restructuration. L'insertion des jeunes s'en trouve alors compliquée. Une fois qu'il a obtenu un emploi sur le marché interne, le jeune est considéré comme inséré dans la mesure où il n'a pas d'intérêt à quitter cet emploi.

L'insertion sur le marché professionnel est plus problématique, car l'individu peut avoir intérêt à changer d'emploi. La régulation de ce marché est un moyen de prévenir les risques de chômage en fermant ou restreignant l'accès ex-ante à ce marché. L'entrée sur ce marché est soumise à une certification, l'un des moyens de résoudre les problèmes d'insertion est de limiter le nombre d'individus ayant accès à ces formations. Cela revient à transférer le problème sur le marché externe. Sur ce dernier, les jeunes sont en concurrence avec d'autres générations moins diplômées mais plus expérimentées. Leur insertion se fait alors en fonction du rationnement sur ce marché et de l'arbitrage des employeurs entre expérience et qualifications. Les stratégies individuelles et les caractéristiques tiennent donc un rôle central

dans le parcours d'insertion professionnel. De plus, des mécanismes institutionnels peuvent également influencer ce dernier (spécificités du système de formation, politiques d'aides à l'emploi des jeunes…). Freyssinet (1996) montre l'existence de statuts spécifiques (l'apprentissage par exemple) par lesquels les jeunes peuvent passer afin de s'insérer sur le marché du travail. Ces statuts ont pour but d'améliorer la concurrence relative des jeunes en diminuant leur coût sur le marché externe ou en facilitant leur formation. Ces derniers peuvent aller jusqu'à remettre en cause le statut de débutant ou d'outsider du jeune comme c'est le cas de l'apprentissage où l'individu est inséré tout en poursuivant sa formation.

Mallet (1974) distingue trois modes d'accès à l'emploi : les emplois destinés aux débutants, les emplois qui requièrent une expérience minimum et enfin, les emplois accessibles à la fois aux débutants et aux non débutants. Les emplois réservés à la première catégorie présentent de faibles coûts et les individus ont des caractéristiques spécifiques. La dernière catégorie est plus difficile à cerner à cause de la présence d'une concurrence intergénérationnelle. D'après la théorie du capital humain, l'expérience est considérée comme un élément de l'investissement en formation en vue d'obtenir un emploi plus qualifié. Cela permet d'augmenter ou d'acquérir des compétences individuelles et donc à terme d'augmenter la productivité. L'expérience est également un moyen d'abréger la formation grâce aux compétences déjà assimilées par l'individu. Du point de vue de l'employeur, elle fournit un signal sur la productivité potentielle des candidats. Selon Eymard-Duvernay et Marshal (1997), ce signalement peut intervenir à trois niveaux. Tout d'abord, il dévoile la cohérence et la dynamique du parcours. Ensuite, cela fournit des informations sur les réseaux des candidats. Enfin, cela apporte un éclairage à l'employeur quant à la transférabilité potentielle des qualifications individuelles au nouvel emploi. La valeur de l'expérience change donc en fonction de l'âge de l'individu. Dans cette logique, Vincens (1999) distingue trois types d'expérience selon les phases de la carrière professionnelle et qui sont particulièrement adaptées pour étudier l'insertion des jeunes. La première qu'il nomme « expérience intégrative » correspond à l'expérience obtenue en début de vie active. Elle possède une dimension sociale (ponctualité, intégration…) et une dimension technique (adaptation à l'emploi, productivité…). Cette expérience peut s'acquérir sur les différents segments du marché du travail via un emploi similaire par exemple. La formation générale de l'individu ne peut pas se substituer à ce type d'expérience. De plus, l'employeur a intérêt à embaucher un individu possédant déjà ce type d'expérience afin que le délai d'adaptation à l'emploi soit

réduit. « L'expérience améliorative » s'acquiert suite à l'obtention de la norme minimale de productivité. Il s'agit du supplément de productivité que l'individu obtient grâce à son ancienneté dans l'emploi et peut justifier une augmentation de salaire due à l'ancienneté. Cette expérience est assimilée à un type d'emploi et à la répétition de certaines tâches, elle peut donc être admise sur l'ensemble des segments du marché du travail et la formation générale ne peut pas s'y substituer. Bien que le marché professionnel soit particulièrement adapté pour valoriser « l'expérience améliorative », car elle peut être transférée d'une entreprise à une autre pour un même emploi. Enfin, « l'expérience qualificative » dépend de la hiérarchie des emplois et des salaires. Elle se réfère donc à des règles inhérentes à l'entreprise et ne concerne que les individus avec une certaine ancienneté. Cette expérience n'est pas associée à un niveau de productivité, c'est une notion plus subjective reconnue par l'entreprise. Elle ne peut quasiment pas être remplacée par de la formation générale car le type d'emploi proposé dans ce cas n'est en général pas accessible aux jeunes. Elle ne s'obtient sur le marché interne ou externe se rapportant au secteur primaire.

Il semblerait que les jeunes manquent principalement « d'expérience intégrative » or, celle-ci est transférable indépendamment de l'emploi ou de l'entreprise. S'il existe sur le marché du travail des individus qui ont cette expérience pour un prix similaire, l'employeur peut hésiter à embaucher un jeune s'il doit en supporter le coût. Pour acquérir ce type d'expérience, l'intérim, le travail précaire et les mesures jeunes sont un moyen peu coûteux. Il n'est cependant pas impossible pour les jeunes d'accéder directement à un emploi stable. En effet, l'employeur peut avoir intérêt à recruter des jeunes sur le marché externe indépendamment de l'existence des autres marchés. Plusieurs motifs peuvent l'expliquer tels que l'absence de marché interne ou professionnel, la qualification nécessaire ne nécessite pas de formation spécifique, la volonté de dynamiser l'équipe de travail, ou encore pour bénéficier de l'évolution des savoirs éducatifs…

Lors du recrutement, l'employeur procède à un arbitrage entre les coûts et les avantages qu'il a à recruter chaque catégorie de main d'œuvre, en fonction de ses contraintes (institutionnelles ou financières), en vue de maximiser son profit. Selon la théorie de transformation de la main d'œuvre, certaines entreprises ont pour but de faciliter l'insertion de la main d'œuvre sur le marché du travail (Vaneecloo, 1982). Les entreprises tenant ce rôle ont une position salariale faible ce qui les empêche de conserver les individus ainsi formés. Les firmes qui recrutent les candidats expérimentés peuvent elles proposer des salaires élevés.

Certaines firmes sont ainsi condamnées à embaucher les individus peu qualifiés, à les former et à supporter un fort taux de rotation de la main d'œuvre. Dans un contexte de rationnement du marché et en présence d'une main-d'œuvre qualifiée abondante, des employeurs exigeants peuvent engager des individus peu qualifiés, les former puis les garder. Ce rôle d'introduction de la main d'œuvre disparaîtra à long terme au profit d'une stabilisation de la main d'œuvre déjà en place et donc au détriment des nouveaux entrants sur le marché du travail. De plus, ce rôle est de plus en plus tenu par des institutions à travers des dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes.

Il semblerait donc que le marché du travail soit fortement segmenté. Entre diplômés et non diplômés d'une part et entre générations d'autre part. Cette dernière situation se ferait au détriment des jeunes en raison de leur faible ancienneté sur le marché du travail. L'augmentation du chômage a augmenté directement et indirectement les difficultés d'insertion des jeunes via un rationnement du marché, mais aussi en complexifiant leur accès aux segments formateurs. Ce sont pourtant ces segments qui permettent de s'insérer plus rapidement. Il est malgré tout difficile de distinguer clairement un marché du travail des jeunes et un marché du travail des adultes même s'il existe sur le premier des modes de régulation spécifiques. Les jeunes sont ainsi évincés de certains segments du marché du travail. Cependant, leur accès à l'emploi et leur mobilité dépendent des contraintes du processus de production, des modalités de gestion de la main d'œuvre, des rapports de forces des acteurs sociaux et économiques ainsi que de l'histoire de l'entreprise.

2.1.2 Le cas particulier des pays en développement

La littérature sur l'insertion professionnelle dans les pays en développement est plus empirique que théorique et concerne l'analyse de la segmentation du marché du travail entre différentes composantes comme par exemple le Public/Privé ou le Formel/Informel... La segmentation du marché du travail a un effet important quant à la nature de l'impact des réformes sur l'allocation des ressources. Par exemple, dans le cadre d'une faible mobilité des travailleurs, la segmentation du marché du travail a tendance à favoriser les écarts de niveaux de salaire retardant la réallocation des ressources nécessaires afin d'amortir les chocs externes

ou ceux induits par les politiques (Agénor et al., 2005). Du fait des caractéristiques inhérentes aux pays en développement (PED), la segmentation du marché du travail peut prendre une forme différente de celles évoquées jusqu'à présent. L'importance du secteur informel dans ces pays[10] est une façon d'aborder le dualisme du marché du travail (Aydin et al., 2010 ; Frost, 2008). Selon Fields (2009), trois approches peuvent être distinguées. La première, tirée de (Turnham et al., 1971), définit comme caractéristique essentielle au dualisme du marché du travail le fait que le secteur formel est caractérisé par des salaires et des conditions d'emplois relativement attractifs comparés au secteur informel. Les individus ont donc une préférence pour le secteur formel. Cependant, la faiblesse ou l'absence des dispositifs d'assurance chômage peuvent faire du secteur informel le seul moyen de subsistance. D'autant qu'il n'existe pas de barrières à l'entrée. Cette approche véhicule l'idée que si l'emploi dans le secteur informel est considéré comme pire[11] que dans le secteur formel, il peut néanmoins être préférable au chômage.

La seconde approche développe un point de vue contraire selon lequel, le secteur informel regrouperait un certain nombre de travailleurs volontaires (Par exemple Hart, 1973 ; Field, 1990). Travailler dans le secteur informel apparait donc ici comme un choix. Cette approche a plus récemment été développée par Maloney (2003). Ce dernier met notamment en évidence les raisons du choix du secteur informel : l'espérance de salaires plus importants ; la valeur accordée à l'autonomie d'un emploi indépendant ; une préférence pour l'investissement dans leur petite entreprise du secteur informel plutôt que pour les protections que peuvent offrir le secteur formel ; une défiance vis-à-vis du gouvernement à propos des prestations de retraites par exemple. Dans ce cadre, le secteur informel peut apparaitre comme une meilleure alternative que le secteur formel.

Un dernier point de vue défend l'existence d'un dualisme interne du secteur informel où les deux visions précédentes sont combinées. Autrement dit, certaines activités du secteur informel sont préférables à certains emplois du secteur formel et d'autres pas (Fields, 1990). Il existe plusieurs moyens de modéliser ce dualisme interne. Par exemple, Todaro (1969) distingue deux secteurs informels géographiquement distincts. Trois secteurs d'emploi étaient alors possibles : l'emploi urbain moderne, l'emploi urbain traditionnel et l'emploi agricole.

[10] *Cf* Encadré II-1.

[11] De façon générale, les emplois informels peuvent offrir de moins bonnes conditions de travail, une absence de couverture sociale, l'absence de contrat de travail, l'absence de la sécurité de l'emploi…

Ou encore Fields (1975) qui distingue l'emploi urbain moderne, le secteur informel urbain et le secteur informel agricole en plus du chômage.

L'existence du dualisme du marché du travail marocain concernant la présence d'un secteur formel et informel semble partagée par plusieurs auteurs (Agénor et al., 2005). Malgré l'offre excédentaire de travail, cette situation conduirait à des différentiels de salaires qui seraient plus élevés dans le secteur formel et ne s'ajusteraient pas. La segmentation du marché du travail peut également être abordée du point de vue de la distinction entre le secteur public et privé. En effet, le secteur public, longtemps prépondérant au Maroc notamment pour les diplômés du supérieur, reste encore important (*cf* Chapitre II). La politique salariale dans ce secteur a donc d'importantes répercussions quant au fonctionnement du marché du travail. D'autant que plusieurs études ont mises en avant les avantages salariaux rattachés au secteur public (Kocoglu et al., 2012) ; si on y ajoute les avantages non salariaux (sécurité de l'emploi, générosité des fonds de pension…) se sont autant de facteurs pouvant participer à la segmentation du marché du travail. Le désengagement progressif de l'État dans les années 1990 (*cf* Chapitre II) a ainsi contribué à étendre le secteur informel en Algérie (Bensidoun et al., 2013). Les jeunes et les moins éduqués étant les plus touchés ; ce serait pour eux un emploi en dernier ressort afin d'éviter le chômage. Cette étude souligne également une plus grande satisfaction des individus en emploi formel il est néanmoins impossible, du fait de la faiblesse des données, de conclure quant au caractère choisi ou subi de ces emplois ainsi qu'à la nature segmentée du marché du travail algérien. L'étude de Ben Salem et Bensidoun (2011) parvient à la même conclusion pour la Turquie où l'emploi informel serait donc également un moyen d'échapper au chômage. De plus, Ben Salem, Bensidoun et al. (2011) ont signalé la modification de la structure de l'emploi informel en Turquie. Ainsi, la baisse du secteur informel entre 2000 et 2006 est due à un effet intersectoriel c'est à dire à une diminution du poids de l'informel dans le secteur agricole. Malgré le fait que les données exploitées dans cette étude ne permettent pas d'établir si l'emploi informel est un choix, cette dernière souligne le rôle du système de retraite dans l'emploi informel des travailleurs de plus de 50 ans. En effet, la forte progression de ces derniers s'explique par l'incitation du système de retraite de mettre un terme à l'activité formelle à 60 ans[12]. En outre, les retraites précoces sont encouragées par des indemnités de fin de contrats égales à un mois de salaire par année de service. Cette situation illustre bien le rôle que peuvent jouer les institutions dans la

[12] Pour les hommes, 58 ans pour les femmes (Ben Salem et al., 2011).

segmentation du marché du travail. L'étude d'Aydin, Hisarciklilar et al. (2010) a mis en évidence une augmentation de la segmentation du secteur formel et informel en Turquie. On retrouve le résultat précédent concernant la structure de l'emploi informel. Les auteurs soulignent également la hausse de la segmentation selon le genre. En outre, le différentiel de salaire entre les deux secteurs a doublé entre 1988 et 2007 ; si pour la première période ce dernier était principalement expliqué par des différences de capital humain, la part inexpliquée en deuxième période est plus importante (0,098 à 0,624).

D'autres études ont cherché à caractériser le lien entre segmentation du marché du travail et éducation. Selon Pagés et Stampini (2007), la distinction entre différents niveaux de compétence est centrale à plusieurs titres. Ainsi, si les emplois non qualifiés du marché formel comportent des barrières à l'entrée ; améliorer la mobilité des travailleurs entre le secteur formel et informel permettrait une amélioration du bien-être des travailleurs de ce dernier secteur. Au contraire, si le marché des emplois non qualifié n'est pas segmenté, faciliter l'accès à l'éducation pourrait être un moyen d'amélioration du niveau de vie des travailleurs. Cependant, si le marché du travail des emplois qualifiés est segmenté, ces investissements en capital humain pourraient ne pas porter leurs fruits. La différenciation des travailleurs avec des niveaux de compétences différents pourrait également éclairer les causes de la segmentation. En effet, les modèles théoriques expliquent la segmentation du marché du travail notamment par les politiques du marché du travail, les institutions du marché du travail ou à cause des salaires d'efficience dans le secteur informel (Fields, 2005). Or, ces politiques et institutions influencent différemment les marchés du travail qualifiés et non qualifiés. Ainsi, si la segmentation est le fait d'un salaire minimum elle n'apparaitra que sur le marché des travailleurs non qualifiés. L'analyse de la segmentation des travailleurs qualifiés ou non permet alors de déterminer si les marchés du travail se comportent différemment selon les niveaux de compétences. Selon Pagés et Stampini (2007) et à partir de données sur l'Europe de l'Est, l'Asie centrale et l'Amérique Latine, les emplois formels sont mieux rémunérés que les emplois informels quel que soit le niveau de qualification des travailleurs. Ce résultat ne peut cependant pas être rattaché à une meilleure qualité des emplois du secteur formel. Les auteurs concluent également à l'existence d'une segmentation entre le secteur formel et informel. De plus, quel que soit le niveau de qualification des salariés, la probabilité de rester en emploi formel est plus importante que celle de rester en emploi informel ce qui suggère une préférence pour ces premiers s'expliquant notamment par une plus grande stabilité de ces

emplois. Le secteur informel pourrait constituer un tremplin à l'emploi formel pour les travailleurs non qualifiés. En effet, un travailleur non qualifié sur cinq (contre un sur trois pour les travailleurs qualifiés) s'est déplacé d'un emploi informel vers un emploi formel. En revanche, leurs résultats soulignent l'existence de barrières à la transition de l'emploi indépendant vers l'emploi formel. Enfin, il existe peu de différences dans les salaires ou les schémas de mobilité entre travailleurs qualifiés et non qualifiés ce qui suggère que la segmentation entre formel et informel ne peut pas être uniquement rattachée à l'existence d'un salaire minimum ou aux politiques d'emploi favorable au travail non qualifié.

Conclusion

Les théories du marché du travail développées précédemment apportent des éléments d'explication quant aux difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Ainsi, la théorie du capital humain qui distingue les individus en fonction de leurs investissements en capital humain fournit quelques éléments de compréhensions quant aux différences de productivité entre jeunes ou entre générations. Les moins diplômés, du fait de la faiblesse de leur formation et de leur manque d'expérience, devraient alors être confrontés à de plus grandes difficultés d'insertion professionnelle dues à leur plus faible productivité. La théorie de la quête propose quant à elle d'expliquer, dans un contexte d'information imparfaite, des divergences concernant les durées d'insertion selon les préférences et contraintes du jeune (coûts de la recherche d'emploi, mobilité, aversion au risque…). Cependant, les stratégies de recherche d'emploi doivent s'ajuster aux mécanismes de sélection des employeurs qui dans ce contexte ne peuvent pas évaluer la productivité des candidats à l'embauche. Ils sont alors amenés à utiliser les caractéristiques observables des individus afin de prendre leur décision. Les employeurs peuvent également avoir des a priori sur certains groupes d'individus qui peuvent conduire à des discriminations lors de l'accès à l'emploi ou à des discriminations salariales une fois l'emploi obtenu.

Les théories abordées ont également mis en avant que l'insertion professionnelle était aussi le fait de mécanismes globaux rattachés au marché du travail soulignant que l'insertion n'est pas le simple fait d'une volonté individuelle ; les contraintes de l'environnement tiennent à ce titre un rôle central. La segmentation du marché du travail illustre ainsi les barrières que peuvent rencontrer les jeunes lors de l'accès à l'emploi. Dans ce contexte, le marché du travail des pays en voie de développement connait des contraintes spécifiques telles que le poids du secteur informel.

Chapitre II

-

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays MENA du sud de la méditerranée : cas du Maroc et de la Tunisie[13]

[13] Ce chapitre repose en partie sur l'article rédigé en collaboration avec Yusuf Kocoglu, publié dans l'Annuaire IEMed de la Méditerranée (Kocoglu et al., 2012) ainsi que sur la participation à un ouvrage collectif (Flayols, 2016, à paraitre).

Introduction

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes (15-24 ans) dans les pays MENA (Middle East and North Africa)[14] a pris de l'ampleur depuis une dizaine d'années pour en arriver à être un déclencheur des mouvements de révolte du « printemps arabe ». Il n'est en effet pas anodin que cette vague de revendications fut initiée par l'immolation par le feu d'un jeune diplômé universitaire tunisien à la suite d'une altercation avec un policier à propos de son activité « informelle » de vendeur ambulant. La persistance et l'aggravation des difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail au cours de la dernière décennie ont généré un malaise profond entre la jeunesse, notamment les plus diplômés, et la société. La cohésion sociale en vigueur n'a pas résisté à la dégradation des conditions de vie des jeunes consécutive à une exclusion de longue durée du marché du travail. Cette exclusion économique s'est par ailleurs renforcée d'un sentiment d'exclusion sociale et politique plus aiguë. En effet, l'ouverture au monde par le biais des médias et notamment des technologies de l'information et des communications (TIC) a modifié les aspirations des jeunes générations des pays MENA sur le fonctionnement de la société et le rôle qu'ils pouvaient y tenir. En conséquence, l'écart générationnel vis-à-vis des adultes et des Autorités publiques, encore ancré dans un schéma traditionnel, s'est rapidement creusé jusqu'à la fracture pour la Tunisie et l'Égypte.

Bien que la plupart des pays MENA aient effectué leur transition démographique[15], les moins de 25 ans représentent près de la moitié de leur population en 2010, soit une proportion deux fois plus importante que dans les pays de la rive Nord de la méditerranée (26%). Si le poids important de la jeunesse est un atout à long terme pour ces pays, il représente également une source de défis majeurs sur le marché du travail. En effet, bien que plus faible que durant les décennies précédentes, la croissance démographique va continuer de peser sur le marché du travail. Selon les prévisions de l'ONU, la population de l'ensemble des pays MENA devrait augmenter d'un quart d'ici 2030. Les jeunes représenteraient alors autour de

[14] L'appellation pays MENA fait le plus souvent référence aux pays suivants : Algérie, Bahreïn, Égypte, Iran, Irak, Israël, Jordanie, Liban, Lybie, Maroc, Oman, Palestine, le Qatar, l'Arabie Saoudite, la Syrie, la Tunisie, les Émirats arabes unis et le Yémen.

[15] C'est-à-dire le passage d'un régime traditionnel où un certain équilibre s'établit entre un taux de fécondité et un taux de mortalité élevé à un régime avec un équilibre entre un taux de natalité et de mortalité faibles (INED).

70 millions d'individus contre 55 millions actuellement. Cette perspective implique donc que le marché du travail soit capable d'absorber ces millions d'individus supplémentaires dans les deux prochaines décennies. À cet effet démographique va certainement venir s'ajouter un effet taux d'activité. En effet, les pays MENA se caractérisent par les taux d'activité féminins les plus faibles du monde (Graphique II-14). Ce résultat est principalement lié à un taux d'activité des femmes inférieur à 25% dans la plupart de ces pays, contre une moyenne de 52% au niveau mondial. Avec la hausse des taux de scolarisation et du niveau moyen d'étude (*cf*. supra), nous devrions observer une hausse sensible des taux d'activités féminins dans la région. Par exemple en Turquie, le taux d'activité des femmes est de 15% pour celles dont le niveau d'éducation est inférieur au lycée alors qu'il s'élève à 75% pour celles dont le niveau d'éducation est supérieur au lycée (Kocoglu et Flayols, 2012). En projetant la dynamique de la population, Blanc (2011) estime que les pays du Sud de la Méditerranée auraient besoin de créer un minimum de 34 millions de nouveaux emplois d'ici 2030 pour simplement maintenir les taux d'activité et le taux de chômage à leur niveau actuel. Si l'objectif est de fournir un emploi à tous les nouveaux arrivants sur le marché du travail, ce chiffre doit tripler. Le défi n'est pas uniquement quantitatif mais aussi qualitatif pour faire face à la hausse rapide des effectifs des diplômés du supérieur observée dans les pays MENA.

Dans une première section nous étudierons les progrès accomplis en termes d'éducation[16] au Maroc et en Tunisie ainsi que les lacunes qui restent à combler. Dans une seconde section, nous étudierons les interactions entre le niveau d'éducation et l'insertion professionnelle au Maroc en nous appuyant sur les données issues de l'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine (OCEMO[17], 2013) afin d'estimer la probabilité d'avoir un niveau d'éducation au moins égal au secondaire et d'être dans un parcours professionnel orienté vers l'emploi rémunéré.

[16] Les indicateurs utilisés dans la Section 1 sont définis en annexe (Annexe II-6).
[17] Office de Coopération Économique pour la Méditerranée et l'Orient.

Section 1 : La situation des jeunes depuis les années 1990 : le cas du Maroc et de la Tunisie[18]

1.1 Une jeunesse de plus en plus éduquée

De nombreuses réformes du système d'éducation ont été menées depuis la fin de la décennie 80 au Maroc et en Tunisie afin notamment de favoriser l'accès à l'éducation ainsi que de rattraper une partie du retard par rapport aux pays développés tout en assurant une cohérence structurelle du système éducatif.

En Tunisie, la mise en place progressive de ces réformes a débuté dès 1989 (OIT et al., 2013) instituant un enseignement de base composé d'un premier cycle d'une durée de six ans suivie d'un second cycle de trois ans (Tableau II-1). Par la suite, la loi du 29 juillet 1991 rend l'école obligatoire de six à quinze ans. Cette réforme a également entrainé la disparition progressive des filières courtes de l'enseignement professionnel et de l'enseignement secondaire technique (hormis pour la filière des sciences techniques) et a permis la création d'un cursus de formation professionnelle. La loi d'orientation de 2002 fait de l'éducation une priorité nationale et de l'enseignement un droit fondamental garanti à tous. De plus, cette réforme rattache sous le même Ministère (celui de l'Éducation et de la Formation professionnelle) la formation professionnelle, l'éducation de base et le secondaire. Ce dernier doit notamment favoriser une meilleure articulation entre la formation professionnelle et l'enseignement de base d'une part et avec l'enseignement supérieur d'autre part. Le Conseil Supérieur pour le Développement des Ressources Humaines voit également le jour et dont le rôle est de donner un avis concernant les politiques nationales d'éducation en se réunissant au moins une fois par an. En 2007, les écoles des métiers[19] sont devenues des collèges techniques[20] avec pour objectif de lutter contre les abandons scolaires et d'offrir une seconde

[18] L'interprétation des statistiques descriptives du Maroc et de la Tunisie nécessite de prendre en compte différents éléments qui sont détaillés dans l'Encadré II-1.

[19] Créées à la fin des années 90 elles dispensaient une formation à la fois technique et générale de trois ans en vue d'acquérir des compétences permettant de rejoindre soit le cursus secondaire aboutissant au Bac soit de s'insérer sur le marché du travail.

[20] Accessibles aux élèves ayant achevé leur septième année de l'enseignement de base ainsi qu'aux redoublants ou aux décrocheurs de la septième ou huitième année. Il s'agit d'une formation générale (langues et sciences humaines) et technique

chance à travers la formation professionnelle. En outre, la loi de 2002 a été modifiée en 2008 afin de favoriser l'articulation entre le secondaire et la formation en alternance ainsi que de permettre à l'issue du secondaire soit de poursuivre ses études dans le supérieur, soit de s'orienter vers la formation professionnelle (Annexe II-4). Enfin, la réforme LMD a plus récemment été mise en place en Tunisie (2006-2007).

Les réformes éducatives ont été menées plus tardivement au Maroc, en 1999 avec la création de la Charte de l'Éducation et de la Formation qui fait de l'éducation la seconde priorité nationale (après l'intégrité territoriale) et prévoit déférentes mesures s'étalant dans le temps (1999-2020). La Commission Spéciale d'Éducation et de Formation (COSEF) est alors chargée d'assurer le suivi, l'évaluation et l'amélioration du processus de réforme du système d'éducation et de formation. Dans ce cadre, la Charte prévoit une généralisation du pré-primaire (4 à 5 ans) et de l'enseignement de base (6 à 15 ans) ainsi qu'une attention particulière à la scolarisation en milieu rural et périurbain. L'actualisation des programmes, des contenus et des manuels constitue une autre mesure en vue de mieux répondre aux besoins des élèves en adoptant notamment l'approche par compétences (2000). À ce titre, un plan quadriennal prévoit la généralisation de l'introduction de l'informatique à tous les cycles du système éducatif depuis 2004. Un autre volet concerne les méthodes d'enseignement qui jusque-là étaient basées sur la mémorisation et non sur des savoirs construits et la résolution de problèmes (COSEF, 2005). La Charte a également pour but d'améliorer la cohérence et l'articulation entre les cycles avec la mise en place d'un tronc commun et de passerelle (Annexe II-1). Les modalités d'évaluations ont également évolué avec la généralisation du système des contrôles continus à tous les niveaux d'éducation. Tout comme les modalités d'examen du Bac qui prévoit désormais en plus du contrôle continu un examen régional à l'issue de la seconde année du secondaire qualifiant ainsi qu'un examen national unifié à la fin du secondaire. La session unique prévue à chaque niveau ayant pour but d'accroître la crédibilité de ce diplôme. Enfin, dans le supérieur, la réorganisation pédagogique aboutira à la mise en place en 2003-2004 du système LMD (Annexe II-2). En 2009, face aux difficultés rencontrées par le système éducatif dans son ensemble, le gouvernement marocain a adopté le Programme d'Urgence Najah (2009-2012). Il vise non seulement à renforcer les réalisations de la Charte mais aussi à procéder à certains réajustements afin de préparer à une seconde vague de réformes en 2012. Aussi, l'organisation du système éducatif au Maroc et en Tunisie

(industrie, bâtiment ou services) d'une durée de deux ans permettant l'obtention du diplôme de fin d'études de l'enseignement de base technique sanctionnant la fin des études obligatoires (Annexe II-3).

est-il désormais similaire à celui de la France (Tableau II-1). Nous signalerons cependant que l'éducation pré-primaire en Tunisie destinée aux enfants âgés de trois à six ans et dispensée soit dans des Kouttab (écoles coraniques sous la tutelle du Ministère des affaires religieuses) soit dans des jardins d'enfants n'est ni obligatoire ni gratuite (UNESCO et al., 2012). Au Maroc, les établissements préscolaires sont principalement privés (Tawil et al., 2010), le secteur public et le réseau des écoles coraniques (Kouttab et Msid) assurent également une scolarité pré-primaire bien que les modalités d'éducation y soit différentes.

Tableau II-1 : Organisation du système éducatif

	France	**Tunisie**	**Maroc**
Âge d'admission au pré-primaire	3	3	4
Âge de début de la scolarité obligatoire	6	6	6
Âge de fin de la scolarité obligatoire	15	15	15
Durée de la scolarité obligatoire	9	9	9
Âge d'admission au primaire	6	6	6
Durée d'études du primaire	5	6	6
Âge d'admission au 1er cycle de l'enseignement secondaire	11	12	12
Durée d'étude du 1er cycle de l'enseignement secondaire	4	3	3
Âge d'admission au 2ième cycle de l'enseignement secondaire	15	15	15
Durée d'études du 2ième cycle de l'enseignement secondaire	3	4	3
Durée d'étude du secondaire	7	7	6

Sources : UNESCO, UIS database.

Les effectifs des jeunes scolarisés ont fortement augmenté dans les deux pays MENA depuis le milieu de la décennie 1990 (Tableau II-2). Les effectifs du niveau primaire et secondaire ont quasiment doublés au Maroc ainsi que dans le secondaire en Tunisie. Cette hausse s'est répercutée dans le niveau supérieur (post-Bac) avec un doublement des effectifs au Maroc et surtout une multiplication par un facteur six en Tunisie pour atteindre 360 mille étudiants en 2012 contre 60 mille en 1990[21]. Rapportée à l'évolution démographique, la hausse des effectifs du supérieur reste significative, le ratio des étudiants pour mille habitants est passé de 8 à 33 en Tunisie et de 10 à 16 au Maroc sur les deux dernières décennies.

[21] À noter que la baisse des effectifs du primaire en Tunisie s'explique par un ralentissement de la croissance démographique. La diminution des effectifs du secondaire en Tunisie s'explique quant à elle par un effet pyramide des âges c'est-à-dire une baisse des enfants âgés de 10 à 14 ans.

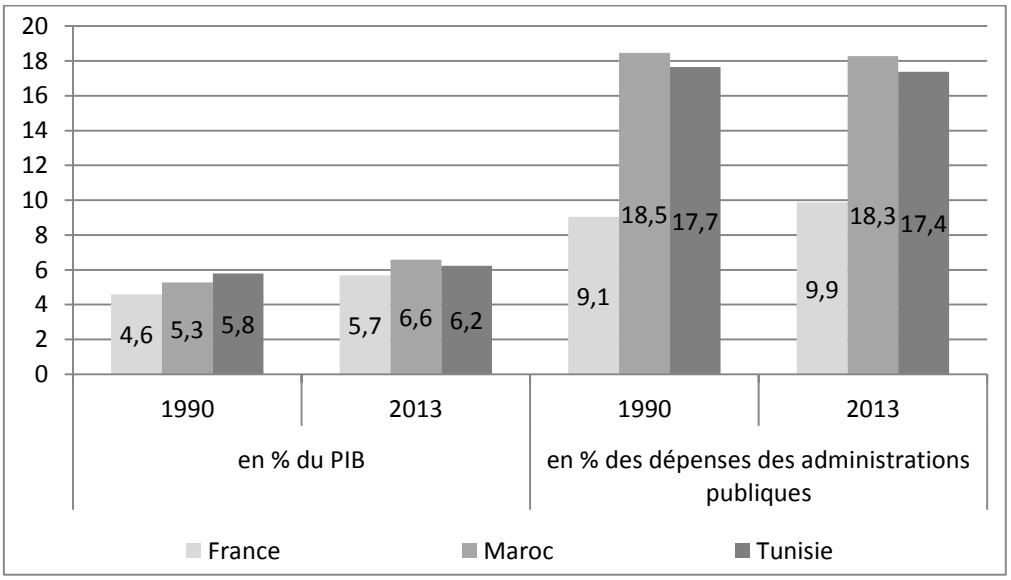
Tableau II-2 : Effectifs scolarisés selon le niveau d'éducation

	Primaire		Secondaire		Supérieur	
	1990	*Dernière année disponible*[1]	*1990*	*Dernière année disponible*[2]	*1990*	*Dernière année disponible*[3]
France	4 163 161	4 155 596	5 398 599	5 920 216	1 587 202	2 296 306
Maroc	2 163 185	4 030 142	1 450 112	2 554 050	253 884	505 681
Tunisie	1 376 519	1 063 291	546 953	1 152 153	62 658	357 392

Notes : [1] : 2013 pour le Maroc, 2012 sinon. [2] : 2011 pour la Tunisie, 2012 sinon. [3] : 2011 pour le Maroc, 2012 sinon.
Source : UNESCO, UIS database.

Ces efforts visant à améliorer le niveau d'éducation ont été soutenus par des dépenses publiques importantes (Graphique II-1). Au Maroc et en Tunisie, elles représentent respectivement 6,6% et 6,2% du PIB en 2013 avec notamment une hausse de 1,3 point pour le Maroc par rapport à 1990 (UNESCO). Les dépenses d'éducation sont donc une composante importante des budgets de ces deux États avec 18% et 17% des dépenses publiques ; ces niveaux élevés[22] s'expliquent par la volonté de ces pays de rattraper leur retard en termes d'accès de la jeunesse à l'éducation de base par rapport aux pays développés.

Graphique II-1 : Dépenses d'éducation (en %, 2013*)



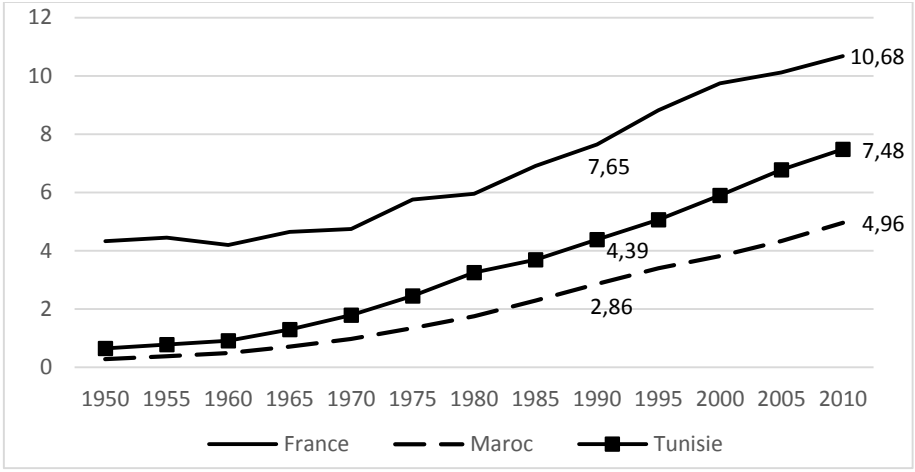
*Notes : * 2011 en France et 2012 en Tunisie.*
Source : UNESCO, UIS database.

Avec ces progrès dans l'accès à l'éducation, la durée moyenne d'études de la population des deux pays a sensiblement augmenté. Ainsi, entre 1990 et 2010 un marocain a gagné en moyenne deux années d'études et le gain est de trois années pour un tunisien (Graphique II-

[22] En France, en 2013, les dépenses publiques d'éducation représentent 5,7% du PIB soit 9,9% des dépenses des administrations publiques.

2). On notera cependant là encore un certain retard du Maroc où les individus sont scolarisés en moyenne 2,5 années de moins qu'en Tunisie et 5,7 années de moins qu'en France.

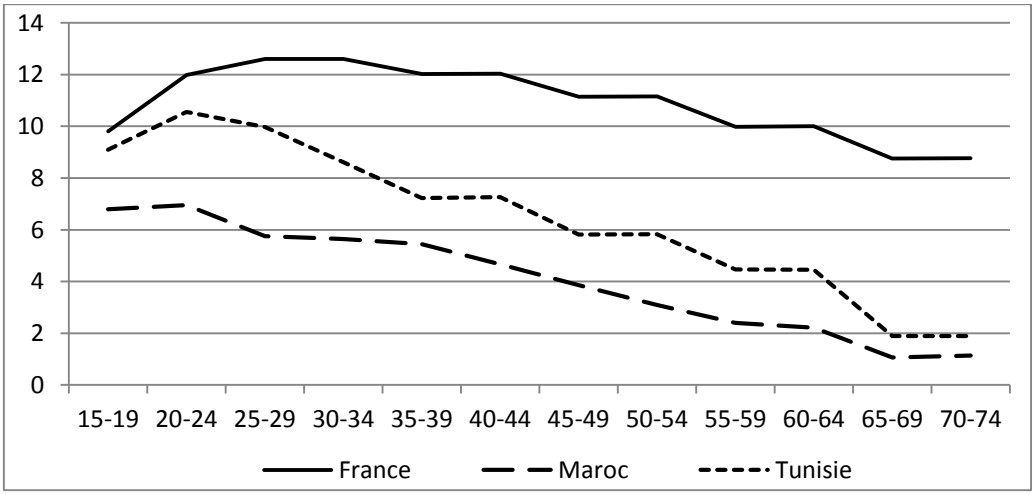
Graphique II-2 : Nombre moyen d'années d'études (15 ans et plus)



Source : Barro et Lee, 2013.

Cette hausse du nombre moyen d'années d'études s'observe surtout pour les générations récentes (Annexe II-7 et Annexe II-8). Le Maroc reste cependant en retrait avec une durée d'étude inférieure de 4 ans en moyenne par rapport à la Tunisie pour les jeunes (3 ans pour les 15 ans et plus). Le découpage par tranches d'âges permet de visualiser l'évolution à long terme du niveau d'éducation. Ainsi, en 2010 le nombre moyen d'années d'études est compris entre 7 et 11 ans pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans alors qu'il est compris entre 2 et 10 ans pour ceux âgés de 60 à 64 ans (Graphique II-3). Autrement dit, il existe un écart de 3 à 9 années d'éducation entre ces deux générations.

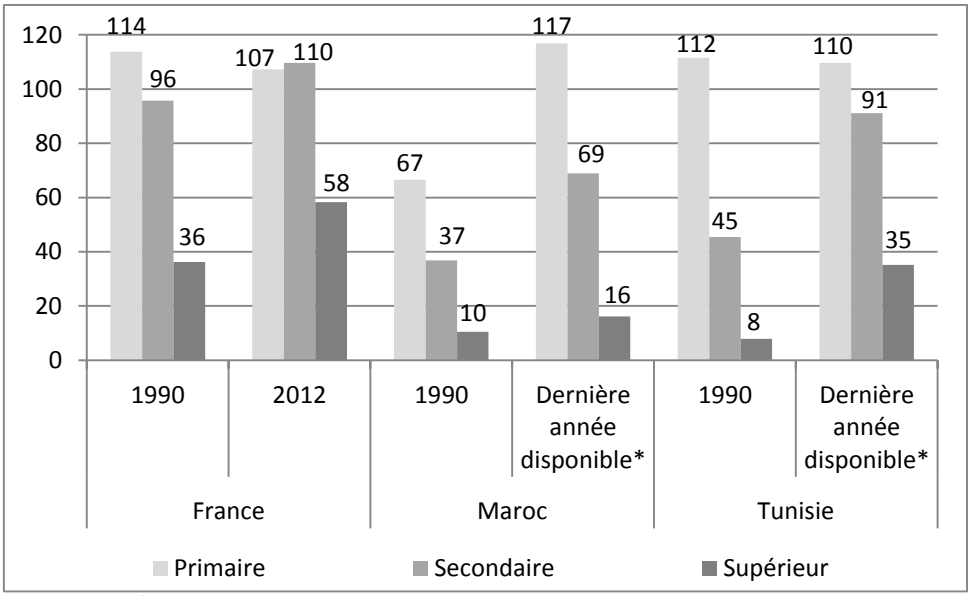
Graphique II-3 : Nombre moyen d'années d'étude en fonction de la tranche d'âge (2010)



Sources : Barro et Lee, 2010.

Les résultats des efforts entrepris pour améliorer l'accès à l'éducation se manifestent par une hausse très sensible du taux brut de scolarisation (TBS) du primaire au Maroc avec une augmentation de 50 points de pourcentage entre 1990 et 2013 (Graphique II-4). Dans l'éducation secondaire, bien que dans une moindre proportion, le TBS a également augmenté passant de 37% à 69% en 2012. On remarque ici l'important retard du Maroc par rapport à d'autres pays comme par exemple la Tunisie qui en 1990 avait déjà un TBS de 110%[23] dans le niveau d'éducation primaire et de 45% dans le niveau d'éducation secondaire. Ainsi, ce dernier a augmenté pour atteindre 91% en 2011. Le retard du Maroc peut également être illustré à travers le taux de transition entre le primaire et le premier cycle de l'enseignement du secondaire. En effet, il n'est que de 89% au Maroc contre 93% en Tunisie (UNESCO, 2013 et 2011). Enfin, le TBS pour le niveau d'éducation supérieur a également connu une plus forte hausse en Tunisie (de 8% à 35%) qu'au Maroc (de 10% à 16%).

Graphique II-4 : Niveau et évolution des taux brut de scolarisation au Maroc et en Tunisie (en %)



*Notes : * : Pour le Maroc, la dernière année disponible pour le niveau d'éducation primaire est 2013, 2012 pour le secondaire et 2011 pour le supérieur. Pour la Tunisie, la dernière année disponible pour le niveau d'éducation primaire et supérieur est 2012 et 2011 pour le secondaire.*

Source : UNESCO, UIS database.

De plus, le taux net de scolarisation (TNS) élevé du Maroc au niveau primaire (98%, UNESCO 2013) renvoie à une augmentation de la participation à ce niveau d'enseignement. Ce dernier étant légèrement supérieur en Tunisie (99%, UNESCO 2012). Une illustration des

[23] Lorsque le TBS approche ou dépasse 100, cela indique que le pays est en théorie capable de scolariser la totalité de sa population. Cependant, cela n'indique pas le pourcentage effectif d'individus scolarisés. Une définition plus complète de cet indicateur est donnée dans l'Annexe II-6.

progrès effectués dans l'accès à l'éducation primaire et secondaire peut être constatée à travers la baisse des effectifs des enfants et adolescents hors du système scolaire. À noter la forte baisse des effectifs des enfants marocains hors système scolaire ayant l'âge de l'enseignement primaire, de près de 1,2 million en 1999 à 42 mille en 2013 soit une baisse de plus d'un million d'enfants hors système scolaire (Tableau II-3). Si en 1999, près de trois enfants sur dix d'âge primaire étaient en dehors du système éducatif, ils ne sont plus que 1% en 2013.

Tableau II-3 : Enfants et adolescents en dehors du système scolaire

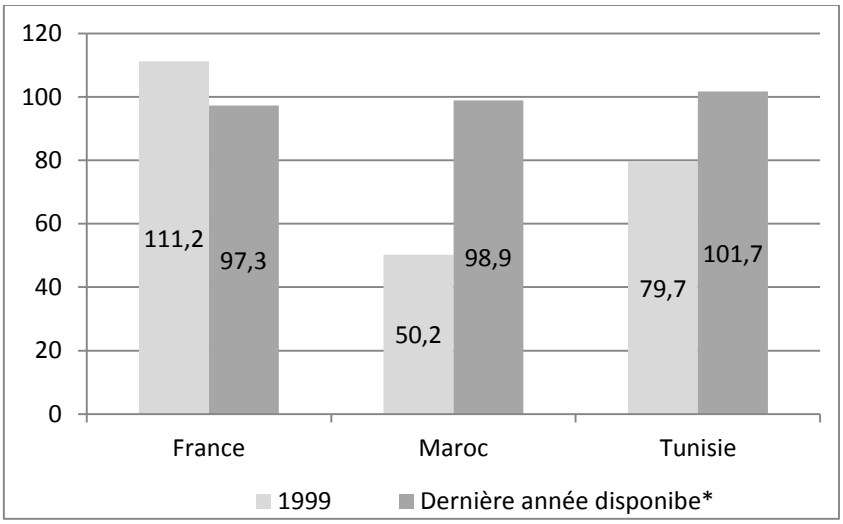
	Ayant l'âge de l'enseignement primaire		**Ayant l'âge du premier cycle de l'enseignement secondaire**	
	1999	*2013*	*1999*	*2013*
France	10 179 (0,3%)	35 641 (0,9%)	150 059 (4,7%)	9 4214 (0,3%)
Maroc	1 171 496 (29,2%)	42 394* (1,2%)	956 844 (46,8%)	282 835** (15,6%)
Tunisie	45 648 (3,7%)	2 206 (0,2%)	-	-

*Notes : * 2014 ; ** 2012.*
Source : UNESCO, UIS database.

Le taux d'achèvement du primaire permet également de mettre en lumière les progrès accomplis, il est désormais de 99% au Maroc et de 102%[24] en Tunisie (Graphique II-5). En conséquence, la part des enfants non scolarisés ayant l'âge de l'enseignement primaire a fortement diminué au Maroc (Tableau II-4) pour être à peine supérieur à celui de la France. Néanmoins, le taux d'adolescents non scolarisés ayant l'âge du premier cycle d'enseignement secondaire est élevé (16% contre 0,2% en France en 2012). Ce dernier laisse donc supposer un fort taux d'abandon lors de la poursuite d'étude dans le secondaire. En effet, le taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire de 88,7% suggère un taux d'abandon en cours d'étude au niveau secondaire élevé (*cf* supra).

[24] Le taux d'achèvement du primaire peut être supérieur à 100 en raison de l'inclusion d'individus trop âgés (redoublements ou scolarisation plus tardive) ou trop jeunes par rapport à l'âge théorique en primaire.

Graphique II-5 : Taux d'achèvement du primaire (en %)



*Notes : * 2000 en France ; 2013 au Maroc et 2010 en Tunisie*
Source : UNESCO, UIS database.

Tableau II-4 : Taux d'enfants/adolescents non scolarisés selon le niveau d'éducation (en %)

	France		**Maroc**		**Tunisie**	
	1999	*2012*	*1999*	*2014*	*1999*	*2013*
Ayant l'âge de l'enseignement primaire	0,3	1,1	29,2	1,2	3,7	0,2
Ayant l'âge du premier cycle de l'enseignement secondaire	4,7	0,3	46,8	15,6*	-	-

*Notes : * 2012.*
Source : UNESCO, UIS database.

On constate ainsi une amélioration notable du taux d'alphabétisation de la population qui est passé de 58% à 83% au Maroc et de 83% à 90% en Tunisie (UNESCO). Des progrès en ce qui concerne la participation des filles à l'éducation ont également été accomplis. L'évolution du ratio entre les effectifs des filles scolarisées et ceux des garçons scolarisés souligne la forte progression de l'accès à l'éducation des filles au Maroc, quel que soit le niveau d'éducation considéré (Tableau II-5). Malgré cette amélioration le Maroc est une fois de plus en retrait de la Tunisie où la participation des filles est supérieure à celui des garçons quel que soit le niveau d'éducation. En effet, en Tunisie l'accès des filles à l'éducation s'est fortement développé avec d'une part un ratio dans le secondaire supérieur à celui de la France et d'autre part, une forte augmentation du ratio dans le supérieur qui est passé de 62% en 1990 à 152% en 2012. Ce dernier dépasse nettement 100% ce qui reflète une scolarisation des filles bien plus importante que celle des garçons dans le supérieur. Cette caractéristique ne se retrouve cependant pas sur le marché du travail tunisien avec un taux d'activité des femmes très faible (cf infra).

Tableau II-5 : Ratio entre les filles scolarisées et les garçons scolarisés selon le niveau d'éducation (en %)

	Primaire		Secondaire		Supérieur	
	1990	*2014*	*1990*	*2012*	*1990*	*2012*
France	93,7	95,4[1]	102,0	95,9	110,8	121,4
Maroc	65,1	90,8	69,0	81,7	59,4	89,4[4]
Tunisie	83,4	92,5[2]	74,0	99,3[3]	62,0	152,3

Notes : calculs de l'auteur. [1] 2012. [2] 2013. [3] 2011. [4] 2010.
Source : UNESCO, UIS database.

Malgré les différentes vagues de politiques publiques en faveur de l'accès à l'éducation et les résultats positifs soulignés ci-dessus, d'importantes difficultés persistent dans les deux pays. Celles-ci concernent notamment la qualité de l'éducation et l'insertion professionnelle des diplômés.

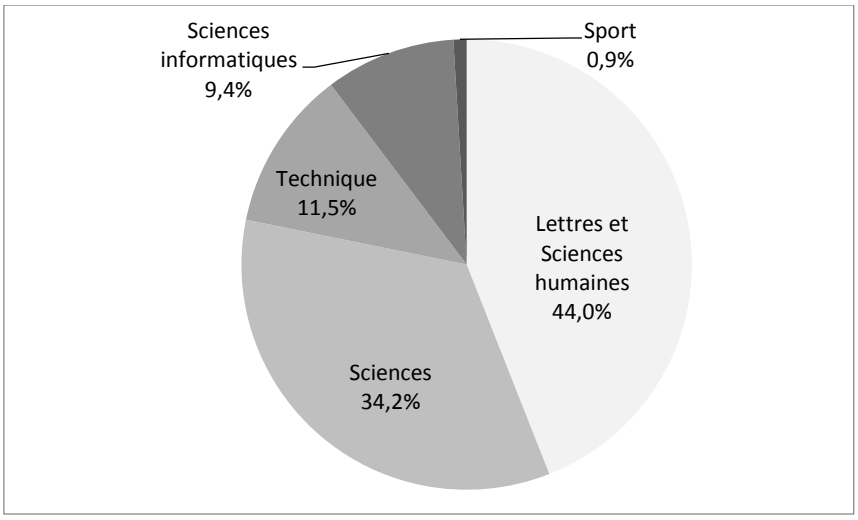
1.2 Mais des difficultés persistantes

Parmi les difficultés touchant le système éducatif marocain et tunisien, un premier problème concerne le déséquilibre des filières, mais des problèmes plus sérieux concernent la qualité de l'éducation de façon générale et plus particulièrement l'apprentissage des langues.

1.2.1 Une orientation déséquilibrée

La hausse des effectifs dans le secondaire met en évidence l'existence de déséquilibres structurels entre filières. En effet, nous remarquons la prédominance de la filière Lettres et Sciences Humaines en Tunisie suivie des Sciences (Graphique II-6). La part de cette dernière est cependant en diminution (OIT, AECID, et al., 2013), tout comme la filière des Sciences informatiques déjà peu développée.

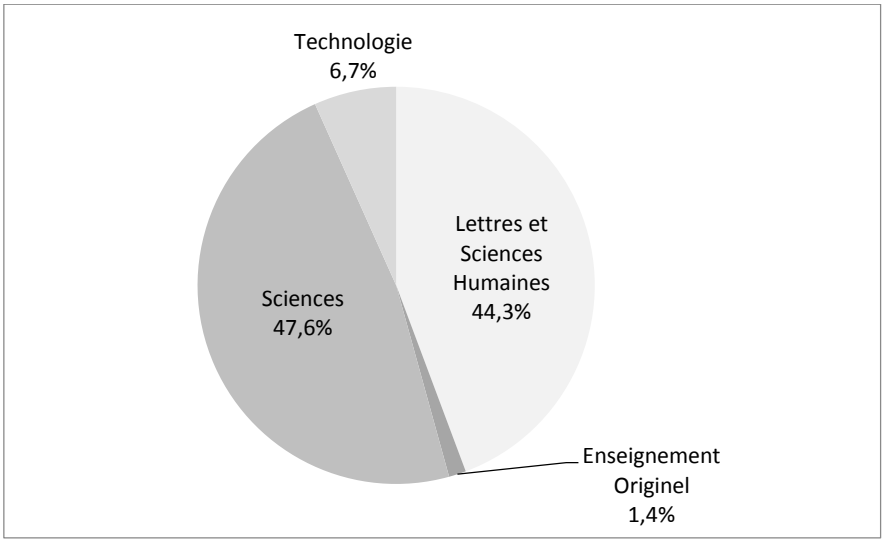
Graphique II-6 : Répartition des candidats au Bac selon la discipline en Tunisie (2012)



Notes : Enseignement Public et privé. Calcul de l'auteur.
Source : INS.

Ce déséquilibre structurel se retrouve également au Maroc. Ainsi, en 2013, 48% des étudiants sont candidats au Bac de Sciences et 44% à un Bac de Lettres et Sciences Humain (Graphique II-7). Cette situation n'est pas sans conséquence sur l'employabilité des jeunes issus de ces filières. En effet, en Tunisie, les jeunes de la filière Lettres représenteraient 43% des chômeurs alors qu'ils pèsent pour 26% des diplômés (OIT, AECID, et al., 2013). De plus, ces étudiants s'orientent vers des filières menant à des secteurs à faible valeur ajoutée.

Graphique II-7 : Répartition des candidats au Bac selon la discipline au Maroc (2013)

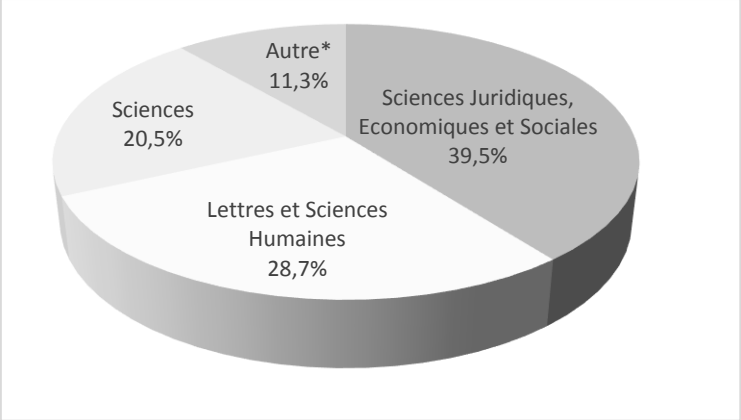


Notes : Public. Calculs de l'auteur.
Source : DSSP, 2013-2014.

Ce déséquilibre structurel se retrouve donc dans le supérieur (Graphique II-8). Il semble même s'accentuer au Maroc. En effet, les étudiants marocains sont principalement inscrits en

Sciences juridiques, économiques et sociales (40%) ; en Lettres et Sciences Humaines (29%) et en Sciences (21%). Les étudiants inscrits dans ces deux premières filières représentent alors 68% des effectifs. À la fin des années 90, ils représentaient 66% des effectifs (COSEF, 2005). Cette situation peut s'expliquer par les options offertes aux étudiants du secondaire où les filières de l'enseignement général restent prédominantes. Mais également par une faiblesse des dispositifs d'informations et d'orientation qui ne permettent pas d'éclairer les étudiants quant à leurs choix pédagogiques et professionnels. À noter que si les diplômés d'une licence ou d'un master sont le plus souvent issus de la filière des Sciences juridiques, économiques et sociales, les diplômés d'un Doctorat sont le plus souvent issus de la branche des Lettres et Sciences Humaines (MESRSFC[25], 2012-2013).

Graphique II-8 : Répartition des effectifs des étudiants du supérieur par filière au Maroc (2012-2013)



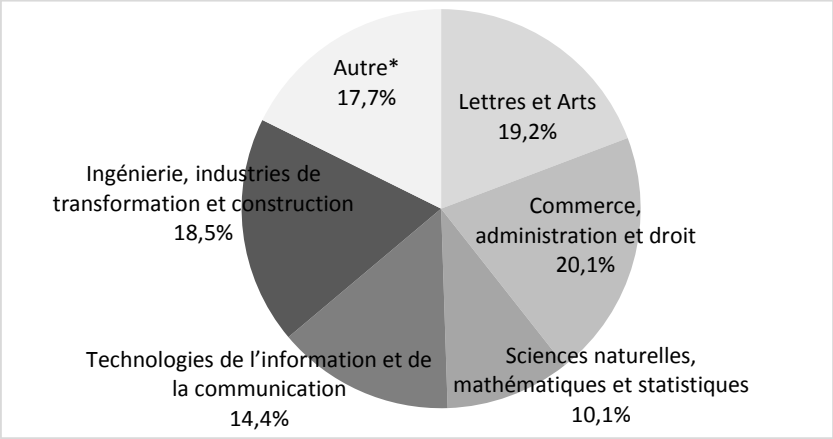
*Notes : enseignement public ; * : Sciences et Techniques, Technologie, Enseignement Originel, Médecine, Commerce et Gestion, Sciences de l'ingénieur, Sciences de l'Éducation et formation des enseignants.*
Source : MESRSFC.

En Tunisie, les trois premières filières regroupant 58% des effectifs du supérieur sont le Commerce, l'Ingénierie, et les Lettres (Graphique II-9). Ainsi, tous diplômes confondus, 17% sont diplômés en Sciences informatiques, 14% en Affaires commerciales et administratives et 13% en Lettres (MESRTS, 2012-2013). À noter que la grande majorité des diplômés Tunisiens et Marocains du supérieur ont une licence (73% et 83% et seulement 15% de diplômés de Master ou Doctorat, 2012-2013 MESRST). À titre de comparaison, pour la même année scolaire, en France les étudiants sont majoritairement inscrits en Lettres et Sciences Humaines, en Sciences et en Médecine (respectivement 31% ; 22% et 14% des effectifs). Cela représente donc pour la première filière 32% de diplômés en Licence et 44%

[25] Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres.

en Master ou Doctorat (MENESR[26]). Toutefois, l'accès aux Masters dans ces pays est plus sélectif qu'en France en raison du nombre restreint de places disponibles.

Graphique II-9 : Répartition des effectifs du supérieur selon la filière en Tunisie (2012-2013)



*Notes : enseignement public ; * : Éducation, Sciences sociales, journalisme et information, Agriculture, sylviculture, halieutique et sciences vétérinaires, Santé et protection sociale, Services.*
Source : MESRST, 2012-2013.

Ce déséquilibre structurel peut notamment s'expliquer par l'attractivité des emplois du secteur public pour les diplômés, ces derniers offrant de nombreux avantages (protection de l'emploi, accès à une caisse de sécurité sociale, système de retraite avantageux). Dans le cas des pays MENA, s'y ajoute un salaire d'entrée plus élevé que dans le secteur privé, l'écart étant particulièrement important au Maroc avec un salaire moyen dans le public 75% plus élevé que dans le privé (Kocoglu et al., 2012).

1.2.2 La qualité de la formation remise en question

L'évaluation des acquis et compétences des élèves est également un outil d'appréciation de la qualité du système éducatif. Ces évaluations peuvent être effectuées par des tests internationaux tels que l'enquête PISA[27] de l'OCDE, l'enquête TIMSS[28] et PIRLS[29] de l'IEA.

[26] Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
[27] Program for International Student Assessment menée par l'OCDE après des élèves âgés de 15 ans
[28] Trends in International Mathematics and Science Study. L'enquête est menée tous les 4 ans depuis 1999, par The International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) auprès d'un échantillon d'élèves de pays volontaires pour évaluer leur niveau en Mathématiques et en Sciences. Les élèves sont testés en quatrième année de l'école primaire (9-10 ans) et en huitième année (13-14 ans). Les scores sont établis sur une échelle de 1000 points avec une moyenne normalisée à 500 points.
[29] Progress in International Reading Literacy Study. Il s'agit d'une enquête menée par l'IEA sur le niveau en lecture des élèves. Elle est renouvelée tous les 5 ans depuis 2001 et concerne les enfants âgés de 9-10 ans.

Bien que la méthodologie et les résultats de ces tests soient sujets à débats et controverses, ils permettent néanmoins d'avoir un aperçu général du niveau des élèves. La Tunisie est l'un des rares pays MENA à participer à l'enquête PISA menée auprès des jeunes âgés de 15 ans en vue d'évaluer leurs performances en mathématiques, sciences ainsi que leur compréhension de l'écrit. Elle est parmi les pays les moins bien classés (60^{ième} place sur 65), la France étant 25^{ième} (Tableau II-6). Bien que les différentes vagues de tests réalisées au cours des dernières années mettent en évidence une légère amélioration des résultats, ces derniers restent malgré tout bien en dessous de ceux obtenus en moyenne par les pays de l'OCDE. (Annexe II-9).

Tableau II-6 : Score moyen au test PISA (2012)

	Mathématiques	Compréhension de l'écrit	Sciences	Rang*
Shanghai	613	570	580	1
Allemagne	514	508	524	16
France	495	505	499	25
Italie	485	490	494	32
États-Unis	481	498	497	36
Turquie	448	475	463	44
Émirats arabes unis	434	442	448	48
Tunisie	388	404	398	60
Jordanie	386	399	409	61
OCDE (moyenne)	494	496	501	-

*Notes : * sur 65 pays.*
Source : PISA, 2012.

La différenciation du score selon le genre est révélatrice de l'existence d'écarts parfois importants. On remarque ainsi que si, en sciences, l'écart par genre est faible il est plus élevé en mathématiques et dépasse d'ailleurs l'écart moyen entre garçons et filles constaté dans les pays de l'OCDE. De plus, selon l'OCDE (2012), dans la plupart des pays, il existe une relation entre la préscolarisation et les résultats en mathématiques. Or, si en France la quasi-totalité des enfants sont scolarisés dès 3 ans ce n'est pas le cas au Maroc et en Tunisie. En effet, si le TBS au préprimaire en France 110% en 2012 (UNESCO), il est respectivement de 62% (2014) et de 40% (2013) au Maroc et en Tunisie. La scolarisation plus tardive dans ces pays pourrait donc en partie expliquer certaines difficultés d'apprentissage que rencontrent les élèves. Les résultats portant sur la compréhension de l'écrit mettent en avant un résultat plus favorable pour les filles que pour les garçons avec un écart important entre les deux, bien que cette fois la Tunisie soit en dessous de l'écart moyen constaté pour les pays de l'OCDE (Tableau II-7).

Tableau II-7 : Score moyen au test PISA selon le genre (2012)

		France	Tunisie	OCDE (moyenne)
Mathématiques	*Hommes*	499	396	499
	Femmes	491	381	489
	Différence	8	15	11
Compréhension de l'écrit	*Hommes*	483	388	478
	Femmes	527	418	515
	Différence	-44	-30	-37
Sciences	*Hommes*	498	399	502
	Femmes	500	398	500
	Différence	-2	1	2

Source : PISA, 2012.

Les résultats de l'enquête PIRLS et TIMSS permettent de mettre en évidence des difficultés semblables pour le Maroc. Ainsi, ce dernier est classé dernier (avec un écart de 81 points par rapport à l'Oman qui est avant dernier du classement) ce qui révèle de graves lacunes en terme d'apprentissage de la lecture dans ce pays (Tableau II-8). Quant à la France, avec un score de 520 elle se situe au-dessus du score moyen international (500) mais en dessous du score moyen de l'Union Européenne (534).

Tableau II-8 : Score moyen au test PIRLS* (2011)

	Score	Rang
Hong Kong	571	1
États-Unis	556	7
Italie	541	25
France	520	36
Oman	391	58
Maroc	310	59

*Notes : * sur 59 pays, résultats non disponibles pour la Tunisie.*
Source : IEA, 2011.

Enfin, l'enquête TIMSS permet de comparer le Maroc et la Tunisie. Les tests portant sur les mathématiques et les sciences révèlent également l'existence de difficultés dans ces domaines notamment pour le Maroc qui est systématiquement en bas du classement (Tableau II-9). La situation semble légèrement moins sensible en Tunisie en ce qui concerne les sciences et en mathématiques au collège.

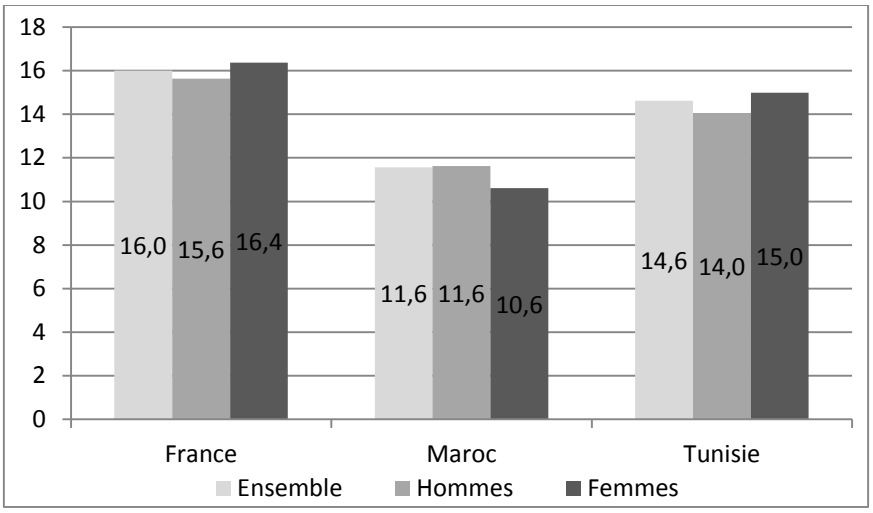
Tableau II-9 : Score moyen au test TIMSS* (2011)

	Mathématiques		Sciences	
	4ième année (primaire)	*8ième année (collège)*	*4ième année (primaire)*	*8ième année (collège)*
Singapour	606 (1)	611 (2)	583 (2)	590 (1)
États-Unis	541 (13)	509 (18)	544 (8)	525 (18)
Italie	508 (27)	498 (25)	524 (22)	501 (28)
Turquie	469 (40)	452 (37)	462 (41)	483 (34)
Maroc	335 (58)	371 (55)	264 (58)	376 (56)
Tunisie	359 (56)	425 (44)	346 (57)	439 (43)

*Notes : * sur 59 pays ; Le rang est entre parenthèses ; résultats non disponibles pour la France.*
Source : IEA, 2011.

Malgré les progrès accomplis et qui ont permis de rattraper, en partie, le retard de ces pays en termes d'éducation avec les pays développés, des difficultés persistent notamment pour le Maroc qui semble cumuler certains retards. Ainsi, l'espérance de vie scolaire à 6 ans est seulement de 11,6 ans au Maroc. À titre de comparaison, celle-ci est de 14,6 ans en Tunisie et de 16 ans en France (Graphique II-10). Ces difficultés sont liées d'une part à une orientation encore trop centrée sur les disciplines généralistes et d'autre part à la qualité de la formation. Si en France et en Tunisie l'espérance de vie scolaire des filles est supérieure à celle des garçons ce n'est pas le cas pour le Maroc où elle est de 10,6 années pour les premières contre 11,6 années pour les seconds. Pour pallier aux difficultés rencontrées par son système d'éducation, le Maroc a mis en place en 2008 le « Programme NAJAH 2009-2012 » qui avait pour objectif la généralisation et la modernisation de l'éducation. Ce programme comprenait plusieurs axes dont le développement massif de salles de classe préscolaire pour les enfants à partir de 4 ans, la construction d'écoles, collèges et lycées et le recrutement de plus de 40 mille professeurs dont la formation devait par ailleurs être améliorée. Les objectifs en termes d'infrastructures scolaires n'ont cependant pas été atteints puisque seules 74 écoles primaires ont été construites sur les 225 prévues, 109 collèges sur 529 et 84 lycées sur 278. Des progrès concernant les taux d'abandon sont néanmoins visibles. Ces derniers sont passés de 5% à 3% dans le primaire, de 13% à 10% au collège et de 14% à 9% en lycée. Ces taux demeurent toutefois importants justifiant ainsi le développement de « l'éducation non formelle » au Maroc (Annexe II-10).

Graphique II-10 : Espérance de vie scolaire selon le genre (nombre d'années, 2010)



Source : UNESCO, UIS database.

L'importance des taux d'abandon est également révélatrice des difficultés présentes dans le système éducatif marocain et tunisien. Le Maroc se distingue par un taux d'abandon au niveau primaire élevé : 11% contre 6% en Tunisie (Tableau II-10). Le taux d'abandon est encore plus élevé pour le premier cycle du secondaire avec 14% au Maroc et surtout 21% en Tunisie. Ce dernier résultat négatif pour la Tunisie peut s'expliquer par un phénomène de report du primaire au secondaire : avec un passage de classe facilité dans le primaire, les abandons seraient alors « reportés » dans le secondaire. Ainsi, la part des jeunes en décrochage scolaire qui ont moins de 16 ans est importante et pourrait favoriser un sentiment de défiance vis-à-vis du système scolaire. Au Maroc, le taux d'adolescents non scolarisés ayant l'âge du premier cycle d'enseignement secondaire est élevé (16% contre 0,3% en France en 2012, UNESCO). Ce dernier laisse donc supposer un fort taux d'abandon lors de la poursuite d'étude dans le secondaire. En effet, le taux de transition du primaire vers le premier cycle du secondaire de 88,7% suggère un abandon en cours d'étude au niveau secondaire élevé. Afin de lutter contre l'échec et l'abandon scolaire la Tunisie a mis en place en 2001 un Programme des Écoles à Priorité Éducative (PEPE). Elle concernait alors 696 écoles primaires et 104 écoles préparatoires[30] qui ont été identifiées suite à une étude portant sur les résultats scolaires (Ministère de l'Éducation). Sur la base d'une nouvelle étude en 2006, le nombre des écoles fut actualisé avec désormais 558 écoles primaires et 100 écoles préparatoires[30]. Ce programme est entre autres fondé sur la discrimination positive afin de favoriser l'équité dans les écoles. Cependant, si ce programme a eu des effets au niveau

[30] Ce qui correspond au collège en France.

primaire (le taux d'abandon en Tunisie en 2000 était de 12%, UNESCO), les effets au niveau secondaire sont de moindre ampleur (23% en 2000). En outre, le PEPE ne prévoit pas de mesures à mettre en place dans le second cycle du secondaire.

Tableau II-10 : Taux d'abandon en fonction du niveau d'éducation (%, dernière année disponible*)

	Primaire	Premier cycle du secondaire
France	n.d	0,7
Maroc	10,7	14,1
Tunisie	5,9	21,2

*Notes : * respectivement pour le primaire et le premier cycle du secondaire : n.d et 2012 en France et en Tunisie, 2013 au Maroc.*

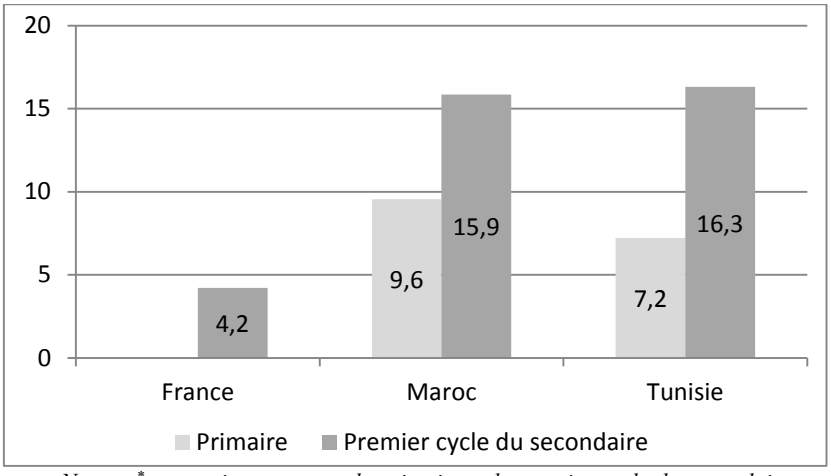
Source : UNESCO, UIS database.

Les taux de redoublement peuvent également être révélateurs de l'existence de difficultés au sein du système éducatif bien qu'il soit nécessaire de l'utiliser avec précaution car les politiques éducatives mises en place dans les pays peuvent permettre un passage plus ou moins facilité d'une classe à l'autre. Les pratiques concernant le redoublement sont ainsi très différentes dans les pays d'Europe du Nord et les pays d'Europe du Sud. Dans les premiers le passage des classes durant la scolarité obligatoire est quasi automatique alors que dans les seconds le redoublement est courant y compris au plus faible niveau d'éducation.

Le taux de redoublement, en primaire, est relativement élevé au Maroc (9,6%) et en Tunisie (7,2%) et augmente avec le niveau d'éducation (Graphique II-11). En effet, il avoisine 16% dans le secondaire collégial au Maroc et en Tunisie[31]. L'importance des taux de redoublement peut expliquer, en partie, les taux d'abandon élevés constatés dans ces pays. Le système éducatif marocain aurait également pour conséquence d'accentuer les différences entre les élèves. Ainsi, un élève qui n'a pas bénéficié d'une scolarisation pré-primaire a une probabilité de redoubler plus forte qu'un élève ayant bénéficié de cette scolarité avant le primaire (Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008).

[31] Le taux de redoublement doit être interprété avec prudence étant donné les disparités existantes entre les pays quant à la passation des classes ; cependant, couplé à d'autres indicateurs tels que les scores obtenus aux tests d'évaluation (PIRLS et PISA) ils sont ici révélateurs du manque d'efficience du système éducatif dans ces pays.

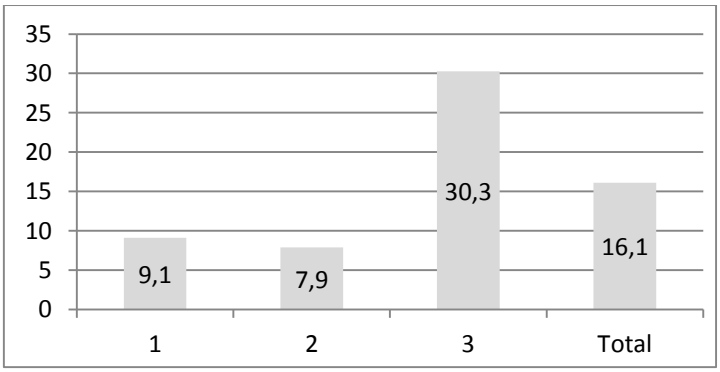
Graphique II-11 : Taux de redoublements en fonction du niveau d'éducation (en %, dernière année disponible*)



*Notes : * respectivement pour le primaire et le premier cycle du secondaire : n.d et 2013 en France, 2014 au Maroc et 2013 en Tunisie.*
Source : UNESCO, UIS database.

Au secondaire collégial[32], le taux de redoublement total (16%), bien que relativement important, masque l'importance du redoublement en troisième année (30%). On peut alors se demander si la faiblesse relative des taux de redoublement des deux années précédentes n'est pas le fait d'un accès plus ou moins favorisé concernant le passage de classe qui se traduirait alors par une difficulté accrue des élèves en troisième année. Cela pourrait également s'expliquer par un cumul des difficultés de la part des élèves qui pourraient avoir déjà connu au moins un redoublement en primaire ainsi que lors des deux premières années du secondaire. Ces derniers auraient alors des lacunes qui les empêcheraient de réussir cette troisième année du secondaire.

Graphique II-12 : Taux de redoublement au secondaire collégial au Maroc (en %, 2013-2014)



Notes : enseignement public.
Source : DSSP, 2013-2014.

[32] Cf Annexe II-1 pour une vision schématique du système éducatif marocain.

Le rapport élèves-enseignants peut également être un indicateur favorisant la qualité de l'enseignement bien qu'il ne suffise pas à lui seul à évaluer cette qualité (Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008c). Le rapport élèves par enseignants au Maroc est plus élevé qu'en France ou en Tunisie où il est quasiment identique (Tableau II-11). Cela dénote un nombre d'enseignants plus faible notamment au niveau primaire malgré la hausse de ce ratio depuis 1990. On remarque également que si ce ratio tend à diminuer en Tunisie dans le secondaire, il a augmenté au Maroc. Cette tendance est confirmée par des chiffres plus récents du CSEFRS[33] (Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008b) où il est de 25 en 2007 au secondaire collégial. En outre, la part des enseignants exerçant la charge horaire légale est seulement de 38% en 2007 au niveau primaire et descend à 16% au niveau secondaire. Il existe donc une sous-utilisation du volume horaire disponible qui, étant donné les difficultés des élèves, pourrait par exemple servir à mettre en place des cours de soutien scolaire.

Tableau II-11 : Rapport entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants selon le niveau scolaire

	Primaire		**Secondaire**	
	1990	*2014*	*1990*	*2012*
France	18,9	17,8[1]	12,0	12,8
Maroc	28,1	25,7	16,7	18,7[4]
Tunisie	23,9	17,4[2]	18,8	13,6[3]

Notes : [1] 2012 ; [2] 2013 ; [3] 2011 ; [4] 2004
Source : UNESCO, UIS database.

Le taux de réussite au BAC peut également être un indicateur interne de la qualité de l'enseignement. Ce dernier est, dans les deux pays, proche de 50% en moyenne avec des taux plus faibles en filières Lettres (autour de 40%) et plus élevés en Sport en Tunisie et dans la filière Technologique au Maroc (Tableau II-12 et Tableau II-13). Ces résultats montrent que le BAC constitue un filtre de sélection important pour l'accès aux études supérieures et que malgré cela les effectifs des étudiants ont très fortement augmenté. Malgré la hausse en 2013, le taux de réussite aux Bac a chuté ces dernières années. Cette moindre réussite n'épargne aucune filière avec un écart entre 2011 et 2012 compris entre 6 et 16 points de pourcentages selon la spécialité. Ces données ne suffisent cependant pas à déterminer si cela est un évènement exceptionnel lié à la révolution des printemps arabes ou si cela reflète le niveau des lycéens mettant ainsi en doute le niveau de ceux ayant obtenu leur bac les années

[33] Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique.

précédentes. Notons que la majorité des diplômés du Bac sont des filles (64%, 2013) qui, le plus souvent, poursuivent dans le supérieur (Tableau II-5).

Tableau II-12 : Évolution du taux de réussite au Bac au Maroc (en %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lettres et Sciences Humaines	36,7	29,5	34,2	41,9	45,7	51,3	43,4
Enseignement Originel[1]	49,5	46,1	45,9	45,7	54,9	52,4	48,8
Sciences	49,5	51,5	48,0	52,8	60,3	60,8	56,0
Technologie	72,8	56,0	54,5	63,8	74,0	71,2	70,1
National	44,7	41,8	42,5	49,1	55,3	57,3	51,5

Notes : [1] enseignement littéraire, religieux et scientifique. Enseignement public.
Sources : DSSP, 2013-2014.

Tableau II-13 : Évolution du taux de réussite au Bac en Tunisie (en %)

	2010	2011	2012	2013
Bac	61,9	63,9	49,7	52,3
Lettres	51,2	48,8	38,5	38,9
Mathématiques	73,3	77	63,4	66
Sciences expérimentales	70,6	69,7	53,9	61,1
Technique	58,6	70,2	54,9	55,6
Économie et gestion	61	67,1	46,9	51,3
Sciences informatiques	71,9	62,7	47,2	41,7
Sport	98,1	96,9	91	91

Notes : public et privé.
Source : Ministère de l'Éducation.

Enfin, signalons que les entreprises ont également une perception relativement négative de la qualité de l'enseignement. En effet, près de 40% des entreprises des pays MENA identifie la main d'œuvre mal éduquée comme une contrainte pour le développement de l'entreprise (Belghazi et al., 2013) Les entreprises marocaines confirment cette tendance puisque entre 10% et 39%[34] des entreprises sont de cet avis. Le développement des formations professionnelles pourraient à ce titre favoriser un rapprochement entre le système éducatif et les entreprises et permettre ainsi une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de travail dans les pays MENA.

[34] Les résultats varient selon la taille des entreprises : 10% pour les petites entreprises (5 à 19 salariés), 26% pour les entreprises moyennes (20 à 99 salariés) et 39% pour les grandes entreprises (100 salariés et plus).

1.2.3 La problématique de la langue d'apprentissage

La langue d'enseignement est une problématique importante au Maroc et en Tunisie et peut être une cause non négligeable des difficultés de certains jeunes. En effet, aussi bien au Maroc qu'en Tunisie il existe différents dialectes ainsi que différentes formes d'arabe qui en dépit de l'existence de points communs font figure de langue à part entière. On peut ainsi distinguer l'arabe dialectal qui est la mangue maternelle. C'est une langue orale qui n'est ni uniforme ni homogène. La langue d'enseignement est quant à elle l'arabe classique[35]. C'est sur cette langue que se fonde la culture arabo-musulmane. Enfin, les Autorités et les médias utilisent l'arabe moderne international qui malgré un lexique commun se distingue des deux autres. Ainsi, les jeunes tunisiens et marocains doivent-ils tout d'abord faire face à un double défi. Dans un premier temps, celui de l'apprentissage de leur langue maternelle puis, dans un second temps, ils doivent acquérir les compétences permettant de transposer la langue sous une forme écrite et de la décoder à l'oral (arabe littéraire). En effet, les formes orales et écrites, comme c'est le cas de l'arabe, peuvent servir à des fins différentes. De ce fait, les compétences nécessaires pour l'une ne permettent pas nécessairement de maîtriser l'autre. De plus, les compétences nécessaires pour lire et écrire diffèrent en fonction de la langue utilisée (apprentissage des systèmes d'écriture par exemple). Ces pays sont alors confrontés à un problème de diglossie, voire de polyglossie du fait de l'existence de plusieurs variétés vernaculaires. Dans ce contexte, l'introduction du français (et d'autres langues étrangères) constitue alors un défi supplémentaire pour les élèves.

Dans ce contexte et du fait de la relation historique entre la Tunisie et le Maroc d'une part et avec la France d'autre part, le français détient une position ambiguë. Lorsque ces deux pays étaient sous administration française, la langue d'enseignement était le français et l'est restée dans un premier temps après l'indépendance. Or, l'UNESCO (2006) met également en avant le rôle prépondérant des politiques linguistiques, de la désignation des langues officielles et de la langue d'enseignement dans l'alphabétisme. L'évolution du système éducatif tunisien est à ce titre marqué par une inconstance remarquable. Ainsi, suite à l'indépendance en 1958 le plan Messaadi visant à la démocratisation, la généralisation et la

[35] Ou arabe standard moderne. L'appellation arabe classique peut également être utilisée bien que selon les définitions elle puisse regrouper l'arabe littéral et dialectal. Elle s'oppose à l'arabe classique ancien (langue de la poésie préislamique), à l'arabe coranique (langue du Coran), et à l'arabe classique post-coranique (langue de la civilisation arabo-musulmane). À noter que l'arabe standard moderne est issu de l'arabe classique poétique et coranique qui fut par la suite normalisé puis modernisé.

gratuité de l'éducation est mis en place. Ce dernier reprend le modèle éducatif institué sous le Protectorat qui a pour but de former des élèves bilingues en introduisant progressivement le français dès la deuxième année de la scolarité pour en faire la langue principale à la fin du cycle. Ce plan s'adresse initialement à une élite et est donc difficilement applicable à l'ensemble de la population tunisienne. À partir de 1970, une réforme est adoptée en vue d'une arabisation de l'enseignement. La langue arabe est alors la langue véhiculaire des enseignements et le français est relégué au rang de langue d'information et de communication afin d'accéder à la culture scientifique et technique. En parallèle, l'arabisation des enseignements scientifiques et techniques est lancée mais se heurte à des difficultés du fait de la transcription des concepts scientifiques français en un arabe harmonisé (Bouttemont, 2002). Enfin, la réforme de 1991 réhabilite le français avec l'introduction du français dès la troisième année du cycle de base. Le volume horaire imposé lui accordant, dans un premier temps, plus de poids que celui d'une simple langue étrangère. Ainsi, les élèves ont respectivement huit heures et neuf heures par semaine lors du second degré puis du cinquième degré du cycle primaire contre six heures pour la langue arabe (UNESCO et al., 2012). Puis de quatre à cinq heures par semaine de la 7^{ième} à la 9ème année de l'enseignement de base (cinq heures par semaine pour l'arabe). Cette diminution du volume horaire s'accompagne cependant d'une complexification du programme donnant lieu à l'existence d'incohérence dans le système éducatif tunisien. L'apprentissage de l'anglais n'apparait quant à lui qu'à la fin du second cycle avec seulement deux heures par semaine. Selon les programmes officiels[36] cette organisation prévaut de nos jours.

Le statut plus ou moins flou du français a abouti à l'existence d'un certain nombre de contradictions au sein du système éducatif tunisien. Tout d'abord, les programmes d'enseignement du français sont relativement ambitieux car fondé sur les programmes français de langue maternelle et donc souvent inapplicables dans la réalité scolaire. Ensuite, selon Bouttemont (2002), le matériel d'apprentissage ne tient pas suffisamment compte de la situation sociale alors que les élèves ne sont pas exposés de la même façon à cette langue selon leur milieu social et lieu de résidence (urbain/rural). Enfin, Bouttemont (2002) met en avant l'existence de « points de rupture » dans le cursus scolaire des élèves avec en premier lieu un moindre volume horaire lors du passage au second degré de l'enseignement de base alors que l'apprentissage se complexifie. En second lieu, dans l'enseignement secondaire le

[36] Disponibles sur le site du Ministère de l'éducation tunisien.

français ne fait plus seulement l'objet d'un enseignement mais véhicule désormais un enseignement à travers les matières scientifiques et techniques. Enfin, dans le supérieur la section Lettre accueille des élèves dont la quotité horaire a diminué contrairement aux élèves de la section scientifique.

On retrouve également l'existence de ces ruptures dans le cursus scolaire marocain. En effet, si le français est également enseigné dès la troisième année du primaire, en tant que langue étrangère, on constate une première rupture en ce qui concerne le poids de l'apprentissage. Ce dernier est de huit heures par semaine alors qu'il est de six heures par semaine pour l'arabe littéraire qui est pourtant la langue d'enseignement (DSSP[37]). La seconde rupture s'observe lors du passage au secondaire collégial où le volume horaire de l'enseignement du français passe à six heures par semaine alors que le programme se complexifie. Enfin, le français qui jusque-là était considéré comme une langue étrangère est désormais utilisée comme langue d'enseignement dans le supérieur pour les filières scientifiques et l'économie.

Ces discordances ne sont pas sans conséquence. Ainsi, ces pays apparaissent-ils comme partagés entre une volonté d'affirmer leur identité nationale et le nécessaire apprentissage du français pour augmenter les chances d'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur privé. Partagés entre au moins deux langues dont le statut est variable et flou les élèves peinent à maîtriser ces dernières (COSEF, 2005) comme peuvent, par exemple, le montrer les résultats obtenus par le Maroc à l'enquête PIRLS (Tableau II-8). De plus, étant donné la place du français dans l'enseignement supérieur (matières scientifiques et techniques ainsi que l'économie et la gestion au Maroc) ce dernier constitue un frein à l'accès de certaines filières pour les étudiants. En Tunisie, le français est encore utilisé comme un instrument privilégié d'accès au pouvoir même si cela apparait contradictoire avec l'utilisation de l'arabe moderne visant à renforcer la légitimité politique.

L'UNESCO (2006) souligne également le lien entre langue, alphabétisme et éducation. Ainsi, l'alphabétisation dans la langue maternelle faciliterait l'apprentissage d'une langue étrangère. En outre, la diversité linguistique constitue un élément important des politiques linguistiques et de l'alphabétisme des pays. Bien que dans certains pays l'apprentissage en deux étapes (la langue maternelle au primaire puis l'introduction progressive d'une langue

[37] Direction de la Statistique, de la Stratégie et de la Planification.

étrangère) ne pose pas de problème particulier celle-ci n'est pas toujours appliquée avec succès. Le manque de formation des enseignants ainsi que les carences du matériel pédagogique entrainent alors des difficultés d'apprentissage (UNESCO, 2006). Couplés à la diversité des langues existantes dans le pays ces insuffisances portent atteinte à l'apprentissage des élèves non seulement de la langue d'apprentissage mais également de la langue étrangère. Enfin, l'alphabétisation des parents joue également un rôle dans l'apprentissage des élèves. Or, le taux d'alphabétisation des individus âgés de 15 ans et plus est plus faible au Maroc qu'en Tunisie : 69% contre 82% en 2015 (UNESCO).

Cette situation a, en partie, contribué au développement des écoles privées (Tableau II-14). Le développement du secteur privé a été particulièrement important au Maroc depuis 2006-2007, notamment dans le secondaire (Tableau II-14) bien que le secteur public demeure prépondérant. Ces écoles privées proposent notamment des cours de français dont la qualité reste contestable (Maurin et al., 2011) et dont le prix est élevé renforçant les inégalités d'apprentissage entre les élèves de famille aisée et ceux issus d'une couche sociale plus modeste. Enfin, l'essor du secteur privé pose une nouvelle fois la question de la qualité de l'éducation du secteur public. Dans ce cadre, la perception de la qualité des écoles publiques par les employeurs peut être altérée (Encadré I-2) ; ces derniers pourraient alors recruter en priorité les jeunes sortants des écoles privées (*cf* le modèle concernant la relation entre qualité du signal et investissement en capital humain, Pigliaru et Vannini (1995)).

Tableau II-14 : Poids du secteur public et privé au Maroc en fonction du niveau d'éducation (en %)

	Primaire		**Secondaire collégial**		**Secondaire qualifiant**	
	2006-2007	*2013-2014*	*2006-2007*	*2013-2014*	*2006-2007*	*2013-2014*
Public	83,8	76,1	76,9	63,9	72,4	64,9
Privé	16,2	23,9	23,1	36,1	27,6	35,1

Notes : [1] correspond au lycée.
Source : DSSP, calculs de l'auteur.

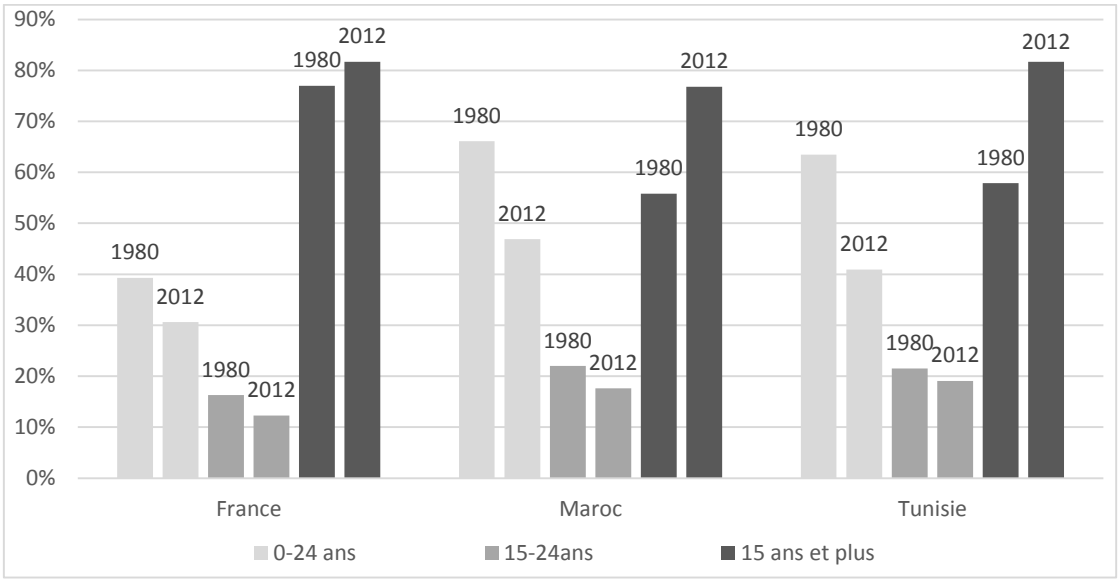
Le système éducatif marocain, en particulier, cumule divers retards. Le déséquilibre des filières et les problèmes concernant la qualité du système éducatif pourraient contribuer aux difficultés d'insertions professionnelles. La hausse des effectifs des diplômés ces dernières années face à une demande de travail peu dynamique est un facteur supplémentaire pesant sur ces difficultés.

1.3 Des freins à l'insertion professionnelle des jeunes

1.3.1 Une transition professionnelle bloquée : la situation particulièrement difficile des diplômés du supérieur

Bien que la transition démographique soit à l'œuvre dans les pays MENA le poids des jeunes (0-24 ans) y est plus élevé que dans les pays du nord de la méditerranée (Graphique II-13). La part des 0-24 ans en 2012 est de 47% et de 41% respectivement pour le Maroc et la Tunisie alors qu'elle est de 31% en France. Si l'on se penche plus spécifiquement sur les jeunes pouvant faire partie de la population active (15-24 ans) on remarque une légère baisse ces trente dernières années. On retrouve également le même résultat que précédemment puisque la part des jeunes y est respectivement de 18% et 19% contre 16% en France.

Graphique II-13 : Part des individus dans la population totale selon la tranche d'âge (en %, 2012)



Source : KILM.

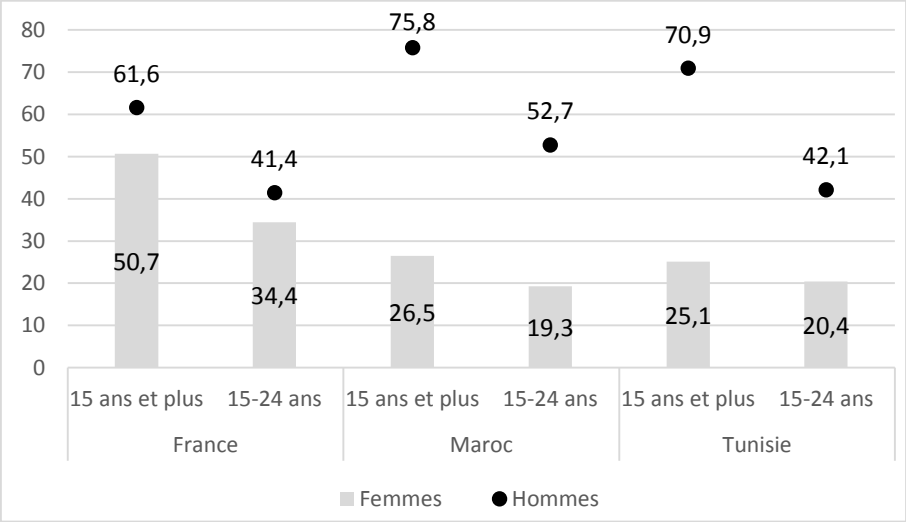
Avec la diminution du taux de croissance démographique, la pression démographique devrait donc dans le futur, s'atténuer dans les pays MENA diminuant ainsi les tensions sur le marché du travail. Cependant pour le Maroc, les projections effectuées par l'UNPD[38] font part d'une augmentation de la population âgée de 15 à 24 ans d'ici 2040. Posant ainsi la question de la capacité du marché du travail à absorber cette main d'œuvre dans les décennies à venir.

[38] United Nation Population Division.

A contrario, les projections démographiques de l'UNPD vont dans le sens d'un vieillissement de la population dans les années à venir.

Le taux d'activité des 15-24 ans est, quel que soit le pays, inférieur à celui des 15 ans et plus (Encadré II-1). Ce qui peut, en partie, s'expliquer par un allongement de la durée des études (Graphique II-2), pouvant elle-même, en partie, s'expliquer par une diminution des débouchés sur le marché du travail. L'autre facteur permettant d'expliquer la faiblesse des taux d'activité est le faible taux d'activité des femmes (Graphique II-14) et plus particulièrement des jeunes femmes. En effet, ce dernier est seulement de 19% au Maroc et de 20% en Tunisie.

Graphique II-14 : Taux d'activité par genre et tranche d'âge (%, 2013)



Source : KILM.

Encadré II-1 : Le chômage et l'emploi : quelques considérations méthodologiques

Si la définition et la mesure du taux d'activité et du taux de chômage ne changent pas de celles usuellement retenues, d'autres caractéristiques propres aux pays MENA doivent être prises en compte lors de l'interprétation de ces statistiques. Tout d'abord, il est important de distinguer dans les pays MENA et plus spécifiquement au Maroc, les emplois en tant qu'aides familiaux qui bien que non rémunérés sont comptabilisés comme des emplois. Ces derniers concernent principalement les individus issus du milieu rural (particulièrement les femmes) et sont le plus souvent rattachés au secteur agricole (Tableau II-15). De plus, l'absence de ce type d'emploi en France implique de tenir compte de cet élément lors des comparaisons. Du fait de leur nature agricole la part des aides-familiaux est particulièrement élevée en milieu

rural, notamment pour les femmes. Ces dernières ont alors un taux d'activité supérieur à celui des femmes en milieu urbain. Le plus faible taux de chômage des individus ayant un niveau d'éducation primaire et inférieur (Graphique II-17) ne signifie donc pas qu'ils ont une probabilité plus élevée de trouver un emploi rémunéré, mais reflète le poids important des emplois non rémunérés.

Tableau II-15 : Proportion d'aides familiaux au Maroc selon le genre et le milieu de résidence (en %, 2011)

	National	Urbain	Rural
Hommes	43,6	13,7	59,9
Femmes	69,6	9,7	89,7
Ensemble	50,4	12,9	68,5

Champ : 15-24 ans.
Source : HCP.

Il faut également être prudent quant à l'interprétation des taux chômage lorsque les taux d'activité sont très faibles. Les taux d'activité des femmes dans les pays MENA (autour de 25%) figurent parmi les plus faibles du monde (Kocoglu et al., 2012). Particulièrement au Maroc où l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes est plus important qu'en Tunisie (Graphique II-14). Il est possible de distinguer trois situations expliquant la faiblesse des taux d'activité. Dans le meilleur des cas il peut s'agir d'une poursuite des études des individus. Les deux dernières explications revêtent un caractère plus pessimiste puisqu'il peut s'agir soit d'une sortie précoce des jeunes filles du marché du travail soit de la part importante des chômeurs découragés. Il n'existe pas à l'heure actuelle, pour les pays MENA, d'indicateur permettant de distinguer la poursuite d'étude des autres formes d'inactivités. Étant donné qu'une grande majorité des femmes ne participe pas au marché du travail, l'interprétation des taux de chômage dans ces pays est délicate et surtout la comparaison avec des pays pour lesquels les taux d'activité sont beaucoup plus élevés (50% et plus en Europe par exemple) est biaisée.

Une autre distinction qui doit être prise en compte dans le cadre des statistiques concernant le marché du travail des pays MENA repose sur la différenciation entre ruraux et urbains. Le Maroc est à ce titre caractérisé par un taux de chômage urbain de 14% alors qu'il n'est que de 3,8% en milieu rural (HCP, 2013). Cette distinction aussi bien que le type d'emploi occupé (cf. la part importante des emplois d'aides familiaux en milieu rural) doit donc être pris en compte lors de l'interprétation des statistiques. Enfin, la part importante du secteur informel dans ces pays est une raison supplémentaire de garder à l'esprit que ces

statistiques ne sont pas directement comparables avec celles de la France et qu'une interprétation prudente est donc nécessaire. On peut ainsi constater que le secteur informel participe pour 37% à l'emploi non agricole (Tableau II-16). En outre, 47% des actifs occupés dans l'informel (hors secteur agricole) ont moins de 35 ans bien que les diplômés du supérieur soient peu concernés (8,8%, HCP 2007).

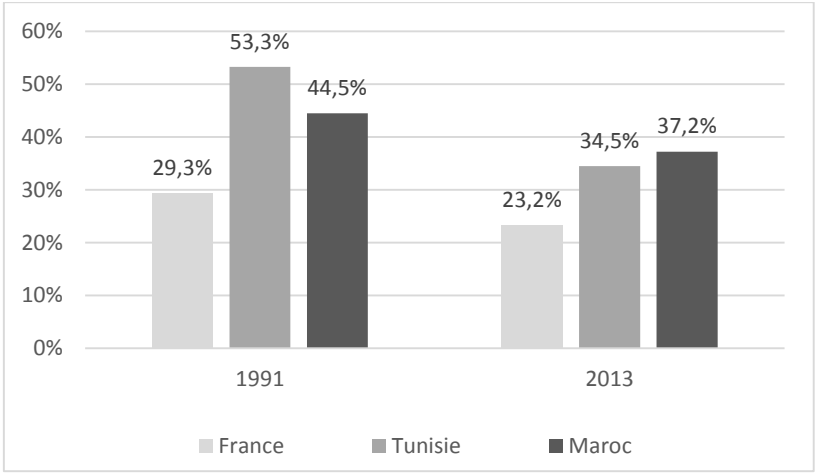
Tableau II-16 : Emploi informel selon le milieu de résidence au Maroc (2006-2007)

Milieu de résidence	Effectif	Répartition (%)	Part de l'emploi informel dans l'emploi non agricole (%)
Urbain	1 585 265	71,5	34
Rural	630 851	28,5	49,4
Ensemble	2 216 116	100	37,3

Source : HCP.

La proportion des jeunes parmi les chômeurs reste aujourd'hui encore importante (Graphique II-15). Particulièrement au Maroc où 37% des chômeurs sont des jeunes. La crise récente de 2008 a engendré une hausse des taux de chômage cependant, la situation des 15-24 ans sur le marché du travail était alors déjà préoccupante (Annexe II-5). En effet, la crise financière touche plus particulièrement les jeunes et accroît les problèmes structurels concernant la transition du système éducatif au marché du travail. Cette situation de chômage massif pour les jeunes constitue le principal défi des pays MENA dans la mesure où cela a des conséquences importantes sur la dynamique de l'économie, l'équilibre intergénérationnel et le rapport de la jeunesse avec la société et peut avoir d'importantes répercussions politiques, comme l'ont montré les évènements du « printemps arabe ».

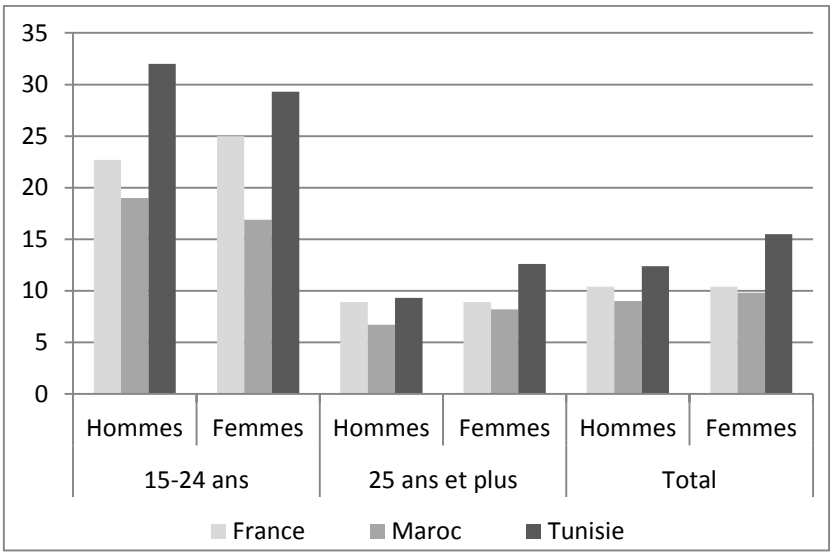
Graphique II-15 : Proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs (15-24 ans)



Source : KILM.

La distinction par tranche d'âge et par genre nous permet de constater un taux de chômage inférieur pour les femmes âgées de 15 à 24 ans au Maroc et en Tunisie (Graphique II-16). Cette situation s'explique par la faiblesse des taux d'activité féminins dans ces pays (Graphique II-14 et Encadré II-1). Nous pouvons néanmoins observer la situation particulièrement difficile de ces jeunes sur le marché du travail avec un taux de chômage supérieur à 15% quel que soit leur genre (Graphique II-16).

Graphique II-16 : Taux de chômage selon le genre et l'âge (%, 2013)

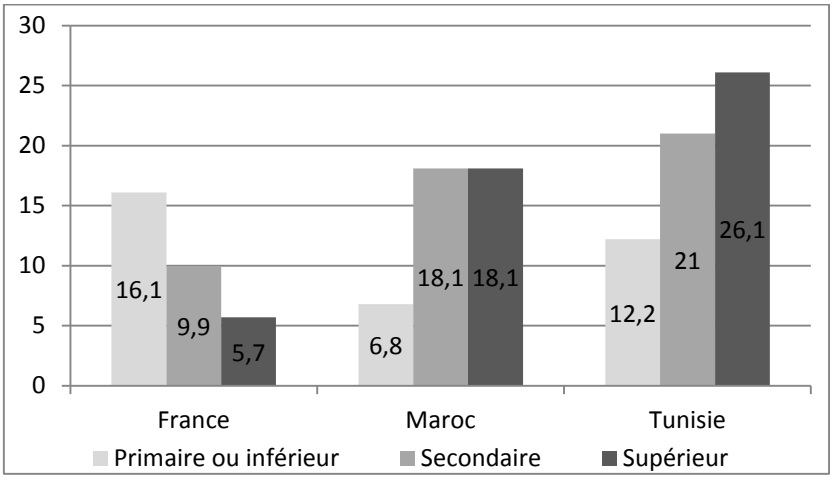


Source : KILM.

Le problème du chômage des individus dans les pays MENA, notamment des diplômés, s'il a été aggravé par la crise actuelle, n'est pas conjoncturel mais bien structurel. En effet, la croissance très soutenue de l'offre de travail diplômé dans ces pays n'a pas rencontré une demande de travail aussi dynamique. En conséquence le taux de chômage des diplômés universitaires a augmenté sur la décennie 2000 pour la plupart des pays MENA. La relation positive entre niveau d'éducation et insertion professionnelle est un résultat admis aussi bien par la théorie économique (Becker, 1975 ; Arrow, 1973…) que par les études empiriques (Béduwé, Fourcade, et al., 2009). Un résultat communément admis est qu'un niveau d'éducation plus élevé augmente la probabilité d'avoir un emploi et donc réduit la probabilité d'être au chômage. Au Maroc et en Tunisie, on remarque, à l'inverse des résultats attendus et observés pour la France par exemple, une relation croissante entre le taux de chômage et le niveau de diplôme (Graphique II-17). Ainsi, si le diplôme constitue une certaine protection contre le chômage en France cela ne semble a priori pas être le cas dans ces deux derniers pays. Le taux de chômage des individus avec un niveau d'éducation du

secondaire ou du supérieur au Maroc est de 18% contre 9% pour la moyenne nationale. En Tunisie, il est de 21% pour les diplômés du secondaire et encore plus élevé (26%) pour les diplômés du supérieur contre 13% en moyenne. Or, comme nous l'avons constaté, les effectifs de diplômés du supérieur ont fortement augmenté. Leur insertion professionnelle constitue donc un défi pour ces pays non seulement du fait des implications concernant la dynamique de l'économie, de l'équilibre intergénérationnel, mais également du rapport des jeunes à la société. Le décalage entre une réussite éducative (être diplômé du supérieur) et un échec économique et social (pas d'emploi et pas de perspective professionnelle) est un des éléments moteurs ayant mobilisé la jeunesse lors des évènements du « printemps arabe ». De plus, selon l'ONEQ (2013), en Tunisie, les titulaires d'une maîtrise représentent 57% des chômeurs du supérieur en 2012 soit deux fois plus qu'en 2007 (35% pour les Bac+3). Notons également que les taux de chômage des diplômés d'un niveau d'éducation secondaire sont également importants au Maroc et en Tunisie. Rappelons qu'un plus faible taux de chômage des individus les moins diplômés ne signifie pas que cette catégorie de la population a plus de facilité à obtenir un emploi. En effet, les emplois occupés sont souvent des emplois d'aides-familiaux et/ou des emplois informels (Encadré II-1).

Graphique II-17 : Taux de chômage en fonction du niveau d'éducation (%, 2012*)

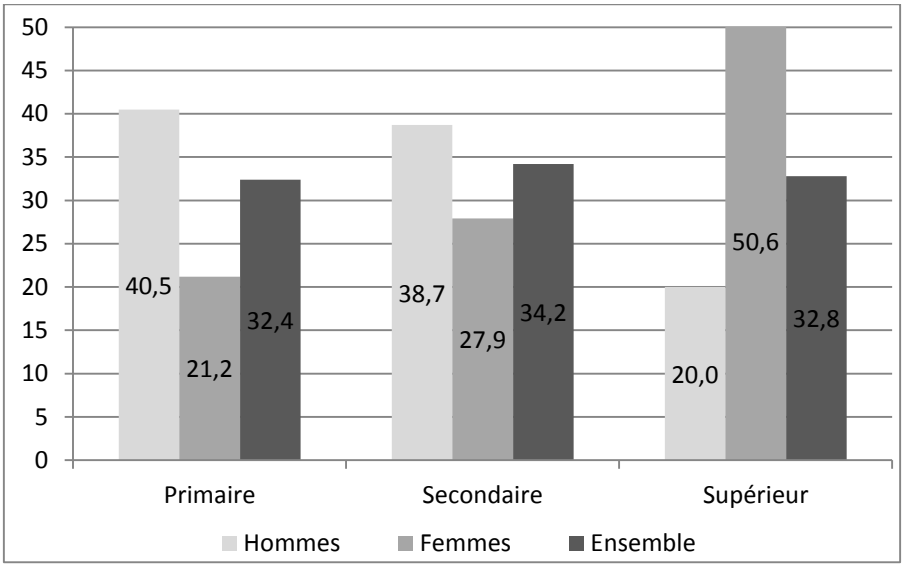


Champ : individus âgés de 15 ans et plus.
*Notes : * 2011 pour la Tunisie.*
Source : KILM.

On peut affiner l'analyse pour la Tunisie avec les résultats de l'enquête ETVA[39] (Graphique II-18). Environ un tiers des chômeurs sont diplômés du secondaire, y compris les femmes, et la moitié des chômeuses sont diplômées du supérieur.

[39] Enquête sur la Transition vers la Vie Active (Bureau International du Travail, 2014).

Graphique II-18 : Répartition des jeunes chômeurs selon le niveau d'études et le genre en Tunisie (%, 2013)



Champ : jeunes âgés de 15-29 ans.
Source : ETVA, 2013.

Trois principales raisons sont avancées pour expliquer ces taux de chômage élevés pour les diplômés du supérieur. Tout d'abord, une dynamique moins forte de la demande de travailleurs diplômés dans le secteur public. L'État qui jusque dans les années 1990 était le principal employeur des travailleurs qualifiés au Maroc et en Tunisie a été dans l'obligation de réduire ses dépenses publiques et donc de réduire les embauches de nouveaux fonctionnaires. En effet, les pays MENA ont engagé dans le courant de la décennie 1990, sous l'impulsion des programmes d'ajustement structurel, des politiques de privatisation et de libéralisation de leur économie et ont fait face à des contraintes budgétaires fortes. Ainsi, au Maroc, la part du secteur public et semi-public dans l'emploi total est passée de 11% en 1999 à 8,7% en 2013 (HCP).

Cette situation a, de même qu'en Algérie, pu favoriser la hausse de l'emploi informel au Maroc (Bensidoun et al., 2013). Ensuite, le secteur privé, ni au Maroc ni en Tunisie, n'a pu générer une dynamique de création d'emplois qualifiés suffisamment importante pour absorber le nombre croissant de diplômés du supérieur. La demande de travailleurs qualifiés qu'elle soit publique ou privée n'a donc pas été en mesure d'offrir des emplois en nombre suffisant aux nouvelles cohortes de diplômés contribuant ainsi à la formation de « files d'attente » sur le marché du travail pour les jeunes diplômés. Enfin, il semblerait que les formations proposées par les universités ne répondent pas aux exigences des secteurs socio-économiques en termes de compétences et de qualifications (Conseil supérieur de

l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008a). En effet, l'université marocaine produit principalement des diplômés issus de filières littéraires et juridiques (*cf* 1.2.1 de ce chapitre) ce qui rend difficile leur insertion sur le marché du travail.

Ainsi, la combinaison d'une raréfaction des emplois du secteur public et d'une croissance rapide du nombre de diplômés a entraîné la formation de « files d'attente » importantes. Les jeunes diplômés des pays MENA seraient alors dans des stratégies de recherche de rentes avec l'obtention d'un emploi public s'éloignant ainsi des activités plus productives pour la croissance. Conséquemment, en amont, les jeunes choisiraient des filières de formations généralistes permettant l'accès aux emplois de la fonction publique. Une fois diplômés, ils attendraient en situation de chômage un emploi correspondant à leurs attentes en termes de salaires et de conditions de travail, que le secteur public est le plus apte à leur fournir. Le cas échéant, ils courent le risque d'un chômage de longue durée qui peut se transformer en chômage « d'exclusion ». Ces avantages, en particulier l'écart salarial, affectent la stratégie de recherche d'emploi des individus en modifiant entre autres leur salaire de réserve notamment pour les diplômés et favorisent ainsi la segmentation du marché du travail. On remarque à ce propos, au Maroc, que l'emploi des individus avec un diplôme de niveau supérieur est souvent le fait de l'administration publique (Tableau II-17). Or, l'important taux de chômage de ces derniers (Graphique II-17) pourrait corroborer cette théorie. Remarquons à ce titre la part très importante du secteur privé (Tableau II-17) dans l'emploi des individus sans diplômes et dans celui de ceux avec un diplôme de niveau moyen. Cependant, les chiffres présentés ci-dessous prennent en compte le secteur informel qui, au Maroc, est encore important (Encadré II-1). Il faut donc ici rester prudent quant à la part attribuable au secteur privé dans l'emploi au Maroc.

Tableau II-17 : Structure de l'emploi selon les secteurs au Maroc (en %, 2013)

	Sans diplôme	**Niveau moyen[1]**	**Niveau supérieur[2]**
Administration publique et collectivités locales (y compris la promotion nationale)	1,8	8,8	41,3
Entreprises publiques et semi-publiques	0,2	0,9	3,2
Secteur privé (y compris le secteur informel)	98	90,3	55,5

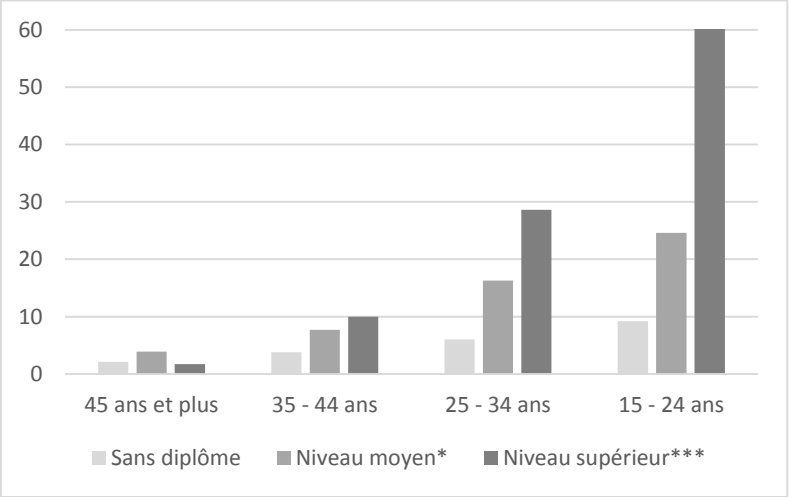
Notes : [1] Certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelles.
[2] Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).
Source : HCP.

L'existence de cette « file d'attente » peut-être illustrée à travers la situation des primo-demandeurs d'emploi au Maroc pour lesquels une relation croissante avec le niveau de diplôme est observée (Graphique II-21). Cette situation est préjudiciable à plusieurs égards. Il

s'agit en premier lieu d'un gaspillage des ressources puisque l'investissement en capital humain, en partie financé par l'État, ne participe pas à la croissance. En second lieu, cela envoie également un signal négatif aux jeunes, les désincitant à investir en capital humain puisque celui-ci ne peut être rentabilisé ce qui à son tour nuit à l'accumulation de ce dernier. Enfin, si « les anticipations sont pessimistes et auto-réalisatrices cela peut conduite l'économie à une perte de capital humain » (Bouklia-Hassane et al., 2008).

Le découpage par tranche d'âge permet de mettre en relief la situation de la jeunesse. Ainsi, le taux de chômage des diplômés du supérieur au Maroc bien qu'important pour les individus âgés de 25 à 34 ans (29%) atteint 61% pour les individus âgés de 15 à 24 ans (Graphique II-19). Cela illustre donc bien les difficultés de la jeunesse marocaine à s'insérer sur le marché du travail.

Graphique II-19 : Taux de chômage par tranche d'âge et niveau d'éducation au Maroc (en %, 2013)



*Notes : * Certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle. ** Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).*
Source : HCP.

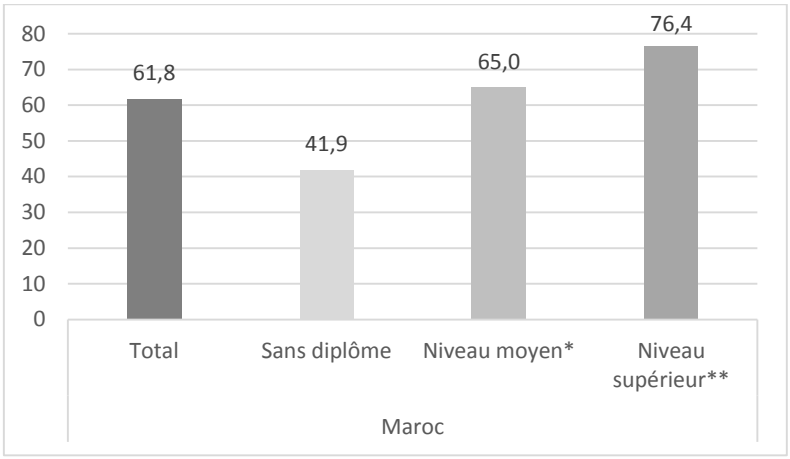
L'enquête sur l'insertion des diplômés universitaires tunisiens de 2004 illustre également cette situation concernant les jeunes diplômés (Ben Halima et al., 2011). Les diplômés en emploi, 18 mois après l'obtention de leur diplôme, bénéficient, toutes choses égales par ailleurs, d'un salaire moyen plus élevé que ceux qui accèdent à un emploi dans le secteur privé. Cet avantage salarial repose uniquement sur l'insertion des titulaires d'une maîtrise, diplôme qui concerne près de la moitié des sortants de l'université tunisienne. Lorsque les « Maîtrisards » réussissent le concours d'entrée dans la fonction publique, ils accèdent alors à un emploi, notamment dans l'éducation nationale, avec un salaire mensuel « élevé ». En cas

d'échec au concours, ils sont soit en situation de chômage, soit accèdent à un emploi avec un salaire très « faible » dans le secteur privé et le plus souvent dans l'informel. Pour les autres diplômes, l'auteur ne trouve pas de différences salariales sensibles entre les emplois publics et privés. Ce second résultat montre donc que le secteur privé n'est pas, en termes de salaire, suffisamment attractif pour les diplômés.

La durée du chômage des jeunes constitue un aspect important du marché du travail étant donné son impact sur la dépréciation du capital humain et la dynamique négative dans laquelle le demandeur d'emploi peut se voir enfermer jusqu'à aboutir à un chômage d'exclusion. En effet, plus la situation de chômage persiste, plus les coûts supportés par les individus notamment en perte de capital humain sont importants et plus les chances de retrouver un emploi s'amenuisent (Jackman et al., 1991). Une durée de chômage élevée pour les diplômés peut par ailleurs avoir un effet néfaste sur les futurs investissements en capital humain et favoriser l'émigration (Galal et al., 2011). En outre, une part des chômeurs de longue durée[40] élevée est le signe d'une inadéquation structurelle entre les diplômes et qualifications des travailleurs d'une part et les besoins du marché du travail d'autre part. Enfin, cela peut également être le fait d'une création d'emplois qualifiés insuffisante. Le chômage de longue durée est très élevé au Maroc puisqu'il concerne deux tiers des chômeurs (Graphique II-20) et frappe plus particulièrement les diplômés du supérieur (76%). Soit une durée moyenne du chômage de 45 mois pour les diplômés de niveau supérieur contre une durée moyenne de 41 mois pour les individus de niveau moyen et de 31 mois pour les non diplômés (HCP, 2012). De plus, 71% des chômeurs de longue durée, diplômés du supérieur, sont des primo-demandeurs d'emploi soulignant la difficile transition de l'université au marché du travail (Graphique II-21). Cette situation dans laquelle les jeunes sont bloqués à l'entrée du marché du travail peut être, sur le plan théorique, assimilée à l'approche des insiders-outsiders abordée dans le chapitre précédent. En effet, les individus déjà en emploi peuvent s'opposer à une nouvelle embauche afin de préserver leur avantage salarial en exerçant une pression dans leur entreprise ; notamment si les conditions de recrutement sont moins avantageuses que les leurs. Cette situation contribue au chômage involontaire et favorise le découragement des outsiders aggravant par la même leurs difficultés d'insertion.

[40] Un chômeur de longue durée est un actif au chômage depuis au moins un an.

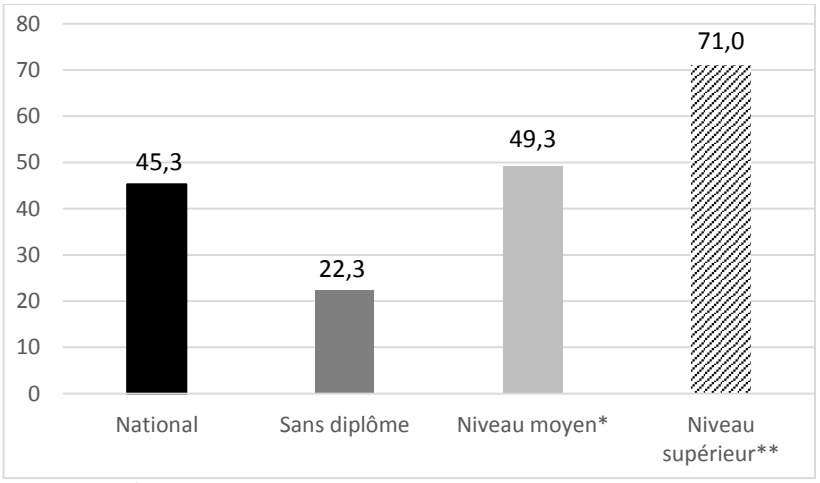
Graphique II-20 : Part des chômeurs de longue durée parmi les chômeurs selon le niveau d'éducation[1] (en %, 2014)



Notes : [1] données non disponibles pour la Tunisie. [*] Certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle. [**] Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

Source : HCP et Eurostat.

Graphique II-21 : Part des chômeurs n'ayant jamais travaillé dans la population active en chômage, par diplôme au Maroc (en % des chômeurs, 2014)



Notes : [*] Certificats de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle. [**] Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes de l'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

Source : HCP.

La persistance sur le long terme des difficultés d'insertion professionnelle conduit certains jeunes et notamment les femmes (Tableau II-18) à abandonner la recherche d'emploi. Selon une enquête de la Banque Mondiale (2012), au Maroc 64% des jeunes âgés de 15 à 29 ans seraient soit au chômage, soit inactifs. Le niveau d'exclusion de la jeunesse marocaine serait donc élevé. Cette situation est d'autant plus préoccupante que 11% des jeunes âgés de 15 à 19 ans sont concernés ; soit 94 mille jeunes en marge du dispositif national d'éducation et de formation et en dehors du marché du travail (Bureau International du Travail, 2014).

Tableau II-18 : Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et le genre en Tunisie (2013)

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	*%*	*Effectifs*	*%*	*Effectifs*	*%*
Inactifs non-étudiants	89 320	6,1	429 420	30	518 740	17,9
Travailleurs non-étudiants	601 021	41	258 202	18,1	859 223	29,7
Élèves/Étudiants travailleurs	33 307	2,3	9 921	0,7	43 227	1,5
Élèves/Étudiants	498 051	34	556 339	38,9	1 054 390	36,4
Élèves/Étudiants chômeurs	4 325	0,3	962	0,1	5 287	0,2
Chômeurs non-étudiants	240 256	16,4	174 559	12,2	414 815	14,3
Total	1 466 279	50,6	1 429 403	49,4	2 895 682	100

Champ : jeunes âgés de 15-29 ans.
Source : ETVA, 2013.

Les jeunes tunisiens sont également concernés par un taux de chômage de longue durée relativement important (Tableau II-19). En effet, 20% des 15-29 ans connaissent une période de chômage comprise entre un et deux ans et 38% de deux ans ou plus. Notons que ces taux sont similaires pour les hommes et les femmes.

Tableau II-19 : Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon la durée du chômage et le genre en Tunisie (2013)

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectifs	*%*	*Effectifs*	*%*	*Effectifs*	*%*
Moins d'une semaine	4 942	2	12 983	7,4	17 925	4,3
1 semaine à moins d'un mois	12 526	5,1	10 967	6,2	23 493	5,6
1 mois à moins de 3 mois	17 125	7	15 710	9	32 835	7,8
3 mois à moins de 6 mois	17 485	7,1	7 420	4,2	24 905	5,9
4 mois à moins d'un an	48 390	19,8	27 684	15,8	76 074	18,1
1 an à moins de 2 ans	51 179	20,9	33 417	19	84 596	20,1
2 ans et plus	91 209	37,3	67 338	38,4	158 547	37,7
Non disponible	1 727	0,7	0	0	1 727	0,4
Total	244 581	100	175 521	100	420 102	100

Notes : individus âgés de 15 à 29 ans.
Source : ETVA, 2013.

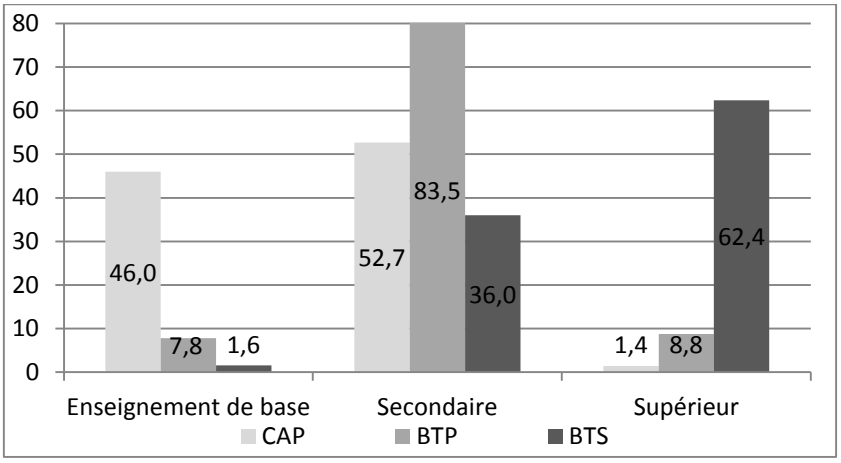
1.3.2 Les formations professionnelles peinent à s'imposer

Le développement de filières orientées vers l'insertion professionnelle peut constituer un tremplin pour l'accès à l'emploi des jeunes en répondant aux besoins des entreprises. Si les universités ont développé leurs filières appliquées et professionnelles, au cours de la décennie 2000, les filières professionnelles en dehors de l'université ont également connu une hausse de leurs effectifs. Par exemple en Tunisie, les flux des nouvelles inscriptions ont

doublé entre 2002 et 2011 (Bureau International du Travail, 2014) dans les centres de formation professionnelle. Cependant, avec 100 mille apprentis ces centres représentent seulement 6% des effectifs du système d'éducation et de formation (ONEQ, 2013). L'ONEQ (2013) évoque plusieurs raisons expliquant cette faible participation relative. Tout d'abord la formation professionnelle aurait une image défavorable dans la société due notamment à des domaines peu valorisants socialement et une absence de communication sur les formations professionnelles (peu d'information sur les formations, les débouchés…). On peut à ce titre signaler que l'enseignement technique est assimilé à l'échec scolaire puisque les élèves orientés dans ces branches sont principalement des redoublants ou des décrocheurs de 7ième ou 8ième année de l'enseignement de base général (ONEQ, 2013). Ainsi, en 2008, 50% des jeunes s'inscrivaient en formation professionnelle après 1 à 5 années de situation d'échec scolaire (OIT et al., 2013). Une autre raison possible réside dans la volonté des parents de voir leurs enfants poursuivre des études dans le supérieur. On peut ajouter à ces raisons l'absence de passerelles entre l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur (Bac professionnel non mis en place). Ou encore des centres de formation inadaptés aux activités et besoins régionaux.

Outre les difficultés des formations professionnelles pour attirer les jeunes, le taux de décrochage de ces derniers est élevé : 33% au niveau national en Tunisie (MFPE et ONEQ, 2011). Notons que si la majorité des décrocheurs sont diplômés du secondaire ceux qui ont un diplôme du supérieur ont également un fort taux de décrochage que ce soit pour un BTP ou un BTS (Graphique II-22). Ces derniers, pour qui on peut supposer qu'ils ont fait un choix de reconversion étant donné le taux de chômage important, ne terminent pourtant pas leur formation (MFPE et ONEQ, 2011). De plus, parmi les inscrits en BTP 50% n'ont jamais assisté à la formation. Ce chiffre est également important pour les inscrits en CAP (31%) mais plus faible pour ceux inscrits en BTS (20%).

Graphique II-22 : Répartition des décrocheurs par niveau de diplôme antérieur (en %, 2011)



Source : MFPE et ONEQ, 2011.

En outre, les raisons citées par les jeunes pour expliquer leur décrochage laissent penser que la plupart d'entre eux n'abandonnent pas leur formation en raison de l'obtention d'un emploi. En effet, environ un tiers des jeunes décrocheurs de la formation professionnelle sont en emploi. Cependant, la majorité d'entre eux travaille dans un secteur différent de celui de la formation (ONEQ, 2011). Le dispositif de formations tunisien montre ici ses limites. En effet, la confrontation des effectifs des diplômés de la formation professionnelle avec les offres et les placements souligne l'existence d'un important déséquilibre ce qui souligne l'inaptitude du dispositif à anticiper l'évolution des métiers et les besoins du marché (ONEQ, 2013). Plusieurs éléments peuvent expliquer ces mauvais résultats. Tout d'abord l'inadéquation des programmes de formation ainsi que leur durée avec les exigences du marché du travail peut démotiver les étudiants. Ensuite, l'absence de locaux et d'outils nécessaires pour mener à bien ces formations peut également être une cause de ces échecs (OIT et al., 2013). Enfin, l'absence de bac professionnel (Annexe II-3) peut également être un obstacle pour les élèves souhaitant s'orienter vers ces filières.

Notons que la formation en alternance prévoit 6 mois de formations et 6 mois en entreprise. En réalité, et en l'absence d'un organisme de contrôle, cette dernière partie est rarement effectuée au Maroc. Le jeune a alors une formation purement théorique qui ne satisfait pas les besoins des entreprises et ne facilite donc pas son insertion professionnelle (ONEQ, 2013). **S**elon Maurin et Melionio (2011) la qualité de ces formations est contestable ce qui se traduit par des difficultés d'insertion. En effet, les taux d'insertion tournent autour de 60% en 2012 et sont légèrement supérieur, pour les Techniciens spécialisés (Tableau II-20) indiquant que même si l'OFPPT remplit une part de sa mission en permettant à certains jeunes

d'accéder à un emploi, un peu moins d'un jeune sur deux ne parvient pas à s'insérer suite à sa formation.

Tableau II-20 : Taux d'insertion 9 mois après l'obtention du diplôme (en %, 2013)

	2007	2008	2009
Technicien spécialisé	69,8	60,3	62,7
Technicien	62,7	64,8	62,1
Qualification	59,3	63,4	56,8
Spécialisation	64,6	66,7	61,4
Total	63,4	63,6	60,7

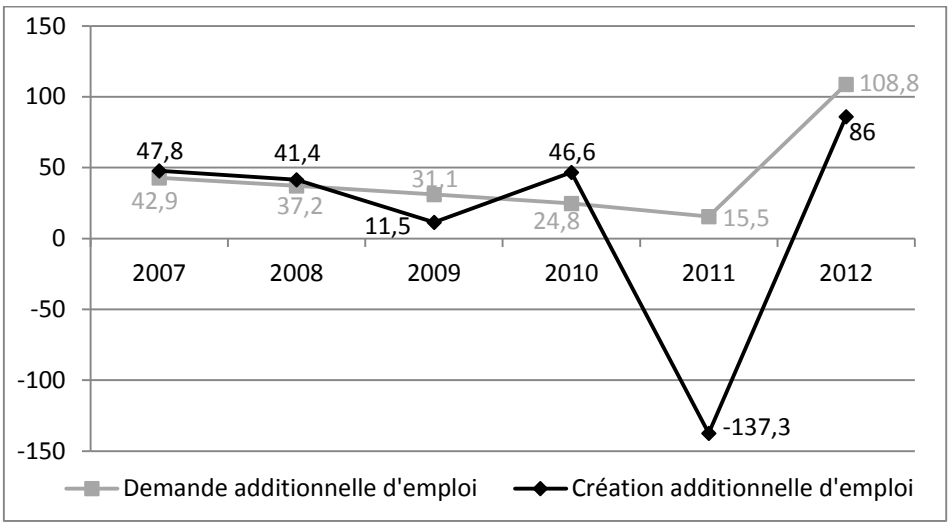
Source : DFP, 2013.

Les jeunes et plus particulièrement les diplômés du supérieur ne parviennent pas à s'insérer sur le marché du travail. Les formations professionnelles ne semblent pas en mesure à l'heure actuelle de favoriser l'insertion des jeunes. Dans ce cadre, les politiques d'emplois peuvent constituer une solution.

1.4 Politiques actives d'emplois ciblant les jeunes

Afin de diminuer les taux de chômage des jeunes, ces pays ont mis en place des politiques actives d'emploi. Que ce soit au Maroc ou en Tunisie celles-ci s'adressent principalement aux diplômés du supérieur. Cependant, elles n'ont, jusqu'à présent, pas permis de réduire sensiblement le taux de chômage des jeunes. La capacité de l'économie à créer des emplois est insuffisante. Ces six dernières années l'économie tunisienne a créé en moyenne 61 mille emplois par an alors que la demande d'emplois additionnelle est d'en moyenne 81 mille emplois par an (ONEQ, 2013). En outre, suite aux évènements du « printemps arabe » l'économie a enregistré une perte de 137 mille emplois en 2011 et n'a vu la création que de 91 mille emplois l'année suivante. Les individus ayant un niveau d'éducation inférieur ou égal au secondaire sont particulièrement concernés par cette importante baisse de créations d'emplois (Graphique II-23). Malgré la hausse de la création d'emplois en 2012, en raison du retard accumulé durant les années précédentes, elle ne suffit pas à répondre à la demande. Le récent rapport de la Bank al-Maghrib (2015) souligne que l'aggravation du chômage au Maroc découle d'une création d'emplois insuffisante. Soit 21 mille emploi en 2014 ce qui est l'une des plus faibles créations d'emploi de ces quatorze dernières années.

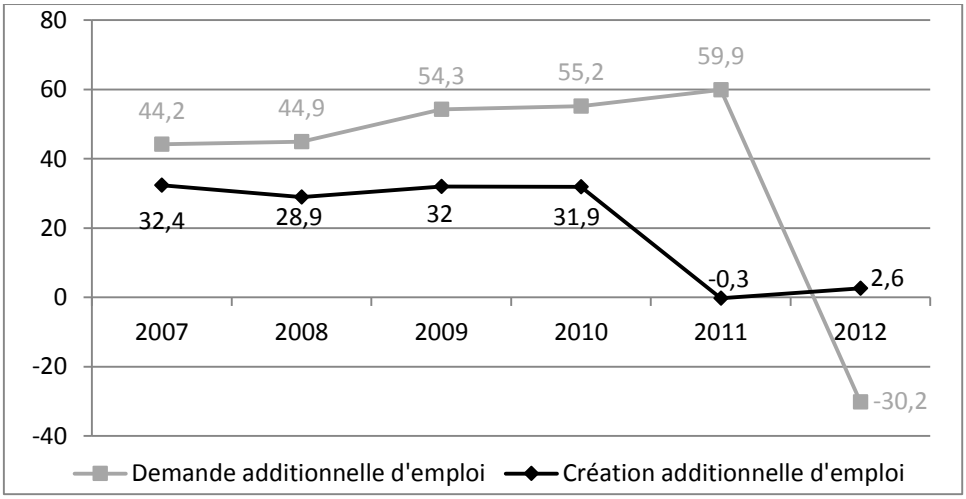
Graphique II-23 : Évolution de la demande et de la création d'emploi additionnelle en Tunisie, pour la population ayant un niveau d'éducation inférieur ou égal au secondaire (en milliers, 2013)



Source : ONEQ, 2013.

La situation des diplômés du supérieur n'est pas meilleure (Graphique II-24). En effet, la création additionnelle d'emploi pour cette tranche de la population est en moyenne inférieure à celle des individus ayant au plus un niveau d'éducation secondaire et tend à diminuer. Si la demande additionnelle d'emploi a connu une augmentation depuis 2007 elle a baissé en 2012. Celle-ci peut notamment s'expliquer par un durcissement des critères d'éligibilité au programme d'emploi « Amal » (ONEQ, 2013). De plus, sur les 61 mille demandeurs d'emploi diplômés du supérieur en 2012, l'ANETI n'en a placé que 13 mille mettant ainsi en évidence l'existence d'un déséquilibre quantitatif structurel.

Graphique II-24 : Évolution de la demande et de la création d'emploi additionnelle en Tunisie, pour la population ayant un niveau d'éducation supérieur (en milliers, 2013)



Source : ONEQ, 2013.

En outre, en Tunisie ce sont plus de 193 mille demandes d'emploi qui ont été enregistrées auprès de l'ANETI en 2012 dont 61 mille demandes provenant des diplômés du supérieur (ONEQ, 2013) pour seulement 156 mille offres d'emploi dont 61% sont des offres de stage alors que la part des offres directes d'emploi ne cesse de baisser depuis ces six dernières années. De plus, sur ces 61 mille offres d'emplois directes seulement 20% concernaient les cadres (ONEQ, 2013). On observe donc une inadéquation quantitative entre d'une part les emplois proposés par l'économie tunisienne et la demande d'emploi émanant des jeunes. Malgré une reprise de la création d'emplois en 2012, elle ne suffit pas à répondre à la demande du fait du nombre important de jeunes chômeurs accumulés durant les années précédentes. Le cas des diplômés du supérieur illustre bien ce problème. En effet, l'ANETI n'a pu placer que 13 mille diplômés du supérieur soit un peu plus de 20%.

D'importantes réformes en termes d'éducation ont été menées ces dernières années au Maroc et en Tunisie. Elles ont permis à ces pays de favoriser l'accès à l'éducation obligatoire et ainsi de rattraper une partie de leur retard. Les efforts doivent cependant être poursuivis afin de pallier aux lacunes encore présentes : importance des taux de redoublement et d'abandon. De plus, le Maroc connait un important développement du secteur privé où l'apprentissage des langues et notamment du français est favorisé. Cela offre alors un avantage aux élèves non seulement en termes d'insertion sur le marché du travail dans le secteur privé mais également en vue d'intégrer les formations scientifiques de l'enseignement supérieur qui sont dispensées en français. Il existe alors un déséquilibre dans le système de formation qui creuse les inégalités, les écoles privées n'étant accessibles qu'aux enfants issus d'un milieu social favorisé. Les tests nationaux et internationaux (PISA, PIRLS…) ont également mis en évidence des faiblesses quant à la qualité de l'éducation au Maroc et en Tunisie. Ainsi, dans les pays méditerranéens, les entreprises déclarent-elles le plus souvent que le manque de travailleurs qualifiés constitue le principal frein à leur développement. Le système de formation professionnelle pourrait à ce titre constituer un tremplin pour l'insertion des jeunes. Ce dernier souffre également de plusieurs carences il faudrait par exemple améliorer sa réputation, son contrôle, favoriser les formations pour des secteurs où il existe une demande… L'importance du taux de chômage des jeunes diplômés, quel que soit le niveau du diplôme ou le type de formation (générale ou professionnelle), démontre l'incapacité du système éducatif à transmettre les compétences essentielles à l'insertion

professionnelle. Il ne permet pas aux jeunes de s'adapter aux métiers disponibles dans l'économie, aux conditions du marché du travail et ne leur offre pas de possibilité de reconversion satisfaisante afin de s'insérer professionnellement.

La poursuite des efforts en termes d'éducation devra également s'accompagner de politiques d'emplois devant permettre à l'économie d'absorber la main d'œuvre qualifiée. Les mesures mises en œuvre jusqu'à présent sont principalement des politiques actives à destination des diplômés du supérieur. Or, même si 27% des chômeurs sont des diplômés du supérieur en Tunisie, 46% sont des diplômés du secondaire (ONEQ, 2013). Au Maroc, à peine 19% des chômeurs sont des diplômés du supérieur alors qu'ils sont 50% à avoir un niveau d'éducation primaire (KILM, 2012). Il apparait alors nécessaire non seulement de réorienter les politiques actuelles mais également d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et de favoriser leur création. L'efficacité des mesures actuelles est également remise en cause. En plus d'un problème de gouvernance de ces programmes (programmes inachevés, paiements de salaires à des individus ne se rendant par sur leur lieu de travail, cumul des bénéfices d'un programme pour un même individu…), il existe également un manque de cohérence entre ces derniers (chevauchement des programmes, doublons…). Une réforme semble donc nécessaire cependant, des études d'évaluation doivent être mises en place afin de recueillir des données récentes permettant une meilleure évaluation des dispositifs actuels.

Le cumul des difficultés, dans le système éducatif et concernant l'insertion professionnelle, des jeunes marocains nous conduit à pousser plus avant notre analyse quant à l'insertion professionnelle de ces derniers en étudiant plus particulièrement l'impact de l'éducation sur l'accès à l'emploi rémunéré.

Section 2 : Les difficultés d'insertion des jeunes marocains

La première section nous a permis de mettre en avant certains freins à l'insertion professionnelle des jeunes. L'analyse menée dans la section suivante, à partir des données de l'enquête originale sur les attentes de la jeunesse conduite sous la direction de l'OCEMO en juin 2013 auprès de plus de 1330 jeunes de la région de Marrakech (OCEMO[41], 2014), a pour but de mieux comprendre les difficultés d'insertion des jeunes marocains. Nous étudierons plus particulièrement les parcours professionnels et notamment l'impact du niveau d'éducation sur ces derniers. Dans un premier temps, nous distinguons les jeunes selon leur niveau d'éducation, entre ceux dont le niveau d'éducation est au moins égal au collège (collège ou lycée et plus) et ceux dont le niveau d'éducation y est inférieur (primaire ou sans éducation). Les individus en cours d'études sont exclus. Dans un second temps, nous discernons également les jeunes ayant un parcours professionnel avec un profil à dominante emploi rémunéré de ceux en dominante inactivité, chômage ou emploi d'aide familial (hors individus en cours d'étude), afin d'estimer, à l'aide d'un modèle biprobit, la probabilité conjointe d'avoir au moins un niveau d'éducation collège et d'être en parcours à dominante emploi rémunéré. Ce modèle nous permet de prendre en compte l'existence d'une influence endogène dans un contexte de choix binaire. Autrement dit, nous tenons compte du niveau d'éducation dans la seconde équation qui modélise la probabilité d'être en parcours emploi rémunéré. L'enquête ainsi que les variables utilisées sont présentées dans une première partie. Nous exposerons ensuite la méthodologie économétrique du modèle biprobit utilisé dans ce cadre avant de présenter nos résultats.

[41] Office de Coopération Économique pour la Méditerranée et l'Orient.

1.1 Présentation de l'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine

L'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine a été menée par l'OCEMO en 2013[42] et réalisée en partenariat avec des organismes publics nationaux (ONDH[43], HCP[44]), des équipes de l'université de Marrakech et des chercheurs en économie, sociologie et sciences politiques des deux rives de la méditerranée. Il s'agit de la première enquête régionale sur les jeunes (15-34 ans), conduite au Maroc qui en outre, s'ancre dans le processus de régionalisation avancé du pays. Les entretiens ont eu lieu en face-à-face, avec le chef de ménage puis le ou les jeunes tirés au hasard. De plus, le caractère aléatoire de l'échantillon et le taux de réponse très élevé (94%) garantissent la fiabilité des résultats. L'enquête concerne les jeunes âgés de 15 à 34 ans habitant dans la région de Marrakech-Tensift-Al Haouz (MTH) et porte sur un échantillon de 1333 individus. La tranche d'âge retenue permet d'observer les premières activités professionnelles des individus. L'enquête aborde quatre thèmes principaux :

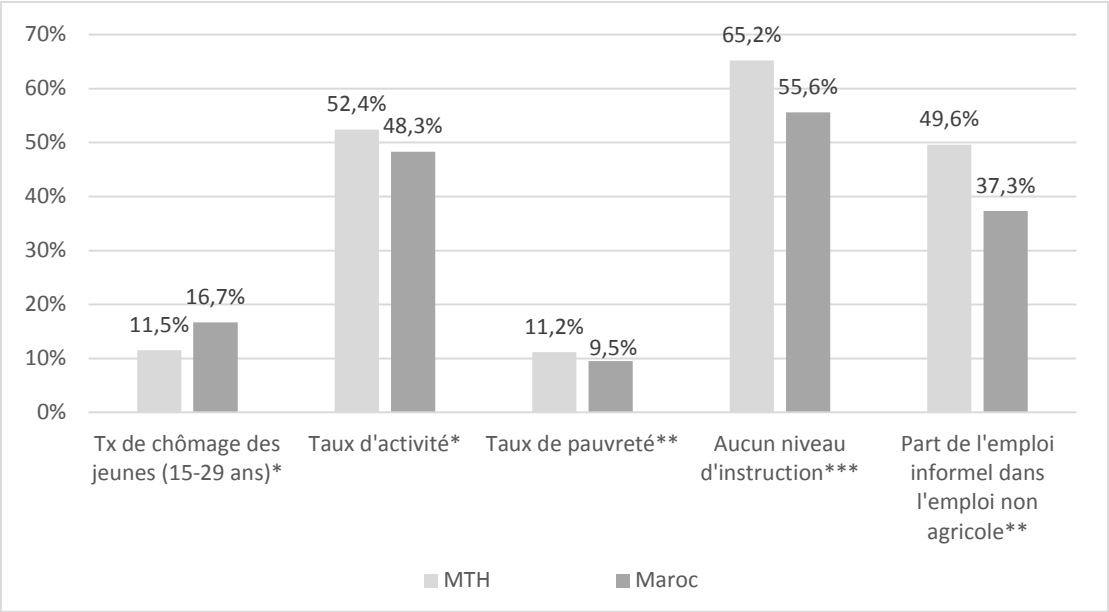
- La situation personnelle et familiale.
- L'activité et le parcours professionnel.
- La formation et les diplômes.
- L'opinion des jeunes à l'égard de leur avenir professionnel, leur liberté, leur condition de vie, leur capital et environnement social.

La région choisie pour mener l'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine est très diversifiée (territoires ruraux, urbains, montagne, vallée, littoral…). Avec 3 088 338 habitants, elle regroupe 10% de la population du Maroc (HCP, 2004). Si le taux de pauvreté de la région MTH est légèrement supérieur au taux national (Graphique II-25), les indices d'inégalités ne permettent pas de conclure que la situation y est plus dégradée que dans les autres régions émergentes. Cependant, selon Galal et Reiffers (2013) si dans la première moitié des années 1990 les inégalités ont eu tendance à diminuer, elles ont augmenté dès le milieu des années 2000 contrairement à d'autres régions. Notons que pour le taux de chômage des jeunes, la région MTH est en dessous du taux national. Ces taux sont néanmoins à interpréter avec prudence (Encadré II-1) étant donné l'importance de l'emploi informel dans

[42] Cf Mansuy (2014) et Mansuy, Icard et al. (2014) pour des informations plus détaillées concernant l'enquête.
[43] Observatoire National du Développement Humain.
[44] Haut-Commissariat au Plan.

cette région (50%) ainsi que l'économie agricole favorable à l'activité d'aide familial non rémunérée. De même que l'interprétation des taux d'activité du fait que la population rurale est encore importante (61% de ruraux dans la région MTH contre 45% au niveau national, HCP 2004) et que l'emploi informel y est plus développé (Tableau II-15).

Graphique II-25 : La région de MTH comparée à la moyenne nationale



*Notes : * 2013 ; ** 2007 ; *** 2004.*
Source : HCP.

L'insertion professionnelle des jeunes peut se traiter soit par l'étude de leur situation à un instant donné soit par l'étude de leur parcours pour tenir compte de leur situation sur une période plus longue. Si la première méthode est la plus couramment utilisée, la seconde, plus complexe à mettre en œuvre, permet de caractériser la dynamique d'insertion des jeunes. L'enquête OCEMO permet de traiter ces deux approches et nous avons choisi d'étudier les parcours professionnels des jeunes afin de prendre en compte leur insertion à court et moyen terme.

La construction des parcours des jeunes au sein de l'enquête OCEMO repose sur la question suivante : « Depuis l'âge de 15 ans, qu'est-ce qui résume le mieux votre vie professionnelle ? ». Cela permet dans un premier temps de distinguer cinq parcours : alternance chômage-emploi, dominante emploi aide familial, dominante emploi, dominante inactivité et chômage et dominante études (Tableau II-21).

Nous cherchons à déterminer la probabilité d'être en parcours emploi rémunéré. Afin de construire notre variable dépendante, nous avons exclu les jeunes en cours d'études soit la

majorité des jeunes classés dans le parcours dominante étude. La catégorie « Autre » regroupe alors les individus dont le parcours professionnel est dominé par l'emploi familial, l'inactivité, le chômage ou qui sont en dominante étude (hors en cours d'étude). À noter que nous faisons ici référence aux emplois rémunérés par opposition aux emplois d'aides familiaux (Encadré II-1). En effet, les emplois rémunérés participent à l'autonomisation, notamment financière, des jeunes. Bien que les emplois d'aides familiaux puissent s'inscrire dans le cadre d'une stratégie économique familiale et puissent permettre aux jeunes d'éviter le chômage, ils les cantonnent à un emploi précaire. Nous considérons comme étant inscrit dans un parcours emploi, les jeunes en dominante emploi et nous incluons également les jeunes en alternance chômage-emploi car ils ont un lien, même faible, avec l'emploi rémunéré.

Comme indiqué, l'enquête renseigne également la situation professionnelle courante des jeunes. En croisant cette variable avec le parcours des jeunes nous constatons que si, en majorité, les données se recoupent des différences subsistent (Tableau II-21). Par exemple, parmi les aides familiaux certains jeunes se déclarent en dominante emploi et d'autres en dominante inactivité. Notons également que deux cinquièmes des chômeurs se déclarent en dominante inactivité. Ces différences s'expliquent par le ressenti général des jeunes sur l'ensemble de leur parcours professionnel par rapport à leur situation effective au moment de l'enquête.

Tableau II-21 : Parcours et activité des jeunes (en %)

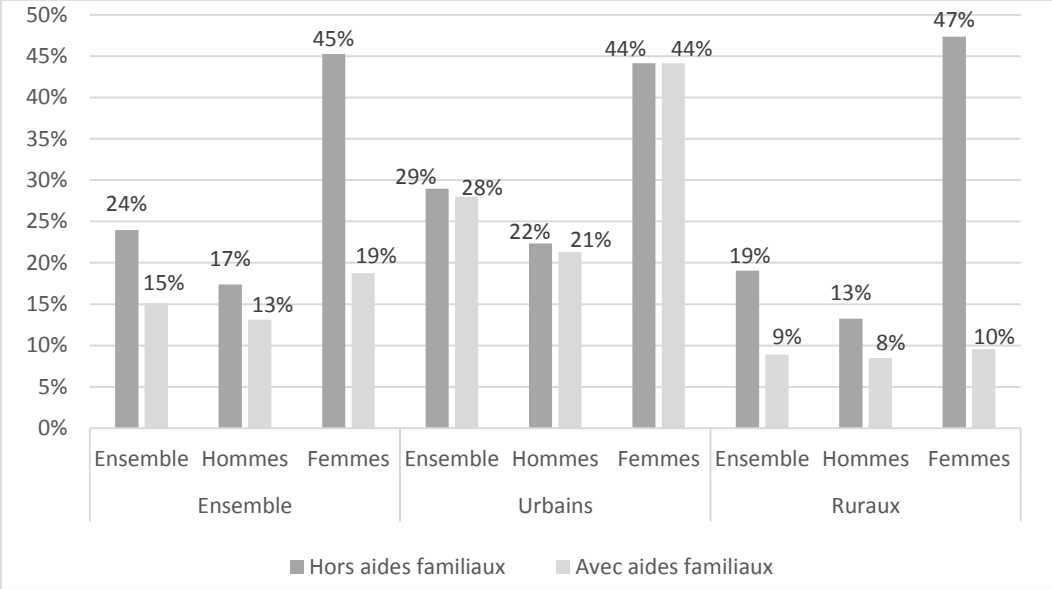
Activité / Parcours	*Emploi rémunéré*	*Aides familiaux*	*Chômeurs*	*Formation*	*Inactifs*	*Total*
Alternance chômage/emploi	38,6	6,8	51,8	-	3,2	20,4
Dominante emploi aide familial	-	85,0	-	-	-	23,5
Dominante emploi	49,1	-	2,7	8,3	2,3	16,5
Dominante inactivité	11,1	7,2	42,0	33,3	94,5	37,9
Dominante études	1,2	1,0	2,7	58,3	-	1,6

Champ : 15-34 ans, hors jeunes toujours en études et n'ayant pas déclaré de parcours, données non pondérées.
Notes : [1] jeunes en parcours dominante emploi ou en alternance chômage-emploi.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Comme nous avons pu le voir dans la section précédente, les jeunes connaissent un taux de chômage important (Graphique II-15). Ceux de la région MTH ne font pas exception avec un taux de chômage de 15% (Graphique II-26). La problématique de la mesure et de l'interprétation du taux de chômage est bien illustrée par le différentiel de taux de chômage avec et sans prise en compte des aides familiaux notamment en milieu rural (Encadré II-1). Le taux de chômage des femmes en milieu rural est de 47% lorsque les emplois familiaux ne sont

pas considérés comme des emplois contre 10% avec la mesure officielle (Graphique II-26). Les emplois d'aides familiaux étant très peu développés en milieu urbain cela impacte peu le calcul du taux de chômage alors que les données pour l'ensemble (rural et urbain) sont significativement affectées (24% contre 15%) vu le poids important des emplois familiaux dans le rural.

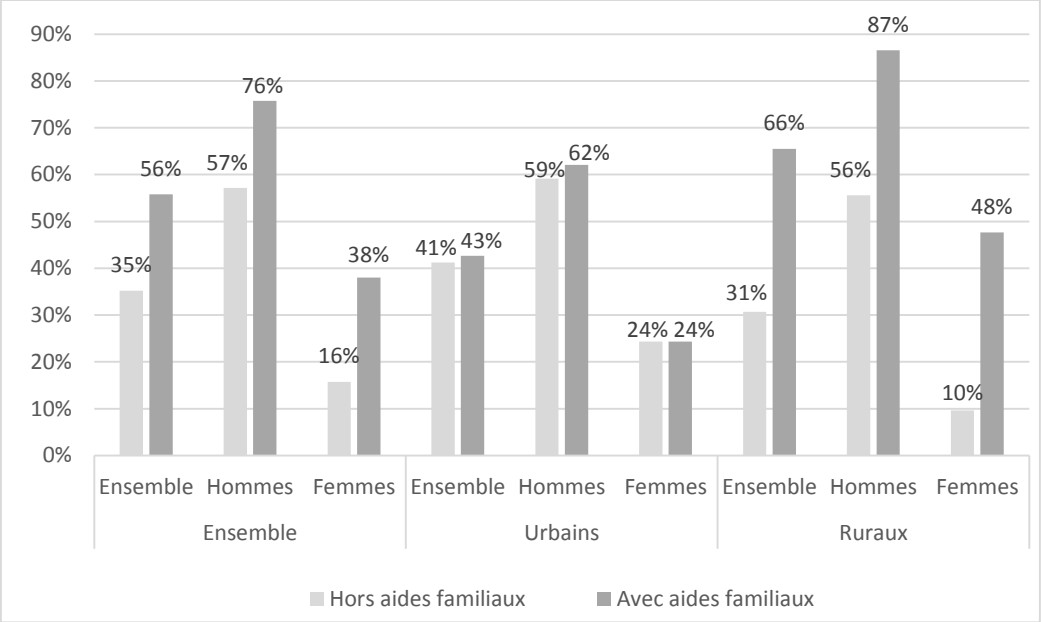
Graphique II-26 : Taux de chômage selon le genre et le milieu de résidence



Champ : individus âgés de 15-34 ans, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

De même, les taux d'activité sont impactés par l'importance des emplois d'aides familiaux. Ainsi, la prise en compte de ces derniers augmente-t-elle sensiblement les taux d'activité notamment en milieu rural et surtout pour les femmes (Graphique II-27). Cela impacte alors les taux d'activité pour l'ensemble (urbains et ruraux) qui peuvent être surestimés. Par exemple, alors que le taux d'activité des jeunes femmes qui ont un emploi rémunéré est de 16% il atteint 38% si l'on tient compte des emplois d'aides familiaux. Étant donné ces différences nous n'avons pas considéré les aides familiaux comme faisant partie du parcours à dominante emploi.

Graphique II-27 : Taux d'activité selon le genre et le milieu de résidence



Champ : individus âgés de 15-34 ans, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Afin d'identifier les déterminants de l'accès à un parcours dominé par l'emploi rémunéré nous prenons en compte le niveau d'éducation des jeunes. En effet, nous avons pu constater qu'au Maroc les jeunes diplômés du supérieur étaient particulièrement touchés par le chômage et peu concernés par l'emploi informel (*cf* Chapitre II, Section 1). Un peu plus d'un quart des individus est dans le parcours à dominante emploi[45] et la grande majorité est constituée d'hommes (Tableau II-23). Notons qu'en raison du faible effectif des femmes en parcours emploi rémunéré nos résultats concernant ces dernières devront être interprétés avec prudence.

Le niveau d'étude est l'autre variable dépendante retenue dans le modèle biprobit. Nous avons choisi de retenir le niveau d'étude et non pas le niveau de diplôme. Le recoupement des deux variables souligne l'existence de différences (Tableau II-22). Si pour les jeunes sans niveau ou avec un niveau correspondant au lycée ou plus, la correspondance est quasiment parfaite, les différences sont plus marquées au niveau primaire et collège. En effet, un cinquième des jeunes déclarent un niveau d'éducation primaire alors qu'ils n'ont pas obtenu le certificat d'études primaires (CEP) qui sanctionne la fin des études primaires. Cela peut caractériser soit un abandon du primaire qui comme nous l'avons constaté est élevé (Tableau II-10) ; soit un échec au CEP. On retrouve cette situation au collège où un sixième des jeunes

[45] Le terme « emploi » est utilisé lorsqu'il s'agit d'un emploi rémunéré. Dans le cas contraire nous parlerons d'aides familiaux.

se déclarent diplômés du primaire. Le choix du niveau d'étude, bien qu'il surévalue le diplôme réel obtenu, correspond à la volonté de rendre compte de l'effet de l'accès aux niveaux d'éducation des jeunes marocains sur leurs parcours professionnels. En raison de la contrainte concernant le nombre d'observations, nous distinguons les individus selon deux niveaux d'éducation : ceux dont le niveau d'éducation est inférieur au secondaire (aucun niveau et niveau primaire : 68% des effectifs) et ceux dont le niveau d'éducation est supérieur ou égal au secondaire (Collège, Lycée et plus). Comme précédemment, les jeunes toujours en études sont exclus.

Tableau II-22 : Effectifs selon le niveau de diplôme et le niveau d'étude

Niveau d'étude / Niveau de diplôme	*Sans niveau*	*Primaire*	*Collège*	*Lycée ou plus*	*Total*
Pré-primaire	356	-	-	-	356
Primaire non diplômé	6	280	-	-	286
Primaire diplômé	-	76	157	1	234
Secondaire et plus	-	-	32	151	183
Total	362	356	189	152	1,059

Champ : 15-34 ans, hors jeunes toujours en études, données non pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Tableau II-23 : Composition de la population étudiée

	Ensemble	**Hommes**	**Femmes**
Niveau d'éducation			
Inférieur au secondaire	718	259	459
Secondaire ou supérieur	341	194	147
Total	1059	453	606
Parcours			
Dominante emploi	390	312	78
Autre	668	140	528
Total	1058	452	606

Champ : 15-34 ans, données non pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Nous cherchons plus précisément à déterminer l'impact du niveau d'éducation sur le parcours professionnel des jeunes. Pour ce faire, nous modélisons la détermination conjointe des deux variables dépendantes définies précédemment. Notre modèle prend en compte les caractéristiques observables des jeunes telles que son âge, sa place dans la fratrie, le milieu de résidence... Notre échantillon ne permet pas de mettre en évidence une différence notable selon le genre pour les variables étudiées hormis en ce qui concerne les enfants et le statut matrimonial (Tableau II-24). On retrouve ici une caractéristique du Maroc où les femmes se marient plus jeunes (HCP, 2010). Les caractéristiques des parents et notamment du père sont

également prises en compte. À noter que les parents ont plus rarement que leurs enfants un niveau d'éducation du primaire ou plus ce qui dénote des progrès accomplis en termes d'éducation ces dernières années.

Tableau II-24 : Variables explicatives du modèle (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Hommes	47,0	-	-
Femmes	53,0	-	-
Age moyen (années)	23,2	23,4	23,0
Age moyen au carré	570,4	580,0	561,9
Le jeune est l'ainé	20,8	22,3	19,5
Le jeune n'est pas l'ainé	79,2	77,7	80,5
Revenu moyen du ménage (hors jeune, Dirham)	2397,0	2190,3	2583,8
Entre 1 et 4 frères ou sœurs	55,7	58,0	53,6
Plus de 4 frères ou sœurs	44,4	42,0	46,5
Présence d'aides familiaux dans le ménage	26,3	27,9	24,8
Absence d'aides familiaux dans le ménage	73,8	72,1	75,2
Urbain	42,8	44,1	41,6
Rural	57,2	55,9	58,4
Père sans niveau d'éducation	74,4	71,6	76,9
Père avec un niveau d'éducation primaire ou supérieur	25,6	28,4	23,1
Mères sans niveau d'éducation	86,5	84,6	88,2
Mère avec un niveau d'éducation primaire ou supérieur	13,5	15,4	11,8
Père actif rémunéré	34,5	31,5	37,3
Père indépendant	50,4	52,4	48,5
Père Chômeur ou autre	15,1	16,1	14,2
A des enfants	29,0	18,7	38,1
N'a pas d'enfants	71,1	81,4	61,9
Marié	34,6	22,4	45,3
Autre	65,4	77,6	54,7

Champ : 15-34 ans, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Nous nous intéressons donc plus particulièrement à la relation entre le niveau d'éducation et les difficultés d'insertion professionnelle. Ainsi, environ un jeune sur deux a un parcours professionnel avec une dominante emploi rémunéré (Tableau II-25). On notera que pour les femmes, celles dont le parcours est dominé par l'emploi ont plus souvent un niveau d'éducation secondaire ou supérieur, contrairement aux hommes.

Tableau II-25 : Parcours professionnel en fonction du niveau d'éducation (en %)

	Dominante emploi			Autre		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Inférieur au secondaire	51,2	52,4	45,8	76,0	66,3	78,7
Secondaire ou supérieur	48,8	47,6	54,2	24,0	33,7	21,3

Champ : 15-34 ans, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Les statistiques de la première section ont mis en avant un taux de chômage particulièrement important des diplômés du supérieur (Graphique II-17). La relation croissante entre le taux de chômage et le diplôme se retrouve également pour les jeunes de la région MTH soulignant le fait que le diplôme ne constitue pas une protection contre le chômage (Tableau II-26). Ainsi, si 8% des jeunes sans niveau d'éducation sont au chômage (y compris les aides familiaux), le taux est de 24% pour ceux ayant un niveau d'éducation supérieur ou égal au lycée (Tableau II-26). Cette situation concerne aussi bien les hommes que les femmes cependant, elles sont moins nombreuses à poursuivre leurs études à ce niveau (9% des jeunes femmes sont au moins au lycée contre 14% des jeunes hommes, OCEMO 2013).

Tableau II-26 : Taux de chômage en fonction du niveau d'éducation et du genre (en %)

	Sans niveau	Primaire	Collège	Lycée ou plus
		Ensemble		
Hors aides familiaux	21,3	19,8	26,1	25,3
Avec aides familiaux	8,1	10,9	22,3	24,4
		Hommes		
Hors aides familiaux	16,6	12,2	20,4	19,4
Avec aides familiaux	10,8	8,2	17,3	18,4
		Femmes		
Hors aides familiaux	37,3	49,8	48,6	38,9
Avec aides familiaux	5,8	16,1	43,2	38,9

Champ : individus âgés de 15-34 ans ayant terminé leurs études, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Environ un quart des jeunes de cette région sont sans niveau d'éducation (Tableau II-27), 27% ont un niveau d'éducation primaire et à peine 15% et 12% ont un niveau d'éducation correspondant respectivement au Collège ou au Lycée et plus. Or, l'éducation est obligatoire jusqu'à 15 ans (Tableau II-1) cela est donc révélateur soit d'un fort taux d'abandon avant l'achèvement du primaire soit d'une absence de scolarisation. Bien que le Maroc ait fait des progrès en ce qui concerne la parité dans l'accès à l'éducation (Tableau II-

5), les jeunes femmes de la région de MTH sont encore plus souvent sans niveau d'éducation que les jeunes hommes (34% contre 15%). La région MTH se caractérise également par une forte hétérogénéité selon le milieu de résidence. On peut ainsi remarquer que 39% des ruraux sont sans niveau d'éducation alors qu'ils sont à peine 6,9% en milieu urbain. Cependant, les ruraux atteignent plus souvent le niveau d'éducation primaire que les urbains ce qui s'explique par la poursuite d'études par ces derniers. Étant donné les écarts constatés (Tableau II-27), le milieu de résidence apparait même comme étant un facteur plus discriminant dans l'accès à l'éducation que le genre. Les femmes résidant en milieu rural ont plus particulièrement un accès difficile à l'éducation. En effet, une femme sur deux en milieu rural n'a aucun niveau d'éducation. Enfin, les jeunes en milieu rural sont moins souvent en cours d'étude (7,5% contre 38% en milieu urbain).

Tableau II-27 : Niveau d'études selon le genre et le milieu de résidence (en %)

	Ensemble			**Urbains**			**Ruraux**		
	Total	*Hommes*	*Femmes*	*Total*	*Hommes*	*Femmes*	*Total*	*Hommes*	*Femmes*
Sans niveau	25,3	15,0	34,4	6,9	1,3	12,1	39,0	25,8	50,2
Primaire	27,4	27,9	27,0	15,2	18,3	12,3	36,6	35,5	37,5
Collège	15,2	18,9	11,9	20,0	21,7	18,5	11,5	16,7	7,1
Lycée ou plus	11,5	14,2	9,1	19,7	20,5	18,9	5,4	9,2	2,1
En études	20,7	24,0	17,7	38,3	38,3	38,2	7,5	12,8	3,1

Champ : individus âgés de 15-34 ans, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Néanmoins, la mise en perspective par tranche d'âge souligne les progrès accomplis cette dernière décennie principalement en milieu rural. En effet, si encore 16% des femmes en milieu rural sont encore sans éducation, 71% d'entre-elles étaient concernées une décennie plus tôt (Tableau II-28). En outre, 57% des femmes en milieu rural âgées de 15 à 19 ans ont un niveau d'éducation primaire contre 14% âgées de 25 à 29 ans confirmant ainsi les avancées accomplies dans l'accès à l'éducation.

Tableau II-28 : Répartition selon la tranche d'âge, le genre et le milieu de résidence des jeunes sans niveau d'éducation (en %)

	Ensemble			Urbains			Ruraux		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
15-19 ans	7,7	5,3	9,7	1,0	-	1,8	12,8	9,3	15,5
20-24 ans	22,8	8,9	34,6	5,2	0,6	9,7	36,8	16,4	52,2
25-29 ans	32,5	16,7	49,8	5,7	2,0	10,8	49,9	28,1	71,0
30-34 ans	51,1	37,6	62,8	20,4	3,6	33,6	75,1	61,7	87,8

Champs : individus âgés de 15-34 ans, données pondérées.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Nous cherchons donc à estimer la probabilité d'avoir au moins un niveau d'éducation secondaire et d'être en parcours emploi rémunéré. Pour ce faire nous utilisons un modèle biprobit dont la méthodologie est détaillée ci-dessous.

1.2 Méthodologie : modèle probit bivarié

Nous estimons simultanément la probabilité que le niveau d'éducation du jeune soit au moins le secondaire et la probabilité que son parcours soit dominé par l'emploi à l'aide d'un modèle probit bivarié. Ce modèle nous permet de prendre en compte l'existence d'une influence endogène dans un contexte de choix binaire (Greene, 2011). Notre modèle constitue une extension du modèle probit bivarié dans le sens où un modèle probit contient une variable binaire endogène (y_1). Le modèle est le suivant :

(II-1.1) $y_1^* = x_1'\beta_1 + \varepsilon_1 \; avec \; y_1 = 1 \; si \; y_1^* > 0, \; 0 \; sinon$

(II-1.2) $y_2^* = x_2'\beta_2 + y_1\gamma_2 + \varepsilon_2 \; avec \; y_2 = 1 \; si \; y_2^* > 0, \; 0 \; sinon$

Avec $\varepsilon_1 \sim N(0,1)$; $\varepsilon_2 \sim N(0,1)$; $corr(\varepsilon_i, u_i) = \rho$

y_1^*et y_2^* sont deux variables latentes inobservées. y_1 et y_2 sont des variables dichotomiques avec$y_1 = 1$ si le jeune a un niveau d'éducation du secondaire ou supérieur et $y_1 = 0$ si il n'a aucun niveau d'éducation ou un niveau d'éducation inférieur au secondaire. Et, $y_2 = 1$ si le jeune a un parcours dominé par l'emploi ou qu'il alterne entre une situation de chômage et d'emploi et $y_2 = 0$ si son parcours est à dominante emploi aide familial, inactivité ou chômage. $\boldsymbol{x}$ les variables explicatives des modèles ; β et γ les vecteurs des paramètres et ε les termes d'erreurs.

L'estimation séparée de l'équation (II-1.2) peut comporter un biais d'endogénéité du fait de la présence dans la seconde équation de la variable dépendante de la première équation. En effet, la loi conditionnelle de y_1^* sachant y_2^* s'écrit :

$$y_2^* = x_2'\gamma_1 + y_1\gamma_2 + \rho\frac{\sigma_2}{\sigma_1}(y_1^* - x_1'\beta_1) + \mu$$

Où le terme d'erreur μ suit une loi normale d'espérance nulle et de variance $\sigma_2^2(1-\rho^2)$. Dans le cas où $\rho \neq 0$, $E(\varepsilon_2|x_2', y_1) \neq 0$ et l'estimation séparée peut souffrir d'un biais d'endogénéité.

Le biais de sélection existe lorsque les termes d'erreurs des équations (II-1.1) et (II-1.2) sont corrélés indiquant alors que l'estimation de l'équation d'emploi dépend de celle de l'équation de participation. Supposons que :

$$\varepsilon_{1i} = \eta_i + v_{1i}$$
$$\varepsilon_{2i} = \eta_i + v_{2i}$$

Autrement dit, les termes d'erreurs des deux modèles ont une part commune (η_i) et une part propre à chaque modèle (□□)[46]. Soit une corrélation des termes d'erreur. Nous avons donc[47] :

$$P(y_{1i} = 1) = P(\varepsilon_{1i} > -x_1'\beta_1) = P(v_{1i} + \eta_i > -x_1'\beta_1)$$
$$P(y_{2i} = 1) = P(\varepsilon_{2i} > -x_2'\beta_2) = P(v_{2i} + \eta_i > -x_2'\beta_2)$$

Lorsque deux variables aléatoires sont indépendantes, leurs probabilités jointes sont déterminées par le produit de leurs probabilités marginales :

$$P(y_1 = 1\,; y_2 = 1) = F(y_1) \times F(y_2)$$
$$P(y_1 = 1\,; y_2 = 0) = F(y_1) \times [1 - F(y_2)]$$
$$P(y_1 = 0\,; y_2 = 1) = [1 - F(y_1)] \times F(y_2)$$
$$P(y_1 = 0\,; y_2 = 0) = [1 - F(y_1)] \times [1 - F(y_2)]$$

Cependant, dans le cadre d'une corrélation des termes d'erreur les probabilités ne sont pas indépendantes car elles dépendent de la valeur commune de η_i. Nous calculons la probabilité conjointe pour les évènements non indépendants[48] :

$$P(y_1 = 1\,; y_2 = 1) = P(y_1 = 1|y_2 = 1) \times P(y_2 = 1)$$
$$= P(y_1 = 1) \times P(y_2 = 1|y_1 = 1)$$

Considérons la distribution conjointe bivariée. La fonction de densité de probabilité jointe s'écrit :

[46] Ces erreurs sont normalement distribuées.
[47] Afin de simplifier les écritures nous considérons que $y_2^* = \boldsymbol{x_2'\beta_2} + \varepsilon_2$.
[48] $P(AetB) = P(A|B) \times P(B) = P(A) \times P(B|A)$

$$\phi_2 = \phi(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \frac{1}{2\pi\sigma_{\varepsilon_1}\sigma_{\varepsilon_2}\sqrt{1-\rho^2}} exp\left[-\frac{1}{2}\left(\frac{\varepsilon_1^2 + \varepsilon_2^2 - 2\rho\varepsilon_1\varepsilon_2}{1-\rho^2}\right)\right]$$

La fonction de distribution cumulative jointe est la suivante :

$$\Phi_2 = \Phi(\varepsilon_1, \varepsilon_2) = \int_{\varepsilon_1}\int_{\varepsilon_2} \phi_2(\varepsilon_1, \varepsilon_2, \rho)\, d\varepsilon_1 d\varepsilon_2$$

Si $\rho = 0$, les deux termes d'erreur sont indépendants et Φ_2 est réduit à deux distributions normales distinctes. Si $\rho \neq 0$, les termes d'erreurs sont corrélés et la probabilité de l'une dépend de la probabilité de l'autre. Si $\rho = 1$ les deux variables sont identiques. Enfin, si $\rho = -1$ la corrélation est négative. Φ_2 est utilisée pour estimer le modèle Probit bivarié. Autrement dit, nous considérons que les termes d'erreurs sont indépendants et identiquement distribués :

$$E(\varepsilon_1|x_1, x_2) = E(\varepsilon_2|x_1, x_2) = 0$$
$$Var(\varepsilon_1|x_1, x_2) = Var(\varepsilon_2|x_1, x_2) = 0$$
$$Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_2|x_1, x_2) = \rho$$

Avec $\varepsilon_1, \varepsilon_2 \sim \phi_2(0, 0, 1, 1, \rho)$. Ainsi, nous pouvons écrire :

$$P(y_1 = 1|y_2 = 1) = \int_{-\infty}^{\varepsilon_i}\int_{-\infty}^{u_i} \phi_2(x_1'\beta_1, x_2'\beta_2; \rho) d\varepsilon_1 d\varepsilon_2$$
$$= \Phi_2(x_1'\beta_1, x_2'\beta_2; \rho)$$

Dans ce cas, la log vraisemblance s'écrit :

$$lnL_I = \sum_{i=1}^{I} \{y_{i1}y_{i2} ln\Phi_2(x_1'\beta_1, x_2'\beta_2; \rho)$$
$$+y_{i1}(1-y_{i2}) ln[\Phi(x_1'\beta_1) - \Phi_2(x_1'\beta_1, x_2'\beta_2; \rho)]$$
$$+(1-y_{i1})y_{i2} ln[\Phi(x_1'\beta_1) - \Phi_2(x_1'\beta_1, x_2'\beta_2; \rho)]$$
$$+(1-y_{i1})(1-y_{i2}) ln[1 - \Phi(x_1'\beta_1) - \Phi(x_2'\beta_2) - \Phi_2(x_1'\beta_1, x_2'\beta_2; \rho)]$$

Lors de l'estimation par la méthode du maximum de vraisemblance ρ n'est pas estimé directement mais $atanh\ \rho$ tel que :

(II-1.1) $$atanh\ \rho = \frac{1}{2} ln\left(\frac{1+\rho}{1-\rho}\right)$$

Si $\rho = 0$ la log vraisemblance du modèle corrigé de la sélection est égale à la somme de celle du modèle Probit sans la correction de la sélection et de celle du modèle de sélection. Autrement dit, la log-vraisemblance du modèle probit bivarié sera égale à la somme des log-vraisemblances des deux modèles probit univariés ce qui correspond au test du rapport de vraisemblance qui a une distribution du khi-deux à un degré de liberté :

$$RV = 2[ln\, L_b - (lnL_1 - lnL_2)]$$

Où L_b, L_1 et L_2 représentent respectivement les log-vraisemblances du modèle probit bivaré, et celles du premier et second modèle probit. Dans le cas présent, le test de Wald est utilisé afin de tester l'absence de corrélation.

Le modèle estimant la probabilité conjointe d'avoir au moins un niveau d'éducation du secondaire et d'être en parcours emploi rémunéré est donc le suivant :

$$\begin{cases} y_1^* = x_1'\beta_1 + \varepsilon_1 \\ y_2^* = x_2'\beta_2 + y_1\gamma_2 + \varepsilon_2 \end{cases}$$

Où $y_1 = 1$ si les jeunes ont un niveau d'éducation du secondaire ou supérieur et $y_1 = 0$ si il n'a aucun niveau d'éducation ou un niveau d'éducation inférieur au secondaire ; $y_2 = 1$ si le jeune a un parcours dominé par l'emploi rémunéré ou qu'il alterne entre une situation de chômage et d'emploi rémunéré et $y_2 = 0$ si son parcours est dominé par l'emploi d'aide familial, l'inactivité ou le chômage. x représente les variables explicatives des modèles ; β et γ les vecteurs des paramètres et ε les termes d'erreurs.

1.3 Niveau d'éducation et parcours en emploi rémunéré

Nous estimons conjointement la probabilité d'être au moins au collège et celle d'être en parcours emploi non seulement pour l'ensemble de l'échantillon mais également en fonction du genre afin de mettre en évidence l'existence d'un éventuel effet différencié rattaché au genre. En effet, nous avons constaté que les femmes poursuivent moins souvent leurs études dans le secondaire et au-delà (Tableau II-27). Nous nous interrogeons donc sur les déterminants de l'accès à l'emploi rémunéré. Et plus précisément sur le rôle du niveau d'éducation quant à l'accès aux emplois rémunérés. À signaler que nos résultats concluent à la présence d'une corrélation des termes d'erreurs pour le modèle des jeunes femmes au seuil de 1% (Tableau II-29).

Nos estimations mettent en avant un résultat important : le fait d'avoir un niveau d'éducation au moins égal au secondaire favorise l'accès à l'emploi des jeunes femmes (Tableau II-29). Il apparait donc d'autant plus important de favoriser l'accès à l'éducation de ces dernières notamment en milieu rural où comme nous l'avons constaté celui-ci est le plus difficile (Tableau II-27). Ainsi, en ce qui concerne la première équation, nos résultats

soulignent une difficulté accrue pour les jeunes filles vivant en milieu rural d'atteindre au moins le niveau collège. Ce résultat, conforme à nos premières statistiques descriptives, reflète les progrès restants à accomplir quant à l'accès à l'éducation de tous et plus particulièrement pour les jeunes filles en milieu rural. La région de MTH est parmi l'une des plus rurales du Maroc avec 61% de la population résidant en milieu rural soit 14% de la population rurale du Maroc (HCP, 2010). Le second résultat important mis en avant par nos résultats concerne le niveau d'éducation des parents qui augmente la probabilité des jeunes d'être au moins au niveau collège. Plus précisément, un niveau d'éducation au moins égal au primaire pour la mère favorise la probabilité d'être au moins au niveau secondaire quel que soit le genre avec un effet plus marqué pour les femmes. Le niveau d'éducation du père n'a cependant d'effet positif que pour les hommes. Le rôle positif du niveau d'éducation de la mère sur le niveau d'éducation des jeunes et en particulier des filles permet d'envisager une dynamique générationnelle positive d'autant que ce dernier s'est amélioré ces dernières années.

Tableau II-29 : Estimation conjointe de la probabilité d'être au moins au collège et de la probabilité d'être en parcours emploi

	Ensemble	**Hommes**	**Femmes**
Probabilité d'être au moins au collège			
Age	0.108	-0.066	0.271**
	(1.18)	(-0.46)	(2.08)
Age au carré	-0.002	0.001	-0.006**
	(-1.36)	(0.43)	(-2.34)
Femmes	-0.655***		
(*Réf : hommes*)	(-6.21)		
Le jeune n'est pas l'ainé	-0.301**	-0.261	-0.325
(*Réf : est l'ainé*)	(-2.18)	(-1.32)	(-1.62)
Revenu du ménage	0.109***	0.152***	0.086*
(hors jeune, milliers de Dirham)	(3.49)	(3.05)	(1.85)
Plus de 4 frères ou sœurs	-0.096	-0.204	-0.011
(*Réf : entre 1 et 4 frères ou sœurs*)	(-0.91)	(-1.35)	(-0.07)
Présence d'aides familiaux dans le ménage	-0.507***	-0.787***	-0.198
(*Réf : absence d'aides familiaux dans le ménage*)	(-3.81)	(-4.53)	(-0.98)
Rural	-0.822***	-0.317*	-1.393***
(*Réf : urbain*)	(-6.46)	(-1.71)	(-7.85)
Père avec un niveau d'éducation primaire ou supérieur	0.444***	0.523**	0.270
	(2.86)	(2.29)	(1.23)
(*Réf : père sans niveau d'éducation*)			
Mère avec un niveau d'éducation primaire ou supérieur	0.520**	0.602*	0.844**
	(2.09)	(1.70)	(2.52)
(*Réf : mères sans niveau d'éducation*)			
Père indépendant	-0.444***	-0.233	-0.737***
(*Réf : Père actif rémunéré*)	(-3.66)	(-1.32)	(-4.55)
Père chômeur ou autre	-0.040	-0.016	-0.074
	(-0.27)	(-0.08)	(-0.38)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Constante	-0.356	1.146	-2.281
	(-0.32)	(0.65)	(-1.46)
Probabilité d'être en parcours emploi			
Age	0.221**	0.226	0.239*
	(2.19)	(1.56)	(1.66)
Age au carré	-0.003*	-0.004	-0.004
	(-1.67)	(-1.27)	(-1.27)
Femmes	-1.507***		
(*Réf : hommes*)	(-5.53)		
Le jeune n'est pas l'ainé	0.260*	0.113	0.268
(*Réf : est l'ainé*)	(1.68)	(0.52)	(1.20)
Revenu du ménage	-0.112***	-0.080	-0.086**
(hors jeune, milliers de Dirham)	(-3.23)	(-1.43)	(-2.15)
Présence d'aides familiaux dans le ménage	-0.819***	-1.381***	-0.503**
(*Réf : absence d'aides familiaux dans le ménage*)	(-3.47)	(-7.56)	(-1.98)
Rural	0.132	-0.027	0.227
(*Réf : urbain*)	(0.60)	(-0.10)	(0.99)
Niveau d'éducation au moins égal au collège	1.103*	-0.555	1.679***
(*Réf : inférieur au secondaire*)	(1.91)	(-0.79)	(5.06)
A des enfants	-0.148	0.383	-0.437*
(*Réf : N'a pas d'enfants*)	(-0.68)	(1.15)	(-1.72)
Père indépendant	0.065	-0.263	0.290
(*Réf : père actif rémunéré*)	(0.45)	(-1.30)	(1.64)
Père Chômeur ou autre	-0.060	-0.139	-0.031
	(-0.37)	(-0.58)	(-0.15)
Célibataire, veuf ou divorcé	0.299	0.637**	0.186
(*Réf : marié*)	(1.43)	(2.18)	(0.78)
Constante	-3.270***	-2.284	-5.324***
	(-2.71)	(-1.13)	(-3.02)
Observations	1021	441	580
Athrho	-0.586	0.350	-0.927***
	(-1.24)	(0.74)	(-2.76)
Rho	-0.527	0.337	-0.729
Wald test ($rho = 0$)	$\chi^2(1) = 1{,}528$	$\chi^2(1) = 0{,}548$	$\chi^2(1) = 7{,}603$
	Prob>χ^2=0,2164	Prob>χ^2=0,4591	Prob>χ^2=0,0058

Champ : 15-34 ans, hors jeunes toujours en études.
*Note : Statistique z entre parenthèses. *** significatif à 1%, ** à 5% et * à 10%.*
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Nos résultats soulignent le rôle clé de l'accès à l'éducation secondaire pour que les jeunes puissent avoir un parcours professionnel avec une dominante emploi rémunéré. Or, comme nous avons pu le constater dans la Section 1, le taux d'abandon des études est particulièrement élevé au Maroc. Et plus particulièrement lors de la première année du secondaire (Tableau II-10) alors que ce niveau d'étude est, comme le montrent nos résultats, décisif quant à l'insertion professionnelle des jeunes. Cette situation pose alors la question des motifs des arrêts des études des jeunes et des actions que les politiques publiques peuvent mettre en œuvre afin de limiter les abandons scolaires.

L'enquête OCEMO renseigne les motifs d'arrêt des études, l'analyse de ces derniers peut fournir des pistes pour améliorer l'accès à l'éducation secondaire des jeunes et donc *in fine*

leur orientation vers un parcours à dominante emploi. Si on s'intéresse aux motifs d'arrêts des études, il apparait que la contrainte financière est le motif principal d'arrêt des études. On observe cependant des différences selon le milieu de résidence (Tableau II-29). Les jeunes urbains citent comme motif principal d'arrêt des études une raison financière alors qu'en milieu rural c'est la lassitude qui apparait comme la cause principale. L'hypothèse d'un manque d'encadrement ou d'enseignants ou encore, un contenu inadapté des enseignements pourrait expliquer cette lassitude ressentie par les jeunes. On constate d'autres différences selon le genre. Ainsi, les jeunes femmes se lassent-elles plus facilement des études et évoquent moins souvent des résultats insuffisants. Notons également que le désaccord quant à la poursuite des études est plus marqué pour ces dernières.

Tableau II-30 : Motifs principaux d'arrêt des études (en %)

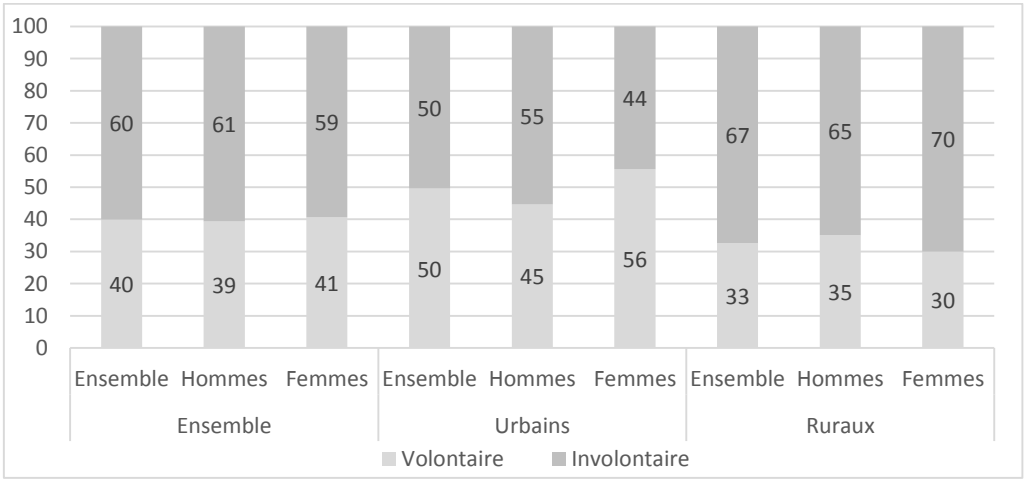
	Ensemble		**Urbains**		**Ruraux**	
	Hommes	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*	*Hommes*	*Femmes*
Vous en aviez assez des études	20,1	22,9	19,1	26,1	20,9	20,5
Vous aviez atteint le niveau de formation souhaité ?	5,9	3,4	10,8	6,3	2,0	1,3
Autre	3,1	4,5	2,3	7,2	3,8	2,5
Vos résultats scolaires étaient insuffisants, ou vous étiez en échec à l'examen ?	18,5	10,8	22,1	14,4	15,8	8,1
L'école était trop éloignée ?	7,9	17,3	3,5	5,4	11,4	26,4
Vous vouliez fonder une famille ?	-	6,5	-	9,7	-	4,1
Votre famille ou vous-même n'aviez pas les moyens de financer des études plus longues ?	27,9	17,9	26,9	13,9	28,7	20,9
La filière ne vous convenait pas, c'était une mauvaise orientation ?	0,2	-	0,6	-	-	-
Pas de réponse	0,5	0,1	-	0,3	0,9	-
Vos parents ne voulaient pas que vous continuiez vos études ?	2,8	9,7	1,1	6,2	4,1	12,4
Votre dossier d'inscription dans une école ou une formation n'a pas été accepté, ou il n'y avait plus de place ?	1,1	0,8	-	1,1	1,9	0,6
Vous aviez trouvé du travail (y compris comme aide familial) ?	3,2	3,1	1,8	2,7	4,3	3,4
Vous vouliez travailler ?	8,7	2,8	11,9	6,5	6,2	-

Champ : 15-34 ans, hors jeunes toujours en études ou n'étant jamais allés à l'école.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Ces différents motifs d'arrêts de l'école peuvent être classés en deux grandes catégories. La première regroupe les motifs relevant de décisions volontaires des jeunes et la seconde concernant les motifs qui s'imposent aux jeunes et ayant donc un caractère involontaire. Le premier groupe rassemble les motifs relevant d'un choix des jeunes : a trouvé un travail (y.c comme aide familial), a atteint le niveau souhaité, en avait assez des études, souhaitait

travailler, voulait fonder une famille ou voulait s'occuper des enfants. Le second groupe correspond alors aux motifs contraints subis par les jeunes : absence de moyens financiers, résultats insuffisants ou échec scolaire, dossier d'inscription refusé ou manque de place, opposition des parents ou école trop éloignée, mauvaise orientation. Ainsi, 60% des jeunes ont été contraints d'arrêter leurs études (GraphiqueII-28). Les jeunes ruraux subissent plus souvent la fin de leurs études (67%) et plus particulièrement les femmes (70%). On notera cependant, que les femmes en milieu urbain arrêtent leurs études volontairement plus fréquemment que les hommes (56% contre 45%). Ces résultats indiquent l'existence d'une marge de manœuvre importante pour améliorer le taux de rétention des jeunes dans la région de MTH. D'autant que 68% des 15-19 ans sont contraints d'arrêter leurs études. Ces derniers sont encore plus nombreux en milieu rural (70%) où l'éloignement de l'école a un impact important sur l'abandon de la scolarité. Il apparait donc que les politiques publiques doivent œuvrer dans le sens d'une réduction des frais de scolarité et l'amélioration de l'accès aux écoles dans les lieux les plus reculés afin de permettre aux jeunes qui le souhaitent de poursuivre leur scolarité. La lassitude ainsi que les résultats insuffisants sont également des déterminants importants de l'arrêt des études des jeunes soulignant également la nécessité d'améliorer la qualité du système éducatif marocain.

GraphiqueII-28 : Arrêts des études volontaires et involontaires selon le genre et le milieu de résidence (en %)



Champ : 15-34 ans, hors jeunes toujours en études ou n'étant jamais allés à l'école.
Source : Enquête « Attentes de la jeunesse » OCEMO, 2013.

Notre modèle nous permet de mettre en avant d'autres résultats. La présence d'aides familiaux au sein du ménage a également un impact négatif et fortement significatif aussi bien sur le niveau scolaire que le parcours professionnel (Tableau II-29). La présence d'aides

familiaux dans le ménage, à plus forte raison si il s'agit des parents, pourrait désinciter la poursuite d'étude le jeune devenant à son tour aide familial afin d'assister ses parents du moins pour les hommes. On constate à ce titre que le fait que le père exerce une profession d'indépendant a un effet négatif sur le niveau d'études. Il est en effet possible qu'un père, travailleur indépendant, sollicite l'aide des enfants. Cette variable n'est cependant pas significative en ce qui concerne le parcours professionnel des jeunes. De plus, l'impact négatif et fortement significatif du lieu de résidence relatif au niveau d'études va dans le sens de nos premiers résultats descriptifs (Tableau II-27). Ainsi, les jeunes ruraux ont une plus faible probabilité d'atteindre un niveau d'étude au moins égal au secondaire. Ce résultat se retrouve dans l'analyse menée par Werquin (2014) sur la même enquête avec un modèle concernant uniquement les jeunes femmes.

Le revenu du ménage a un effet différencié dans les deux équations. Dans la première équation, plus le revenu du ménage est élevé plus la probabilité d'être au moins au collège augmente. Dans la seconde équation, plus le revenu du ménage est élevé plus la probabilité d'être en parcours emploi diminue. Le premier résultat est conforme aux attentes. En effet, les jeunes issus d'une famille aisée ont plus de facilitées à poursuivre leurs études. Lorsque le revenu du ménage est plus élevé, le jeune est moins sollicité pour trouver un emploi rémunéré qui serait une source de revenus pour le ménage. Enfin, conformément au résultat attendu, le fait d'avoir des enfants baisse la probabilité d'être en parcours emploi pour les femmes. Ces dernières s'occupant le plus souvent des enfants.

Nos résultats soulignent l'importance du rôle de l'éducation au Maroc quant au fait d'être en emploi rémunéré. Ce dernier est plus particulièrement important pour les jeunes femmes en milieu rural pour lesquelles l'accès à l'éducation est encore restreint. En effet, 60% des jeunes citent un motif d'arrêt des études involontaire. Malgré tout, la hausse des effectifs des jeunes scolarisés enregistrée va dans le sens d'une réalisation des objectifs du Plan de développement économique et social 2000-2004 (HCP, 2002). Des progrès ont également été réalisés en milieu rural dans le premier cycle de l'enseignement fondamental, grâce notamment à l'augmentation du nombre d'enseignants, de classes, de manuels… Cependant, les améliorations entreprises dans le second cycle de l'enseignement fondamental sont en dessous des objectifs prévues par le Plan. Et le taux de passage du deuxième cycle de l'enseignement fondamental au cycle de l'enseignement secondaire a faiblement augmenté et reste toujours en

deçà des 50%. Nos résultats concernant la région MTH mettent en lumière les difficultés plus générales que connait le Maroc en termes d'éducation et d'insertion professionnelle des jeunes.

Les principaux motifs d'arrêt des études cités par les jeunes ont mis en évidence l'importance du facteur financier dans la poursuite des études ; ce que confirme notre modèle dans lequel le revenu du ménage a un effet positif sur la probabilité d'avoir au moins le niveau collège. Notons qu'en milieu rural, l'éloignement de l'école du domicile est la quatrième circonstance citée par les jeunes, mettant en avant la nécessité de poursuivre les efforts entrepris par les pouvoirs publics afin de développer l'accès de tous à l'éducation. Enfin, les échecs scolaires apparaissent également comme un motif relativement important d'arrêt des études. Cela rejoint les observations empiriques de la première section concernant les difficultés des élèves et peut également révéler des lacunes concernant la qualité des enseignements ou le suivi insuffisant des élèves.

Conclusion

Les réformes en termes d'éducation ont permis au Maroc et à la Tunisie de combler une part de leur retard avec les pays développés en favorisant l'accès à l'éducation obligatoire. Ainsi, nous avons pu constater une hausse des effectifs notamment au Maroc. Les taux d'alphabétisation des jeunes ont aussi fortement augmenté. Nous avons également pu constater une amélioration de la parité entre filles et garçons quel que soit le niveau d'éducation ainsi qu'un allongement de la durée moyenne d'étude. Cependant, de nombreuses lacunes demeurent notamment au Maroc qui, comme nous l'avons vu, cumule les retards et où les réformes ont été menées plus tardivement. Ces dernières sont notamment révélatrices de l'existence d'inadéquations structurelles. Ainsi, outre les carences en termes d'éducation que nous avons pu constater (importance des taux d'abandon, faible qualité…), les jeunes diplômés du supérieur connaissent d'importantes difficultés d'insertion. Il semblerait donc que ces économies ne soient actuellement pas en mesure d'absorber la main d'œuvre qualifiée.

Notre analyse à partir des données de l'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine (OCEMO, 2013) nous permet d'apporter un éclairage quant à la situation des jeunes marocains de la région de MTH. Le principal résultat est que le fait d'avoir un niveau d'éducation correspondant au moins au secondaire augmente la probabilité d'être en parcours emploi rémunéré. Cependant, être une femme a un impact négatif et fortement significatif sur cette dernière. En outre, nos résultats soulignent également que les femmes ont une probabilité plus faible d'atteindre ce niveau d'éducation. Elles cumuleraient donc les difficultés non seulement durant leur parcours scolaire mais également durant leur parcours professionnel. Bien que l'enquête ne permette pas de pousser plus avant notre analyse, notamment en distinguant le rural de l'urbain, nos résultats empiriques montrent qu'elles sont particulièrement vulnérables en milieu rural. De plus, les motifs d'arrêt des études sont plus souvent involontaires soulignant l'existence de barrières à la poursuite des études qui, n'étant pas du ressort des individus peuvent, dans une certaine mesure, être éliminées par les pouvoirs publics (développement des places disponibles, bourses d'études, construction d'écoles en milieux rural…). Une réorientation des politiques éducatives pour mieux cibler les jeunes qui subissent l'arrêt de leurs études apparait donc nécessaire afin de poursuivre les efforts entrepris ces dernières années. Cela apparait d'autant plus capital que le gouvernement actuel

est vivement critiqué quant à sa politique en matière d'éducation suite à la remise en question de certaines composantes de la Charte nationale d'éducation et de formation. Mingat, Ndem, et al. (2013) dans un rapport de la Banque Africaine de Développement distingue trois motifs qui permettraient d'améliorer l'efficience du système éducatif : la maîtrise des coûts, une augmentation de l'espérance de vie scolaire et une meilleure gestion du système. Ces derniers peuvent constituer des pistes de recherches afin d'améliorer la situation du marché du travail marocain.

Dans ce cadre, l'internationalisation de l'enseignement supérieur peut permettre aux pays dont le système d'éducation est plus modeste ou moins développé d'améliorer leur efficacité pour bénéficier des économies d'échelle et/ou d'augmenter le taux de scolarisation de la population dans le supérieur tout en ayant une capacité d'accueil limité sur le territoire national. En effet, les études à l'étranger peuvent constituer une alternative à l'offre nationale permettant au pays de se focaliser leurs ressources limitées sur certains cursus. En outre, face à la pénurie d'emplois qualifiés dans leur pays, les jeunes peuvent être incités à poursuivre leur formation dans un pays étranger afin d'en retirer un avantage concurrentiel qui favoriserait leur insertion professionnelle dans leur pays d'origine ou d'avoir accès au marché du travail du pays d'accueil mieux doté en emplois qualifiés (Mouhoud, 2006). La France accueillait ainsi en 2008 un peu plus de 5 millions d'immigrés dont 12% d'immigrés originaires du Maroc et 4,4% originaires d'Afrique (INSEE). Pour les pays d'accueil cela permet de bénéficier d'immigrants qualifiés. Cependant, l'insertion professionnelle des immigrés avec un niveau élevé d'éducation n'est pas garantie. En effet, selon l'OCDE (2009), le taux d'emploi des immigrés avec un faible niveau d'éducation est supérieur à celui des individus du pays de résidence (49% contre 45% en moyenne dans les pays de l'OCDE) alors qu'on constate la situation inverse pour les immigrés qui ont un niveau d'éducation du supérieur (76% contre 84%). On constate la même situation en France où le taux d'emploi des immigrés avec un faible niveau d'éducation est légèrement plus élevé que celui des français : 49% contre 47%. À contrario, on constate que le taux d'emploi des immigrés avec un niveau d'éducation supérieur est plus faible (69%) que celui des français (79%).

Chapitre III

-

Le poids des origines sur l'insertion professionnelle des jeunes en France

Introduction

Les difficultés d'insertion que connaissent les jeunes marocains dans leur pays semblent être transposables à la situation rencontrée par les immigrés et les descendants d'immigrés sur le marché du travail français. En effet, la France compte plus de 7 millions d'individus nés à l'étranger, soit 11% de la population totale, auxquels s'ajoutent près de 7 millions d'individus descendants directs d'immigrés (dont au moins un parent est né étranger à l'étranger). Ainsi, près de 14 millions d'individus vivant en France, soit 22% de la population, ont un lien direct avec la migration. Or cette catégorie de la population (excepté les natifs d'un pays de l'UE) a une situation sur le marché du travail plus difficile que celle des français sans origine étrangère directe (nommée population majoritaire par la suite). Le taux de chômage des immigrés et des descendants d'immigrés en France est nettement supérieur à celui de la population majoritaire. Il est de 19% pour les immigrés nés hors de l'UE, de 18% pour les descendants de deux parents immigrés contre 8% pour les individus qui ne sont ni immigrés ni descendants[49]. Concernant, la situation spécifique des jeunes, les difficultés d'accès à l'emploi sont confirmées avec un taux de chômage supérieur à 30% pour les immigrés et les descendants d'immigrés contre 20% pour la population majoritaire. Cette situation défavorable des immigrés, peu traitée sur données françaises comparativement aux travaux sur données des pays anglo-saxons, fait l'objet d'une littérature croissante en France depuis le début des années 2000 du fait de l'introduction de questions sur la nationalité ou l'origine des individus dans les enquêtes statistiques publiques. Cette thématique de l'insertion professionnelle selon les origines est par exemple traitée à l'aide des enquêtes *Générations* du Céreq (Dupray et Moullet, 2004 & 2012, Joseph et Lemière, 2005, Brinbaum et Guégnard, 2011), des *enquêtes Emploi* de l'Insee (Aeberhardt et al., 2010) ou encore des enquêtes *Formation et qualification professionnelle* de l'Insee (Meurs et al., 2010). Ces travaux ont mis en avant les difficultés sur le marché du travail des immigrés et des descendants d'immigrés, principalement d'origine maghrébine, en France. Frickey et al. (2004) soulignent notamment la plus grande difficulté pour les jeunes issus de l'immigration maghrébine, y compris pour les diplômés du supérieur, d'avoir accès à un premier emploi. Silberman, Alba et al. (2007) trouvent, quant à eux, qu'ils ont des durées de chômage plus longues. Meurs et al. (2010) précisent, à partir de l'enquête *Formation et qualification professionnelle* et des *enquêtes*

[49] Source : Insee (2012)

Emploi de l'Insee que les femmes issues de l'immigration maghrébine cumulent les difficultés liées à leur genre, à leur pays d'origine et à leur catégorie sociale.

Pour marquer l'intérêt croissant des chercheurs, des acteurs publics et plus largement du public sur les questions relatives aux conditions de vie et d'emploi des immigrés et descendants d'immigrés, une grande enquête statistique spécifique a été conduite. Il s'agit de l'enquête Trajectoire et Origine (TeO) menée conjointement par l'Ined et l'Insee entre septembre 2008 et février 2009 auprès de plus de 21 mille individus. La présente étude se propose d'exploiter cette enquête pour analyser l'insertion professionnelle des jeunes (18-35 ans) selon leur origine et d'évaluer les difficultés des immigrés et descendants dans l'accès à l'emploi d'une part et sur le plan du salaire d'autre part. Focaliser l'attention sur les jeunes de 18 à 35 ans permet de centrer l'analyse sur les difficultés d'accès à une activité professionnelle, l'élargissement à 35 ans permettant de prendre en compte à la fois l'allongement de la durée des études et une partie du parcours d'insertion professionnelle. La population étudiée a, pour les plus âgés, débuté une activité professionnelle au début de la décennie 1990 excluant ainsi du champ l'immigration économique de la seconde partie des « trente glorieuses ». Peut-on expliquer les difficultés d'insertion des immigrés et descendants d'immigrés par des différences de caractéristiques observables ? Ou s'agit-il d'une différence de traitement à l'encontre de ces individus (et donc de discriminations) ?

Une partie de la méthodologie économétrique mise en place dans le cadre de ce travail vise à mettre en évidence l'existence d'éventuelles discriminations à l'encontre des immigrés et des descendants d'immigrés. Cependant, la définition de la discrimination notamment lorsqu'elle est basée sur les origines (la race « racial discrimination » en anglais) est très complexe et fait l'objet de nombreux débats (COMEDD, 2010 ; Safi, 2013) rendant la mesure de ce phénomène très difficile et sujette à caution. Les différentes approches et méthodes utilisées dans la littérature pour évaluer la discrimination sont présentées et discutées dans la section 1. L'enquête TeO mobilisée dans ce travail ainsi que les principales statistiques descriptives concernant l'insertion professionnelle et le salaire des jeunes sont présentées dans la section 2. Dans cette enquête, la problématique de la discrimination est abordée par divers thèmes transversaux. Cependant, la couleur de peau comme facteur de discrimination bien qu'évoquée à de nombreuses reprises, ne permet pas d'identifier les individus par cette caractéristique personnelle suivant l'avis du Conseil constitutionnel du 15 novembre de 2007 (Simon et al., 2013). L'approche économétrique de la discrimination retenue dans notre

travail nécessite d'utiliser une méthodologie spécifique afin d'essayer de neutraliser les caractéristiques individuelles et de tenir compte des biais de sélection (Section 3). Les résultats de nos estimations économétriques sont présentés dans la section 4.

Section 1 : Définitions et mesures de la discrimination

L'objet de cette section concerne la discrimination « ethno-raciale ». Les statistiques « ethno-raciale » peuvent être subjectives ou objectives[50]. Dans le premier cas, il s'agit de questions directes concernant l'appartenance ressentie par l'individu (Encadré III-1). Dans le second cas, des informations factuelles sont utilisées (couleur de peau, religion, nationalité, pays de naissance, nom de famille…) afin d'obtenir une information directe. Dans le cadre de notre travail, nous avons retenu l'approche par le pays de naissance et par la nationalité. Bien qu'il existe différentes formes de discriminations, (COMEDD, 2010), dans ce chapitre nous parlons de discrimination statistique négative lorsque le marché du travail sous-valorise la productivité d'un individu en raison de caractéristiques individuelles sans lien avec la productivité comme le genre, l'origine, la couleur de peau, la religion…Ainsi, à caractéristiques productives identiques, des individus vont avoir un accès plus difficile à l'emploi et/ou des salaires plus faibles en raison de leur origine, sexe… Autrement dit, si l'appartenance réelle ou supposée à un groupe défini par ces caractéristiques génère des effets négatifs pour l'individu sur le marché du travail, on parlera de discriminations négatives.

Comme nous l'avons souligné dans le Chapitre I, la littérature théorique sur les interactions entre discrimination et emploi propose deux grandes approches. Selon Becker (1957), certains groupes peuvent être sous-représentés sur le marché du travail car les employeurs choisissent de les tenir à distance en raison d'un jugement négatif à leur encontre. La seconde approche, développée par Phelps (1972), considère que la discrimination est le fait d'une action intentionnelle de la part de l'employeur et que celle-ci s'explique par un contexte d'asymétrie d'information sur la productivité des candidats à l'embauche. L'employeur devant sélectionner les salariés sous contrainte de temps et de moyens, il va privilégier la catégorie d'individu pour laquelle il pense avoir la meilleure information sur la productivité, il s'agit de la population majoritaire (Aigner et Cain, 1977). De plus, la qualité des signaux de productivité des individus avec des origines étrangères est brouillée, voire dégradée (Encadré I-2), par des considérations (voire des préjugés) négatives attribuées à ce groupe d'individus.

[50] Prétendre mesurer objectivement les statistiques « ethno-raciale » étant sujet à controverse on préfèrera faire la distinction entre catégories assignées (classement ex-post par l'enquêteur ou le chercheur) et catégorie auto-déclarée (Safi, 2013).

Par conséquent, les individus avec des origines étrangères, en tant que population minoritaire, peuvent faire l'objet d'un traitement différent sur le marché du travail qui peut se manifester de diverses manières : un accès plus difficile à un emploi, un salaire plus faible pour un emploi donné, un accès plus difficile à certaine catégorie d'emploi, une évolution de carrière plus lente... Dans ce chapitre, nous cherchons à identifier et quantifier les difficultés rencontrées par les populations avec des origines étrangères et à déterminer la part de celles-ci qui seraient le fait des différences dans les caractéristiques individuelles observables et celles qui restent inexpliquées.

Depuis environ une quarantaine d'années, les économistes et économètres ont construit un ensemble d'outils permettant l'étude aussi bien théorique qu'empirique des discriminations. Les résultats des modèles économétriques sont dépendants de leur capacité à tenir compte des caractéristiques des individus afin de neutraliser les différences liées à des capacités différentes. On parle des caractéristiques « observables » des individus pour désigner les caractéristiques effectivement prises en compte par le modèle économétrique, les caractéristiques non prises en compte (comme par exemple le niveau d'effort pour trouver un emploi) constituent alors les caractéristiques inobservables. La pertinence de la décomposition est subordonnée non seulement à la qualité des données mais aussi au nombre de caractéristiques observables prises en compte. Dans le cadre de l'insertion, la question est de savoir si les difficultés d'insertion des jeunes d'origine étrangère par rapport à la population nationale peuvent être attribuées à une forme de « discrimination »[51] lorsque ces deux groupes ont a priori les mêmes caractéristiques.

Encadré III-1 : Quelques mesures de la discrimination[52]

Les méthodes utilisées pour mesurer la discrimination peuvent être classées en trois catégories (Simon et Safi, 2013). La première catégorie regroupe les méthodes visant à mettre en évidence les caractéristiques directes prohibées. Ce sont des méthodes expérimentales de mises en situation telle que le testing ou d'autres méthodes utilisées en psychologie sociale (Simon et Safi, 2013). La seconde catégorie concerne les mesures indirectes des discriminations. Il s'agit de prendre en compte a priori les variables d'une

[51] L'emploi de ce terme est controversé en raison d'une mesure imparfaite de la discrimination (caractéristiques omises ou inobservables). Certains auteurs préfèrent parler de part inexpliquée. Malgré l'emploi de ce terme par la suite nous restons conscients des limites de cette mesure de la discrimination.

[52] Cf Blanck, Dabady et al. (2004) pour une revue plus complète.

épreuve (l'accès à l'emploi par exemple) puis à utiliser des tests statistiques afin de distinguer ce qui se rattache à la caractéristique choisie une fois prit en compte l'effet des autres variables. La dernière catégorie vise à prendre en compte le ressenti des individus et donc utilise une approche subjective de la discrimination.

Le testing

L'utilisation de cette méthode, principalement aux États-Unis et au Royaume-Uni, remonte aux années 1960 en vue « de révéler par des procédés scientifiques l'existence de sélections raciales dans l'accès au logement ou l'embauche » (COMEDD, 2010). Dans le cadre de l'étude de l'insertion professionnelle, elle consiste à soumettre des candidatures fictives identiques, hormis en ce qui concerne la variable à tester, en réponse à une offre d'emploi. Selon Duguet et al. (2009) cette méthode bien que pertinente afin de mesurer les discriminations à l'embauche ne permet pas d'évaluer les discriminations salariales. De plus, son application est contrainte à des échantillons réduits ainsi qu'à certaines professions ce qui ne permet pas de généraliser les résultats obtenus.

Mesure par les résidus discriminatoires

Les méthodes de régression utilisées permettent de déduire les discriminations (l'effet du groupe « ethno racial » demeure significatif) des différences qui subsistent une fois les caractéristiques observables prises en compte Ces méthodes permettent de mener des analyses « toutes choses égales par ailleurs ». Dans les années 1970, de nouvelles méthodes dérivées de la régression visent à mesurer plus précisément les discriminations. Il s'agit des méthodes de décompositions (Section 3) qui furent d'abord appliquées à l'écart salarial. Il s'agit d'estimer les différentiels entre le groupe potentiellement discriminé et le reste de l'échantillon en contrôlant les caractéristiques observables de ces derniers. L'objectivité apparente de ces méthodes est parfois remise en cause notamment à cause de la définition des catégories influencées par les données et les tests (Simon et al., 2013). Le débat porte également sur les caractéristiques observables et inobservables, sur la prise en compte des biais de sélection mais également sur le fait que ces méthodes ne permettent pas d'identifier les mécanismes à l'œuvre.

L'expérience et le ressenti des individus

Deux catégories de questions peuvent être formulées dans les enquêtes pour capter la

perception de la discrimination par les individus. La première concerne le ressenti direct des individus (expérience auto-reportée) et la seconde se rattache à leur perception de la manière dont autrui les considère (auto-hétéro-identification). Outre le caractère subjectif de ces mesures, les déclarations des individus peuvent varier d'un recensement à un autre posant alors des problèmes méthodologiques (COMEDD, 2010). La qualité des déclarations est également remise en cause du fait de la méconnaissance des perceptions d'autrui ou des filtres des questionnaires.

L'enquête TeO permet d'évaluer la discrimination soit par la méthode des résidus, qui est celle que nous avons retenue (section 3), soit par l'expérience auto-reportée (Tableau III-1). Concernant cette dernière méthode on peut distinguer les questions directes rattachées à des traitements inégalitaires et les questions renvoyant à des situations factuelles où ces traitements peuvent intervenir (Tableau III-1).

Tableau III-1 : Les discriminations dans l'enquête TeO

Domaine de la vie sociale	**Libellé de la question**
Situations potentiellement discriminatoires	
Éducation	Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves dans la notation ?
	Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves dans les décisions d'orientation ?
	Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves dans la discipline et les sanctions ?
	Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves dans la façon de s'adresser à vous ?
Actifs salariés	Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut ?
	Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut ?
	Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement dénigre(nt) votre travail, relève(nt) vos erreurs ?
Actifs non-salariés	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés dans vos relations avec les banques pour obtenir des prêts ?
	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés dans vos relations avec les services état ou collectivités locales, par exemple pour obtenir des subventions publiques ?
	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés dans vos déplacements à l'étranger
Chômeurs	Au cours de vos recherches d'emploi, avez-vous eu le sentiment qu'on ne vous faisait pas confiance ?
	Au cours de vos recherches d'emploi, avez-vous eu le sentiment qu'on vous posait des questions déplacées ?
Recherche d'emploi	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse injustement un emploi ?
Emploi	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse injustement une

Domaine de la vie sociale	Libellé de la question
	promotion ?
	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous licencie injustement ?
Logement	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse sans raison valable un logement, à la location ou à l'achat ?
Accès aux soins	Est-il déjà arrivé qu'on vous refuse une consultation médicale parce que vous êtes à la CMU ou à l'AME ?
	Vous est-il déjà arrivé qu'un médecin ou du personnel médical vous traite moins bien ou vous reçoive plus mal que les autres patients ?
Lieu de loisir (discothèque, bar, restaurant, hôtel)	Depuis 5 ans, avez-vous fréquenté des lieux de loisir comme une discothèque, un bar, un restaurant, un hôtel ? Si oui : Vous est-il arrivé qu'on vous refuse l'entrée ?
Banque	Et depuis 5 ans, avez-vous demandé un prêt dans une banque ? Si oui : Vous est-il arrivé qu'on vous refuse un prêt sans raison valable ?
Mairie	Toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé à la mairie ? Si oui : Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?
Préfecture	Et depuis 5 ans, êtes-vous allé à la préfecture ? Si oui : Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?
À la poste	Et toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé à la poste ? Si oui : Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?
Autres administrations	Et toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé dans d'autres administrations ou services publics ? Si oui : Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?
Expérience auto-reportée	
Tous domaines confondus	Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations ?
Questions d'opinions	
Tous domaines confondus	Par rapport aux hommes, pensez-vous qu'en France les femmes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations ?
Tous domaines confondus	Pensez-vous qu'en France certaines personnes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations à cause de leur couleur de peau ?

Sources : Lesné et Simon, 2012.

L'enquête permet également de distinguer la fréquence de ces traitements (souvent, parfois ou jamais). Les discriminations sont abordées dans l'enquête à travers six motifs : l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge et le handicap[53]. Enfin, l'une des originalités de l'enquête est de fournir deux questions d'opinion permettant de recueillir les déclarations sur l'ampleur des discriminations en France. En utilisant la question concernant la discrimination auto-reportée (Tableau III-1) nous constatons que les immigrés d'origine maghrébine et africaine déclarent plus souvent faire face à des discriminations (Tableau III-2). La situation est plus hétérogène pour les descendants d'immigrés. En effet, si les descendants d'immigrés d'origine maghrébine sont ceux qui déclarent le plus souvent être victimes de discriminations (64%) nous remarquons que ceux originaires d'Europe du Sud se sentent plus discriminés que leurs « homologues » immigrés. On retrouve cette situation pour la plupart des individus avec une origine étrangère. Ainsi, 31% des immigrés natifs du

[53] Bien que souvent citée, la couleur de peau n'a pas été retenue suivant l'avis du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007 (Lesné et al., 2012). Ce motif concerne cependant une des deux questions d'opinions de l'enquête.

Maghreb se déclarent victimes (souvent ou parfois) de discriminations, ce taux est de 36% pour les jeunes alors que les descendants d'immigrés sont respectivement 39% et 43%. Soulignons que les descendants d'immigrés africains ont le sentiment d'être plus souvent victimes de discriminations que des descendants magrébins ce qui n'est pas le cas pour les immigrés soit, 43% des descendants d'origine africaine et 39% pour les immigrés. En ce qui concerne les jeunes, les descendants d'origine maghrébine, turque ou d'Asie du Sud-est déclarent être plus souvent victimes de discrimination que leurs « homologues » immigrés.

Tableau III-2 : Sentiment de discrimination selon l'origine

	18-50 ans			**18-35 ans**		
	Souvent	*Parfois*	*Jamais*	*Souvent*	*Parfois*	*Jamais*
Ensemble de l'échantillon	100	100	100	100	100	100
	(2,6)	(11,1)	(86,3)	(2,8)	(13,8)	(83,4)
Population majoritaire	54,5	61,4	81,2	47,3	58,9	80,2
	(1,8)	(8,7)	(89,5)	(1,8)	(10,6)	(87,7)
Immigrés						
Maghreb[1]	36,9	40,0	30,6	38,4	39,2	32,9
	(6,2)	(25,3)	(68,5)	(6,9)	(29,2)	(64,0)
Turquie	5,5	6,2	7,2	5,5	7,6	10,2
	(4,4)	(18,7)	(76,9)	(3,7)	(21,3)	(75,1)
Afrique	33,2	23,3	12,5	36,2	24,6	13,0
	(11,5)	(30,6)	(57,9)	(12,9)	(36,6)	(50,5)
Asie du Sud-Est	1,8	2,0	3,3	2,2	1,2	3,0
	(3,3)	(14,4)	(82,3)	(5,6)	(12,3)	(82,1)
Europe du Sud	3,2	5,1	17,0	2,4	4,4	8,3
	(1,3)	(7,7)	(91,0)	(2,1)	(16,6)	(81,3)
Autres pays d'Europe	6,2	7,8	11,5	3,7	7,6	10,7
	(3,3)	(15,6)	(81,2)	(2,5)	(20,8)	(76,8)
Autres	13,3	15,8	18,0	11,7	15,6	21,9
	(4,3)	(19,1)	(76,7)	(3,7)	(20,6)	(75,7)
Ensemble immigrés	21,6	19,1	8,7	19,8	16,9	7,3
	(5,5)	(20,9)	(73,6)	(6,2)	(26,0)	(67,8)
Descendants d'immigrés						
Maghreb[1]	64,4	53,3	28,0	65,1	55,7	31,7
	(9,9)	(28,9)	(61,2)	(10,5)	(32,2)	(57,3)
Turquie	4,2	2,4	1,8	5,3	3,0	2,8
	(11,0)	(22,3)	(66,7)	(11,1)	(22,7)	(66,2)
Afrique	11,5	10,9	4,6	13,4	12,8	6,8
	(10,1)	(33,3)	(56,7)	(9,9)	(34,0)	(56,1)
Asie du Sud-Est	2,1	2,6	2,7	2,3	3,1	3,6
	(4,3)	(18,7)	(77,1)	(4,2)	(20,9)	(74,9)
Europe du Sud	13,9	20,8	45,4	10,3	15,6	39,8

	18-50 ans			18-35 ans		
	Souvent	*Parfois*	*Jamais*	*Souvent*	*Parfois*	*Jamais*
	(1,9)	(10,0)	(88,1)	(2,0)	(10,9)	(87,1)
Autres pays d'Europe	1,8	3,7	11,0	1,3	2,5	8,3
	(1,0)	(7,7)	(91,3)	(1,2)	(8,6)	(90,2)
Autres	2,2	6,3	6,6	2,4	7,3	7,1
	(1,8)	(18,8)	(79,3)	(2,2)	(24,1)	(73,7)
Ensemble descendants	23,9	19,5	10,1	32,9	24,2	12,5
	(5,4)	(18,8)	(75,8)	(6,3)	(22,7)	(71,0)

Notes : Calculs des auteurs ; [1] Tunisie, Algérie, Maroc ; pourcentages lignes entre parenthèses.
Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et de 18 à 35 ans.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Section 2 : Données et champ de l'étude

Notre étude cherche à identifier les déterminants de l'accès à l'emploi des immigrés et des descendants d'immigrés ainsi que l'existence éventuelle de discriminations à l'embauche d'une part et sur le niveau du salaire d'autre part. Pour cette étude, nous utilisons l'enquête Trajectoires et Origines (TeO, 2008) menée conjointement par l'INSEE et l'INED, de septembre 2008 à février 2009. Cette enquête, réalisée en face à face par les enquêteurs de l'Insee, porte sur un échantillon de près de 21 mille individus, âgés de 18 à 60 ans, afin de répondre à un besoin statistique concernant les trajectoires sociales, les conditions de vie et les discriminations à l'encontre des immigrés et des descendants d'immigrés dans un contexte où la lutte contre les inégalités et les discriminations liées à l'origine sont mises en œuvre. Ainsi, la création de la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) en 2004 constitue un premier pas aux luttes contre les discriminations en France ; son rôle fut par la suite renforcé avec la création de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances[54]. Bien que cette problématique soit traitée à l'aide d'autres enquêtes (enquête emploi, enquête Formation et qualification professionnelle, *cf* l'introduction de ce chapitre) ces dernières années en France, l'enquête TeO est la première d'envergure à se focaliser spécifiquement sur les questions d'origine en abordant une grande diversité de thèmes. De plus, l'enquête TeO permet aux individus, à travers différentes questions, d'exprimer leurs expériences de discriminations ou de situations vécues comme injustes dans différents aspects de leur vie sociale et professionnelle.

Dans ce chapitre, la discrimination sera évaluée uniquement sur la base de l'origine des individus ou de leurs parents c'est à dire par le pays de naissance et la nationalité. Afin d'analyser l'influence de l'origine d'un individu sur son insertion professionnelle en France, nous avons classé les individus en trois grandes catégories :

i) la « population majoritaire », qui est notre groupe de référence, comprend les individus nés en France de parents français (y.c DOM-TOM) ainsi que ceux nés français dans un autre pays. Ce groupe englobe donc principalement des personnes françaises depuis au

[54] Pour une revue plus complète des politiques de lutte contre les discriminations en France entre 19995 et 2008 voir Toudé (2008).

moins deux générations. Mais peut aussi comprendre des individus ayant également un lien avec la migration vers la France métropolitaine : les Français nés à l'étranger, leurs enfants, les rapatriés de l'empire colonial, leurs enfants, les personnes originaires des COM, leurs enfants et les personnes qui ont une ascendance immigrée lointaine.

ii) la catégorie « immigrés » concerne les individus étrangers nés à l'étranger. Ce groupe concerne donc les individus ayant immigré vers la France et n'ayant pas opté pour la nationalité française. Selon notre définition, les « immigrés » ont une origine étrangère en première génération.

iii) la catégorie « descendants » regroupe les individus nés en France et dont au moins l'un des parents est né étranger à l'étranger. Ce groupe concerne donc les enfants d'immigrés nés en France et sont, par la loi, français. Ils ont donc une origine étrangère en seconde génération.

Afin d'affiner nos résultats concernant le poids des origines sur l'insertion professionnelle, nous avons distingué les immigrés et descendants en fonction de leur pays d'origine. Cependant, pour avoir un nombre suffisant d'individus pour les études économétriques, notamment pour les chômeurs, nous avons opéré des regroupements par zone géographique (Tableau III-3). Un premier groupe, avec l'effectif le plus élevé, réunit les individus (ou au moins l'un de leurs parents pour les descendants) originaires des pays du Maghreb (Maroc, Algérie et Tunisie). Les deuxièmes, troisièmes et quatrièmes groupes réunissent les individus avec des origines respectivement turques, africaines et asiatiques. Le cinquième groupe nous permet de distinguer l'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Italie et Grèce) du reste de l'Europe qui constitue notre sixième groupe. Enfin, le septième groupe est constitué des pays restants. La première tranche d'âge que nous étudions concerne les individus âgés de 18 à 50 ans. En effet, les différents groupes d'individus couvrent des tranches d'âges différentes et ne sont pas comparables en dehors des 18-50 ans. Enfin, nous nous focalisons sur les jeunes âgés de 18 à 35 ans qui, comme nous avons pu le constater dans le précédent chapitre, connaissent d'importantes difficultés d'insertion.

Dans ce chapitre, nous avons choisi de cibler notre analyse sur l'insertion professionnelle des jeunes (18-35 ans) selon leur origine et d'évaluer les difficultés des immigrés et descendants dans l'accès à l'emploi d'une part et sur le plan du salaire d'autre part. Focaliser l'attention sur les jeunes de 18 à 35 ans, qui représentent donc notre population d'intérêt, permet de centrer l'analyse sur les difficultés d'accès à une activité professionnelle,

l'élargissement à 35 ans permettant de prendre en compte à la fois l'allongement de la durée des études et une partie du parcours d'insertion professionnelle. La population étudiée a, pour les plus âgés, débuté une activité professionnelle au début de la décennie 1990 excluant ainsi du champ l'immigration économique de la seconde partie des « trente glorieuses ». Les comparaisons des résultats des deux tranches d'âges seront effectuées si cela s'avère pertinent dans le cadre de notre étude. Suite aux restrictions de l'échantillon, les 18-50 ans représentent 18 864 individus et les 18-35 ans 10 636.

2.1 Principales caractéristiques des jeunes avec une origine étrangère

2.1.1 Distribution selon le pays d'origine

En ce qui concerne l'ensemble de l'échantillon (18-50 ans), les immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique représentent la majorité de l'échantillon des immigrés avec 33% et16% de l'échantillon (Graphique III-1 et Tableau III-3). Suivi des immigrés natifs d'Europe du Sud (14%) et d'Europe (10%). Les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est originaire du Maghreb ou d'Europe du Sud sont les plus nombreux avec respectivement 35% et 39% de l'échantillon. Nous avons ensuite les descendants avec une autre origine européenne (9%). Enfin, les individus originaires d'Asie du Sud-Est qu'ils soient immigrés ou descendants d'immigrés concernent moins de 3% de l'échantillon.

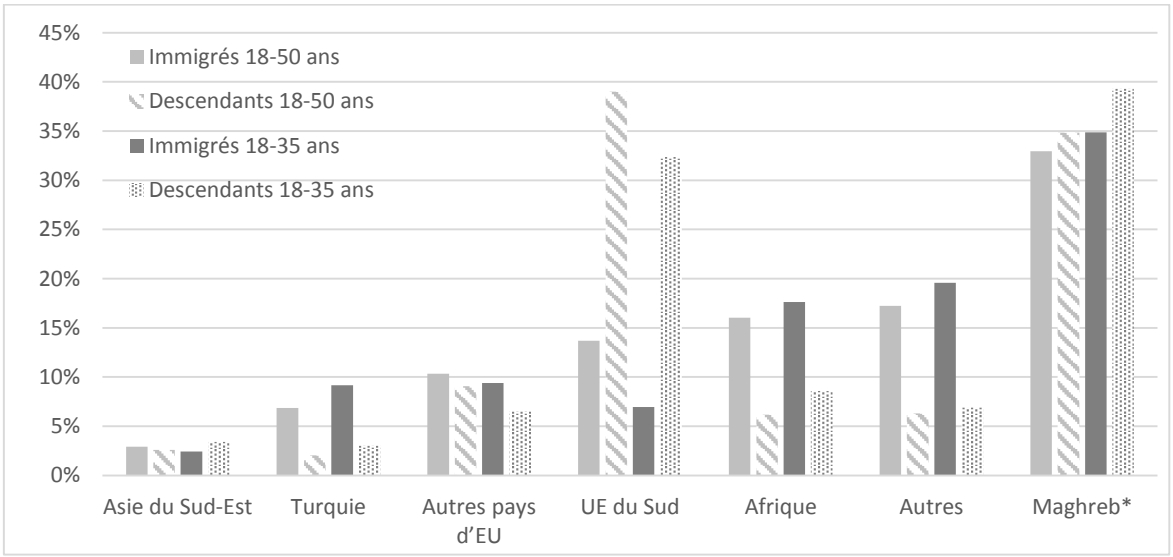
Pour les jeunes (18-35 ans), les immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique représentent également la plus grande partie de l'échantillon, soit respectivement 35% et 18% des jeunes En ajoutant ceux originaires de Turquie (9%), nous avons alors les deux tiers des immigrés. 39% des descendants d'immigrés sont originaires du Maghreb et 32% d'Europe du Sud. En revanche, les descendants d'immigrés natifs d'Afrique sont moins nombreux, seulement 8,6% ; et les descendants turcs représentent la part la plus faible de cet échantillon (3%).

Tableau III-3 : Composition de la population étudiée

	18-50 ans		18-35 ans	
	Ensemble	*Actifs*	*Ensemble*	*Actifs*
Ensemble de l'échantillon	26 651 253	10 692 212	10 348 587	22 671 443
Population majoritaire	20 852 131	8 322 517	13 559 215	18 045 912
Immigrés				
Maghreb[1]	895 695	300 474	424 578	692 345
Turquie	186 323	73 045	111 546	127 330
Afrique	436 054	152 041	214 389	344 803
Asie du Sud-Est	79 748	25 033	29 626	68 186
Europe du Sud	372 352	75 667	84 425	338 944
Autres pays d'Europe	280 896	92 568	114 411	235 826
Autres	468 208	167 328	238 141	356 801
Ensemble immigrés	2 719 277	886 155	1 217 116	2 164 236
Descendants d'immigrés				
Maghreb[1]	1 072 536	559 985	783 127	811 524
Turquie	62 579	42 537	60 196	44 005
Afrique	189 967	111 219	171 119	128 370
Asie du Sud-Est	80 254	44 630	67 584	57 142
Europe du Sud	1 200 740	540 133	645 149	1 047 126
Autres pays d'Europe	279 307	95 730	129 240	231 852
Autres	194 463	89 307	137 097	141 275
Ensemble descendants	3 079 846	1 483 541	1 993 512	2 461 294

Notes : Calculs des auteurs ; [1] Tunisie, Algérie, Maroc
Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et de 18 à 35 ans.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Graphique III-1 : Répartition des effectifs des immigrés et descendants



*Notes : Calculs des auteurs ; * Tunisie, Algérie, Maroc*
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

2.1.2 Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage

Les jeunes immigrés et les descendants ont des taux d'activité relativement faibles comparativement à leurs « homologues » de la population majoritaire (73% contre 80%). Les immigrés d'origine turque et les descendants avec une origine africaine ont les taux d'activité les plus faibles avec 65% (Tableau III-4). Si pour les hommes le taux d'activité des personnes avec une origine étrangère est comparable à celui de la population majoritaire, ce n'est pas le cas pour les femmes notamment celles avec une origine turque, du Maghreb ou d'Afrique. Le taux d'activité des jeunes femmes immigrées originaires de Turquie est de 35%, ce taux est de 56% pour les immigrées du Maghreb contre 78% pour leurs « homologues » de la population majoritaire. Il semble que les jeunes filles originaires de Turquie ou du Maghreb reproduisent, en partie, le comportement des femmes sur le marché du travail observé dans leur pays d'origine. En effet, comme précisé dans le Chapitre II, le taux d'activité des femmes au Maghreb et en Turquie est compris entre 25% et 30%.

Tableau III-4 : Taux d'activité (en %)

	18-50 ans			18-35 ans		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Population majoritaire	86,5	89,5	83,6	80,4	83,3	77,6
Immigrés	79,6	91,8	68,7	72,8	85,6	61,8
Descendants d'immigrés	79,9	85,2	74,4	74,4	80,0	68,8
Ensemble de l'échantillon	85,1	89,3	81,0	78,9	83,0	74,8
Immigrés						
Maghreb[1]	77,3	92,1	61,9	70,8	86,5	56,0
Turquie	68,3	92,0	41,1	65,5	91,0	35,1
Afrique	79,1	90,2	70,9	70,9	83,4	62,3
Asie du Sud-Est	85,5	94,3	76,2	84,5	96,0	73,8
Europe du Sud	91,0	97,0	85,0	89,6	93,9	84,6
Autres pays d'Europe	84,0	93,6	78,3	80,9	86,3	77,9
Autres	76,2	86,5	67,9	70,3	77,6	64,2
Descendants d'immigrés						
Maghreb[1]	75,7	82,7	69,2	71,5	79,0	64,8
Turquie	70,3	85,8	53,1	70,7	85,4	54,0
Afrique	67,6	71,3	63,5	65,0	68,6	61,0
Asie du Sud-Est	71,2	71,0	71,5	66,0	66,2	65,9
Europe du Sud	87,2	91,0	82,8	83,7	87,8	79,1
Autres pays d'Europe	83,0	87,0	78,6	74,1	75,9	72,3
Autres	72,6	77,2	68,2	65,1	69,8	59,9

Notes : Calculs des auteurs. Données pondérées. [1] : Tunisie, Algérie, Maroc.
Champ : Individus âgés de 18-50 ans et de 18 à 35 ans, actifs occupés.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Cependant, les taux d'emploi des immigrés et des descendants sont inférieurs à ceux de la population majoritaire, quelle que soit la tranche d'âge (Tableau III-5). Si le taux d'emploi des descendants est légèrement supérieur à celui des immigrés pour l'ensemble de l'échantillon, la différence est plus marquée pour les jeunes. Les jeunes, en seconde génération, pourraient ainsi avoir moins de difficultés à trouver un emploi que ceux en première génération (immigrés). Notons que les taux d'emploi les plus faibles, que ce soit pour les immigrés ou les descendants, sont observés pour les individus d'origine turque, africaine ou maghrébine.

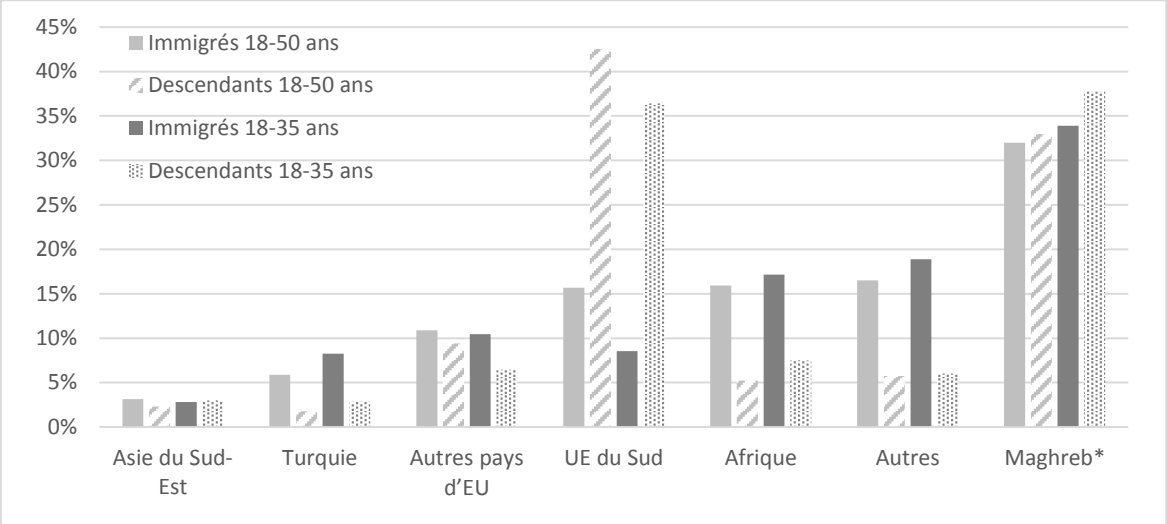
Tableau III-5 : Taux d'emploi selon la tranche d'âge et l'origine (en %)

	18-50 ans	**18-35 ans**
Ensemble de l'échantillon	76,7	68,7
Population majoritaire	78,8	70,7
Immigrés		
Maghreb[1]	64,6	57,4
Turquie	59,3	55,8
Afrique	67,0	57,3
Asie du Sud-Est	75,0	74,5
Europe du Sud	85,3	81,9
Autres pays d'Europe	75,4	68,7
Autres	65,6	59,8
Ensemble immigrés	69,0	60,9
Descendants d'immigrés		
Maghreb[1]	60,3	55,2
Turquie	51,8	51,5
Afrique	55,4	53,0
Asie du Sud-Est	62,9	56,1
Europe du Sud	81,0	77,5
Autres pays d'Europe	76,7	69,0
Autres	66,0	58,3
Ensemble descendants	69,8	63,3

Notes : Calculs des auteurs. Données pondérées. [1] : Tunisie, Algérie, Maroc.
Champ : Individus âgés de 18-50 ans et de 18 à 35 ans, actifs occupés.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Les différences de taux d'activité et de taux d'emploi selon l'origine des individus conduisent à une distribution de la population active différente de celle observée pour la population totale. Ainsi, les descendants d'immigrés d'Europe du Sud sont-ils particulièrement nombreux à être actif occupé : 43% pour les 18-50 ans et 36% pour les 18-35 ans. Les individus avec une origine maghrébine sont, quelle que soit la tranche d'âge, entre 32% et 38% actifs occupés. Notons que les individus avec une origine africaine ou turque sont moins nombreux à être actif occupé, soit environ 16% d'immigrés africains actifs occupés contre entre 5% et 8% pour les descendants de cette même origine. En ce qui concerne les immigrés turcs, les jeunes immigrés sont plus souvent occupés (8%) que les jeunes descendants (3%).

Graphique III-2 : Distribution des actifs occupés immigrés et descendants selon le pays d'origine



*Notes : * Maroc, Algérie, Tunisie.*
Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et de 18 à 35 ans, actifs occupés.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Alors que le taux de chômage observé dans l'échantillon TeO est de 9% pour les individus de la population majoritaire âgés de 18 à 50 ans il est respectivement de 13,3% et de 12,6% pour les immigrés et les descendants d'immigrés. On constate également un taux de chômage plus important pour les jeunes immigrés (16,4%) et les descendants (15%) comparé à celui de la population majoritaire (12,1%). Quelle que soit la tranche d'âge, les immigrés originaires du Maghreb, de Turquie ou d'Afrique sont les plus touchés par le chômage. Les descendants d'immigrés, pour ces mêmes origines et pour la Turquie, connaissaient également un fort taux de chômage. À une exception près pour les immigrés (Asie du Sud-Est, 18-35 ans), le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes. Nous n'observons cependant pas cette tendance pour les descendants (Tableau III-6). En revanche, les descendantes d'immigrés avec une origine turque ont un taux de chômage particulièrement élevé (environ 35%). Dans quelles mesures ces écarts d'accès à l'emploi en défaveur des populations avec une origine étrangère sont-ils le résultat de caractéristiques observables défavorables (éducation, expérience par exemple) et de phénomènes non expliqués (discrimination, intensité d'effort de recherche d'emploi…) ? Le modèle économétrique développé dans les sections suivantes va nous permettre d'évaluer le poids relatif des caractéristiques observables dans les difficultés d'accès à un emploi pour les populations d'origine étrangère.

Tableau III-6 : Taux de chômage selon l'origine (en %)

	18-50 ans			18-35 ans		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Population majoritaire	9,0	8,2	9,8	12,1	11,6	12,7
Immigrés						
Maghreb	16,5	13,6	21,0	18,9	14,5	25,3
Turquie	13,2	11,4	17,9	14,8	11,4	25,2
Afrique	15,3	13,4	17,0	19,1	18,0	20,2
Asie du Sud-Est	12,3	11,6	13,3	11,8	15,6	7,3
Europe du Sud	10,2	3,8	9,1	8,7	5,1	13,3
Autres pays d'Europe	10,2	11,8	16,6	15,1	16,9	14,0
Autres	14,0	11,3	16,6	14,9	16,9	19,8
Ensemble immigrés	13,3	11,3	15,6	16,4	13,2	20,1
Descendants d'immigrés						
Maghreb	20,2	20,7	19,7	22,8	24,2	21,3
Turquie	26,3	21,8	34,2	27,1	22,6	35,3
Afrique	18,0	21,5	13,8	18,5	21,6	14,7
Asie du Sud-Est	11,7	15,5	7,6	15,0	19,3	10,0
Europe du Sud	7,1	7,0	7,2	7,4	7,6	7,1
Autres pays d'Europe	7,6	6,8	8,6	6,8	5,2	5,2
Autres	9,1	11,5	6,6	10,5	11,0	11,0
Ensemble descendants	12,6	12,9	12,4	15,0	15,6	13,5

Notes : Calculs des auteurs. Données pondérées. [1] *: Tunisie, Algérie, Maroc.*
Champ : Individus âgés de 18-50 ans et de 18 à 35 ans.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Le taux de chômage des jeunes est particulièrement élevé pour les individus issus de la population majoritaire et des descendants d'immigrés qui n'ont aucun diplôme (38% et 33%) comparé à celui des immigrés (18%). Cependant, si pour la population majoritaire le taux de chômage diminue avec le diplôme laissant supposer que ce dernier offre une certaine protection sur le marché du travail, cette diminution est de moindre ampleur pour les immigrés. En effet, les immigrés diplômés du supérieur ont un taux de chômage plus de deux fois supérieur à celui des individus de la population majoritaire (Tableau III-8). Bien que les taux de chômage des descendants d'immigrés restent élevés jusqu'au Bac, lorsqu'ils sont diplômés du supérieur ce dernier n'est plus que de 7%. Si on considère la tranche d'âge plus large des 18-50 ans, le diplôme semble constituer une moindre protection contre le chômage pour les immigrés et dans une moindre mesure pour les descendants ces derniers ayant un taux de chômage supérieur à celui de la population majoritaire (Tableau III-8).

On remarque que les individus de la population majoritaire détiennent le plus souvent un diplôme professionnel[55] (36%) ou un diplôme du supérieur (33%). Les immigrés sont dans une situation similaire puisque 30% détiennent l'un ou l'autre. A contrario, les descendants d'immigrés détiennent moins souvent un diplôme du supérieur (28%) et plus souvent un diplôme professionnel (35%). Cependant, ce n'est plus le cas des jeunes qui sont aussi souvent détenteur d'un diplôme professionnel ou du supérieur (autour de 30%). Les origines des jeunes mettent en évidence certaines similitudes entre immigrés et descendants d'une même origine (Tableau III-7). Ainsi, les jeunes avec une origine maghrébine ou turque, en première ou seconde génération, détiennent-ils plus souvent un diplôme professionnel. Le résultat inverse est observé pour les jeunes originaires d'Afrique ou d'Asie du Sud-Est. Notons enfin un résultat contraire entre immigrés et descendants originaires d'Europe du Sud ; les premiers décrochent plus souvent un diplôme du supérieur (30%) alors que les seconds s'orientent plus vers les filières professionnelles (34%).

Tableau III-7 : Plus haut diplôme obtenu en fonction de l'origine (en %)

	18-50 ans				18-35 ans			
	Aucun diplôme	*CAP,CEP, BEP,BEPC*	*Bac*	*Supérieur*	*Aucun diplôme*	*CAP,CEP, BEP,BEPC*	*Bac*	*Supérieur*
Population majoritaire	8,7	36,3	21,9	33,1	5,6	29,4	28,3	36,7
Ensemble immigrés	22,4	29,8	17,6	30,2	19,5	27,6	20,4	32,5
Maghreb[1]	27,9	31,6	15,2	25,3	26,6	29,6	17,6	26,2
Turquie	32,4	41	16,2	10,4	29,5	38,2	20,2	12,1
Afrique	18,7	30,6	20,7	30	17,2	29,6	24	29,1
Asie du Sud-Est	22,9	27	19,8	30,4	13,9	26,9	22,6	36,5
Europe du Sud	30,5	44	11,2	14,3	23,1	28,4	18,8	29,7
Autres pays d'Europe	6,9	16,5	24,9	51,6	6,6	16,4	30,4	46,5
Autres	13,8	18,6	20,5	47,1	10	22,2	17,6	50,3
Ensemble descendants	13,4	35,4	23,2	28	10,4	30,2	28,7	30,7
Maghreb[1]	16,5	35,4	23,7	24,4	12,7	32,1	29	26,2
Turquie	20,8	41,6	22,4	15,2	20	41,2	23,2	15,5
Afrique	10,1	26,3	32,1	31,5	10,6	26,5	34,5	28,5
Asie du Sud-Est	7,4	22	30	40,5	7,2	20,4	33,9	38,5
Europe du Sud	12,4	40,9	20,6	26,2	9,1	33,6	25,8	31,5
Autres pays d'Europe	10,9	30,9	21	37,2	5,7	18,6	27,7	48
Autres	9,2	20,6	28,7	41,4	5,7	18,6	33,6	42,2

Notes : Calculs des auteurs. [1] Tunisie, Algérie, Maroc
Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et 18-35 ans.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

[55] CAP, CEP, BEP, BEPC

Si nous nous focalisons sur le taux de chômage des diplômés du supérieur, nous notons que les jeunes immigrés originaires du Maghreb, de Turquie et d'Afrique ont les taux de chômage les plus importants (Tableau III-8). Soit un taux de chômage des diplômés du supérieur de 16% pour les jeunes immigrés maghrébins et africains et de 14% pour ceux d'origine turque. Concernant les descendants, ce sont ceux originaires du Maghreb qui rencontrent le plus de difficultés avec un taux de chômage des diplômés du supérieur de 12%.

Tableau III-8 : Taux de chômage selon le plus haut diplôme obtenu et l'origine

	18-50 ans				**18-35 ans**			
	Aucun diplôme	*CAP, CEP, BEP, BEPC*	*Bac*	*Supérieur*	*Aucun diplôme*	*CAP, CEP, BEP, BEPC*	*Bac*	*Supérieur*
Population majoritaire	21,1	10,2	8,6	5,2	38,1	18,5	9,4	6,0
Ensemble immigrés	16,2	14,4	11,8	10,5	17,8	21,2	13,7	13,1
Maghreb[1]	19,7	18,6	14,7	11,3	17,9	23,9	16,2	15,7
Turquie	18,0	10,5	11,7	11,0	17,7	14,8	11,7	13,8
Afrique	18,7	16,4	14,0	12,5	26,2	21,2	15,4	16,2
Asie du Sud-Est	16,0	14,7	3,6	9,3	27,0	26,0	3,2	2,9
Europe du Sud	7,0	6,4	6,4	4,3	2,7	15,1	12,6	5,4
Autres pays d'Europe	15,8	26,1	5,2	7,1	24,5	32,4	10,7	11,0
Autres	18,4	11,5	15,2	17,3	17,2	17,4	13,2	13,3
Ensemble descendants	24,7	14,0	12,1	6,4	32,7	19,1	13,6	7,3
Maghreb[1]	30,1	22,7	19,4	11,9	38,0	28,6	21,1	12,0
Turquie	41,4	18,3	41,5	41,4	42,8	19,4	41,7	8,7
Afrique	4,3	29,8	16,2	48,4	49,1	26,6	17,1	4,8
Asie du Sud-Est	32,5	9,9	11,7	8,9	41,2	14,4	13,2	11,4
Europe du Sud	3,1	8,3	5,1	3,1	19,2	10,2	4,1	3,6
Autres pays d'Europe	18,8	8,5	10,5	2,8	32,1	12,2	6,2	3,3
Autres	23,5	9,5	5,2	7,7	26,8	14,5	4,5	10,0

Notes : Calculs des auteurs. Données pondérées. [1] : Tunisie, Algérie, Maroc.
Champ : Individus âgés de 18-50 ans et de 18 à 35 ans.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

2.1.3 Les salaires horaires

Nous retenons le salaire horaire qui est l'indicateur usuellement utilisé afin de tenir compte de la durée du travail lors des comparaisons entre individus. Afin de construire notre variable de salaire horaire nous avons utilisé les informations disponibles sur le salaire net mensuel et la durée de travail hebdomadaire habituelle des individus. Cependant, en raison de réponses incohérentes sur le salaire mensuel et/ou la durée du travail, nous avons éliminé les observations conduisant à un taux de salaire horaire inférieur à 5€/heure[56]. Le salaire horaire moyen est très proche pour les trois groupes : autour de 10€/heure pour les 18-50 ans et de

[56] Soit une perte de 478 observations sur l'échantillon des individus âgés de 18 à 50 et une perte de 308 observations pour ceux âgés de 18 à 35 ans.

9€/heure pour les 18-35 ans (Tableau III-9). Notons que, quelle que soit la tranche d'âge, les immigrés bénéficient d'un salaire horaire légèrement supérieur à leurs « homologues » de la population majoritaire.

La distribution des salaires horaires selon l'origine, pour l'ensemble de l'échantillon, est similaire pour les immigrés et les descendants (Annexe III-1). On observe cependant une dispersion plus marquée pour les femmes, notamment celles de la population majoritaire. Les différences de salaires horaires moyens avec la population majoritaire sont plus importantes pour les descendants que pour les immigrés (5% contre 3%). De plus, la significativité des écarts (Tableau III-10) peut laisser présager l'existence de discriminations salariales.

Tableau III-9 : Salaire horaire moyen

	Population majoritaire			**Immigrés**			**Descendants d'immigrés**		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
18-50 ans									
Moyenne	10,7	11,6	9,8	10,5	10,9	9,9	10,2	10,6	9,8
Écart-type	7,7	10,0	4,0	6,0	6,4	5,4	4,5	4,6	4,4
18-35 ans									
Moyenne	9,8	10,6	8,8	9,7	9,9	9,4	9,5	9,8	9,2
Écart-type	9,4	12,7	2,8	4,6	4,8	4,4	3,8	3,8	3,8

Notes : Calculs des auteurs. Données pondérées.
Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et de 18 à 35 ans, actifs occupés.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Pour les jeunes, si les écarts de salaire horaire moyen constatés ne sont généralement pas statistiquement significatifs, la dispersion du salaire horaire est en revanche plus forte pour la population majoritaire que pour les immigrés et les descendants (Annexe III-2). La distinction par genre indique cependant une dispersion plus importante pour les hommes de la population majoritaire et les immigrés. Nous constatons également que si les hommes ont un salaire horaire supérieur en moyenne à celui des femmes, la différence est relativement faible pour les immigrés et descendants (6% à 7%) comparativement à l'écart constaté pour la population majoritaire (20%). Ce constat conduit à un résultat qui peut sembler surprenant à savoir que pour les jeunes femmes, en moyenne, le salaire horaire des immigrés et des descendants est plus élevé que celui de leurs « homologues » de la population majoritaire. Résultat qui peut s'expliquer par un taux d'activité plus faible des femmes d'origine étrangère (immigrées ou descendants) notamment lorsqu'elles ont un niveau d'éducation faible. Schématiquement, un phénomène de sélection serait à l'œuvre, les jeunes femmes avec une

origine étrangère participent moins au marché du travail mais celles qui participent possèdent des caractéristiques valorisées par le marché du travail, elles obtiennent ainsi des niveaux de salaires plus élevés lorsqu'elles sont en emploi. La simple analyse descriptive des écarts de salaire par origine ne permet donc pas de mettre en évidence un désavantage salarial significatif à l'encontre des immigrés originaires du Maghreb, de Turquie ou d'Afrique, l'écart salarial n'est significatif que pour les femmes descendantes originaires d'Afrique (Tableau III-10).

Tableau III-10 : Écart de salaire horaire moyen

	18-50 ans			**18-35 ans**		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
	0,276	0,673	-0,062	0,135	0,764	-0,523**
Population majoritaire-Immigrés	(0,256)	(0,455)	(0,199)	(0,479)	(0,877)	(0,248)
	0,893***	1,113**	1,062	0,766	1,108	0,651**
Maghreb[1]	(0,314)	(0,528)	(0,242)	(0,513)	(0,920)	(0,280)
	1,566	2,262	1,071*	0,468	1,156	0,107
Turquie	(0,323)	(0,471)	(0,624)	(0,548)	(0,907)	(0,855)
	1,175	1,43***	0,858***	0,705	1,536*	-0,221
Afrique	(0,312)	(0,553)	(0,256)	(0,515)	(0,885)	(0,433)
	0,254	0,381	0,252	-0,387	0,010	-0,892
Asie du Sud-Est	(0,415)	(0,675)	(0,421)	(0,658)	(1,004)	(0,788)
	-0,006	0,404	-0,379	-1,271*	-0,464	-2,148*
Europe du Sud	(0,337)	(0,530)	(0,408)	(0,769)	(1,068)	(1,209)
	-1,629***	-1,189	-2,263	-0,877	-0,599	-1,503***
Autres pays d'Europe	(0,476)	(0,807)	(0,534)	(0,719)	(1,476)	(0,522)
	-0,699	-0,512	-0,889**	-0,168	0,609	-1,022**
Autres	(0,447)	(0,759)	(0,438)	(0,599)	(1,034)	(0,509)
	0,533**	1,028**	0,039	0,259	0,824	-0,358**
Population majoritaire-Descendants	(0,240)	(0,434)	(0,173)	(0,463)	(0,861)	(0,174)
	1,172	1,727	0,57***	0,663	1,279	-0,037
Maghreb[1]	(0,258)	(0,463)	(0,199)	(0,471)	(0,869)	(0,215)
	1,344**	1,416*	1,888	0,480	0,471	1,161
Turquie	(0,531)	(0,791)	(0,339)	(0,676)	(1,102)	(0,273)
	0,498	1,422	-0,491	0,119	0,872	-0,712**
Afrique	(0,594)	(0,942)	(0,680)	(0,698)	(1,282)	(0,309)
	0,011	0,151	-0,175	-0,249	0,194	-0,779*
Asie du Sud-Est	(0,391)	(0,655)	(0,376)	(0,540)	(0,943)	(0,441)
	0,493**	0,838*	0,211	0,226	0,712	-0,277
Europe du Sud	(0,250)	(0,446)	(0,192)	(0,472)	(0,871)	(0,212)
	-0,459	0,065	-0,942**	-0,456	0,061	-1,033**
Autres pays d'Europe	(0,343)	(0,547)	(0,399)	(0,574)	(0,992)	(0,489)
	-0,696	0,813	-2,241***	-0,681	0,420	-1,94**
Autres	(0,507)	(0,604)	(0,784)	(0,675)	(0,994)	(0,932)
	0,257*	0,355*	0,101	0,123	0,06	0,165
Immigrés-Descendants	(0,140)	(0,208)	(0,176)	(0,173)	(0,246)	(0,238)

*Notes : Calculs des auteurs. . [1] : Tunisie, Algérie, Maroc. Données pondérées. Écarts-types entre parenthèses, *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et de 18 à 35 ans, actifs occupés.

Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Comme nous avons pu le constater, certaines caractéristiques des immigrés et des descendants diffèrent de celles de la population majoritaire. En outre, ceux-ci connaissent des taux de chômage plus importants y compris lorsqu'ils sont diplômés du supérieur notamment pour ceux originaires du Maghreb, de l'Afrique et de la Turquie. Afin d'évaluer les difficultés d'accès à l'emploi ainsi que l'impact de l'origine sur les salaires nous allons maintenant présenter la méthodologie mise en œuvre dans ce cadre.

Section 3 : Approches économétriques de la discrimination à l'emploi et sur les salaires

Les principales mesures de la discrimination ont été présentées dans la Section 1 de ce chapitre. Deux méthodes peuvent être mises en œuvre à partir de l'enquête TeO : l'analyse des résidus discriminatoires et l'expérience des individus. Concernant cette dernière méthode, bien que les questions abordent différents domaines de la vie sociale (éducation, emploi, chômage, santé…) ainsi que des situations factuelles, elles ne permettent pas, notamment en raison des filtres retenus, d'aborder les questions de l'accès à l'emploi et du différentiel salarial. De plus, cette méthodologie permet de reconstituer a posteriori les motifs et traitements subis rendant plus difficile l'interprétation en termes de discriminations et peut entrainer une surestimation du phénomène (Simon et al., 2013). Nous avons donc choisi de mettre en place la première méthode dans le cadre de l'étude de l'accès à l'emploi et des écarts de salaires. Nous présentons dans un premier temps la méthodologie concernant la probabilité d'accès à l'emploi ainsi que les écarts de probabilité d'accès à l'emploi, avant d'énoncer la méthodologie concernant la décomposition du différentiel de salaire ainsi que l'estimation de ce dernier. La méthodologie mise en place dans ce cadre nécessite alors de tenir compte du biais de sélection.

3.1 Probabilité d'accès à l'emploi et écarts de probabilité d'accès à l'emploi

La notion de biais de sélection désigne une erreur faite lors de la sélection des individus étudiés. Autrement dit, l'échantillon constitué pourrait ne pas être représentatif de celui que l'on souhaite étudier. S'il est plus faible dans les études longitudinales ce n'est pas le cas dans les études transversales ce qui justifie ici sa prise en compte.

3.1.1 Probabilité d'accès à l'emploi et correction du biais de sélection

Nous déterminons dans un premier temps, à l'aide d'un modèle Probit, l'effet de l'origine sur la probabilité d'accès à un emploi (y_i) des individus ($i = 1, \dots, N$). Soit l'équation latente[57] :

(III-1.1) $\quad y_i^* = x_i'\beta + \varepsilon_i \; avec \, \varepsilon_i \sim N(0,1)$

Soit le modèle Probit :

(III-1.2) $\quad y_i = \begin{cases} 1 \; si \; y_i^* > 0 \\ 0 \; si \; y_i^* \leq 0 \end{cases}$

Avec $y_i = \begin{cases} 1 \; si \; i \; est \; en \; emploi \\ 0 \; si \; i \; est \; au \; chômage \end{cases}$

x_i est le vecteur des variables explicatives parmi lesquelles se trouvent notamment les variables indiquant l'origine de l'individu. La probabilité conditionnelle est de la forme :

$$Pr(y_i = 1|x_i) = F(x_i, \beta)$$
$$Pr(y_i = 0|x_i) = 1 - F(x_i, \beta)$$

Dans le cadre d'un modèle Probit $F(.)$ est la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite. Soit : $F(.) = \Phi(x_i'\beta)$. Nous pouvons donc écrire :

(III-1.3)
$$\begin{aligned} P(y_i = 1|x) &= P(x_i'\beta + \varepsilon_i > 0) \\ &= P(x_i'\beta > -\varepsilon_i) \\ &= \Phi(x_i'\beta) \end{aligned}$$

(III-1.4)
$$\begin{aligned} P(y_i = 0|x) &= P(x_i'\beta + \varepsilon_i \leq 0) \\ &= P(x_i'\beta \leq \varepsilon_i) \\ &= 1 - \Phi(x_i'\beta) \end{aligned}$$

Le modèle est estimé par la méthode du maximum de vraisemblance. La log-vraisemblance maximisée est alors de la forme :

(III-1.5)
$$\begin{aligned} ln\, L_N &= \sum_{i=1}^{N} y_i \, ln\big(F(x_i'\beta)\big) + (1 - y_i) ln\big(1 - F(x_i'\beta)\big) \\ &= \sum_{y_i=0}^{N} ln[1 - \Phi(x_i'\beta)] + \sum_{y_i=1}^{N} ln\big(\Phi(x_i'\beta)\big) \end{aligned}$$

La procédure d'estimation consiste à déterminer la valeur de $\hat{\beta}$ qui maximise la log vraisemblance. Ce premier modèle ne tient pas compte du biais de sélection. Cependant, nous

[57] Cette modélisation est basée sur la présentation adoptée par Greene (2011) ou encore par Cameron et Trivedi, (2010).

pouvons raisonnablement supposer que la probabilité de participer au marché du travail n'est pas la même selon l'origine des individus notamment pour les femmes avec une origine d'un pays du Maghreb ou de Turquie (*cf.* Chapitre II). Aussi, l'estimation du modèle Probit peut-elle être biaisée si l'on ne tient pas compte de cette possible interdépendance (si $\rho \neq 0$). Nous estimons donc un second modèle d'accès à l'emploi avec correction de la sélection en nous basant sur la méthode développée par Heckman (1979). Nous introduisons donc en plus de l'équation de probabilité d'accès à l'emploi (III-1.1), une équation de participation au marché du travail (I-1.6). Le modèle s'écrit donc comme suit avec z^* caractérisant la variable latente de l'équation de participation au marché du travail :

(III-1.6) $\quad z_i^* = s_i'\gamma + u_i \qquad avec u_i \sim N(0,1)\ et corr(\varepsilon_i, u_i) = \rho$

(III-1.7) $\quad z_i = \begin{cases} 1\ si\ z_i^* > 0 \\ 0\ si\ z_i^* \leq 0 \end{cases}$

avec : $z_i = \begin{cases} 1\ si\ i\ est\ actif \\ 0\ si\ i\ est\ inactif \end{cases}$

Ainsi y_i n'est observé que si $z_i = 1$. Notons que l'équation de sélection doit contenir au moins une variable explicative différente de celles de l'équation d'emploi (III-1.1). Dans le cas où les erreurs des deux modèles Probit sont indépendantes, les deux modèles peuvent être estimés séparément.

Dans le cas contraire, la log-vraisemblance s'écrit alors (avec S l'ensemble des observations pour chaque y_i observé)[58] :

$$lnL_N = \sum_{i \in S}^{N} \{ln\Phi_2(x_i'\beta, s_i'\gamma, \rho) + + \sum_{i \in S}^{N} ln\{\Phi_2(-x_i'\beta, s_i'\gamma, -\rho)\} + \sum_{i \notin S}^{N} ln\{1 - \Phi(s_i'\gamma)\}$$

De la même façon que précédemment (*cf* Chapitre II), ρ n'est pas estimé directement :

(III-1.8) $\quad atanh\ \rho = \frac{1}{2} ln\left(\frac{1+\rho}{1-\rho}\right)$

Si $\rho = 0$ la log vraisemblance du modèle corrigée de la sélection est égale à la somme de celle du modèle Probit sans la correction de la sélection et de celle du modèle de sélection. Nous utilisons le test du rapport de vraisemblance pour comparer ces dernières.

[58] Van de Ven et Van Praag (1981) fournissent une introduction ainsi qu'une explication plus détaillée d'un modèle Probit en présence de sélection.

3.1.2 Les écarts de probabilité d'accès à l'emploi[59]

Le modèle précédent peut être complété afin d'identifier le rôle spécifique des caractéristiques individuelles observables (capté par les variables explicatives) et des caractéristiques non observables (parmi lesquelles la discrimination) sur les écarts de probabilité d'accès à l'emploi entre les trois sous-populations. Nous estimons, dans un premier temps, la probabilité d'emploi pour l'ensemble de l'échantillon (indicé 0) puis pour chaque sous-population de l'échantillon ($j = 0, F, I,$) avec l'indice F pour la population majoritaire, l'indice I pour le groupe des immigrés et l'indice D pour le groupe des descendants. L'objectif est de mettre en évidence l'existence d'une éventuelle discrimination dans l'accès à l'emploi :

$$P_{ij} = P(y_{ij} = 1) = \Phi(\beta_j' x_{ij})$$

Avec Φ la fonction de répartition de la loi normale, x_{ij} les facteurs explicatifs du modèle et β le vecteur des paramètres associés.

Nous calculons ensuite l'écart de probabilité moyen d'emploi entre la population majoritaire et les immigrés ($\bar{P}_F - \bar{P}_I$) d'une part, puis entre la population majoritaire et les descendants d'immigrés d'autre part ($\bar{P}_F - \bar{P}_D$) :

(III-2.1) $$\bar{\hat{P}}_F - \bar{\hat{P}}_I = \sum_{i=1}^{N_F} \frac{\Phi(\hat{\beta}_F' x_{iF})}{N_F} - \sum_{i=1}^{N_I} \frac{\Phi(\hat{\beta}_I' x_{iI})}{N_I} = \Phi_F - \Phi_I$$

(III-2.2) $$\bar{\hat{P}}_F - \bar{\hat{P}}_D = \sum_{i=1}^{N_F} \frac{\Phi(\hat{\beta}_F' x_{iF})}{N_F} - \sum_{i=1}^{N_D} \frac{\Phi(\hat{\beta}_D' x_{iD})}{N_D} = \Phi_F - \Phi_D$$

Nous pouvons ensuite décomposer les écarts précédents de la façon suivante :

(III-2.3) $$\Phi_F - \Phi_I = \underbrace{(\Phi_F - \Phi_{F0})}_{\text{A}} + \underbrace{(\Phi_{I0} - \Phi_I)}_{\text{B}} + \underbrace{(\Phi_{F0} - \Phi_{I0})}_{\text{C}}$$

(III-2.4) $$\Phi_F - \Phi_D = \underbrace{(\Phi_F - \Phi_{F0})}_{\text{A}} + \underbrace{(\Phi_{D0} - \Phi_D)}_{\text{B}} + \underbrace{(\Phi_{F0} - \Phi_{D0})}_{\text{C}}$$

Avec $\Phi_{F0} = \sum_{i=1}^{N_F} \frac{\Phi(\hat{\beta}_0' x_{iF})}{N_F}$; $\Phi_{I0} = \sum_{i=1}^{N_I} \frac{\Phi(\hat{\beta}_0' x_{iI})}{N_I}$ et $\Phi_{D0} = \sum_{i=1}^{N_D} \frac{\Phi(\hat{\beta}_0' x_{iD})}{N_D}$.

Où Φ_{F0}, Φ_{I0} et Φ_{D0} sont les probabilités moyennes simulées d'accès à l'emploi sur l'ensemble de l'échantillon pour les trois groupes étudiés. Il s'agit plus précisément d'estimer

[59] Méthodologie tirée de Dupray et Moullet (2004) et reprise par Boumahdi et Giret, (2005).

les probabilités d'accès à l'emploi pour les français, les immigrés et les descendants, à partir de leur vecteur de caractéristiques associé au vecteur de paramètres estimé pour la population dans son ensemble. Φ_F représente la probabilité effective d'être en emploi de la population majoritaire qui est obtenu par une estimation avec un échantillon restreint aux individus de la population majoritaire. Φ_I, (respectivement Φ_D) représente de la même manière la probabilité d'être en emploi des immigrés (des descendants) obtenu avec une estimation restreinte aux immigrés (aux descendants).

Cette décomposition nous permet de distinguer trois parties. La première (A) représente pour la population majoritaire la différence entre la probabilité moyenne effective d'être en emploi et la probabilité moyenne simulée d'être en emploi. Cela permet de distinguer l'avantage (discrimination positive) dont peut bénéficier la population majoritaire par rapport à la structure de probabilité calculée sur l'ensemble de l'échantillon. Le second terme (B) représente la différence entre la probabilité moyenne simulée d'être en emploi pour les immigrés (respectivement les descendants) sur l'ensemble de l'échantillon et la probabilité moyenne effective d'être en emploi. Cette différence nous intéresse particulièrement car elle nous permet de déterminer si les immigrés ou les descendants sont victimes de discriminations (ou du moins d'une différence de traitement dans l'accès à l'emploi) par rapport à ce que seraient les probabilités d'accès à l'emploi en appliquant les paramètres de sélection non discriminants. Enfin, le dernier terme (C) représente la différence entre la probabilité moyenne simulée d'être en emploi pour la population majoritaire et la probabilité moyenne simulée d'être en emploi pour les immigrés (respectivement les descendants) sur l'ensemble de l'échantillon. Ce terme nous permet de distinguer la part expliquée du différentiel de probabilités d'accès à l'emploi c'est-à-dire la part attribuable aux différences de caractéristiques observables entre les groupes.

Cette première analyse menée sur l'accès à l'emploi nous permet de déterminer si les immigrés ou les descendants d'immigrés sont victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi. La discrimination selon l'origine sur le marché du travail peut également porter sur le salaire. Si c'est effectivement le cas, certains immigrés et descendants d'immigrés pourraient alors cumuler une double difficulté sur le marché du travail.

3.2 Équation de salaire et décomposition du différentiel salarial

3.2.1 Décomposition du différentiel de salaire

La méthode de décomposition de Blinder (1973) et Oaxaca (1973) a pour but d'isoler les contributions relatives expliquées et inexpliquées des différentiels de salaire entre deux groupes. Dans le cas présent, nous étudions le différentiel salarial entre les immigrés et la population majoritaire d'une part ainsi qu'entre les descendants d'immigrés et la population majoritaire d'autre part afin de mettre en évidence l'existence de discriminations statistiques (*cf* Chapitre I, 1.3). La méthodologie développée ci-dessous nous permet également de différencier les pays d'origine des deux sous-populations étudiées afin de déterminer si certains individus en particulier peuvent être victimes de discriminations salariales.

Soit les N individus ($i = 1, \dots N$) répartis en deux groupes d'individus : la population majoritaire ($j = F$) et les immigrés ($j = I$)[60]. Oaxaca (1973) suppose l'existence d'une discrimination telle que le salaire relatif d'un des groupes est supérieur à ce qui aurait prévalu en l'absence de discriminations (terme indexé avec l'exposant 0). Pour ce faire, il définit ce qu'il appelle un coefficient de discrimination, noté D, tel que :

$$D = \frac{{}^{w_{iF}}/_{w_{iI}} - ({}^{w_{iF}}/_{w_{iI}})^0}{({}^{w_{iF}}/_{w_{iI}})^0} \quad \text{(III-3.1)}$$

Où $\frac{w_{iF}}{w_{iI}}$ est le ratio entre le salaire de la population majoritaire et celui des immigrés qui est observé et $\left(\frac{w_{iF}}{w_{iI}}\right)^0$ le même ratio en l'absence de discriminations.

Que l'on peut également écrire :

$$ln\,(D+1) = ln\left(\frac{w_{iF}}{w_{iI}}\right) - ln(\frac{w_{iF}}{w_{iI}})^0 \quad \text{(III-3.2)}$$

Où le ratio du salaire entre les deux groupes en l'absence de discriminations et dans le cadre d'une minimisation du coût par les employeurs est égal au ratio des productivités marginales de chaque groupe ($(\frac{w_{iF}}{w_{iI}})^0 = \frac{P_F^m}{P_I^m}$). Le ratio en l'absence de discrimination est inconnu, estimer D revient donc à estimer ce ratio.

[60] La méthodologie présentée ici se focalise, pour ne pas alourdir la présentation, sur les deux groupes suivants : population majoritaire et immigrés mais elle est appliquée dans les mêmes conditions pour les deux groupes : population majoritaire et descendants.

Selon ce modèle, l'estimation de ce ratio suppose son existence même en l'absence de discriminations. Dans ce cas, l'hypothèse est faite que la structure des salaires des deux groupes est la même. En moyenne, le salaire perçu en l'absence de discriminations est le même que le salaire actuel. Cependant, en cas de discrimination l'un des groupes perçoit une rémunération supérieure. On estime une équation de salaire pour chaque groupe[61] :

(III-3.3) $$ln(w_{ij}) = x'_{ij}\beta + u_{ij} \qquad E(u_{ij}) = 0\,, i = 1, \dots, N\ etj = F, I, D$$

Avec w_{ij} le taux de salaire horaire et x_{ij} le vecteur des caractéristiques individuelles.

Étant donné la formulation du ratio de discrimination et l'hypothèse sur la structure des salaires, il est possible de décomposer le différentiel de salaire en distinguant l'effet des discriminations et celui des caractéristiques individuelles. Soit pour individus de la population majoritaire et les immigrés[60] :

Posons : $G = \frac{\bar{w}_{iF} - \bar{w}_{iI}}{\bar{w}_{iI}}$ d'où : $ln\,(G+1) = \ln(\bar{w}_{iF}) - \ln(\bar{w}_{iI})$ où $\bar{w}$ représente le salaire horaire moyen de la population majoritaire et des immigrés. Les deux équations de salaire sont alors de la forme suivante :

(III-3.4) $$ln(\bar{w}_{iF}) = \bar{x}'_{iF}\hat{\beta}_F$$

(III-3.5) $$ln(\bar{w}_{iI}) = \bar{x}'_{iI}\hat{\beta}_I$$

Ce qui nous permet d'écrire :

(III-3.6) $$ln(\bar{w}_{iF}) - ln(\bar{w}_{iI}) = \bar{x}'_{iF}\hat{\beta}_F - \bar{x}'_{iI}\hat{\beta}_I$$

Nous posons $\Delta\bar{x} = \bar{x}'_{iF} - \bar{x}'_{iI}$ et $\Delta\hat{\beta} = \hat{\beta}_I - \hat{\beta}_F$ (Oaxaca, 1973). Il est alors possible de décomposer le différentiel salarial selon deux cas. Dans le premier cas nous exprimons $\hat{\beta}_F$ tel que $\hat{\beta}_F = \hat{\beta}_I - \Delta\hat{\beta}$. Nous remplaçons ensuite cette expression dans l'équation (III-3.6) ce qui nous permet d'exprimer le différentiel salarial de la façon suivante :

(III-3.7)
$$\begin{aligned} ln(\bar{w}_{iF}) - ln(\bar{w}_{iI}) &= \bar{x}'_{iF}\left(\hat{\beta}_I - \Delta\hat{\beta}\right) - \bar{x}'_{iI}\hat{\beta}_I \\ &= \bar{x}'_{iF}\hat{\beta}_I - \bar{x}'_{iF}\Delta\hat{\beta} - \bar{x}'_{ij}\hat{\beta}_I \\ &= \underbrace{(\bar{x}_{iF} - \bar{x}_{iI})'\hat{\beta}_I}_{\text{A}} + \underbrace{\bar{x}'_{iF}(\hat{\beta}_I - \hat{\beta}_F)}_{\text{B}} \end{aligned}$$

[61] Pour simplifier la présentation méthodologique, nous négligeons ici le biais de sélection. Cependant, les estimations présentées ci-après en tiennent compte.

Le second cas consiste à exprimer $\hat{\beta}_I$ tel que $\hat{\beta}_I = \Delta\hat{\beta} + \hat{\beta}_F$. De la même façon que précédemment, nous remplaçons cette expression dans l'équation (III-3.6) ce qui nous permet d'écrire :

$$\begin{aligned} ln(\bar{w}_{iF}) - ln(\bar{w}_{iI}) &= \bar{x}'_{iF}\hat{\beta}_F - \bar{x}'_{iI}(\hat{\beta}_F - \Delta\hat{\beta}) \\ &= \bar{x}'_{iF}\hat{\beta}_F - \bar{x}'_{iI}\hat{\beta}_F + \bar{x}'_{iI}\Delta\hat{\beta} \\ &= \underbrace{(\bar{x}_{iF} - \bar{x}_{iI})'\hat{\beta}_F}_{\text{A}} + \underbrace{\bar{x}'_{iI}(\hat{\beta}_I - \hat{\beta}_F)}_{\text{B}} \end{aligned} \quad \text{(III-3.8)}$$

Cette présentation nous permet de décomposer le différentiel de salaire en deux parties. La première partie de l'écart salarial (A) renvoie aux différences de caractéristiques observables entre les deux groupes. La seconde (B) représente la partie inexpliquée du différentiel de salaire que l'on rattache généralement à un phénomène de discrimination. Cependant, cette dernière capte également les effets potentiels d'une différence des caractéristiques non observées entre les deux groupes étudiés.

Ces deux cas se distinguent cependant par le groupe qui est considéré comme référence lors de l'estimation. En effet, si certaines raisons peuvent nous pousser à considérer que la discrimination se fait à l'encontre d'un seul groupe, le choix d'un groupe de référence en particulier conduit à ce que Oaxaca (1973) nomme « the familiar index number problem ». Ainsi, la différence de résultat des équations (III-3.7) et (III-3.8) s'explique par les hypothèses retenues dans chacun des cas. Dans la première, il est supposé qu'en l'absence de discrimination la structure salariale du groupe potentiellement discriminé prévaudrait ; alors que dans la seconde, ce serait celle de la population majoritaire. Le choix dépend de la nature du comportement discriminatoire (Neumark, 1988). Cependant, cela pourrait conduire à la sous-estimation ou la surestimation de l'ampleur de la discrimination (Cotton, 1988). Cahuc et Zylberberg (2001) reprennent cette critique et soulignent que le résultat est fortement dépendant des variables introduites dans les équations de salaires ainsi que des variables omises. Or, le choix des premières est assujetti aux données disponibles. Il est possible de distinguer plusieurs conséquences (Leclair et Petit, 2004 et Aeberhardt, Fougère et al., 2010b). Le rendement du capital humain peut, par exemple, être moindre pour les femmes si celles-ci s'orientent vers des filières moins valorisées sur le marché du travail. Certaines variables peuvent, quant à elles, résulter elles-mêmes de discriminations (ségrégation des emplois hommes-femmes par exemple). Dans ce cas, considérer ces variables comme

exogènes entraîne une sous-estimation de la discrimination à l'encontre de l'un des groupes. L'utilisation de variables proxy notamment afin de mesurer l'expérience professionnelle peut biaiser le résultat en raison de l'approximation. En outre, il est possible d'observer des différences entre deux échantillons. Si nous prenons l'exemple des hommes et des femmes, pour une même tranche d'âge de la population active il est possible d'observer des différences en termes de taux d'activité, de secteur d'emploi… Ces différences sont à l'origine de l'existence d'un biais de sélection. La présence d'hétérogénéité inobservée est également possible.

Afin de contourner ce problème nous estimons donc le modèle suivant (Neumark, 1988, Jann, 2008) :

$$ln(\overline{w}_{iF}) - ln(\overline{w}_{iI}) = \underbrace{(\bar{x}_{iF} - \bar{x}_{iI})'\hat{\beta}^*}_{\text{C}} + \underbrace{\bar{x}'_{iF}\left(\hat{\beta}_F - \hat{\beta}^*\right) + \bar{x}'_{iI}(\hat{\beta}_I - \hat{\beta}^*)}_{\text{D}} \quad \text{(III-3.9)}$$

Avec β^* le vecteur des coefficients non discriminatoires estimé sur l'ensemble des deux groupes pour lesquels est effectuée la décomposition. De la même façon que précédemment, le terme C représente la partie expliquée du différentiel moyen de salaire par les divergences de caractéristiques observables entre les deux groupes. Le terme D est lui qualifié de part inexpliquée (dont une partie peut être rattachée à la discrimination).

À noter que l'équation (III-3.9) est un cas particulier des deux cas présentés précédemment. En effet, selon que l'on considère que $\beta^* = \beta_I$ c'est-à-dire en posant l'hypothèse que la discrimination salariale se fait uniquement à l'encontre du groupe potentiellement discriminé. Ou que $\beta^* = \beta_F$ c'est-à-dire en posant l'hypothèse que la discrimination salariale se fait uniquement à l'encontre de la population majoritaire. Nous pouvons retrouver la décomposition salariale, respectivement, des équations (III-3.7) et (III-3.8).

3.2.2 Équation de salaire corrigée du biais de sélection

L'analyse des salaires pose le problème du biais de sélection. En effet, seul le salaire des actifs occupés peut être observé, il est donc nécessaire de corriger ce biais afin d'obtenir des estimations pertinentes. Nous estimons dans un premier temps une équation de salaire pour laquelle nous corrigeons le biais de sélection à l'aide de la méthode en deux étapes de Heckman (1979). Le biais de sélection est constaté lorsque la constitution de l'échantillon étudiée est déterminée par un facteur extérieur. C'est-à-dire si la nature aléatoire de

l'échantillon n'est pas respectée. La présence de ce biais de sélection peut être modélisée de la façon suivante[62] :

$$w_i = x_i\beta + u_i \qquad avec\, i = 1, \dots N$$
$$z_i^* = \alpha_i\gamma + \mu_i \qquad avec\, i = 1, \dots, n\ et\, n > N$$

Où z_i^* est une variable latente qui n'est pas observée, α_i est le vecteur des variables explicatives et γ le vecteur des coefficients estimés. Il est possible d'observer la variable binaire associée à la variable latente telle que :

$$z_i = \begin{cases} 1\ si\ z_i^* > 0 \\ 0\ sinon \end{cases}$$

Un problème de sélectivité se pose lorsque w_i est observé seulement quand $z_i = 1$ et lorsque les termes d'erreurs des deux équations sont corrélés (Adkins et Hill, 2011). Dans ce cas, une estimation des coefficients β par les moindres carrés serait biaisée et incohérente. Il est possible de corriger ce biais de sélection avec la méthode proposée par Heckman (1979). L'estimation cohérente des coefficients est basée sur une fonction de régression conditionnelle dans laquelle est introduite une variable supplémentaire λ_i qui est l'inverse du ratio de Mills et qui est calculé à partir de l'équation Probit.

Considérons que la répartition des individus dans les deux groupes n'est pas aléatoire, mais qu'elle relève d'un choix. Afin de prendre en compte cette caractéristique, Heckman (1979) propose d'introduire dans le modèle de base une règle de sélection. Celle-ci permet de mesurer la différence d'utilité entre les deux statuts rattachés aux deux groupes. Nous représentons cette règle de la façon suivante:

$$z_i = 1\ si\ l'individu\ i\ est\ actif\ occupé$$
$$z_i = 0\ si\ l'individu\ i\ est\ au\ chômage$$

Le choix des individus repose à la fois sur des caractéristiques observables et des caractéristiques inobservables. Cette règle (appelée équation de sélection) doit donc au préalable faire d'objet d'une estimation via un modèle Probit :

$$z_i = \alpha_i\delta + e_i\ \ avec\, e_i \sim N(0,1)\ et\, E(e_i) = 0$$

Où α_i regroupe les variables corrélées à la décision des individus, mais non corrélées au salaire. On pose également l'équation de salaire suivante :

$$ln(w_i) = x_i\beta + \mu_i \qquad avec\, \mu_i \sim N(0, \sigma)$$

[62] Cette modélisation est basée sur la présentation adoptée par Adkins et Hill (2011).

Sous l'hypothèse que les termes d'erreurs des équations de salaire et de l'équation de sélection suivent une loi normale, Heckman (1979) propose d'estimer les deux premières équations en contrôlant l'espérance conditionnelle des résidus par la statistique de l'inverse du ratio de Mills de chaque groupe (λ_i) qui est une fonction monotone décroissante avec la probabilité d'appartenir au groupe. De plus, $corr(e_i, \mu_i) = \rho$. Dans le cas où $\rho = 0$ il n'existe pas de biais de sélection. Dans le cas contraire, celui-ci est contrôlé afin d'obtenir une estimation non biaisée de l'évaluation des rendements des caractéristiques des deux groupes.

La log vraisemblance, si w_i est observé, est la suivante (Cameron et Trivedi, 2010) :

$$L_N = ln\Phi\left\{\frac{\alpha_i\delta + (w_i - x_i\beta)\rho/\sigma}{\sqrt{1-\rho^2}}\right\} - \frac{1}{2}\left(\frac{w_i - x_i\beta}{\sigma}\right)^2 - ln\left(\sqrt{2\pi\sigma}\right)$$

Dans le cas où w_{ij} n'est pas observé :

$$L_I = ln\,\Phi(-\alpha_i\delta)$$

ρ et σ ne sont pas directement estimés contrairement à $ln(\sigma)$ et $\operatorname{atanh}\rho$ dont la formule a été donnée précédemment par l'équation (III-1.8). La procédure en deux étapes de Heckman (1979) permet d'estimer dans un premier temps l'équation de sélection par un modèle Probit :

$$Prob\left(w_{ij}\ observ\acute{e}\,\middle|z_i\right) = \Phi(\alpha_i\delta)$$

De cette première étape est déduit l'inverse du ratio de Mills (Greene, 2003) :

$$\lambda_i = \frac{\phi\left(\alpha_i\hat{\delta}\right)}{\Phi\left(\alpha_i\hat{\delta}\right)}$$

Avec Φ la fonction de répartition et ϕ la fonction de densité de la loi normale. Nous pouvons également définir :

$$\zeta_i = \lambda_i\left(\lambda_i + \alpha_i\hat{\delta}\right)$$

D'après Heckman (1979), les estimations en deux étapes des paramètres β sont obtenues en introduisant l'inverse du ratio de Mills dans l'équation à estimer. Il est alors possible d'estimer β et β_λ par les moindres carrés (Greene, 2003).

L'équation de salaire corrigée de la sélection s'écrit donc de la façon suivante :

(III-4.1) $$ln(w_i) = \beta x_i + \theta\hat{\lambda}_i + \mu_i$$

Cette méthode permet d'obtenir des estimations cohérentes des coefficients de la matrice de covariance à partir de la régression augmentée (avec l'inverse du ratio de Mills).

La méthodologie d'évaluation des discriminations décrites dans cette section, aussi bien sur l'accès à l'emploi que sur le salaire horaire, va être appliquée aux données de l'enquête TeO en focalisant l'analyse sur les individus originaires du Maghreb, de Turquie et d'Afrique.

Section 4 : Applications et résultats

Nous commençons par estimer la probabilité d'accès à l'emploi à travers quatre modèles Probit (nos résultats n'ont pas permis de mettre en évidence l'existence d'un biais de sélection). Le premier permet de distinguer l'effet de l'origine (immigré ou descendant) quant à l'accès à l'emploi. Le second précise l'analyse en détaillant l'origine des individus et celle de leurs parents. Les deux derniers modèles cherchent à prendre en compte un éventuel effet différencié en fonction du genre. Nous estimons ensuite les écarts de probabilité d'accès à l'emploi, afin de distinguer une part attribuable à une potentielle discrimination, selon l'origine des individus lorsque nos précédents modèles ont mis en évidence une difficulté d'accès à l'emploi pour ces derniers.

Nous nous intéressons par la suite aux éventuelles discriminations salariales. Comme précédemment, nous estimons quatre modèles afin de mettre en évidence des différences salariales selon l'origine tout en prenant en compte le biais de sélection (Heckman, 1979). Enfin, nous mettons en œuvre la méthode basée sur celle d'Oaxaca et Blinder (1973) en vue de distinguer la part du différentiel salarial expliqué par des différences de caractéristiques observables de celle pouvant être rattachée à la discrimination. Ainsi, afin de vérifier la robustesse des résultats nous estimons deux modèles alternatifs. Le premier considère la population majoritaire comme groupe de référence et le second prend comme référence l'ensemble de l'échantillon, sans la correction du biais de sélection. À l'instar de l'analyse des écarts de probabilité d'accès à l'emploi, les écarts salariaux ne sont estimés que pour les individus dont les résultats des premiers modèles ont souligné un moindre salaire par rapport à la population majoritaire. Notons que ces estimations sont effectuées pour deux tranches d'âge (18-50 ans et 18-35 ans)[63] afin de déterminer si les jeunes avec une origine étrangère connaissent plus de difficultés que les individus plus âgés (*cf* Chapitre II). Avant de discuter les résultats de nos modèles nous présentons dans une première partie les variables explicatives de ces derniers.

[63] Rappelons que les différents groupes qui peuvent être distingués dans l'enquête couvrent des tranches d'âges différentes et ne sont pas comparables en dehors de la tranche des 18-50 ans.

4.1 Les variables explicatives du modèle

Les variables explicatives complémentaires à l'origine des individus rendent compte des caractéristiques observables associées aux individus. L'âge, la situation familiale, le niveau de diplôme, l'existence d'une première expérience professionnelle (emploi, stage), la zone de résidence (adresse située dans une zone urbaine sensible) permettent de prendre en compte les caractéristiques spécifiques à l'individu pouvant influencer sa probabilité d'accès à l'emploi. Les caractéristiques des parents, qui peuvent aussi avoir un impact sur l'accès à l'emploi de l'individu, sont prises en compte à travers leur catégorie sociale.

Le tableau suivant présente les statistiques descriptives, par origine des individus âgés de 18 à 50 ans pour les différentes variables explicatives retenues dans nos estimations d'emploi et de salaire. Certaines de ces variables sont communes aux deux modèles ; d'autres ne sont utilisées que dans un seul modèle telles que les variables relatives aux caractéristiques de l'emploi occupé. Il permet de souligner que le profil des immigrés est spécifique par rapport à celui de la population majoritaire et dans une moindre mesure des descendants. Les immigrés sont en moyenne plus âgés que les individus de la population majoritaire (36,3 contre 34,8 ans) alors que les descendants d'immigrés sont en moyenne plus jeunes (31,7 ans). Les immigrés et les descendants d'immigrés sont également moins diplômés, ils ont moins souvent effectué un stage, résident plus souvent en ZUS et ont moins souvent un CDI (Tableau III-11). Les descendants sont 63% à avoir des parents ouvriers contre 47% pour les immigrés et 43% pour la population majoritaire. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les parents des descendants sont issus de la génération de travailleurs immigrés arrivés en France durant les trente glorieuse pour, le plus souvent, occuper des emplois d'ouvriers non qualifiés.

Nous retrouvons les mêmes caractéristiques chez les jeunes. Ainsi, les immigrés sont en moyenne plus âgés (28,1 contre 26,5 ans), résident plus souvent en ZUS (20% contre 17% et 4% pour les descendants et les individus de la population majoritaire), sont moins diplômés, ont moins souvent eu une expérience de stage et sont moins souvent en CDI. Par exemple, un cinquième des immigrés n'a aucun diplôme alors que cela ne concerne que 10% et 6% respectivement des descendants d'immigrés et de la population majoritaire.

Tableau III-11 : Les variables explicatives des modèles (en %)

	18-50 ans				18-35 ans			
	Français	*Immigrés*	*Descendants*	*Total*	*Français*	*Immigrés*	*Descendants*	*Total*
Participation au marché du travail	86,5	79,6	79,9	85,1	80,4	72,8	74,4	78,9
Actifs occupés	91,0	86,7	87,4	90,2	87,9	83,6	85	87,1
Sexe								
Hommes	49,7	47,1	51,0	49,6	49,9	46,2	50,5	49,7
Femmes	50,3	52,9	49,0	50,4	50	53,8	49,5	50,3
Âge moyen (années)	34,8	36,3	31,7	34,6	26,5	28,1	25,9	26,5
Habite en Ile de France	16,4	42,6	32,3	20,9	16,1	42,3	36,7	21,4
Niveau de Diplôme								
Aucun	8,7	22,4	13,4	10,6	5,6	19,5	10,4	7,6
CEP, BEP, CAP, BEPC	36,3	29,8	35,4	35,6	29,4	27,5	30,2	29,3
BAC	21,9	17,6	23,2	21,6	28,3	20,4	28,7	27,7
Supérieur	33,1	30,2	28,0	32,2	36,7	32,5	30,7	35,4
A effectué un stage	64,6	33,3	60,3	60,9	80,7	43,1	71,8	75,9
Habite en ZUS	4,1	18,7	14,2	6,7	4,1	20,5	16,7	7,4
Situation du conjoint								
Célibataire	27,1	21,3	35,5	27,5	32,8	27,2	41,3	33,5
En couple	72,9	78,7	64,5	72,5	67,2	72,8	58,8	66,5
A des enfants	68,1	74,1	72	69,2	61,9	66,5	69,7	63,4
CSP des parents								
Agriculteurs	4,8	6,0	0,9	4,5	3,7	3,5	0,6	3,2
Artisans-commerçants	5,7	12,2	5,6	6,4	4,1	11,9	5,3	4,8
Cadres	4,0	6,8	2,6	4,1	4,8	7,8	2,7	4,8
Profession intermédiaire	13,5	12,1	8,5	12,8	14,9	12,6	9,1	13,8
Employés	29,1	15,9	19,0	26,6	31,3	17,8	20,4	28,6
Ouvriers	42,9	47,1	63,4	45,7	41,2	46,4	61,8	44,7
Taille de l'entreprise								
Aucun	3,0	7,4	2,8	3,3	1,9	4,1	2,1	2,1
Moins de 10 salariés	18,6	21,0	20,1	18,9	20,3	23,6	22,8	20,1
10 à 49 salariés	26,3	26,1	26,3	26,3	28	28,4	26,3	27,8
50 salariés ou plus	52,2	45,6	50,8	51,5	49,8	44	48,9	49,2
Type d'horaire de travail								
Standards	64,9	69,6	67,0	65,5	60,6	66,6	66	61,8
Postés	7,4	8,5	9,8	7,7	9,3	8,8	10,1	9,4
Variables	27,8	22,0	23,2	26,7	30,1	24,6	24	29
Travail de nuit								
Habituellement	8,3	7,8	8,5	8,3	9,3	7,7	8,1	9

	18-50 ans				18-35 ans			
	Français	*Immigrés*	*Descendants*	*Total*	*Français*	*Immigrés*	*Descendants*	*Total*
Occasionnellement	10,0	8,8	9,9	9,9	11,1	8,2	10,0	10,7
Jamais	81,7	83,4	81,5	81,9	79,6	84,1	81,9	80,3
Travail le dimanche								
Habituellement	14,9	12,8	13,3	14,5	16,5	11,4	13,3	15,7
Occasionnellement	16,9	15,6	16,9	16,8	16,1	15,4	16,4	16,1
Jamais	68,2	71,6	69,9	68,7	67,4	73,2	70,3	68,3
Secteur d'activité (NAF)								
Industrie	15,9	13,3	13,9	15,4	16,1	12,2	13,6	15,4
Services	68,1	63,5	71,2	68,0	66,7	63,6	72,8	67,3
Autres	16,0	23,2	15,0	16,6	17,2	24,2	13,5	17,3
Type d'employeur								
Privé	77,0	87,3	79,3	78,2	79,4	88,1	81,0	80,3
Public	23,0	12,7	20,8	21,8	20,6	11,9	19,1	19,7
Type de contrat								
CDI	85,0	78,6	80,1	83,9	75,8	71,1	72,3	74,9
Autre	15,0	21,4	19,9	16,1	24,2	28,9	27,7	25,1
PCS de l'individu								
Cadre ou dirigeant	15,1	13,1	12,9	14,7	11,8	12,8	11,0	11,7
Autre	84,9	86,9	87,1	85,3	88,2	87,3	89,0	88,3
Type d'emploi								
Temps complet	84,1	83,2	86,0	84,2	86,9	84,2	86,4	86,7
Temps partiel	16,0	16,8	14,0	15,8	13,1	15,8	13,6	13,4

Champ : Individus âgés de 18 à 50 ans et de 18 à 35 ans.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Les caractéristiques observables des individus que nous venons de présenter sont, dans un premier temps, utilisées afin de déterminer la probabilité d'accès à l'emploi, et plus particulièrement afin de déterminer l'impact de l'origine des individus. Nous déterminons ensuite, à partir de ces modèles, les écarts de probabilité d'accès à l'emploi des origines pour lesquelles nos premiers résultats ont mis en évidence une difficulté d'accès à l'emploi.

4.2 Le poids des origines sur l'accès à l'emploi

4.2.1 Origines et probabilité d'accès à l'emploi

Nous testons quatre modèles alternatifs pour analyser le poids des origines sur la probabilité d'être en emploi. Tout d'abord nous estimons l'effet sur la probabilité d'être en emploi, relativement à un individu de la population majoritaire, d'être un immigré ou un descendant. Ce premier modèle va chercher simplement à mesurer l'effet général du statut de l'individu par rapport à ses origines (immigrés, descendants d'immigrés et population majoritaire) sur la probabilité d'être en emploi (modèle 1). Le second modèle nous permet de détailler les pays d'origine des immigrés et des descendants d'immigrés (modèle 2) à partir duquel nous pouvons identifier si les effets constatés dans le modèle s'appliquent uniformément à l'ensemble des immigrés et descendants ou bien s'ils concernent plus spécifiquement certaines sous-populations. Enfin, les modèles 3 et 4 nous permettent de tester si l'effet des origines est identique ou au contraire spécifique au genre. Nous ne présentons ici que les résultats des modèles Probit. En effet, nos estimations de ces modèles par la méthode en deux étapes de Heckman (1979) appliquée au cas non linéaire n'ont pas révélé l'existence d'un biais de sélection quant à la participation au marché du travail. Les résultats de ces modèles sont cependant disponibles dans l'annexe rattachée à ce chapitre (Annexe III-3 et Annexe III-4).

Nous présentons d'abord les résultats concernant les individus âgés de 18 à 50 ans[64]. Le premier modèle estimé sur un échantillon de 14 022 individus permet de conclure que, toutes choses égales par ailleurs, les immigrés ont une probabilité plus faible d'être en emploi que les individus de la population majoritaire (Tableau III-12, modèle 1). En revanche, les descendants d'immigrés ne semblent a priori pas concernés et présentent donc la même probabilité d'accès à un emploi que la population majoritaire. Le second modèle estimé nous permet d'affiner ce premier résultat en indiquant que seuls les immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique sont confrontés à une plus grande difficulté d'accès à l'emploi que les individus de la population majoritaire. De plus, les descendants d'immigrés dont au moins un

[64] Nous avons testé la nullité des coefficients concernant l'origine des individus. Ces résultats ne sont pas présentés afin de ne pas alourdir notre présentation.

des parents est originaire du Maghreb ont également, toutes choses égales par ailleurs, plus de difficultés à accéder à un emploi que la population majoritaire.

Le premier modèle estimé nous permet également de constater que les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de difficultés à accéder à un emploi que les hommes. Aussi, avec les modèles 3 et 4 nous estimons la probabilité d'accès à l'emploi séparément pour les hommes et les femmes pour vérifier si l'origine a les mêmes effets sur l'accès à l'emploi des hommes et des femmes ou au contraire si un groupe est plus particulièrement concerné. Pour les femmes, les immigrées originaires du Maghreb ont nettement plus de difficultés à accéder à un emploi que leurs « homologues » issues de la population majoritaire (modèle 4), résultat qui n'apparaît pas pour les hommes de cette même origine. Ainsi, un premier résultat important à signaler est que les difficultés d'accès à l'emploi des immigrés en provenance du Maghreb se concentrent sur les femmes qui semblent donc cumuler un double effet négatif : être femme et originaire du Maghreb. En revanche, pour les immigrés originaires d'un pays d'Afrique, les difficultés d'accès à l'emploi concernent aussi bien les femmes que les hommes (modèle 3 et 4). Les difficultés d'accès à l'emploi des descendants d'immigrés maghrébins, soulevés par les résultats de notre premier modèle sont confirmées pour les hommes et les femmes. Enfin, les descendantes d'immigrées turques connaissent également des difficultés d'accès à l'emploi.

Nos résultats indiquent donc que l'origine Maghrébine en première génération (pour les femmes) ou en seconde génération génère de réelles difficultés d'accès à l'emploi relativement aux individus de la population majoritaire. Si d'autres origines comme turque pour les descendantes et africaines pour les immigrées posent aussi des difficultés, l'origine maghrébine est celle qui pose le plus de difficultés. Un résultat non attendu est que les descendants avec une origine maghrébine semblent avoir plus de difficultés d'accès à l'emploi que les immigrés avec la même origine.

Tableau III-12 : Les déterminants de l'accès à l'emploi selon l'origine (18-50 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Probabilité d'accès à l'emploi				
Expérience	0.060***	0.060***	0.062***	0.056***
	(4.65)	(4.59)	(3.36)	(3.08)
Expérience au carré	-0.001**	-0.001***	-0.001**	-0.001
	(-2.57)	(-2.61)	(-2.24)	(-1.44)
Femmes	-0.195***	-0.195***		
(*Réf : Hommes*)	(-2.88)	(-2.86)		
Ile de France	0.057	0.071	0.031	0.097
(*Réf : province*)	(0.60)	(0.73)	(0.21)	(0.78)
Immigrés	-0.164**			
(*Réf : nés en France*)	(-2.37)			
Maghreb[1]		-0.213**	-0.130	-0.360***
		(-2.54)	(-1.03)	(-3.21)
Turquie		-0.072	-0.020	-0.197
		(-0.64)	(-0.13)	(-1.19)
Afrique		-0.222**	-0.313**	-0.229*
		(-2.23)	(-1.99)	(-1.80)
Asie du Sud-Est		-0.136	-0.166	-0.111
		(-1.07)	(-0.89)	(-0.66)
Europe du Sud[2]		0.185	0.346*	0.006
		(1.63)	(1.79)	(0.04)
Autres pays d'Europe		-0.224*	-0.355**	-0.114
		(-1.92)	(-1.98)	(-0.71)
Autres		-0.338***	-0.320**	-0.378***
		(-3.30)	(-2.00)	(-2.86)
Descendants d'immigrés	-0.045			
(*Réf : nés en France*)	(-0.74)			
Maghreb[1]		-0.282***	-0.280**	-0.301***
		(-3.78)	(-2.48)	(-3.07)
Turquie		-0.239	-0.149	-0.429**
		(-1.39)	(-0.53)	(-2.10)
Afrique		-0.128	-0.236	0.017
		(-1.04)	(-1.26)	(0.11)
Asie du Sud-Est		-0.024	-0.192	0.227
		(-0.18)	(-1.07)	(1.17)
Europe du Sud[2]		0.203***	0.175*	0.222**
		(2.84)	(1.66)	(2.30)
Autres pays d'Europe		0.052	0.013	0.084
		(0.39)	(0.06)	(0.56)
Autres		0.013	-0.083	0.149
		(0.09)	(-0.44)	(0.77)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.375***	0.375***	0.444***	0.253*
	(3.60)	(3.59)	(3.20)	(1.66)
BAC	0.589***	0.594***	0.647***	0.479***
	(4.69)	(4.70)	(3.84)	(2.67)
Supérieur	0.867***	0.869***	0.870***	0.812***
	(6.95)	(6.92)	(5.34)	(4.48)
Catégorie socio-professionnelle des parents (*Réf : Employés*)				
Agriculteurs	0.134	0.140	0.441*	-0.102
	(0.70)	(0.73)	(1.78)	(-0.39)
Artisans-Commerçants	0.052	0.067	-0.107	0.277
	(0.36)	(0.46)	(-0.53)	(1.34)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Cadres	-0.167	-0.154	0.413***	-0.358
	(-0.66)	(-0.61)	(2.62)	(-1.16)
Professions intermédiaires	0.152	0.155	0.099	0.178
	(1.30)	(1.32)	(0.57)	(1.11)
Ouvriers	0.025	0.024	-0.021	0.072
	(0.29)	(0.27)	(-0.17)	(0.60)
L'adresse appartient à une ZUS	-0.415***	-0.375***	-0.574***	-0.196
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-4.03)	(-3.52)	(-3.73)	(-1.51)
En couple	0.407***	0.403***	0.575***	0.247**
(*Réf : Célibataire*)	(5.57)	(5.49)	(5.63)	(2.33)
N'a pas effectué de stage	-0.048	-0.043	-0.081	-0.016
(*Réf : a effectué un stage*)	(-0.63)	(-0.57)	(-0.75)	(-0.16)
Constante	0.042	0.045	-0.005	-0.005
	(0.26)	(0.28)	(-0.02)	(-0.02)
Observations	14021	14021	7227	6794

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : 18-50 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Parmi les autres variables explicatives du modèle, le niveau de diplôme a bien un effet positif sur la probabilité d'accès à un emploi : plus le niveau de diplômé est élevé plus la probabilité d'accès à l'emploi est forte aussi bien pour les hommes que les femmes. Un résultat fort ressort des estimations, il concerne le lieu de résidence. Habiter dans une zone sensible urbaine (ZUS) diminue fortement la probabilité d'accéder à un emploi (hormis pour les femmes). Ainsi, comme nous l'avons vu dans le tableau des statistiques descriptives, les individus avec une origine étrangère notamment du Maghreb ou d'Afrique résident plus souvent dans des ZUS. La « discrimination territoriale » se combine avec un effet négatif lié à l'origine. Notre résultat va ainsi plus loin que ceux de Duguet, L'Horty, et al. (2010) mettant en évidence, à partir d'un testing en Ile de France, une discrimination territoriale uniquement pour les jeunes femmes. Notons enfin que, contrairement à ce qui est attendu, la CSP des parents n'a pas d'effet significatif (hormis pour les hommes dont au moins l'un des parents est cadre). Cela peut s'expliquer par le fait que d'autres variables peuvent capter cet effet (le niveau d'éducation ou la résidence en ZUS par exemple).

Nous estimons ensuite ces mêmes modèles sur un échantillon de 6 990 jeunes de 18 à 35 ans pour vérifier si la génération la plus récente est concernée par ces difficultés liées à leurs origines (Tableau III-13, modèle 1). Premier constat, l'effet de l'origine sur l'accès à l'emploi est beaucoup moins net que sur l'ensemble de la population. Contrairement aux résultats précédents, lorsque le pays d'origine n'est pas considéré (modèle 1), le modèle ne

permet pas de conclure à une difficulté d'accès à l'emploi significativement plus faible des immigrés ou des descendants d'immigrés par rapport aux jeunes de la population majoritaire.

La distinction selon le pays d'origine permet néanmoins de nuancer ce premier constat aussi bien pour les immigrés que pour les descendants. Les jeunes immigrés avec une origine africaine éprouvent plus de difficultés que la population majoritaire à avoir accès à un emploi (Tableau III-13, modèle 2). Pour les immigrés avec une origine maghrébine ou turque l'effet n'est pas statistiquement significatif. Ainsi, à caractéristiques données, un jeune immigré maghrébin ou turc n'a pas plus de difficultés d'accès à un emploi qu'un jeune de la population majoritaire. Les résultats concernant les descendants indiquent que les jeunes descendants avec une origine maghrébine ont plus de difficultés que la population majoritaire pour accéder à un emploi, ce qui, selon nos résultats, n'est pas le cas des descendants avec une origine africaine. Ainsi, pour les jeunes avec une origine maghrébine, être descendant, c'est-à-dire avoir une origine étrangère en seconde génération, serait plus un handicap sur le marché du travail, toutes choses égales par ailleurs, que d'être immigré (origine étrangère en première génération). En revanche, le constat serait inversé pour les jeunes avec une origine africaine : les jeunes récemment arrivés en France ont plus de difficulté d'accès à l'emploi que les jeunes descendants (nés en France).

Cette conclusion repose sur l'analyse sans distinction de genre ; or, sur le marché du travail, la situation des femmes diffère sensiblement de celle des hommes : elles ont en moyenne plus de difficultés d'accès à un emploi comme indiqué par le modèle 1 et 2 (Tableau III-13). Concernant les hommes, seuls les immigrés d'origine africaine et les descendants d'origine maghrébine rencontrent plus de difficultés d'accès à l'emploi (modèle 3). En ce qui concerne les femmes, les difficultés d'accès à un emploi concernent aussi bien les immigrées que les descendantes d'origine maghrébine ou turque. Le résultat concernant les immigrées turques doit cependant être relativisé et considéré avec précaution étant donné la faiblesse de leur taux d'activité (Tableau III-4).

En résumé, les principales difficultés d'accès à l'emploi pour les jeunes de 18 à 35 ans concernent les femmes avec une origine étrangère lorsqu'elles sont maghrébines ou turques. Pour les jeunes d'origine africaine, les difficultés se concentrent sur les immigrés dans leur ensemble ainsi que sur les hommes. Enfin, pour les descendants hommes, les jeunes avec une origine Maghrébine ont une probabilité plus faible d'accéder à un emploi. L'origine a donc bien un effet négatif sur l'accès à un emploi aussi bien pour l'ensemble de la population que

pour les plus jeunes générations notamment pour l'origine maghrébine. De plus, l'effet négatif de l'origine ne se limite pas aux immigrés mais concerne aussi les descendants c'est à dire des jeunes qui sont nés et ont grandi en France où ils ont été scolarisés avec la population majoritaire. Dupray et Moullet (2004), sur la base de l'enquête Génération 1998, ont conclu à une discrimination à l'accès à l'emploi supérieure pour les hommes d'origine maghrébine, nos résultats complètent leur analyse en mettant en avant la situation défavorable des femmes immigrées. Bien que plus mitigés, nos résultats font échos à ceux de l'étude de Meurs et al. (2006) qui confirment les difficultés des hommes et des femmes, immigrés ou descendants, qui ont plus de chances d'être au chômage que la population majoritaire.

Tableau III-13 : Les déterminants de l'accès à l'emploi selon l'origine (18-35 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	**Modèle 2 Pays d'origine**	**Modèle 3 Hommes**	**Modèle 4 Femmes**
Probabilité d'accès à l'emploi				
Expérience	0.134***	0.135***	0.135***	0.130***
	(4.83)	(4.82)	(3.64)	(3.08)
Expérience au carré	-0.005***	-0.006***	-0.006***	-0.005*
	(-3.62)	(-3.66)	(-3.08)	(-1.95)
Femmes	-0.243***	-0.239***		
(*Réf : Hommes*)	(-2.71)	(-2.64)		
Ile de France	0.127	0.144	0.115	0.179
(*Réf : province*)	(1.01)	(1.12)	(0.68)	(0.92)
Immigrés	-0.152			
(*Réf : nés en France*)	(-1.57)			
Maghreb[1]		-0.140	0.008	-0.396**
		(-1.17)	(0.05)	(-2.39)
Turquie		-0.035	0.141	-0.352
		(-0.23)	(0.65)	(-1.56)
Afrique		-0.289**	-0.481**	-0.261
		(-2.04)	(-2.31)	(-1.39)
Asie du Sud-Est		-0.030	-0.225	0.184
		(-0.16)	(-0.88)	(0.67)
Europe du Sud[2]		0.302	0.526	-0.032
		(1.24)	(1.17)	(-0.11)
Autres pays d'Europe		-0.352**	-0.274	-0.384*
		(-2.04)	(-0.92)	(-1.72)
Autres		-0.262*	-0.096	-0.424**
		(-1.78)	(-0.44)	(-2.11)
Descendants d'immigrés	-0.058			
(*Réf : nés en France*)	(-0.73)			
Maghreb[1]		-0.340***	-0.338**	-0.387***
		(-3.57)	(-2.52)	(-2.89)
Turquie		-0.283	-0.223	-0.480**
		(-1.56)	(-0.79)	(-2.25)
Afrique		-0.133	-0.201	-0.050
		(-1.02)	(-1.16)	(-0.25)
Asie du Sud-Est		-0.196	-0.331*	-0.005
		(-1.32)	(-1.70)	(-0.02)
Europe du Sud[2]		0.350***	0.293**	0.378***

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
		(3.67)	(2.23)	(2.78)
Autres pays d'Europe		0.216	0.289	0.100
		(1.26)	(1.21)	(0.42)
Autres		-0.008	0.023	-0.052
		(-0.05)	(0.11)	(-0.20)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.338**	0.338**	0.509**	-0.021
	(2.12)	(2.10)	(2.54)	(-0.09)
BAC	0.785***	0.796***	0.888***	0.537**
	(4.72)	(4.72)	(4.22)	(2.16)
Supérieur	1.065***	1.068***	1.094***	0.874***
	(6.24)	(6.18)	(5.00)	(3.54)
Catégorie socio-professionnelle des parents (*Réf : Employés*)				
Agriculteurs	0.088	0.097	0.385	-0.310
	(0.30)	(0.33)	(0.91)	(-0.79)
Artisans-Commerçants	0.253	0.278	0.208	0.367
	(1.27)	(1.38)	(0.70)	(1.28)
Cadres	-0.144	-0.131	0.330	-0.270
	(-0.34)	(-0.31)	(1.46)	(-0.53)
Professions intermédiaires	0.085	0.090	-0.054	0.232
	(0.55)	(0.59)	(-0.26)	(1.07)
Ouvriers	0.042	0.047	-0.057	0.165
	(0.37)	(0.41)	(-0.37)	(0.96)
L'adresse appartient à une ZUS	-0.179	-0.127	-0.319**	0.115
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-1.58)	(-1.08)	(-1.97)	(0.76)
En couple	0.452***	0.444***	0.553***	0.344**
(*Réf : Célibataire*)	(4.60)	(4.48)	(4.14)	(2.26)
N'a pas effectué de stage	-0.002	0.003	0.086	-0.092
(*Réf : a effectué un stage*)	(-0.02)	(0.03)	(0.58)	(-0.64)
Constante	-0.300	-0.308	-0.363	-0.297
	(-1.43)	(-1.46)	(-1.37)	(-0.94)
Observations	6989	6989	3669	3320

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : 18-35 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Globalement, à l'instar des résultats présentés pour les 18-50 ans, le niveau de diplôme a bien un effet positif sur la probabilité d'accès à l'emploi, la CSP des parents n'est pas significative. En revanche, l'effet territorial de la résidence en ZUS n'est plus aussi net car il n'est négatif et significatif que pour les hommes. L'étude de Couppié et Gasquet (2011) à partir de l'enquête Génération 2004 souligne l'effet hétérogène du lieu de résidence sur les jeunes. Ainsi, les jeunes femmes ainsi que les immigrées dont le père est d'origine maghrébine ne seraient pas concernées.

Une fois les effets négatifs de l'origine sur l'accès à l'emploi mis en avant, il est nécessaire de prolonger l'étude en décomposant la probabilité d'accès à l'emploi pour identifier la composante liée d'une part aux différences dans les caractéristiques observables des individus des différents groupes étudiés et la composante liée à une partie non expliquée

généralement interprétée comme de la discrimination. Nous estimons donc les écarts de probabilité d'accès à l'emploi pour les origines pour lesquelles nous avons pu mettre en avant une difficulté d'accès à l'emploi.

4.2.2 Les écarts de probabilité d'accès à l'emploi

En appliquant la méthodologie présentée précédemment (équations (III-2.1) et (III-2.2)), nous étudions les écarts de probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine des individus âgés de 18-50 ans et de 18-35 ans afin de déterminer l'existence d'éventuelles discriminations d'accès à l'emploi à l'encontre des immigrés et des descendants d'immigrés[65].

En ce qui concerne les individus âgés de 18 à 50 ans, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi entre les individus de la population majoritaire et les immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique est d'environ 6 points de pourcentage (Tableau III-14). Ce dernier est supérieur pour les immigrées maghrébines (9 points). La majorité de cet écart de probabilité d'accès à l'emploi est liée à des différences de caractéristiques observables des individus comme par exemple le niveau d'éducation, l'âge, l'expérience etc… La part relative liée à un écart de traitement dans l'accès à l'emploi, autrement dit à la discrimination, reste élevée : 28% dans le premier cas et 24% dans le second cas. Ainsi, plus d'un quart de l'écart de probabilité d'accès à l'emploi entre la population majoritaire et les immigrés originaires du Maghreb ou d'Afrique n'est pas expliqué par les caractéristiques individuelles mais par une différence de traitement sur le marché du travail à caractéristiques identiques. La discrimination vient s'ajouter à leurs « carences » de caractéristiques individuelles valorisables sur le marché du travail. À partir de l'enquête *Emploi en continu*, les résultats d'Aeberhardt, Fougère et al. (2010a) sur les individus âgés de 18 à 65 ans soulignent que les immigrés maghrébins connaissent probablement une sélection à l'embauche plus stricte que les individus dont les deux parents sont nés français. Ce résultat est confirmé par le testing conduit en 2006 où les employeurs ont favorisé près de quatre fois sur cinq le candidat avec une origine française par rapport au candidat avec une origine maghrébine ou noire africaine (Cédiey et al., 2008).

En ce qui concerne les descendants d'immigrés avec une origine maghrébine, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi avec les individus de la population majoritaire est plus

[65] Les modèles corrigés du biais de sélection, dont les résultats ne sont pas présentés, ont également été estimés.

important (11 à 13 points de pourcentage) que celui des immigrés pour cette même origine. La génération née en France aurait donc plus de difficulté sur le marché du travail que la génération arrivée en France. En outre, la part imputable à une différence de caractéristiques observables selon l'origine n'est que de 50% pour l'ensemble et de 42% et 56% respectivement pour les hommes et les femmes. Ainsi, la partie inexpliquée du différentiel est particulièrement importante (entre 45% et 51%) ce qui signifie que les descendants avec une origine maghrébine seraient plus victimes de discriminations sur le marché du travail que les immigrés de la même origine. Les résultats concernant l'écart de probabilité d'accès à l'emploi entre la population majoritaire et les descendantes d'immigrés avec une origine turque sont plus nuancés. La part expliquée du différentiel est importante (78%), la différence de traitement des caractéristiques au détriment de ces dernières est donc de moins grande ampleur que précédemment (22%).

Tableau III-14 : Écarts de probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine* (18-50 ans)

	Immigrés			**Descendants d'immigrés**		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Maghreb[1]						
Écart total	0,0640	-	0,0900	0,1171	0,1349	0,1071
$\Phi_F - \Phi_{F0}$	0,0003	-	-0,0006	0,0003	0,0095	-0,0006
$\Phi_{I0} - \Phi_I$	0,0179	-	0,0217	0,0583	0,0688	0,0482
$\Phi_{F0} - \Phi_{I0}$	0,0458	-	0,0689	0,0585	0,0566	0,0596
Turquie						
Écart total	-	-	-	-	-	0,2231
$\Phi_F - \Phi_{F0}$	-	-	-	-	-	-0,0006
$\Phi_{I0} - \Phi_I$	-	-	-	-	-	0,0490
$\Phi_{F0} - \Phi_{I0}$	-	-	-	-	-	0,1747
Afrique						
Écart total	0,0599	0,0468	0,0608	-	-	-
$\Phi_F - \Phi_{F0}$	0,0003	0,0095	-0,0006	-	-	-
$\Phi_{I0} - \Phi_I$	0,0128	0,0133	-0,0101	-	-	-
$\Phi_{F0} - \Phi_{I0}$	0,0467	0,0241	0,0716	-	-	-

*Notes : * Le différentiel d'accès à l'emploi avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-12). [1] Tunisie, Algérie et Maroc.*
Champ : 18-50 ans, actifs occupés ou chômeurs.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Les jeunes générations (18 à 35 ans) subissent-elles le même niveau de discrimination que l'ensemble de la population ? En ce qui concerne les immigrées maghrébines, nous constatons un écart d'accès à l'emploi avec les femmes issues de la population majoritaire

d'environ 9,2 points de pourcentage. Celui-ci est expliqué par des différences dans les caractéristiques observables à hauteur de 88%, la part inexpliquée étant négligeable (0,7%). La différence de caractéristiques observables est donc la principale cause des difficultés d'accès à l'emploi des femmes maghrébines (Tableau III-15). L'étude de Joseph et Lemière (2005), à partir des enquêtes Générations, conclut à un écart dans la probabilité d'accès à l'emploi plus important entre les jeunes femmes d'origine maghrébine et leurs « homologues » de la population majoritaire (15,6 points) expliquée principalement par des différences de caractéristiques observables (77% à 79%). De façon plus globale entre français et non français, pour les femmes, bien que l'écart de probabilité d'accès à l'emploi soit plus important que pour les hommes (9,4 points), la partie inexpliquée est plus faible (12%), elles feraient ainsi moins souvent face à des problèmes assimilables à la discrimination que leurs « homologues » masculins. Ce qui confirme notre résultat où le différentiel d'accès à l'emploi est principalement expliqué par une différence de caractéristiques observables.

L'écart d'accès à l'emploi entre la population majoritaire et les descendants d'immigrés d'origine maghrébine est compris entre 12 et 15 points de pourcentage et près de 40% de cet écart est expliqué par des différences de caractéristiques observables. La part inexpliquée est relativement importante (59%). La distinction par genre va dans le même sens avec une part expliquée par la différence des caractéristiques observables de 34% et 43% respectivement pour les hommes et les femmes. La part inexpliquée est plus élevée avec respectivement 61% et 48%. Ainsi, les jeunes descendants d'immigrés avec une origine maghrébine seraient plus victimes de discriminations sur le marché du travail que les immigrés de la même origine qui eux souffriraient plus d'un déficit au niveau des caractéristiques observables. Les jeunes descendants ayant eu notamment accès à l'éducation en France, leurs caractéristiques observables sont plus proches de ceux de la population majoritaire, aussi leurs difficultés d'accès à l'emploi demeurent plutôt dans la composante non expliquée. De plus, l'effet discrimination pour les descendants est plus fort pour les hommes que pour les femmes ce qui peut s'expliquer par un taux d'activité des femmes plus faible (Tableau III-4).

L'écart pour les immigrées d'origine turque est nettement plus important (22 points) avec une part inexpliquée s'élevant à 45%. Il faut néanmoins relativiser ce résultat étant donné le faible taux d'activité des femmes turques qui peut laisser penser à un comportement d'offre de travail particulier pour les jeunes immigrées d'origine turque (Tableau III-4). Pour les descendantes avec une origine turque, l'écart d'accès à l'emploi est proche de celui des

immigrées (21 points) avec cependant une part inexpliquée moins importante mais toujours significative (22%).

Enfin, concernant les jeunes avec une origine africaine, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi entre la population majoritaire et les immigrés est de 8 points de pourcentage. Cet écart est expliqué à hauteur de 63% par les différences de caractéristiques observables. La part attribuable à une différence de traitement dans l'accès à l'emploi à l'encontre des immigrés africains est non négligeable avec 33%. La distinction par genre montre que l'écart de probabilité d'accès à l'emploi pour les hommes n'est plus que de 5,8 points de pourcentage. Cependant, la part inexpliquée est plus importante que précédemment : 48% contre 38% pour la part attribuable aux différences de caractéristiques observables. La distinction par genre permet donc de mettre en évidence un phénomène de discrimination plus marqué pour les hommes.

Tableau III-15 : Écarts de probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine* (18-35 ans)

	Immigrés			**Descendants d'immigrés**		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Maghreb[1]						
Écart total	-	-	0,0920	0,1316	0,1472	0,1234
$\Phi_F - \Phi_{F0}$	-	-	0,0109	0,0028	0,0081	0,0109
$\Phi_{I0} - \Phi_I$	-	-	0,0006	0,0771	0,0892	0,0597
$\Phi_{F0} - \Phi_{I0}$	-	-	0,0805	0,0517	0,0500	0,0527
Turquie						
Écart total	-	-	0,2197	-	-	0,2111
$\Phi_F - \Phi_{F0}$	-	-	0,0109	-	-	0,0109
$\Phi_{I0} - \Phi_I$	-	-	0,0995	-	-	0,0455
$\Phi_{F0} - \Phi_{I0}$	-	-	0,1093	-	-	0,1547
Afrique						
Écart total	0,0802	0,0582	-	-	-	-
$\Phi_F - \Phi_{F0}$	0,0028	0,0081	-	-	-	-
$\Phi_{I0} - \Phi_I$	0,0267	0,0280	-	-	-	-
$\Phi_{F0} - \Phi_{I0}$	0,0507	0,0222	-	-	-	-

*Notes : * Le différentiel d'accès à l'emploi entre la population majoritaire et les immigrés maghrébins est calculé uniquement pour les femmes les coefficients estimés pour les hommes et l'ensemble n'étant pas significatifs (Tableau III-13).*
[1] Tunisie, Algérie et Maroc.
Champ : 18-35 ans, actifs occupés ou chômeurs.
Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Bien que plus faible que pour les individus âgés de 18 à 50 ans, la part expliquée du différentiel d'accès à l'emploi n'en demeure pas moins significative. Ce résultat va donc dans le sens d'une valorisation des caractéristiques observables des individus de la population majoritaire. De la même façon que précédemment, nos résultats ont mis en avant le rôle du diplôme quant à l'accès à l'emploi des jeunes (Tableau III-13). Ce dernier étant particulièrement significatif (hormis pour les femmes en ce qui concerne un CEP, BEPC,

CAP ou BEP). Or, les jeunes immigrés ou descendants sont en moyenne moins diplômés que les individus de la population majoritaire. Les jeunes immigrés et descendants résident également plus souvent en ZUS : 21% et 17% contre 4,1% pour les individus de la population majoritaire. Cependant, selon nos résultats, cette variable a une incidence négative sur l'accès à l'emploi uniquement pour les hommes (Tableau III-13). Elle ne peut donc être rattachée à une meilleure valorisation des caractéristiques que pour ces derniers.

Pour finir, nos résultats nous permettent de constater que, de façon générale, avoir une origine étrangère en seconde génération serait plus un handicap sur le marché du travail, toutes choses égales par ailleurs, que d'être immigré. En effet, en ce qui concerne les individus âgés de 18 à 50 ans, nous pouvons observer un différentiel d'accès à l'emploi plus important pour les descendants d'immigrés maghrébins que pour les immigrés de cette même origine. En outre, la différence de traitement des caractéristiques de ces individus sur le marché du travail en France est plus importante pour les descendants d'immigrés. La part expliquée par une différence de caractéristiques observable est ainsi plus faible. Nous retrouvons également ce résultat pour ces mêmes sous-populations pour ce qui est de la population des jeunes étudiée. Néanmoins, si les immigrées et descendantes d'immigrés d'origine turque ont un écart d'accès à l'emploi similaire en première et seconde génération nous pouvons observer d'importantes disparités quant à la part expliquée et inexpliquée du différentiel. De ce fait, les immigrées natives de Turquie sont confrontées à un traitement différent de leurs caractéristiques individuelles de plus grande ampleur.

La comparaison des deux classes d'âge étudiées nous permet également de mettre en évidence un différentiel d'accès à l'emploi plus important pour les jeunes immigrés d'origine africaine et pour les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est originaire d'Afrique (Tableau III-12 et Tableau III-13). Nous pouvons aussi noter que la part inexpliquée est plus importante pour ces derniers. En revanche, si l'écart de probabilité d'accès à l'emploi pour les immigrées maghrébines est similaire pour les deux tranches d'âge on remarque une part inexpliquée beaucoup moins importante pour les jeunes (0,7% contre 24%) et une part expliquée plus importante (88% contre 77%) malgré l'existence d'un avantage pour les individus de la population majoritaire. Ces résultats laissent penser que les jeunes d'origine africaine (immigrés ou descendants) pourraient tout particulièrement être victimes de discrimination sur le marché du travail en France.

De façon générale, la part expliquée du différentiel d'accès à l'emploi est importante. Autrement dit, selon nos résultats, les caractéristiques observables des individus de la population majoritaire sont davantage valorisées sur le marché du travail français en ce qui concerne l'accès à l'emploi. À partir de l'enquête *Génération 2004*, Jugnot (2012) souligne les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes descendants avec une origine maghrébine ou africaine. L'auteur insiste également sur leurs parcours scolaires plus laborieux qui conduisent la plupart d'entre eux vers de faibles niveaux de qualification. Ils sont également plus souvent concernés par le chômage et la précarité. Selon Jugnot (2012), ces facteurs expliquent 61% de l'écart d'accès à l'emploi des descendants d'immigrés natifs d'Afrique par rapport aux jeunes français d'origine. On retrouve en partie cette caractéristique dans note échantillon[66] (*cf* Section 2) où les descendants sont moins diplômés et plus souvent touchés par le chômage que la population majoritaire.

Nous pouvons alors faire un parallèle intéressant entre les caractéristiques des individus (Tableau III-3) et nos précédents résultats quant à la probabilité d'accès à l'emploi (Tableau III-12). Ainsi, nous avons indiqué que les immigrés et les descendants étaient plus souvent sans aucun diplôme que les individus de la population majoritaire. Or, le diplôme est une caractéristique importante que les employeurs prennent en compte lors du processus d'embauche (Encadré I-1). Nous pouvons à ce titre remarquer que cette variable est positive et fortement significative dans les modèles estimés. De plus, d'après les résultats de l'enquête PISA (OCDE, 2012), les élèves issus de l'immigration ont au moins deux fois plus de chance d'être parmi les élèves en difficultés. Même après le contrôle du milieu socio-économique ces derniers ont des scores inférieurs de 37 points à ceux des élèves français. La résidence en ZUS joue également un rôle significatif quant à la probabilité d'accès à l'emploi. Ainsi, ces derniers ont une plus faible probabilité d'accès à l'emploi (hormis pour les femmes). En outre, nous pouvons noter que les immigrés et les descendants d'immigrés résident plus souvent en ZUS. Cependant, ces carences dans les caractéristiques observables des immigrés ou des descendants peuvent être indirectement liées à leur origine. Ainsi, bien que les caractéristiques observables expliquent une part importante de l'écart d'accès à l'emploi cela n'exclut pas pour autant le poids de l'origine sur cette situation. La discrimination dans l'accès à l'emploi semble surtout concerner les individus avec une origine maghrébine en

[66] L'enquête TeO ne permet pas de reconstituer le parcours scolaire des individus. Nous disposons uniquement du diplôme le plus élevé obtenu.

seconde génération ; sont-ils, une fois en emploi, également concernés par une discrimination salariale ?

4.3 Le poids de l'origine sur le salaire

4.3.1 Origines et désavantage salarial

L'étude des déterminants d'accès à l'emploi et des écarts de probabilité d'accès à l'emploi a souligné les difficultés rencontrées par les immigrés et par les descendants avec une origine maghrébine en particulier. Nous souhaitons déterminer si ces disparités se retrouvent également dans les salaires des groupes étudiés. Selon Dupray et Moullet (2004), la discrimination salariale devrait être moindre que la discrimination d'accès à l'emploi ce qui serait justifié par une sur-sélection des individus à l'embauche. Retrouve-t-on ces résultats avec un modèle économétrique tenant compte des caractéristiques observables des individus ainsi que du biais de sélection ? Nous présentons ci-dessous les résultats de l'estimation de l'équation de salaire obtenus avec la méthode en deux étapes de Heckman (1979) pour corriger l'éventuel biais de sélection lié au fait que les salaires ne sont observés que pour les individus en emploi (l'équation de sélection est donc celle correspondant au modèle de probabilité d'accès à l'emploi, *cf* équation (III-1.1)). L'inverse du ratio de Mills est significatif (Tableau III-16 et Tableau III-17) signalant que l'estimation par la méthode des MCO standard de l'équation de salaire conduirait à des estimations biaisées et qu'une correction du biais de sélection est nécessaire. Tout comme pour le modèle d'accès à l'emploi, nous estimons quatre modèles alternatifs pour évaluer le rôle de l'origine sur le salaire horaire. Le premier modèle donne une première vue d'ensemble de la situation salariale des individus selon leur origine. Le second modèle distingue les pays d'origine des immigrés et des descendants afin d'affiner notre analyse. Ce modèle est ensuite estimé selon le genre.

Les résultats de nos premières estimations sur un échantillon de 12018 individus âgés de 18 à 50 ans mettent en évidence un désavantage salarial de 9,6% à l'encontre des immigrés (Tableau III-16). Ces derniers pourraient donc cumuler les difficultés sur le marché du travail. Les descendants d'immigrés n'ont a priori pas un salaire inférieur à celui des individus de la

population majoritaire. Certaines origines cumulent-elles particulièrement un désavantage salarial en plus d'un accès plus difficile à l'emploi ?

Le second modèle estimé confirme l'existence d'un désavantage salarial par rapport aux individus de la population majoritaire pour les immigrés originaires du Maghreb, de Turquie, d'Afrique ou d'Asie du Sud-Est. Ce dernier est particulièrement élevé pour les immigrés africains et maghrébins (14%). Or, les immigrés maghrébins et Africains sont concernés par un accès à l'emploi plus difficile (Tableau III-12 et Tableau III-13). Il apparaît donc qu'ils sont doublement défavorisés sur le marché du travail. Les deux premiers modèles estimés vont également dans le sens d'un désavantage salarial à l'encontre des femmes. Nous estimons donc un modèle séparé pour les hommes et les femmes afin de déterminer s'il existe un effet spécifique au genre. Aussi bien les hommes que les femmes immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique, de Turquie et d'Asie du Sud-Est ont un désavantage salarial par rapport aux individus de la population majoritaire. Les femmes immigrées originaires du Maghreb ont ainsi un désavantage salarial de 15% par rapport à leurs « homologues » issus de la population majoritaire. Pour les hommes immigrés de cette même origine l'écart est de 12%. Nos résultats soulignent également l'existence d'un désavantage salarial de 14% pour les femmes immigrées turques. Ce résultat doit cependant être considéré avec prudence étant donné le faible taux d'activité des femmes turques (Tableau III-16). L'écart salarial est également significatif et important pour les hommes immigrés d'Afrique (15%) ainsi que pour les femmes de cette même origine (11%). Enfin, pour les descendants, nos résultats mettent également en évidence l'existence d'un désavantage salarial pour ceux ayant une origine maghrébine. Cet écart concerne aussi bien les hommes (7,8%) que les femmes (5,2%).

Tableau III-16 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-50 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Logarithme du salaire horaire				
Expérience	0.032***	0.029***	0.026***	0.027***
	(6.91)	(8.28)	(7.08)	(6.21)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.000***	-0.000***
	(-5.17)	(-6.19)	(-5.18)	(-4.52)
Femmes	-0.117***	-0.113***		
(*Réf : Hommes*)	(-7.19)	(-8.67)		
Ile de France	0.098***	0.103***	0.093***	0.103***
(*Réf : province*)	(5.83)	(7.21)	(6.52)	(4.97)
Immigrés	-0.096***			
(*Réf : nés en France*)	(-3.85)			
Maghreb[1]		-0.139***	-0.116***	-0.148***
		(-4.86)	(-4.24)	(-3.42)
Turquie		-0.091**	-0.063*	-0.144**
		(-2.47)	(-1.87)	(-2.27)
Afrique		-0.144***	-0.153***	-0.111***
		(-4.94)	(-4.96)	(-2.86)
Asie du Sud-Est		-0.084**	-0.062*	-0.100**
		(-2.41)	(-1.73)	(-2.03)
Europe du Sud[2]		0.048*	0.074**	0.015
		(1.70)	(2.36)	(0.41)
Autres pays d'Europe		0.021	-0.002	0.051
		(0.59)	(-0.04)	(1.20)
Autres		-0.117***	-0.093**	-0.110**
		(-3.02)	(-2.37)	(-2.06)
Descendants d'immigrés[2]	-0.013			
(*Réf : nés en France*)	(-0.72)			
Maghreb[1]		-0.076***	-0.078***	-0.052*
		(-3.06)	(-2.83)	(-1.68)
Turquie		-0.040	0.017	-0.101
		(-0.85)	(0.37)	(-1.38)
Afrique		-0.046	-0.117***	0.042
		(-1.33)	(-3.01)	(0.98)
Asie du Sud-Est		-0.002	-0.048	0.062
		(-0.05)	(-1.06)	(1.21)
Europe du Sud[2]		0.030*	0.027	0.024
		(1.66)	(1.40)	(0.96)
Autres pays d'Europe		0.031	0.033	0.024
		(1.03)	(0.99)	(0.59)
Autres		0.001	-0.033	0.036
		(0.04)	(-0.72)	(0.68)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.122***	0.099***	0.092***	0.086***
	(4.00)	(4.21)	(3.96)	(2.58)
BAC	0.228***	0.197***	0.157***	0.204***
	(5.65)	(6.33)	(5.42)	(4.52)
Supérieur	0.438***	0.394***	0.328***	0.410***
	(8.48)	(10.13)	(8.71)	(7.61)
Nombre de salariés dans le même établissement (*Réf : pas de salariés*)				
Moins de 10 salariés	0.044	0.048	0.011	0.052
	(1.18)	(1.57)	(0.21)	(1.54)
10 à 49 salariés	0.080**	0.085***	0.058	0.081**
	(2.17)	(2.81)	(1.10)	(2.43)
50 salariés et plus	0.114***	0.120***	0.104*	0.106***

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
	(3.13)	(3.99)	(1.96)	(3.23)
Travail de nuit dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	-0.034	-0.036	-0.043*	-0.033
	(-1.09)	(-1.41)	(-1.80)	(-0.78)
Jamais	-0.068***	-0.071***	-0.057***	-0.094***
	(-2.69)	(-3.41)	(-2.82)	(-2.77)
Travail le dimanche dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	0.022	0.019	0.035	0.001
	(0.93)	(1.01)	(1.64)	(0.03)
Jamais	-0.010	-0.011	-0.022	0.003
	(-0.48)	(-0.67)	(-1.15)	(0.12)
Type d'horaire de travail (*Réf : standards*)				
Postés	-0.006	-0.003	-0.015	0.014
	(-0.24)	(-0.19)	(-0.79)	(0.52)
Variables	-0.023	-0.023*	-0.031**	-0.011
	(-1.47)	(-1.81)	(-2.28)	(-0.66)
CDI	0.066***	0.062***	0.038**	0.082***
(*Réf : autre contrat*)	(3.86)	(4.43)	(2.43)	(4.56)
Cadre ou dirigeant	0.340***	0.336***	0.363***	0.314***
(*Réf : autres PCS*)	(16.65)	(20.03)	(19.98)	(14.11)
Secteur d'activité de l'entreprise (*Réf : industrie*)				
Services	-0.054***	-0.050***	-0.060***	-0.030
	(-2.85)	(-3.20)	(-3.94)	(-1.22)
Autres	-0.005	-0.005	-0.008	-0.009
	(-0.22)	(-0.29)	(-0.42)	(-0.27)
Temps partiel	0.050***	0.049***	0.064**	0.055***
(*Réf : temps complet*)	(2.76)	(3.33)	(2.48)	(3.57)
Stage durant les études	0.001	0.003	-0.007	0.018
(*Réf : pas de stage*)	(0.08)	(0.30)	(-0.55)	(1.20)
Résidence en ZUS	-0.132***	-0.092***	-0.074***	-0.093***
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-4.64)	(-4.47)	(-3.22)	(-3.68)
En couple	0.139***	0.114***	0.141***	0.059**
(*Réf : célibataire*)	(4.75)	(5.22)	(5.57)	(2.36)
Salarié du public	0.029*	0.028**	0.021	0.032**
(*Réf : privé*)	(1.81)	(2.15)	(1.27)	(2.02)
A des enfants	0.013	0.016	0.023*	0.004
(*Réf : n'a pas d'enfants*)	(0.92)	(1.42)	(1.91)	(0.27)
Constante	1.398***	1.501***	1.614***	1.433***
	(11.20)	(16.17)	(15.99)	(11.27)
Lambda	0.725***	0.592***	0.454***	0.548***
	(4.40)	(4.81)	(3.74)	(3.37)
Observations	12018	12018	6105	5913

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique t entre parenthèse : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : individus âgés de 18-50 ans, actifs occupés.

Sources : TeO, Insee-Ined 2008.

Conformément au résultat attendu, le diplôme a un effet positif et significatif sur le niveau de salaire ; tout comme le type d'emploi (CDI, cadre ou dirigeant) et le fait d'être en couple. Être salarié du public permet également de percevoir un salaire plus élevé hormis pour les hommes. Sans surprise, la taille de l'entreprise a un impact positif sur le salaire. Notons que le fait de travailler dans le secteur tertiaire a un impact négatif sur le salaire. Enfin, résider

en ZUS a un impact négatif et fortement significatif sur le salaire quel que soit le modèle retenu. À ce titre, les résultats de Simon et Safi (2013) suggèrent que la localisation géographique pourrait se substituer à l'origine en tant qu'origine des discriminations ressenties.

Les jeunes générations (18-35 ans) sont-ils également victimes des écarts de salaire ? Le premier modèle estimé nous permet de mettre en avant les difficultés rencontrées par les immigrés sur le marché du travail en France (Tableau III-17, modèle 1). Ces derniers percevraient un salaire horaire moyen 5% plus faible. À noter que le différentiel de salaire est moins important que pour les individus âgés de 18 à 50 ans. En revanche, pour les descendants, le modèle ne détermine pas d'écart salarial significatif par rapport à la population majoritaire. Ces premiers constats soutiennent l'idée d'une amélioration de la situation des jeunes notamment des descendants. Le second modèle nous permet d'affiner ce résultat selon le pays d'origine. Les immigrés natifs du Maghreb et d'Afrique sont concernés par un désavantage salarial, toutes choses égales par ailleurs, respectivement de 7% et 9% (Tableau III-17). En ce qui concerne les descendants d'immigrés, seuls ceux avec une origine maghrébine subissent une perte de salaire relativement à la population majoritaire. Cet écart salarial serait de l'ordre de 5%.

Pour les hommes immigrés, nous retrouvons des résultats similaires à ceux de l'ensemble de l'échantillon avec un désavantage particulièrement important pour ceux originaires d'Afrique 12% et de 6% pour ceux originaires du Maghreb. Nous pouvons également noter que ce désavantage salarial pour ces deux origines est inférieur en seconde génération. En ce qui concerne les femmes, seules les immigrées natives du Maghreb souffrent d'un salaire plus faible que celui des femmes de la population majoritaire (8% de moins). L'écart de salaire par rapport à la population majoritaire est plus faible pour les hommes que pour les femmes (6% contre 8%). Ces dernières pour lesquelles nous avons constaté des difficultés d'accès à l'emploi sont doublement pénalisées car elles cumulent avec un désavantage salarial.

Pour les jeunes descendants, les effets de l'origine sur le salaire sont de plus faible ampleur que pour les immigrés et ne concernent que les hommes avec une origine maghrébine (5,7%) ou africaine (8,2%).

Tableau III-17 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-35 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Logarithme du salaire horaire				
Expérience	0.037***	0.035***	0.036***	0.031***
	(5.41)	(6.43)	(5.36)	(4.78)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
	(-4.02)	(-4.69)	(-3.91)	(-3.59)
Femmes	-0.092***	-0.089***		
(*Réf : Hommes*)	(-6.71)	(-7.55)		
Ile de France	0.101***	0.104***	0.088***	0.115***
(*Réf : province*)	(7.12)	(8.10)	(5.96)	(6.04)
Immigrés	-0.051**			
(*Réf : nés en France*)	(-2.39)			
Maghreb[1]		-0.073***	-0.060**	-0.082**
		(-2.78)	(-2.09)	(-2.08)
Turquie		0.001	0.022	-0.082
		(0.02)	(0.67)	(-1.33)
Afrique		-0.091***	-0.121***	-0.051
		(-3.28)	(-3.61)	(-1.37)
Asie du Sud-Est		-0.039	-0.043	-0.027
		(-1.05)	(-0.92)	(-0.57)
Europe du Sud[2]		0.124***	0.183***	0.055
		(3.13)	(3.66)	(1.08)
Autres pays d'Europe		-0.025	-0.015	-0.016
		(-0.62)	(-0.25)	(-0.35)
Autres		-0.088**	-0.076*	-0.087*
		(-2.52)	(-1.91)	(-1.67)
Descendants d'immigrés	-0.006			
(*Réf : nés en France*)	(-0.41)			
Maghreb[1]		-0.049**	-0.057**	-0.028
		(-2.39)	(-2.25)	(-1.06)
Turquie		-0.008	0.034	-0.062
		(-0.26)	(0.94)	(-1.24)
Afrique		-0.020	-0.084***	0.044
		(-0.82)	(-2.65)	(1.43)
Asie du Sud-Est		0.008	-0.015	0.033
		(0.27)	(-0.40)	(0.93)
Europe du Sud[2]		0.037**	0.032	0.030
		(2.11)	(1.56)	(1.30)
Autres pays d'Europe		0.020	0.001	0.036
		(0.64)	(0.04)	(0.90)
Autres		-0.008	0.019	-0.037
		(-0.24)	(0.46)	(-0.80)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.075***	0.066***	0.077***	0.033
	(2.68)	(2.86)	(3.03)	(0.93)
BAC	0.176***	0.163***	0.156***	0.139***
	(4.47)	(5.15)	(4.81)	(2.83)
Supérieur	0.343***	0.321***	0.303***	0.302***
	(6.74)	(8.18)	(7.10)	(5.22)
Nombre de salariés dans le même établissement (*Réf : pas de salariés*)				
Moins de 10 salariés	0.020	0.016	-0.151***	0.059*
	(0.54)	(0.48)	(-2.66)	(1.65)
10 à 49 salariés	0.055	0.053	-0.092	0.069*
	(1.49)	(1.60)	(-1.61)	(1.94)
50 salariés et plus	0.074**	0.072**	-0.075	0.092***

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
	(2.02)	(2.21)	(-1.32)	(2.58)
Travail de nuit dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	-0.037	-0.036	-0.049**	-0.030
	(-1.46)	(-1.60)	(-2.00)	(-0.81)
Jamais	-0.080***	-0.081***	-0.080***	-0.087***
	(-3.76)	(-4.26)	(-3.80)	(-2.88)
Travail le dimanche dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	0.020	0.018	0.041*	-0.007
	(1.04)	(1.08)	(1.90)	(-0.30)
Jamais	0.003	0.001	0.006	-0.002
	(0.20)	(0.05)	(0.33)	(-0.13)
Type d'horaire de travail (*Réf : standards*)				
Postés	0.011	0.010	0.011	0.012
	(0.61)	(0.63)	(0.58)	(0.51)
Variables	-0.020	-0.020*	-0.031**	-0.004
	(-1.58)	(-1.77)	(-2.23)	(-0.25)
CDI	0.055***	0.052***	0.039***	0.066***
(*Réf : autre contrat*)	(4.28)	(4.59)	(2.74)	(4.52)
Cadre ou dirigeant	0.308***	0.306***	0.326***	0.284***
(*Réf : autres PCS*)	(17.23)	(19.14)	(16.09)	(13.90)
Secteur d'activité de l'entreprise (*Réf : industrie*)				
Services	-0.039**	-0.036**	-0.033**	-0.040*
	(-2.41)	(-2.53)	(-2.06)	(-1.80)
Autres	0.002	-0.003	0.011	-0.045
	(0.13)	(-0.16)	(0.59)	(-1.50)
Temps partiel	0.033**	0.034**	0.058**	0.038***
(*Réf : temps complet*)	(2.15)	(2.53)	(2.46)	(2.62)
Stage durant les études	0.007	0.006	-0.014	0.028**
(*Réf : pas de stage*)	(0.63)	(0.58)	(-1.09)	(2.07)
Résidence en ZUS	-0.067***	-0.049***	-0.027	-0.069***
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-3.35)	(-3.08)	(-1.30)	(-3.44)
En couple	0.095***	0.082***	0.104***	0.043**
(*Réf : célibataire*)	(4.16)	(4.65)	(4.73)	(2.01)
Salarié du public	0.025*	0.024*	0.006	0.037**
(*Réf : privé*)	(1.77)	(1.91)	(0.38)	(2.51)
A des enfants	-0.002	-0.000	0.013	-0.013
(*Réf : n'a pas d'enfants*)	(-0.14)	(-0.04)	(1.10)	(-1.04)
Constante	1.597***	1.648***	1.796***	1.617***
	(14.19)	(18.80)	(16.72)	(13.37)
Lambda	0.433***	0.382***	0.338***	0.344***
	(3.53)	(4.09)	(3.18)	(2.73)
Observations	6167	6167	3208	2959

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. S Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : individus âgés de 18-35 ans, actifs occupés.

Sources : TeO, Insee-Ined 2008.

De la même façon que pour l'ensemble de l'échantillon, le diplôme et le type d'emploi (CDI, emploi de cadre ou dirigeant, emploi public) ont un impact positif sur le salaire hormis pour les femmes lorsqu'il d'agit d'un diplôme professionnel. La taille de l'entreprise lorsqu'elle atteint au moins 50 salariés favorise également de « hauts salaires » (hormis pour les hommes). Les résultats concernant le secteur d'activité sont similaires à celui de

l'ensemble de la population. On soulignera cependant le rôle du stage qui chez les jeunes femmes a un impact positif sur le salaire.

Nos résultats nous ont permis de distinguer l'existence d'un désavantage salarial en fonction des pays d'origine. Le différentiel de salaire, quelle que soit la tranche d'âge étudiée, se réduit en seconde génération. De plus, globalement, l'écart salarial est plus faible pour les jeunes générations. Ce résultat peut avoir une double interprétation. La première irait dans le sens d'une amélioration, dans le temps, de la situation salariale des individus avec une origine étrangère. La seconde soutiendrait l'idée que les écarts salariaux se creusent avec des trajectoires de carrières plus favorables pour les individus de la population majoritaire comparativement aux individus avec une origine étrangère. L'estimation de la décomposition des écarts de salaires, afin de distinguer la part du différentiel expliqué par des différences de caractéristiques et celle inexpliquée pouvant relever de discrimination, pourrait apporter un éclairage quant à cet écart entre générations.

4.3.2 Origines et écarts de salaire

Nous pouvons, à l'aide de la méthodologie basée sur la décomposition de Oaxaca et Blinder (1973), affiner notre analyse en évaluant la part des écarts salariaux qui relève des différences de caractéristiques observables entre les différentes catégories étudiées et celle qui relève des caractéristiques inobservables, ce dernier élément étant généralement retenu comme le signe de l'existence d'une discrimination salariale. Nous retenons le modèle économétrique avec l'ensemble des deux groupes étudiés comme référence (*cf* équation (III-3.9), Section 3 avec une correction du biais de sélection, nos estimations précédentes ayant mis en évidence son existence (Tableau III-16 et Tableau III-17). Nous avons à titre de test de robustesse, estimé deux modèles alternatifs de la décomposition des écarts de salaire : le premier considère la population majoritaire comme groupe de référence (nous avons également estimé les modèles en considérant le groupe potentiellement discriminé comme référence, ces résultats ne sont pas présentés) et le second considère le modèle Pooled sans la correction du biais de sélection. Les résultats des modèles alternatifs sont disponibles en annexe (Annexe III-7, Annexe III-8, Annexe III-9 et Annexe III-10).

Les écarts de salaires constatés pour les immigrés âgés de 18 à 50 ans sont compris entre 4% et 18% selon l'origine et le genre (Tableau III-18). De plus, nos résultats mettent en

évidence une part inexpliquée importante et fortement significative dans la plupart des cas. Ainsi, les hommes immigrés d'origine maghrébine connaissent un désavantage salarial avec la population majoritaire de 8,9%, cet écart est plus important pour les femmes (10,4%). Les différences de caractéristiques observables ne permettent pas d'expliquer cet écart. La part inexpliquée est en outre légèrement supérieure pour les hommes que pour les femmes (8,7% contre 7,7%). Les immigrés d'origine africaine doivent également faire face à un écart salarial de 8,6%. La part non expliquée de cet écart salarial est particulièrement élevée pour les hommes (13%). Ainsi, les immigrés d'origine maghrébine et africaine, et plus particulièrement les hommes, sont donc confrontés à une discrimination salariale. A contrario, pour les immigrés turcs, le différentiel salarial, qui est supérieur à celui constaté précédemment notamment pour les femmes (18%), est majoritairement expliqué par des différences de caractéristiques observables et ce quel que soit le genre.

En ce qui concerne les descendants d'origine maghrébine, nous constatons un écart salarial de 8,2% avec cependant des analyses différentes selon le genre. Pour les hommes, l'écart salarial est plus élevé (12%) et s'explique d'abord par une différence de caractéristiques observables (6,4%) puis par une partie non expliquée (5,4%). En effet, nous avons constaté que les descendants avaient des caractéristiques observables plus proches de celles de la population majoritaire que les immigrés (Tableau III-11). Cependant, on remarque des différences dans la structure socio-professionnelle des descendants qui occupent plus souvent des emplois d'ouvriers que les immigrés ou la population majoritaire (Meurs et al., 2012). La prise en compte de la qualité des emplois pourrait à ce titre apporter un éclairage sur les écarts salariaux constatés. Pour les femmes, le différentiel est bien plus faible (4,3%) et est intégralement rattaché à la part inexpliquée. Ce résultat laisse donc supposer la persistance de discriminations en seconde génération aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Enfin, les hommes descendants avec une origine africaine ont un différentiel de salaire de 14% avec leurs « homologues » de la population majoritaire dont une grande partie (9%) n'est pas expliquée par des différences de caractéristiques observables. Ce résultat tendrait à confirmer l'existence de discrimination salariale à l'encontre des descendants d'immigrés d'origine africaine.

L'étude menée par Aeberhardt et al. (2010a) concernant les descendants d'immigrés aboutit à un écart salarial entre les français et descendants avec une origine maghrébine de 13% et qui est principalement expliqué par des différences de caractéristiques observables

(16%), la part inexpliquée étant très faible voire nulle (0,1%). De plus cet écart serait plus important pour les hommes (16%) que pour les femmes (11%). Nos résultats montrent au contraire que la part inexpliquée de l'écart salarial est importante. Cette divergence peut être liée à une différence d'échantillon (enquête *Emploi en continu*, individus âgés de 18 à 65 ans) ainsi qu'aux variables explicatives prises en compte dans le modèle. En effet, le modèle proposé par Aeberhardt et al. (2010a) ne prends pas en compte certaines caractéristiques de l'entreprise dans laquelle travaille l'individu (taille de l'entreprise, secteur d'activité…) alors que notre modèle intègre ces variables qui ont une influence sur le taux de salaire. En outre, ils procèdent à l'estimation d'un modèle par origine.

Tableau III-18 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine* : modèle Pooled (18-50 ans)

	Immigrés maghrébins[1]			**Descendants d'immigrés maghrébins[1]**		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Différence	0.082***	0.089***	0.104***	0.082***	0.118***	0.043**
	(4.63)	(3.53)	(4.77)	(6.05)	(5.82)	(2.47)
Expliquée	-0.027	0.002	0.027	-0.009	0.064***	0.010
	(-1.44)	(0.09)	(1.23)	(-0.44)	(2.59)	(0.50)
Inexpliquée	0.109***	0.087***	0.077***	0.091***	0.054**	0.034*
	(5.07)	(3.49)	(3.23)	(4.05)	(2.29)	(1.75)
	Immigrés turcs					
Différence	0.132***	0.154***	0.183***			
	(6.17)	(6.31)	(3.66)			
Expliquée	0.106***	0.136***	0.102***			
	(5.59)	(5.52)	(3.51)			
Inexpliquée	0.026	0.018	0.081			
	(1.13)	(0.64)	(1.55)			
	Immigrés africains			**Descendants d'immigrés africains**		
Différence	0.086***	0.082***	0.086***	-	0.143***	-
	(4.40)	(2.63)	(3.89)		(4.98)	
Expliquée	-0.035	-0.045	0.022	-	0.052*	-
	(-1.57)	(-1.58)	(1.06)		(1.73)	
Inexpliquée	0.121***	0.127***	0.064**	-	0.091***	-
	(4.85)	(4.00)	(2.42)		(3.01)	

*Notes : * Le différentiel de salaire horaire avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-16). Calculs des auteurs. [1] Tunisie, Algérie et Maroc. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : individus âgés de 18-50 ans, actifs occupés.

Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Ces premiers résultats illustrent la possible existence de discriminations salariales à l'encontre de certaines origines sur le marché du travail français. Reste à déterminer si ces résultats persistent pour les jeunes. Selon nos résultats, les différences de caractéristiques observables des jeunes avec ceux de la population majoritaire ne permettent pas d'expliquer le différentiel salarial observé selon l'origine et le genre. Ainsi, les immigrés originaires du Maghreb ont, lorsqu'ils sont en emploi, en moyenne un salaire inférieur d'environ 6%

(Tableau III-19). Ce dernier est rattaché à la part inexpliquée à hauteur de 6,8% pour les hommes. Ce résultat est plus faiblement significatif que celui obtenu lors des estimations de la tranche d'âge des 18-50 ans. En ce qui concerne les immigrés africains, nos résultats nous permettent de mettre en évidence l'existence d'un désavantage salarial uniquement pour les hommes. De plus, ce dernier est entièrement du fait de la part inexpliquée qui par ailleurs est moins significative que lors de nos estimations précédentes.

De plus, selon nos résultats, les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est d'origine maghrébine ont un salaire inférieur de 3,5% à celui de la population majoritaire. Nous pouvons constater que cet écart est plus élevé pour les hommes (6,7%) et principalement inexpliqué (5,1%). Cette dernière est donc plus faible en seconde génération. Enfin, les hommes, descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est d'origine africaine, subissent un différentiel salarial important (9,8%) dont la part est majoritairement rattachée à la part inexpliquée.

Tableau III-19 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine* : modèle Pooled (18-35 ans)

	Immigrés maghrébins[1]			**Descendants d'immigrés maghrébins**		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Différence	0.055**	0.066*	0.064**	0.035**	0.067***	-
	(2.12)	(1.75)	(2.11)	(2.08)	(2.67)	
Expliquée	0.014	-0.002	0.041	-0.007	0.016	-
	(0.59)	(-0.07)	(1.42)	(-0.23)	(0.64)	
Inexpliquée	0.041	0.068*	0.023	0.042	0.051*	-
	(1.51)	(1.65)	(0.74)	(1.21)	(1.81)	
	Immigrés africains			**Descendants d'immigrés africains**		
Différence	0.038	0.079**	-	-	0.098***	-
	(1.52)	(2.35)			(3.29)	
Expliquée	-0.001	-0.010	-	-	0.011	-
	(-0.02)	(-0.27)			(0.35)	
Inexpliquée	0.039	0.089**	-	-	0.087**	-
	(1.00)	(1.98)			(2.19)	

*Notes : * Le différentiel d'accès à l'emploi avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-17). Calculs des auteurs. [1] Tunisie, Algérie et Maroc. Statistique t entre parenthèse : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : individus âgés de 18-35 ans, actifs occupés.

Source : TeO, Ined-Insee, 2008.

Nous pouvons également noter que les résultats concernant le différentiel salarial inexpliqué, rattachés aux jeunes sont plus faiblement significatifs que ceux obtenus lors des estimations de la tranche d'âge des 18-50 ans. Ainsi, la discrimination salariale pourrait être plus faible pour les jeunes. En outre, nos résultats concernant les jeunes vont dans le même

sens que ceux obtenus pour les 18-50 ans avec une part inexpliquée plus faible en seconde génération, principalement pour les descendants d'immigrés maghrébins. En exploitant les questions des expériences auto-reportées de l'enquête TeO, Simon et Safi (2013) soulignent pourtant que les descendants reportent plus souvent l'existence d'expériences discriminatoires que les immigrés ce que les auteurs attribuent à une plus grande sensibilité de la part des descendants en ce qui concerne les traitements discriminatoires. Ainsi, selon l'expérience de discrimination auto-reportée, cela concerne 13% des immigrés et 31% des descendants d'immigrés. Nos résultats viennent appuyer cette conclusion puisque la discrimination salariale diminue en seconde génération. De plus, Meurs, Lhommeau, et al. (2012) notent que ce sont les immigrés maghrébins qui se sentent les plus discriminés dans leur emploi. Ces auteurs établissent également une corrélation positive entre l'auto-déclaration des individus en termes de discrimination et les écarts salariaux.

Conclusion

Nos estimations précédentes nous ont permis de mettre en évidence un cumul des difficultés sur le marché du travail pour certaines origines. Ainsi, en ce qui concerne les individus âgés de 18 à 50 ans, les immigrés originaires du Maghreb et plus particulièrement les femmes doivent faire face à la fois à une plus faible probabilité d'accès à l'emploi que la population majoritaire mais également à un salaire en moyenne plus faible que ces derniers. Les immigrés originaires d'Afrique ainsi que les immigrés « d'autres pays », aussi bien les hommes que les femmes, sont également dans ce cas. Les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est natif du Maghreb cumulent également les difficultés quel que soit leur genre. Ces derniers semblent faire face à des difficultés d'accès à l'emploi plus importantes que les immigrés de même origine. En effet, nos résultats ne permettent pas de conclure à un accès contrarié à l'emploi pour les hommes, immigrés maghrébins ; alors que nous le constatons pour les descendants. Notons enfin, que les hommes immigrés ainsi que les descendants d'immigrés originaires d'Europe du Sud semblent quant à eux accéder plus facilement à un emploi et perçoivent un salaire en moyenne plus élevé.

De même, certains jeunes connaissent une situation similaire. En effet, les immigrées maghrébines, les descendantes d'immigrées turques ainsi que les immigrés originaires d'un « autre pays » et particulièrement les hommes font face à une double difficulté sur le marché du travail. Les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est natif du Maghreb et notamment les hommes sont dans la même situation. Ce résultat vient confirmer celui obtenu sur l'ensemble de l'échantillon selon lequel les descendants d'immigrés maghrébins ont plus de difficultés à accéder à un emploi que les immigrés de cette même origine. Enfin, les descendants d'immigrés originaires d'Europe du Sud, sans que l'on puisse ici distinguer un effet spécifique au genre, sont avantagés sur le marché du travail.

L'étude récente de Jaquemet et Edo (2013) va dans le sens d'une importante discrimination à l'encontre des immigrés sur le marché du travail français et souligne le rôle de la maîtrise de la langue du pays d'accueil. En effet, la présomption de différents codes verbaux ou différentes manières de communiquer, reliés à l'origine des individus, pourraient conduire l'employeur à rejeter certaines candidatures pour favoriser les candidats dont les caractéristiques linguistiques leur seraient proches. Ainsi, lorsque le degré de maîtrise de la

langue apparait sur les candidatures cela élimine la discrimination due à l'origine (Jacquemet et al., 2013). Ce résultat suggère une interprétation de nature statistique de la discrimination ; c'est-à-dire que l'origine serait utilisée par les employeurs comme un signal (de compétence linguistique dans le cas présent) lors des recrutements (*cf* Chapitre I, 1.3).

D'autres études ont mis en avant une possible « territorialisation des discriminations » (Duguet, L'Horty et al., 2010 ; Couppié et Gasquet,2011 ; Simon et Safi, 2013). En effet, nos résultats soulignent que la résidence en ZUS a un impact négatif sur l'accès à l'emploi bien que cet effet soit plus hétérogène pour les jeunes (Simon et al., 2013) mais également sur les salaires. Or, les immigrés et les descendants résident plus souvent en ZUS. De plus, même si les caractéristiques observables des descendants sont, dans l'ensemble, plus proches de celles de la population majoritaire, des différences dans la structure socio-professionnelle demeurent ce qui pourrait avoir un impact sur les écarts salariaux.

Ces résultats nous poussent à nous interroger sur les causes de ce cumul des difficultés sur le marché du travail que connaissent certains individus en fonction de leur origine. Celles-ci peuvent-elles s'expliquer par des différences de caractéristiques observables ou peuvent-elles être rattachées à un phénomène de discrimination ?

Pour les individus âgés de 18 à 50 ans il apparait que les difficultés d'accès à l'emploi pour les immigrés maghrébins sont principalement expliquées par des différences de caractéristiques. Cependant, nos résultats ont mis en avant une part inexpliquée particulièrement élevée pour les descendants d'immigrés d'origine maghrébine. Il est néanmoins important de noter que le différentiel de salaire avec les individus de la population majoritaire reste, hormis pour les hommes descendants d'immigrés maghrébins pour lesquels nous avons pu établir une part expliquée par la différence de caractéristiques, en grande partie inexpliquée. De ce fait, les hommes, immigrés maghrébins et les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est d'origine maghrébine, avec un résultat plus mitigé pour les hommes, sont potentiellement victimes à la fois de discrimination dans l'accès à l'emploi et de discrimination salariale.

En ce qui concerne les jeunes, les difficultés d'accès à l'emploi des immigrées maghrébines sont majoritairement expliquées par des différences de caractéristiques. En revanche, les immigrés africains et les descendants d'immigrés maghrébins et spécialement les hommes ont un différentiel d'accès à l'emploi essentiellement inexpliqué. Soulignons que les hommes immigrés africains et les hommes descendants d'immigrés dont au moins l'un des

parents est originaire du Maghreb peuvent aussi être victimes de discriminations non seulement lors de l'accès à l'emploi mais également au niveau salarial. Outre ces difficultés d'insertion ou ce différentiel salarial face à la population majoritaire, la qualité de l'emploi est un élément qu'il faudrait prendre en compte afin d'affiner l'analyse. En effet, rien ne permet de supposer a priori que les individus avec une origine étrangère ne seraient pas concernés par des emplois de moindre qualité que les individus de la population majoritaire. Les derniers résultats de l'enquête Génération 2010 montrent ainsi que les jeunes hommes sont plus souvent en emploi à temps partiel (17%) que l'ensemble des hommes en emploi (7%). Cependant, selon Joutard et Couprie (2015), le travail à temps partiel pour les jeunes serait un phénomène transitoire.

Chapitre IV

-

Le rôle des parcours scolaires dans l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration

Introduction

L'insertion professionnelle des jeunes dépend en grande partie de leur dotation en capital humain (Encadré I-1). En effet, il s'agit là d'une caractéristique observable sur laquelle l'employeur, dans un contexte d'information imparfaite, peut s'appuyer afin de sélectionner les individus lors de l'embauche. La démocratisation scolaire ainsi que la hausse du niveau d'éducation se sont faites à travers la diversification des formations et des parcours scolaires (développement de passerelles entre l'enseignement Général et Professionnel par exemple). Dans ce cadre, l'employeur pourrait prendre en compte un ensemble d'informations plus large que le seul diplôme final. En effet, entre deux individus détenteurs d'un même diplôme, il n'apparait pas déraisonnable de faire l'hypothèse que l'employeur privilégie certains éléments du cursus (passage par une filière sélective, accumulation de diplômes…) lors de sa décision d'embauche. Les jeunes peuvent alors diversifier leurs parcours dans le cadre d'une stratégie rationnelle d'insertion professionnelle visant à améliorer le signal envoyé à l'employeur. Un changement d'orientation peut, par exemple, être le signal d'une capacité à se remettre en question, d'une volonté d'apprentissage… Cependant, les choix des étudiants restent contraints non seulement par leurs capacités mais également par les coûts associés aux études ou encore par la sélectivité de certaines filières. La rapidité de l'insertion professionnelle dépend des compétences recherchées par l'entreprise. Si cette dernière recherche avant tout des savoirs spécifiques rattachés à certains diplômes ou formations, l'acquisition par les jeunes d'un savoir théorique précis à travers une formation sélective et validée par un diplôme valorisé sur le marché du travail peut lui permettre de s'insérer plus facilement. A contrario, si les entreprises recherchent des individus avec une formation minimale mais disposant également d'expériences extra-scolaires (stages, emploi durant les études, changement de filière…), la diversification du parcours scolaire du jeune peut apparaitre comme une bonne stratégie d'insertion professionnelle. Ces compétences extra-scolaires pouvant être d'autant plus recherchées que la démocratisation de l'enseignement supérieur a accru le nombre de diplômés et que les éléments du parcours scolaire peuvent permettre aux jeunes de se démarquer. Il apparait alors que l'analyse de l'insertion des jeunes sur le marché du travail ne peut plus se fonder uniquement sur le diplôme le plus élevé obtenu mais nécessite la prise en compte des parcours scolaires, parfois spécifiques, des individus. Ces spécificités peuvent

d'ailleurs varier selon l'origine des jeunes. Le rôle des parcours scolaires dans l'accès à l'emploi a d'ailleurs été mis en avant par certaines études récentes (Béduwé, Fourcade et al., 2009 ; Lemistre, 2010 ; Grelet, 2011…).

Comme nous avons pu le constater dans les précédents chapitres et conformément à la théorie du capital humain, le diplôme reste un élément fondamental qui favorise l'insertion professionnelle des jeunes. Néanmoins, la rapidité et la qualité de cette dernière dépendent notamment du type et du niveau de diplôme obtenu. Les difficultés d'insertion des jeunes d'origine étrangère et notamment de ceux originaires du Maghreb, y compris à diplôme équivalent, interrogent les disparités que peuvent présenter leurs parcours scolaires face à ceux des français. En effet, la réussite concernant le diplôme final dépend en grande partie du parcours scolaire du jeune. Une orientation contrariée peut ainsi en grande partie influencer la réussite non seulement aux différentes étapes du cursus scolaire mais également dans l'obtention du diplôme et donc *in fine* l'insertion professionnelle.

L'enquête Génération 2004 qui permet de retracer, dans une certaine mesure, les parcours scolaires des jeunes sera présentée dans la première section de ce chapitre. Nous détaillerons également les parcours scolaires qui peuvent être distingués et les limites à la construction de ces derniers à partir de cette enquête. Nous exposons ensuite la méthodologie utilisée afin d'estimer la probabilité d'accès à l'emploi dans le cadre de l'utilisation de données de panel. En effet, nous utilisons les trois vagues (2007, 2009 et 2011) de l'enquête Génération 2004 afin de créer un panel non cylindré pour pallier au problème d'attrition inhérent à ce type d'enquête. Enfin, nous présentons nos résultats concernant l'incidence des parcours scolaires sur la probabilité d'accès à l'emploi des jeunes selon leur origine. Nous cherchons ainsi à déterminer plus particulièrement dans quelle mesure les éventuelles différences de parcours scolaire mises en évidence dans la première Section ont un impact sur leur insertion professionnelle. Nous présentons les résultats pour les jeunes qui n'ont pas fait d'études supérieures mais également pour ceux qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur.

Section 1 : L'enquête génération 2004

1.1 L'enquête Génération 2004 (Céreq) : statistiques descriptives

Notre étude cherche à déterminer l'impact des parcours scolaires sur l'insertion professionnelle des jeunes. Nous effectuons ce travail à partir de l'enquête Génération 2004 menée par le Céreq qui permet de distinguer les parcours scolaires des individus. Cette enquête est originale car elle concerne les sortants du système scolaire d'une année donnée (une génération donnée) et qu'elle est longitudinale c'est à dire que les individus sont interrogés trois fois. Une première enquête est effectuée 3 ans après la sortie de l'école, une seconde après cinq ans et une dernière après sept ans. Ce dispositif de suivi longitudinal a pour vocation d'étudier le cheminement des jeunes à leur sortie du système éducatif, dès les premières années de leur entrée dans la vie active. La première enquête « Génération » a été menée en 1997 auprès de jeunes sortis du système éducatif en 1992. Un dispositif régulier d'interrogation a été mis en place à partir de l'enquête de 2001 interrogeant les sortants de 1998 ; avec une nouvelle génération de sortants interrogés tous les trois ans (Aliaga et al., 2010).

Étant donné le phénomène d'attrition inhérent à ce type d'enquête, nous avons choisi d'utiliser les données issues des trois interrogations 2007, 2009 et 2011 pour construire un panel non cylindré. Soit un échantillon de respectivement 33 655, 18 944 et 12 365 répondants soit un total de 64 964 observations pour le panel. L'enquête Génération 2004 porte sur les « primo-sortants » de formation initiale, quel que soit leur domaine de formation, en 2003-2004. Les individus enquêtés ne font donc pas l'objet d'une réinscription en 2004-2005 dans le même établissement. En cas de réinscription dans un établissement différent, ces individus ne sont pas retenus dans le champ de l'enquête. Ceux ayant interrompu leurs études au moins un an auparavant sont considérés comme étant hors champ. En outre, les parcours scolaires ainsi que les stages en cours d'étude sont plus détaillés que dans les enquêtes précédentes.

Encadré IV-1 : les données de l'enquête Génération 2004 : le champ de l'enquête

Dans le cadre de ce travail, nous utilisons les données issues du champ « Céreq » qui est défini par les conditions suivantes (celles-ci sont cumulatives) :

- avoir été inscrit dans un établissement de formation en France métropolitaine durant l'année scolaire 2003- 2004.
- avoir quitté le système éducatif entre octobre 2003 et octobre 2004 (les personnes sorties d'un établissement de formation mais poursuivant des cours par correspondance/du soir ou étant élève fonctionnaire ne sont pas hors champ lorsqu'elles ont un emploi en parallèle).
- ne pas avoir interrompu ses études durant une année ou plus avant l'année scolaire 2003- 2004 (sauf pour raison de santé).
- ne pas avoir repris ses études pendant l'année qui a suivi l'entrée sur le marché du travail
- avoir 35 ans ou moins en 2004 (15 à 35 ans).
- être localisé en France métropolitaine au moment de l'enquête.

Des précisions supplémentaires concernent certains cas particuliers. Suite à leur sortie du système éducatif, les individus ayant un contrat d'apprentissage (en 2004-2005 donc) sont considérés comme étant en poursuite d'étude et non pas comme ayant un contrat de travail. Ils ne sont pas pris en compte par le « champ Céreq » tout comme les individus poursuivant des cours par correspondance ou des cours du soir l'année suivante la sortie du système éducatif. Enfin, les individus continuant leurs études en tant qu'élèves fonctionnaires ne sont pas considérés comme en poursuite d'étude mais comme étant en emploi.

Ces enquêtes longitudinales permettent de reconstruire les parcours scolaires des individus et fournissent des informations sur leur situation professionnelle trois, cinq et sept ans après leur sortie du système éducatif. Il est alors possible de mettre en relation les parcours scolaires des individus sur leur insertion professionnelle. Notre objectif est d'étudier cette relation parcours scolaire/insertion professionnelle selon l'origine des individus.

Cependant, les enquêtes Génération ne renseignent pas sur la nationalité des individus interrogés mais uniquement sur celle de leurs parents. Nous avons divisé la population des jeunes en deux groupes. Le premier groupe concerne les individus que nous nommerons par

simplicité les « français » définis comme les individus dont les deux parents sont français, qu'ils soient nés en France (y.c les DOM-TOM) ou à l'étranger. Le second groupe nommé les « étrangers » regroupe les individus non nés en France ainsi que les individus dont au moins l'un des parents est d'origine étrangère c'est-à-dire non nés en France ou de nationalité étrangère. Le groupe des « étrangers » concerne ainsi les individus ayant une origine étrangère soit par leur lieu de naissance soit par la nationalité de leur parent mais ne concerne pas la nationalité des individus enquêtés. Dans la suite du texte il sera fait référence aux individus avec une origine étrangère pour évoquer les résultats concernant le groupe des « étrangers » même si un grand nombre de ces jeunes sont nés en France et sont donc français. Afin d'affiner nos résultats, nous distinguons les « étrangers » selon le pays (ou la région) d'origine. Les regroupements effectués dépendent en partie du nombre d'observations et de l'effet d'attrition observé au cours des trois ré-interrogations. Nous distinguons ainsi six origines pour les étrangers : Europe du Sud ; Europe ; Turquie et Moyen-Orient ; Maghreb ; Afrique ; et Autres qui rassemble les individus originaires d'Asie et d'Amérique.

1.1.1 Présentation de la population étudiée

Le Tableau IV-1 présente la population étudiée et permet de constater le phénomène d'attrition qui touche l'enquête au fil des ré-interrogations. En effet, entre la première et la dernière interrogation, nous perdons 17 489 observations pour les français et 3 570 observations pour les étrangers. Soit une diminution de 44% des effectifs entre la première et la seconde interrogation et une perte additionnelle de 35% entre la seconde et la troisième interrogation. Au total, entre la première et la dernière interrogation, le phénomène d'attrition engendre une perte de 63% des effectifs. Cette perte d'observations est d'autant plus problématique qu'elle concerne également la population d'intérêt pour notre étude, à savoir les actifs et plus particulièrement les chômeurs (taux d'attrition de 77% entre la première et la troisième enquête). Les analyses fines par origine se heurtent au problème du faible nombre d'observations. Par exemple, les effectifs sont particulièrement faibles en troisième interrogation pour les individus originaires de Turquie ou du Moyen-Orient.

Tableau IV-1 : Composition de la population étudiée

	Enquête 2007 (à 3 ans)			
	Ensemble		**Ensemble des actifs**	
	Effectifs non pondérés	*Femmes (en %)*	*Actifs occupés*	*Chômeurs*
Français	28 286	49,1	23 337	2 724
Étrangers	5 051	46,7	3 627	868
Europe du Sud	1 364	45,9	1 115	139
Europe	434	48,9	340	45
Turquie et Moyen-Orient	299	42,1	208	47
Maghreb[1]	2 069	48,1	1 363	468
Afrique	537	44,5	348	119
Autres[2]	348	45,7	253	50
Ensemble	33 337	48,7	26 964	3 592
Enquête 2009 (à 5 ans)				
Français	16 146	49,7	13 859	1 443
Étrangers	2 650	47,2	1 980	457
Europe du Sud	740	46,6	634	69
Europe	244	43,4	197	26
Turquie et Moyen-Orient	157	42,0	108	29
Maghreb[1]	1 029	49,5	688	247
Afrique	287	45,3	205	62
Autres[2]	193	48,7	148	24
Ensemble	18 796	49,3	15 839	1 900
Enquête 2011 (à 7 ans)				
Français	10 797	52,2	9 774	671
Étrangers	1 481	50,2	1 242	172
Europe du Sud	440	50,2	400	28
Europe	150	48,0	131	11
Turquie et Moyen-Orient	86	44,2	70	9
Maghreb[1]	551	51,5	425	93
Afrique	146	52,1	122	20
Autres[2]	108	49,1	94	11
Ensemble	12 278	52,0	11 016	843

Champ : champ « Céreq ».
Notes : données non pondérées. [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Du fait du problème d'attrition, nous avons choisi de rassembler les données des trois interrogations afin de constituer un panel non cylindré (Tableau IV-2). Les français représentent la grande majorité de l'échantillon (86%) par rapport aux jeunes avec une origine étrangère (14%). Soulignons que les jeunes d'origine maghrébine représentent 40% de l'échantillon des étrangers. Les jeunes originaires d'Europe du Sud et d'Afrique représentant

respectivement 28% et 11% de cet échantillon. Les jeunes d'origine turque représentent quant à eux une faible partie de l'échantillon des étrangers (6%).

Tableau IV-2 : Composition de la population étudiée en données de panel

	Ensemble	Répartition (en %)	Hommes	Femmes
Français	55 231	85,7	27694	27537
Étrangers	9 179	14,3	4828	4351
Europe du Sud	2544	27,7	1352	1192
Europe	827	9,0	437	390
Turquie et Moyen-Orient	542	5,9	312	230
Maghreb[1]	3 649	39,8	1861	1788
Afrique	970	10,6	525	445
Autres[2]	647	7,0	341	306
Total	64 410	100	32 522	31 888

Champ : champ « Céreq », données non pondérées.
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Le taux d'activité des étrangers trois ans après la sortie de l'école (87,2%) est légèrement plus faible que celui des français (90,6%). Cet écart se réduit avec le temps, de 3,4 points de pourcentage en 2007, il passe à 3,2 points en 2009 et à 2,8 points en 2011 (Tableau IV-3). Si le taux d'activité à trois ans des étrangers originaires du Maghreb (86,7%) est légèrement plus faible que celui de l'ensemble des étrangers, il est plus élevé que celui des individus originaires d'Afrique (84,6%) ou de Turquie par exemple.

Tableau IV-3 : Taux d'activité trois, cinq et sept ans après la sortie du système éducatif (en %)

	2007	2009	2011
Français	90,6	93,6	95,3
Étrangers	87,2	90,4	92,5
Europe du Sud	90,7	93,8	96,6
Europe	86,2	89,2	90,9
Turquie et Moyen-Orient	85,8	88,5	84,6
Maghreb[1]	86,7	89,5	92,9
Afrique	84,6	92,1	95,7
Autres[2]	84,9	85,0	83,4
Ensemble	90,0	93,1	94,8

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Trois ans après la sortie du système éducatif, les français sont 79% à être en emploi contre 68% pour les jeunes avec une origine étrangère. Cet écart se réduit à peine au cours du

temps puisque sept ans après leur sortie du système éducatif 87% des français sont en emploi et 76% des jeunes avec une origine étrangère. Le détail par origine des individus révèle des différences plus marquées. Les jeunes d'origine maghrébine sont, trois ans après leur sortie du système éducatif, 61% à être en emploi alors que ceux originaires d'Europe du Sud sont 80% à être dans cette même situation. Les jeunes d'origine africaine ou turque, dans une moindre mesure, sont également moins souvent en emploi (62% et 68%). Cette situation persiste pour ces jeunes cinq et sept ans après leur sortie du système éducatif.

Tableau IV-4 : Taux d'emploi trois, cinq et sept ans après la sortie du système éducatif (en %)

	2007	2009	2011
Français	79,1	82,2	86,6
Étrangers	68,0	69,4	76,0
Europe du Sud	80,1	82,3	90,2
Europe	73,2	73,6	81,0
Turquie et Moyen-Orient	67,7	65,4	73,4
Maghreb[1]	61,3	61,5	68,1
Afrique	62,2	67,5	75,5
Autres[2]	71,2	73,6	70,3
Ensemble	77,2	80,1	84,9

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Alors que le taux de chômage des français diminue progressivement après la sortie du système éducatif, celui des étrangers augmente avant de diminuer sept ans après la sortie du système éducatif tout en restant nettement supérieur à celui des français : 18% contre 9% (Tableau IV-5). A noter qu'avec un taux de chômage proche de 30%, les individus dont au moins l'un des parents est d'origine africaine ou maghrébine sont particulièrement touchés par le chômage. Bien que le taux de chômage soit plus faible sept ans après la sortie du système éducatif, il reste nettement plus élevé que pour les français.

Tableau IV-5 : Taux de chômage trois, cinq et sept ans après la sortie du système éducatif selon l'origine (en %)

	2007	2009	2011
Français	12,7	12,2	9,1
Étrangers	22,0	23,2	17,8
Europe du Sud	11,7	12,3	6,7
Europe	15,0	17,6	10,9
Turquie et Moyen-Orient	21,1	26,1	13,3
Maghreb[1]	29,3	31,3	26,7
Afrique	26,5	26,7	21,1
Autres[2]	16,1	15,2	15,6
Ensemble	14,2	13,9	10,5

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Comme, nous l'avons souligné dans le Chapitre III, de nombreuses études mettent en avant les difficultés sur le marché du travail des immigrés et des descendants d'immigrés, principalement d'origine maghrébine, en France (Dupray et Moullet, 2004 & 2012 ; Joseph et Lemière, 2005 ; Brinbaum et Guégnard, 2011 ; Aeberhardt et al, 2010 ; Pailhé et Meurs, 2010). Frickey et al. (2004) soulignent notamment la plus grande difficulté pour les jeunes issus de l'immigration maghrébine, y compris pour les diplômés du supérieur, d'avoir accès à un premier emploi. L'enquête Génération 2004 complète et confirme l'analyse sur la base d'une typologie des trajectoires (Encadré IV-2) professionnelles des individus. En effet, trois ans après la sortie du système éducatif si 61% des français ont accès rapidement à un emploi cela ne concerne que 46% des étrangers. Plus précisément, les individus avec une origine africaine ou maghrébine ont plus de difficultés à accéder rapidement et durablement à un emploi (respectivement 36% et 41%, Tableau IV-6). Ce sont également eux qui le plus souvent sont en situation de chômage persistant ou récurrent et connaissent un décrochage de l'emploi plus fréquent.

Tableau IV-6 : Trajectoires trois ans après la sortie du système éducatif en fonction de l'origine (en %)

	Accès rapide et durable à l'emploi	*Chômage persistant ou récurrent*	*Décrochage de l'emploi*	*Formation ou reprise d'études*	*Accès différé à l'emploi après une période de chômage, d'inactivité ou de formation*
Français	60,5	6,9	10,3	7,1	15,2
Étrangers	46,2	13,1	15,0	8,0	17,7
Europe du Sud	60,4	5,8	10,1	7,0	16,8
Europe	54,6	7,6	13,9	7,8	16,1
Turquie et Moyen-Orient	35,6	17,2	20,0	4,9	22,2
Maghreb[1]	40,8	17,4	16,4	8,7	16,7
Afrique	36,4	16,6	18,7	9,4	18,9
Autres[2]	47,2	8,4	14,3	8,4	21,8
Ensemble	58,1	8,0	11,1	7,2	15,7

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, Céreq.

Encadré IV-2 : Typologie des trajectoires professionnelles trois ans après la sortie du système éducatif

Les trajectoires professionnelles des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif (Tableau IV-6) ont été regroupées en suivant la méthode du LIRHE (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi). Cette méthode a été proposée par Espinasse (1994) à partir des chronogrammes des enquêtes longitudinales qui permettent de calculer la distance entre individus à partir de la position mensuelle sur le marché du travail (succession et durée des états). Les trajectoires des jeunes ont été regroupées selon leur proximité. Ainsi, les trajectoires des jeunes sont d'autant plus proches que ces derniers traversent au même moment la même situation et d'autant plus éloignées que le nombre de mois (en emploi, au chômage…) ou leur situation diverge. Huit situations types ont pu être identifiées :

- Accès rapide et durable à l'emploi : en moyenne 34 mois en emplois et un mois de chômage.
- Chômage persistant ou récurrent : jeunes qui n'ont jamais travaillé, qui ont connu au moins un an de chômage ou qui ont connu des périodes d'emploi d'une durée moyenne de quatre mois.
- Décrochage de l'emploi : ont travaillé en moyenne deux ans sur les trois

premières années de vie active avant de décrocher de l'emploi.

- Inactivité durable : jeunes qui ont connu moins de trois mois en moyenne d'emploi, qui n'ont pas fait de recherche d'emploi.
- Formation ou reprise d'études de longue durée : formation généralement de plus de deux ans ou reprise d'études.
- Accès différé à l'emploi après une période de chômage : en moyenne 13 mois de chômage avant de se stabiliser en emploi.
- Formation ou reprise d'études courtes durée : formation hors emploi ou reprise d'études entre neuf et treize mois en moyenne.
- Accès différé à l'emploi après une période d'inactivité ou de formation : en moyenne onze mois d'inactivité et huit en formation.

En raison de la faiblesse des effectifs pour certains parcours, nous regroupons les catégories suivantes (Tableau IV-6) : « Décrochage de l'emploi » et « Inactivité durable » ; « Formation ou reprise d'études de longue durée » et « Formation ou reprise d'études courte durée » ; « Accès différé à l'emploi après une période de chômage » et « Accès différé à l'emploi après une période d'inactivité ou de formation ».

1.2 Les parcours scolaires

L'enquête Génération 2004 présente, par rapport à une enquête comme TeO utilisée dans le chapitre III, une information beaucoup plus riche sur les parcours scolaires des individus. La plupart des études portant sur les difficultés d'accès à l'emploi ou l'existence de désavantages salariaux, tout comme nous l'avons fait dans le chapitre précédent, ne tiennent compte dans leurs estimations que du diplôme le plus élevé obtenu par l'individu. Or, si il est légitime de penser que le diplôme final tient lieu de signal pour l'employeur (*cf* Chapitre I) il est tout aussi légitime de considérer que le parcours scolaire peut rendre compte de caractéristiques individuelles non observables et influer sur l'insertion professionnelle des jeunes. De plus, en complément du diplôme le plus haut, l'employeur peut tenir compte de l'ensemble du parcours individuel afin de prendre sa décision d'embauche. Enfin, pour avoir un diplôme de bonne qualité, il est souvent nécessaire de suivre un parcours scolaire adapté et une mauvaise orientation durant le cursus scolaire peut conduire à un échec ou un diplôme de moins bonne qualité pour le marché du travail. L'approche développée dans la section

suivante et les estimations qui en découlent nous permettent de déterminer dans un premier temps dans quelle mesure les parcours scolaires des étrangers se différencient de ceux des français. Et dans un second temps de déterminer l'impact de ces parcours scolaires sur l'accès à l'emploi.

Encadré IV-3 : Les parcours scolaires dans Génération 2004

Contrairement à l'enquête TeO exploitée dans le chapitre précédent, les enquêtes Génération permettent de reconstituer plus précisément les parcours scolaires des individus. Plus précisément l'enquête Génération 2004 nous permet de recueillir, notamment, les informations suivantes :

- l'âge de l'enquêté en sixième ce qui permet de constituer un proxy du redoublement durant le cycle primaire
- le type de troisième suivie
- l'orientation après la troisième
- la réussite ou l'échec au Bac pour les individus qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur
- le type de Bac obtenu par les individus allant dans le supérieur
- l'orientation après la terminale
- la réussite (et donc le niveau de sortie) ou l'échec dans le supérieur

Comme toutes les enquêtes, l'enquête Génération 2004 comporte également des limites. Elle permet notamment de suivre les individus qui ont obtenu leur Bac et qui sont allés dans le supérieur mais une partie du champ est occultée. En effet, les individus qui n'ont pas eu leur Bac ou qui l'ont obtenu mais n'ont pas poursuivi dans le supérieur ne sont pas concernés par cette question. Le croisement[67] de plusieurs variables nous a cependant permis de récupérer une partie de l'information en distinguant la réussite de l'échec au Bac. Nous récupérons ici les individus qui ont échoué au Bac et ne sont donc pas allés dans le supérieur mais il nous a été impossible de distinguer le type de Bac auxquels ils avaient échoué. Nous regrettons également l'absence de variables permettant de distinguer l'existence d'un ou plusieurs redoublements durant le parcours scolaire de l'individu.

[67] Nous avons ainsi utilisé les variables suivantes : variable déterminant si il s'agissait de la classe de terminale, la classe de sortie ainsi que celle informant sur l'obtention du diplôme et le fait que l'individu n'a pas fait d'étude supérieure.

Le diplôme le plus élevé obtenu est un premier indicateur des différences d'investissement en capital humain selon l'origine (Tableau IV-7). Ces différences sont très significatives aux deux extrémités de l'échelle des diplômes. Ainsi, les étrangers sont plus souvent sans aucun diplôme que les français : 26% contre 14% et nettement moins souvent diplômés du supérieur (Bac+2 ou plus). En ce qui concerne les diplômes professionnels du secondaire et le Bac, l'écart entre français et étrangers est faible voire négligeable. Les jeunes avec une origine du Maghreb (32%) ou d'Afrique (31%) sont plus souvent sans aucun diplôme que les Français (14%) et à l'inverse ils sont moins souvent détenteurs d'un diplôme de niveau supérieur. Seulement 10% des jeunes d'origine maghrébine ont un diplôme de niveau Bac+4 ou plus.

Tableau IV-7 : Plus haut diplôme obtenu en formation initiale selon l'origine (en %)

	Aucun diplôme	CAP, BEP, MC[3]	Bac	Bac +2/3	Bac +4 et plus
Français	14,4	17,2	24,2	27,1	17,1
Étrangers	26,3	17,6	23,7	18,6	13,8
Europe du Sud	15,6	20,5	26,3	23,5	14,1
Europe	22,1	11,8	20,0	15,9	30,1
Turquie et Moyen-Orient	40,3	21,8	17,8	10,2	10,0
Maghreb[1]	30,7	18,6	23,8	17,5	9,5
Afrique	32,4	15,3	23,6	15,5	13,2
Autres[2]	16,7	7,5	25,6	25,3	24,9
Ensemble	16,5	17,2	24,1	25,6	16,6

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique [3] mention complémentaire.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, Céreq.

La prise en compte des parcours scolaires des jeunes apporte un éclairage nouveau quant aux choix d'orientation des jeunes (Tableau IV-8). En premier lieu, nous remarquons que les jeunes d'origine étrangère sont plus nombreux à redoubler en primaire[68] : 22% contre 13% pour les français. Ce taux est particulièrement élevé pour les jeunes d'origine maghrébine (26%). Bien que seulement 14% de notre échantillon ait redoublé durant le cycle primaire, le déroulement de la scolarité durant ce dernier est un facteur essentiel de la réussite au collège (Frickey, 2010). La majorité des jeunes a effectué une troisième générale qu'ils soient français ou d'origine étrangère (environ 70% des jeunes). En revanche, pour les jeunes qui n'ont pas suivi une troisième générale, l'orientation est différente selon l'origine. Si les français sont

[68] Il s'agit d'une variable proxy basée sur l'âge de l'individu en sixième. Si ce dernier a au moins un an de retard (12 ans et plus) on considère qu'il a redoublé durant le cycle primaire.

27% à avoir suivi une troisième technologique, d'Insertion ou SEGPA[69], les jeunes d'origine maghrébine sont 34% à l'avoir fait. Après la troisième, les jeunes d'origine maghrébine ont donc plus souvent tendance à s'orienter vers une seconde professionnelle que les jeunes français : 52% contre 36%.

Parmi les jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur, une grande majorité a obtenu le Bac, mais on note une fois encore des disparités selon l'origine. En effet, 82% des français ont obtenu leur Bac contre 63% pour les jeunes d'origine étrangère et à peine 53% pour ceux avec une origine maghrébine. Ainsi, le taux d'échec au Bac pour les jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur est particulièrement élevé pour les jeunes originaires du Maghreb (47%).

Pour les jeunes qui ont effectué des études supérieures, nous constatons des différences sensibles sur le type de Bac obtenu selon l'origine du jeune. Ainsi, si 65% des français débutent leur parcours dans le supérieur avec un Bac général cela ne concerne que 50% des jeunes avec une origine maghrébine. La moitié des jeunes d'origine maghrébine entre dans les études supérieures avec les connaissances d'un Bac technologique ce qui a un effet négatif sur la probabilité de réussite. L'orientation après la terminale se fait majoritairement vers un DEUG, un DEUST, une L1, une Capacité en droit, ou vers la filière Médecine ou Pharmacie. Nous constatons que les jeunes d'origine étrangère s'orientent moins vers les Écoles (12%) que les français (15%) et qu'à peine 9% des jeunes d'origine maghrébine s'y orientent. Brinbraum et Guégnard (2010) en étudiant l'écart entre les souhaits d'orientation et les inscriptions soulignent que les jeunes avec des origines étrangères sont plus ambitieux quant à leurs projets d'étude quelles que soient leurs origines et la filière choisie dans le secondaire. Cependant, elles observent un décalage particulièrement important pour les descendants du Maghreb avec leur inscription effective. Cette situation interroge sur l'existence de discriminations quant à l'accès à certaines filières mais cela pourrait également faire état de moins bons résultats qui contraindrait alors l'orientation de ces jeunes. En effet, selon Lemistre (2010), sur les données de l'enquête Génération 2004, il n'existe pas d'effet de l'origine sociale quant à l'appartenance à la filière professionnelle ou générale à l'Université mais « une différenciation via la sélectivité à performances scolaires comparables ».

Une fois dans les études supérieures, les chances de succès semblent plus élevées pour les jeunes français que les jeunes d'origine maghrébine. En effet, le taux d'échec des jeunes d'origine maghrébine (35%) est plus de deux fois plus important que celui des jeunes français

[69] Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

(16%). Pour les jeunes ayant terminé leurs études supérieures, avant le passage complet dans le processus LMD[70], le niveau BAC+2 et BAC+5 constituaient les deux principaux diplômes de sortie. Ainsi, la plupart des français sortent du supérieur avec un Bac+2 (42%) ou un Bac+5 (32%) alors que pour les jeunes d'origine maghrébine le ratio est de 27% pour ces deux niveaux.

Tableau IV-8 : Parcours scolaires selon l'origine des jeunes (en %)

	Français	**Étrangers**	**Maghreb**
Pas de redoublement en primaire	87,3	77,9	73,9
Redoublement en primaire	12,7	22,1	26,1
Type de troisième suivie			
Générale	73,0	70,6	69,6
Technologique d'insertion ou SEGPA	27,0	29,4	30,4
Orientation après la troisième			
Seconde générale ou technologique	64,0	53,9	48,1
Seconde professionnelle ou autre	36,0	46,1	51,9
Baccalauréat sans poursuite dans le supérieur			
Échec au Bac	18,1	37,2	46,6
Obtention du Bac sans poursuite dans le supérieur	82,0	62,8	53,4
Baccalauréat avec poursuite dans le supérieur			
Technologique, professionnel ou autre	34,7	39,4	49,1
Général	65,3	60,6	50,9
Orientation après la terminale			
DEUG, DEUST, L1, Capacité en droit, Médecine ou Pharmacie	42,5	50,5	54,8
IUT-DUT	11,7	10,1	10,1
BTS	27,1	24,2	24,0
Écoles	15,4	11,6	9,0
Autre	3,3	15,1	2,1
Niveau de sortie			
Bac+2	40,1	27,5	27,4
Bac+3	11,3	10,4	9,9
Bac+5	32,4	34,9	27,2
Échec	16,3	27,2	35,5

Champ : champ « Céreq ».
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Conformément à ce qui est attendu, suite à l'obtention d'un Bac général, la majorité des jeunes s'orientent vers un DEUG, un DEUST, une L1, une Capacité en droit, ou vers la filière Médecine ou Pharmacie (Tableau IV-9). Néanmoins. 43% des jeunes maghrébins détenant un Bac technologique ou professionnel s'orientent également vers ces filières alors

[70] La réforme LMD a débuté en France en 2002 et s'est étalée sur plusieurs années ce qui explique, en partie, ces taux élevés de sortie à Bac+2.

que seuls 15% des français avec le même type de Bac font ce choix. Cette situation soulève la question de l'orientation après un Bac technologique pour les jeunes d'origine maghrébine et de l'existence d'éventuelles barrières à l'entrée des filières sélectives pour les jeunes d'origine maghrébine comparée aux français lorsqu'ils détiennent chacun un Bac technologique ou professionnel destiné à les orienter vers ces filières.

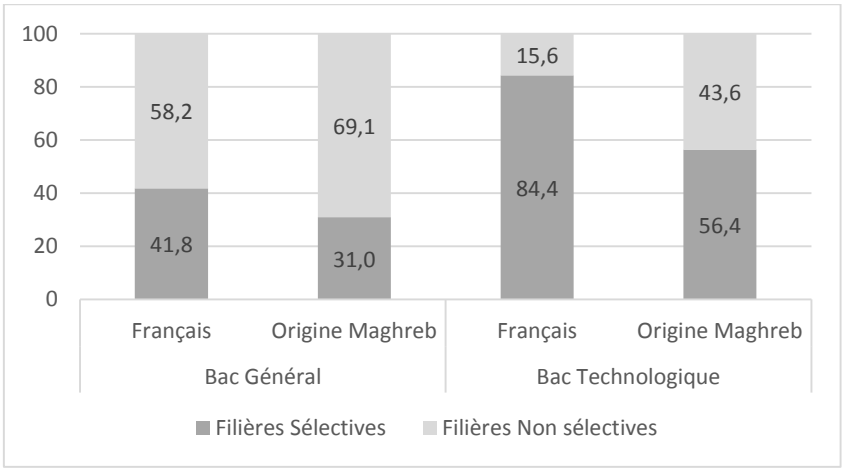
Tableau IV-9 : Type de Bac obtenu selon l'orientation après la terminale pour les individus qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur (en %)

	DEUG, DEUST, L1, Capacité en droit, Médecine ou Pharmacie	IUT-DUT	BTS	Écoles	Autres
Français					
Bac général	56,6	12,8	7,3	20,6	2,7
Bac technologique, Professionnel ou autre	15,1	11,4	61,9	8,3	3,2
Maghrébins					
Bac général	67,4	10,3	5,9	14,1	2,4
Bac technologique, Professionnel ou autre	42,9	10,3	41,6	3,5	1,7

Champ : champ « Céreq », jeunes ayant poursuivi leurs études dans le supérieur.
Source : Enquête Génération 2004, Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Afin de mettre en évidence les disparités selon les origines, nous regroupons les IUT, DUT, BTS et les Écoles dans ce que nous nommons « filières sélectives » et les DEUG, DEUST, L1, Capacité en droit ainsi que les filières Médecine et Pharmacie dans les « filières non sélectives » (Graphique IV-1). Ainsi, lorsqu'ils détiennent un Bac technologique ou Professionnel les jeunes d'origine maghrébine sont 44% à se diriger vers les filières non sélectives alors que ce taux n'est que de 16% pour les français avec le même type de Bac. De même, pour les titulaires d'un Bac général, les jeunes d'origine maghrébine s'orientent moins souvent que les français vers des filières avec sélection à l'entrée (31% contre 42%).

Graphique IV-1 : Orientation vers une filière sélective ou non sélective selon le type de Bac obtenu (en %)



Champ : champ « Céreq », jeunes ayant poursuivi leurs études dans le supérieur.
Notes : la catégorie « autre » de l'orientation après la terminale n'est pas prise en compte.
Source : Enquête Génération 2004, Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

En ce qui concerne la classe de sortie dans le supérieur, la plupart des jeunes qu'ils soient français ou d'origine maghrébine et qui sortent d'une filière sélective le font à un niveau Bac+2 ou Bac+5 (Tableau IV-10). Toutefois, le taux d'échec des jeunes originaires du Maghreb est plus élevé que celui des français : 30% contre 13%. En ce qui concerne la filière non sélective, nous remarquons que les jeunes français sortent plus souvent à un niveau Bac+5 (45%) que les jeunes d'origine maghrébine (31%). Soulignons le taux d'échec particulièrement important des jeunes d'origine maghrébine dans les filières non sélectives. En effet, 42% d'entre eux échouent dans les filières non sélectives contre 22% pour les français. Cet important taux d'échec s'explique par une orientation vers les filières non sélectives alors que les individus détiennent le plus souvent un Bac professionnel (Graphique IV-1).

Tableau IV-10 : Niveau de sortie dans le supérieur en fonction d'une orientation vers une filière sélective ou non sélective, selon l'origine (en %)

	Français	**Maghreb**	**Français**	**Maghreb**
	Sélective		*Non sélective*	
Bac+2	50,9	39,5	20,1	13,9
Bac+3	10,3	7,2	12,3	13,0
Bac+5	25,9	23,6	45,4	31,4
Échec dans le supérieur	12,9	29,7	22,2	41,8

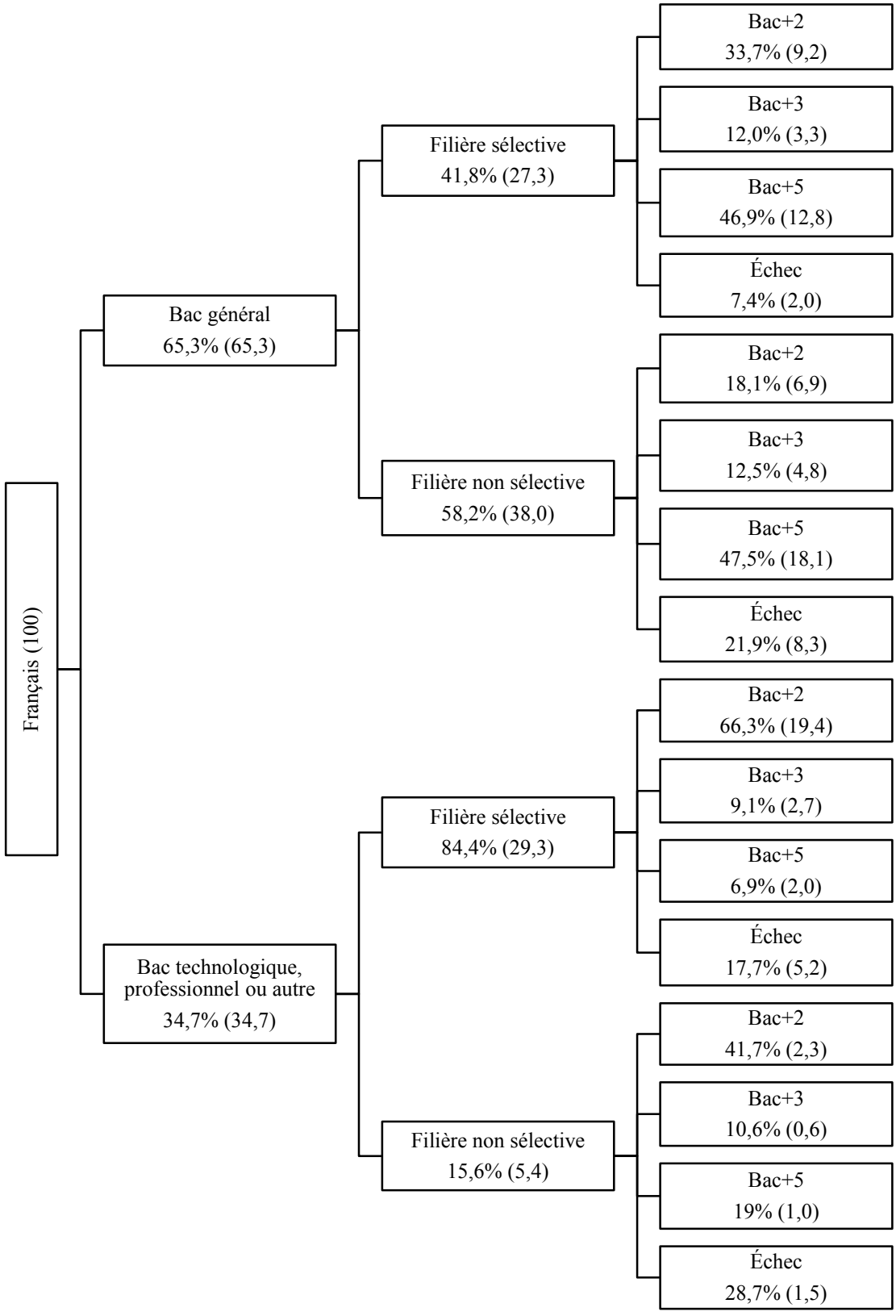
Champ : champ « Céreq », jeunes ayant poursuivi leurs études dans le supérieur.
Notes : la catégorie « autre » de l'orientation après la terminale n'est pas prise en compte.
Source : Enquête Génération 2004, Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

L'analyse de l'orientation des jeunes qui ont poursuivi leurs études supérieures depuis le Bac, en fonction de l'origine souligne l'importance du type de Bac lors du parcours dans le supérieur (Figure IV-1 et Figure IV-2). Comme nous l'avons constaté, les jeunes d'origine maghrébine sont plus nombreux à s'orienter vers une filière professionnelle et donc à obtenir un Bac Professionnel. Ce dernier doit logiquement les pousser à s'orienter vers les filières sélectives. Et inversement pour les détenteurs d'un Bac général. À partir de ce raisonnement, nous pouvons effectuer deux constats.

Le premier concerne les difficultés des jeunes d'origine maghrébine qui, même lorsqu'ils suivent « l'orientation attendue », ont un taux d'échec plus important. Ainsi, lorsque les jeunes d'origine maghrébine intègrent une filière sélective avec un bac professionnel leur taux d'échec est de 40% contre seulement 18% pour les jeunes français dans la même situation (Figure IV-2). On observe la même situation pour les détenteurs d'un Bac général qui intègrent une filière non sélective, le taux d'échec des jeunes d'origine maghrébine est de 41% contre 22% pour les jeunes français.

Le second constat concerne les orientations contraires à celle qui est attendue. Autrement dit, les détenteurs d'un Bac général qui s'orientent vers les filières sélectives et les détendeurs d'un Bac Professionnel qui s'orientent vers les filières non sélectives. Une orientation contraire à celle attendue est moins problématique pour les détenteurs d'un Bac général, y compris pour les jeunes originaires du Maghreb car ils intègrent une filière sélective dont les taux de réussite sont plus élevés que dans les filières non sélectives. En outre, le Bac général leur offre plus de chances de réussite dans les filières sélectives. A contrario, les détenteurs d'un Bac technologique ou professionnel échouent plus souvent car une orientation contrariée les conduit vers des filières aux taux d'échec importants. Les jeunes avec une origine maghrébine sont relativement plus nombreux (44%) que les français (16%) à s'orienter vers une filière contraire à celle que supposerait leur Bac professionnel. Cet écart important souligne les difficultés des jeunes originaires du Maghreb à intégrer les filières sélectives malgré leur Bac technologique ou professionnel. Devant ces barrières, ces jeunes s'orientent alors vers les filières non sélectives où ils connaissent un important taux d'échec ce qui a des conséquences sur leur insertion professionnelle.

Figure IV-1 : Parcours des jeunes français dans le supérieur, selon le Bac obtenu

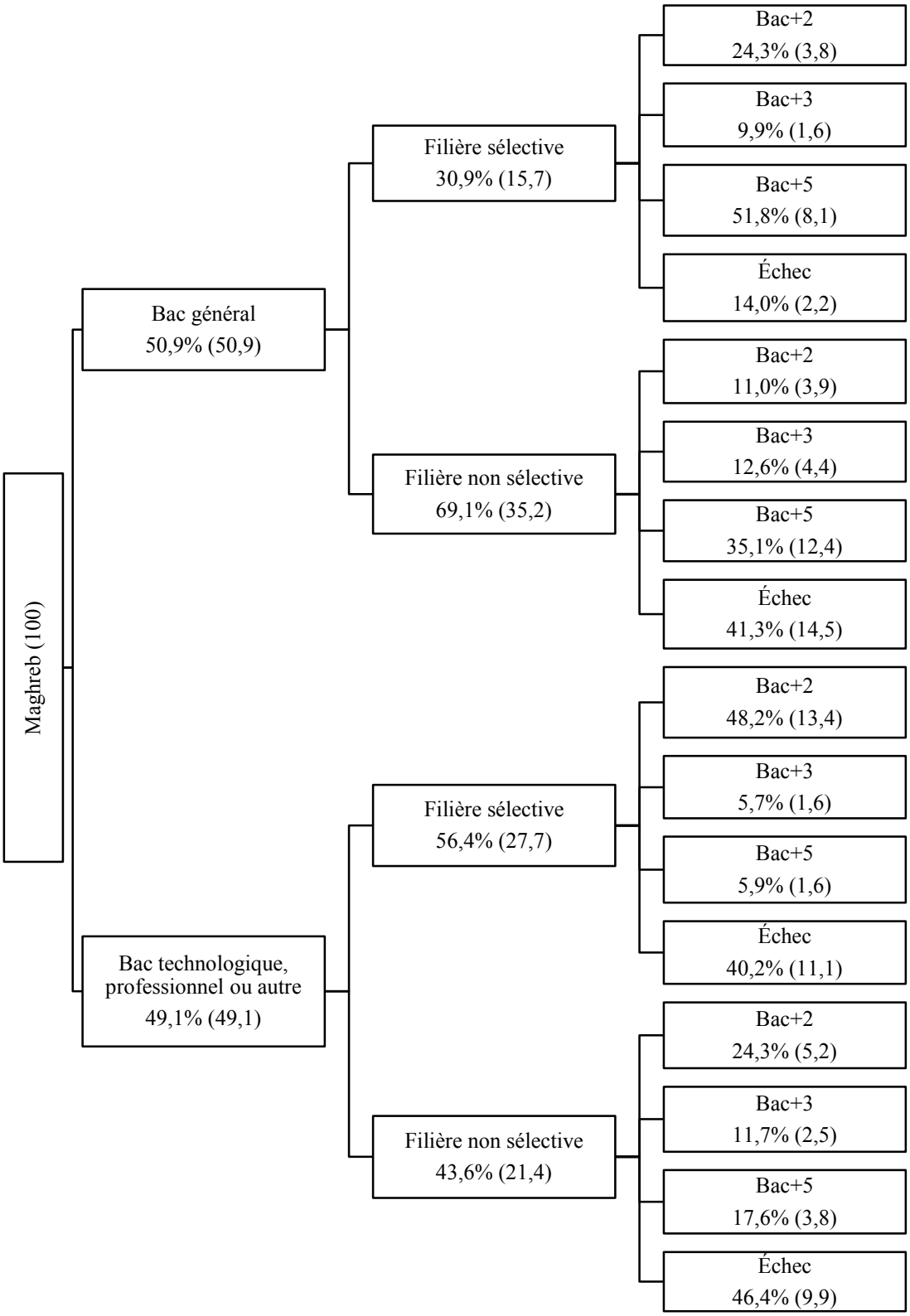


Champ : champ « Céreq », jeunes ayant poursuivi leurs études dans le supérieur.

Notes : la catégorie « autre » de l'orientation après la terminale n'est pas prise en compte. Les effectifs sont indiqués entre parenthèses.

Source : Enquête Génération 2004, Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Figure IV-2 : Parcours des jeunes d'origine maghrébine dans le supérieur, selon le Bac obtenu



Champ : champ « Céreq », jeunes ayant poursuivi leurs études dans le supérieur.

Notes : la catégorie « autre » de l'orientation après la terminale n'est pas prise en compte. Les effectifs sont indiqués entre parenthèses.

Source : Enquête Génération 2004, Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Section 2 : Méthodologie

Sur données de panel, la prise en compte de l'hétérogénéité individuelle peut se faire soit par l'introduction de spécificités individuelles aléatoires, soit par celle d'effets fixes individuels. Étant donné les problèmes inhérents à la spécification d'un modèle à effets fixes ainsi que l'hypothèse restrictive de la spécification d'un modèle à effets aléatoires selon laquelle les effets et les régresseurs sont non corrélés[71] ; nous avons choisi d'estimer un modèle à effets aléatoires équicorrélés ce qui permet de prendre en compte la corrélation éventuelle entre les termes d'erreurs. En effet, le problème des paramètres incidents empêche le modèle à effet fixe de converger même si ce dernier est correctement spécifié. En outre, ce type de modèle ne permet pas d'estimer le coefficient des variables invariantes dans le temps (Greene, 2011) ce qui, dans le cadre de notre modèle, est une limite particulièrement importante.

2.1 Modèle Probit à effets aléatoires équicorrélés

Soit un modèle probit à effets individuels aléatoires (Guilkey et Murphy, 1993 ; Lollivier, 2001 ; Baltagi, 2008 ; Cameron et Trivedi, 2010) pour l'échantillon $i = 1, \dots, N$ et la période $t = 1, \dots, T$:

(III-4.2) $$y_{it}^{*} = x_{it}'\beta + \varepsilon_{it}$$

$$y_{it} = \begin{cases} 1 \; si \; y_{it}^{*} > 0 \\ 0 \; si \; y_{it}^{*} \leq 0 \end{cases}$$

$$\varepsilon_{it} = u_i + v_{it}$$

Où u_i et v_{it} sont des variables aléatoires indépendantes. u_i représente les caractéristiques individuelles inobservées qui ne varient pas dans le temps et v_{it}, les caractéristiques individuelles inobservées variant dans le temps. Dans le cas présent, si $y_{it} = 1$, s le jeune est un actif occupé et $y_{it} = 0$ si le jeune est au chômage. Les propriétés du modèle sont les suivantes[72] :

[71] Cette hypothèse est rarement vérifiée en pratique (Sevestre, 2002).

[72] Cette présentation est basée sur celle adoptée par Blanchard (2001) et Greene (2011).

$E(v_{it}|X) = 0$

$Cov(v_{it}, v_{js}|X) = Var(v_{it}|X) = 1 \qquad Si\ i = j$ et $t = s$; 0 *sinon*

$E(u_i|X) = 0$

$Cov(u_i, u_j|X) = Var(u_i|X) = \sigma_u^2 \qquad Si\ i = j$; 0 *sinon*

$Cov(v_{it}, u_j) = 0 \qquad pour\ tout\ i, t\ et\ j$

Où X représente les données exogènes de l'échantillon, $\boldsymbol{x}_{it}$ pour tout i et t. On a alors :

$E(\varepsilon_{it}|X) = 0$

$Var(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{is}|X) = \sigma_v^2 + \sigma_u^2 = 1 + \sigma_u^2$

$Corr(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{is}|X) = \rho = \dfrac{\sigma_u^2}{1 + \sigma_u^2}$

Les termes d'erreurs ε_{it} sont supposés indépendants entre individus mais pas entre périodes pour un même individu du fait de la présence de l'effet aléatoire individuel. La log vraisemblance l est alors la somme des log-vraisemblances individuelles :

$$l = \sum_{i=1}^{I} lnL_i$$

(IV-2.1) $$L_i = P(y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{iT_i}) = \int_{a_{i1}}^{b_{i1}} \dots \int_{a_{iT_i}}^{b_{iT_i}} f(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \dots, \varepsilon_{iT_i})\, d\varepsilon_{i1}, d\varepsilon_{i2}, \dots, d\epsilon_{iT_i}$$

Avec $\begin{cases} a_{it} = -x'_{it}\beta\ et\ b_{it} = +\infty\ si\ y_{it} = 1 \\ a_{it} = -\infty\ et\ b_{it} = -x'_{it}\beta\ si\ y_{it} = 0 \end{cases}$

$$f(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \dots, \varepsilon_{iT_i}) = \frac{1}{\left(\sqrt{2\pi}\right)^{T_i}\sqrt{det(\Omega_i)}}\, e^{-\frac{1}{2}(\varepsilon'_i \Omega_i \varepsilon_i)}$$

Où $f(\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_{iT_i})$ est la fonction de densité de la loi normale multidimensionnelle. Bien que convergent, l'estimateur du maximum de vraisemblance est complexe à mettre en place du fait du calcul d'une intégrale multiple d'ordre t. Nous retenons la solution de Heckman et Willis (1976) et de Butler et Moffitt (1982) : le modèle probit à effets individuels équicorrélés.

On suppose que u_i et v_{it} sont indépendants, nous avons donc :

$Cov(u_i, v_{it}) = 0$

$V(\varepsilon_{it}) = \sigma_u^2 + \sigma_v^2$

Par conséquent :

$Corr(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{is}) = \rho = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + \sigma_v^2} \forall\ t \neq s$

$$\sigma_u^2 = \frac{\sigma_v^2 \rho}{1-\rho}$$

À partir de l'équation (IV-2.1), nous considérons que u et ε sont deux variables aléatoires :

(IV-2.2) $\quad f(u,\varepsilon) = f(\varepsilon|u) \times f_u(u)$

Si $f(u,\varepsilon)$ est la fonction de densité jointe de deux variables normales, les distributions marginales sont normales et la distribution conditionnelle $f(\varepsilon|u)$ est aussi normale. De plus, comme $\varepsilon_{it} = u_i + v_{it}$, on voit que $E(\varepsilon_{it}|u_i) = u_i$, que $V(\varepsilon_{it}|u_i) = \sigma_v^2$ et que $Cov\big((\varepsilon_{it}|u_i),(\varepsilon_{is}|u_i)\big) = 0\ \forall t \neq s$. Nous avons donc : $\varepsilon_{it}|u_i \sim N(u_i, \sigma_v^2)$ et que $u_i \sim N\left(0, \frac{\sigma_v^2 \rho}{1-\rho}\right)$. En appliquant (IV-2.2) nous obtenons :

$$f\big(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \dots, \varepsilon_{iT_i}, u_i\big) = f\big(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \dots, \varepsilon_{iT_i}|u_i\big) f(u_i)$$

Nous pouvons alors écrire :

$$L_i|u_i = \int_{a_{i1}}^{b_{i1}} \dots \int_{a_{iT_i}}^{b_{iT_i}} f\big(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \dots, \varepsilon_{iT_i}|u_i\big)\, d\varepsilon_{i1}, d\varepsilon_{i2}, \dots, d\varepsilon_{iT_i}$$

Comme les ε_{it} conditionnés par rapport à u_i sont indépendants entre eux nous pouvons écrire :

$$L_i|u_i = \int_{a_{i1}}^{b_{i1}} f(\varepsilon_{i1}|u_i) d\varepsilon_{i1} \dots \int_{a_{iT_i}}^{b_{iT_i}} f\big(\varepsilon_{iT_i}|u_i\big) d\,\varepsilon_{iT_i}$$

$$L_i|u_i = \prod_{t=1}^{T_i} \int_{a_{it}}^{b_{it}} f(\varepsilon_{it}|u_i) d\varepsilon_{it}$$

Nous effectuons ensuite un remplacement afin de nous ramener à la loi normale centrée réduite ; nous posons :

$$\begin{cases} a'_{it} = \dfrac{-x'_{it}\beta - u_i}{\sigma_v}\ et\ b'_{it} = -\infty\ si\ y_{it} = 1 \\ a'_{it} = -\infty\ et\ b'_{it} = \dfrac{-x'_{it}\beta - u_i}{\sigma_v}\ si\ y_{it} = 0 \end{cases}$$

Nous obtenons donc :

$$L_i|u_i = \prod_{t=1}^{T_i} \int_{a'_{it}}^{b'_{it}} \phi(\varepsilon_{it}|u_i) d\varepsilon_{it}$$

$$L_i|u_i = \prod_{t=1}^{T_i} \int_{a'_{it}}^{b'_{it}} \Phi(b'_{it}|u_i) - \Phi(a'_{it}|u_i)$$

Comme $\Phi(-z) = 1 - \Phi(z)$ nous obtenons :

$$L_i|u_i = \prod_{t=1}^{T_i} \left[\Phi\left(\frac{x'_{it}\beta + u_i}{\sigma_v}\right)\right]^{y_{it}} \left[1 - \Phi\left(\frac{x'_{it}\beta + u_i}{\sigma_v}\right)\right]^{1-y_{it}}$$

Pour des raisons d'identification de β nous posons $\sigma_v^2 = 1$ nous pouvons alors écrire :

$$L_i = E(L_i|u_i) = \int_{-\infty}^{+\infty} \prod_{t=1}^{T_i} [\Phi(x'_{it}\beta + u_i)]^{y_{it}} [1 - \Phi(x'_{it}\beta + u_i)]^{1-y_{it}} f(u_i) d\, u_i$$

Avec $f(u_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi\sigma_u^2}} e^{-\frac{u_i^2}{2\sigma_u^2}}$. En posant $\tilde{u}_i = \frac{u_i}{\sigma_u}$ afin de ramener à la loi normale centrée réduite telle que : $\phi(\tilde{u}_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{\tilde{u}_i^2}{2}}$ nous obtenons alors :

$$L_i = E(L_i|\tilde{u}_i) = \int_{-\infty}^{+\infty} \prod_{t=1}^{T_i} [\Phi(x'_{it}\beta + \sigma_u\tilde{u}_i)]^{y_{it}} [1 - \Phi(x'_{it}\beta + \sigma_u\tilde{u}_i)]^{1-y_{it}} \phi(\tilde{u}_i) d\tilde{u}_i$$

$$= \int_{-\infty}^{+\infty} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{u_i^2}{2}} \left[\prod_{t=1}^{T_i} [\Phi(x'_{it}\beta + \sigma_u\tilde{u}_i)]^{y_{it}} [1 - \Phi(x'_{it}\beta + \sigma_u\tilde{u}_i)]^{1-y_{it}}\right] d\tilde{u}_i$$

Enfin, nous effectuons un dernier changement de variable de sorte que $\tilde{u}_i = \eta_i \times \sqrt{2}$ d'où $d\tilde{u}_i = d\eta_i \times \sqrt{2}$ nous pouvons alors écrire :

$$L_i = \int_{-\infty}^{+\infty} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\eta_i^2} \left[\prod_{t=1}^{T_i} \left[\Phi\left(x'_{it}\beta + \sigma_u\eta_i \times \sqrt{2}\right)\right]^{y_{it}} \left[1 - \Phi\left(x'_{it}\beta + \sigma_u\eta_i \times \sqrt{2}\right)\right]^{1-y_{it}}\right] d\eta_i \times \sqrt{2}$$

$$= \int_{-\infty}^{+\infty} \frac{1}{\sqrt{\pi}} e^{-\eta_i^2} \left[\prod_{t=1}^{T_i} \left[\Phi\left(x'_{it}\beta + \sigma_u\eta_i \times \sqrt{2}\right)\right]^{y_{it}} \left[1 - \Phi\left(x'_{it}\beta + \sigma_u\eta_i \times \sqrt{2}\right)\right]^{1-y_{it}}\right] d\eta_i$$

$$L_i = \frac{1}{\sqrt{\pi}} \int_{-\infty}^{+\infty} e^{-\eta_i^2} g(\eta_i) d\eta_i$$

Cette intégrale peut alors être calculée par une méthode de quadrature gaussienne. Elle s'intègre numériquement par la méthode de quadrature gaussienne basée sur la procédure d'approximation à partir des polynômes d'Hermite : $\sum_{q=1}^{Q} p_i f(x_q)$ où Q est le nombre de points de d'évaluation ; p_i le poids du $q^{ième}$ point d'évaluation et $f(x_q)$ la valeur de $f(x)$ au $q^{ième}$ point de x. Ces points de quadratures sont, entre autres, indiqués par Abramowitz et Stegun (1965). Suite à l'écriture de la log vraisemblance ($lnL_I = \sum_{i=1}^{I} l_i$) le gradient est approximé numériquement par la procédure de quadrature gaussienne.

De plus, l'hypothèse d'absence de corrélation entre les variables explicatives et les effets individuels spécifiques aléatoires conditionne en grande partie la validité des résultats obtenus. Or, cette hypothèse est rarement satisfaite empiriquement.

2.2 Une alternative de pondération (clones)

L'enquête Génération 2004 repose sur des données longitudinales collectées à partir de trois vagues d'enquête sur les mêmes individus sur des horizons temporels différents (à 3, 5 et 7 ans après la sortie du système éducatif). Sur la base des données en coupes transversales de chaque vague d'enquête, nous avons construit une base unique sous forme d'un panel non cylindré. Du fait des trois vagues d'interrogations nous avons une variable de pondération propre à chaque interrogation. Autrement dit, l'individu N est dans la base avec un poids P_{2007} pour l'enquête de 2007, un poids P_{2009} et P_{2011} respectivement pour les enquêtes de 2009 et de 2011. Or, la méthodologie développée ne permet pas d'utiliser une pondération différente rattachée à un même individu, nous devons donc déterminer pour chaque individu une pondération unique pour les trois interrogations. Pour faire face à cette difficulté, nous proposons deux alternatives.

Dans la première, nous avons attribué aux individus la pondération issue de la première interrogation, soit trois ans après leur sortie du système éducatif. Ainsi, selon cette première méthodologie le poids de l'individu N est égal à P_{2007} quelle que soit par ailleurs l'année de l'enquête. Ce choix s'explique par le fait que l'information disponible sur les individus est maximale en première interrogation et donc le système de pondération de 2007 représente mieux la structure de la population étudiée. Le phénomène d'attrition étant par la suite important, la quantité et la qualité de l'information disponible sont moins bonnes.

À titre de test de robustesse, nous proposons une solution alternative consistant à créer des individus « clones » pour calculer de nouvelles pondérations. Pour chaque individu N de la base nous avons créé trois clones notés N^1, N^2, N^3 destinés à le remplacer dans la base. Les clones sont « une copie » des individus initiaux, ils ont les mêmes valeurs que les « originaux » pour toutes les variables sauf pour la pondération. Pour les clones la variable de pondération initiale est remplacée par une nouvelle variable de pondération construite selon la règle présentée ci-dessous et l'exemple détaillé dans l'Encadré IV-4.

L'idée générale de la méthode consiste à répartir le poids d'origine d'un individu de la base sur ses clones afin qu'en fin de compte à chaque clone corresponde une seule valeur de pondération pour les trois vagues d'enquête et que la somme des pondérations des clones corresponde pour chaque année d'enquête au poids de l'individu d'origine. De par la construction de l'enquête nous avons donc trois possibilités. Si l'individu a participé aux trois vagues d'interrogation, nous construisons trois clones. Dans le cas où l'individu a participé à deux interrogations (2007 et 2009) nous construisons deux clones.

Prenons le cas où l'individu a participé aux trois interrogations. La pondération du premier clone, noté I^1correspond à : $N^1 = min\,(P_{2007}, P_{2009}, P_{2011})$ pour les enquêtes de 2007, 2009 et 2011.

Ensuite, afin de calculer les pondérations attribuées aux second et troisième clones, nous avons classé les pondérations initiales par ordre croissant. Les données conduisent alors aux trois cas de figure suivants :

(i) $P_{2007} < P_{2009} < P_{2011}$

(ii) $P_{2007} < P_{2011} < P_{2009}$

(iii)$P_{2011} < P_{2007} < P_{2009}$

Le poids accordé au deuxième et au troisième clone (N^2 et N^3) va dépendre de l'ordre ci-dessus. Dans le cas (i), hormis pour la première observation (2007) qui est manquante, la pondération du deuxième clone sera égale à la différence entre la pondération de 2009 et celle de 2007. La pondération du troisième clone correspondra alors à la différence entre la pondération de 2011 et celle de 2009 hormis pour les deux premières observations (2007 et 2009) qui seront manquantes. Ainsi, la somme des pondérations des clones par année sera égale à la valeur de la pondération initiale correspondante (Encadré IV-1).

Dans le cas (ii), hormis pour la première observation qui est manquante, la variable de pondération calculée pour le second clone correspond à la différence entre la pondération

initiale de 2011 et celle de 2007. L'observation de 2009 pour le troisième clone est alors calculée en faisant la différence entre la pondération initiale de 2009 et 2011. L'observation pour les deux autres années étant manquantes. De la même façon que précédemment la somme, par année, des pondérations calculées pour les clones sera égale à la valeur de la pondération initiale correspondante.

Enfin, dans le cas (iii) la pondération du second clone sera égale à la différence entre la pondération initiale de 2007 et de 2011 hormis pour l'observation de 2011 qui sera manquante. Pour le troisième clone, la pondération sera donc égale à la différence entre la pondération initiale de 2009 et 2007 hormis pour les années 2007 et 2011 pour lesquelles la valeur sera manquante. Dans ce dernier cas, nous retrouvons également le même résultat que précédemment en ce qui concerne la somme des pondérations des clones.

Dans le cas où l'individu n'a participé qu'à deux interrogations (2007 et 2009) il n'existe que deux cas possibles pour lesquels nous ne créons que deux clones :

(iv)$P_{2007} < P_{2009}$

(v) $P_{2009} < P_{2007}$

Dans les deux cas (iv) et (v) on attribue au premier clone la pondération la plus faible : $N^1 = min\ (P_{2007}, P_{2009})$. En ce qui concerne le second clone, dans le cas (iv), la première observation est manquante (2007) et la seconde correspond à la différence entre la pondération initiale de 2009 et de 2007. Enfin, dans le cas (V) la première observation correspond à la différence entre la pondération initiale de 2007 et 2009 et la seconde observation est manquante.

Pour terminer, si l'individu n'a répondu qu'en première interrogation il conserve sa pondération initiale qui est donc celle de 2007.

Encadré IV-4 : Exemple de calcul des pondérations des clones

Prenons l'exemple d'un individu (N) ayant répondu aux trois interrogations de l'enquête Génération 2004 et dont l'ordre des pondérations correspond au cas (i) :

	Année d'enquête	Pondérations initiales
N	2007	20,03406041
N	2009	26,33521827
N	2011	36

Source : Enquête Génération 2004, Céreq.

En appliquant la méthode développée ci-dessus nous obtenons :

	Année d'enquête	Pondérations initiales	Pondérations des clones
N^1	2007	.	20,03406041
N^1	2009	.	20,03406041
N^1	2011	.	20,03406041
N^2	2007	.	.
N^2	2009	.	6,30115786
N^2	2011	.	6,30115786
N^3	2007	.	.
N^3	2009	.	.
N^3	2011	.	9,66478173

Source : Enquête Génération 2004, Céreq. Et calculs de l'auteur.

Avec N^1 ; N^2 et N^3 respectivement le premier, second et troisième clone créé. En outre, la somme des pondérations des clones pour l'année 2007 correspond à la valeur de la pondération initiale en 2007. Il en est de même pour 2009 et 2011.

Nous faisons de même pour les individus qui n'ont répondu qu'à la première interrogation. Dans ce cas, le poids du clone est le même que le poids initial de l'individu. Ou encore pour les individus qui n'ont répondu qu'aux deux premières interrogations.

Section 3 : L'incidence des parcours scolaires sur la probabilité d'accès à l'emploi des jeunes selon leur origine

Notre objectif est d'étudier l'impact des parcours scolaires sur la probabilité d'accès à l'emploi des jeunes, selon leur origine. Pour ce faire, nous estimons quatre modèles en fonction de deux parcours scolaires. Nous avons donc un premier modèle qui permet de distinguer l'effet de l'origine (français ou étranger selon le pays d'origine). Ce modèle est estimé avec la pondération de la première enquête. Nous estimons également un modèle alternatif en utilisant une pondération alternative reconstruite à partir des pondérations disponibles pour les trois vagues de l'enquête (*cf* Section 2 de ce chapitre) ce qui nous permet de vérifier la robustesse de nos résultats. Nous estimons ensuite un modèle spécifique aux jeunes français et un modèle pour les jeunes d'origine maghrébine en présentant également les modèles alternatifs. Nos résultats précédents (*cf* Chapitre III) ayant mis en avant les difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les individus d'origine maghrébine, nous cherchons à mettre en évidence d'éventuelles spécificités quant à la relation entre leur parcours scolaire et leur insertion professionnelle.

Chacun des modèles est estimé selon deux parcours scolaires. Nous présentons dans un premier temps les résultats des modèles pour lesquels les individus n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur puis, dans un second temps, les modèles pour lesquels les jeunes ont effectué des études supérieures.

3.1 Les variables explicatives des modèles

L'objectif de ce chapitre est de déterminer l'impact des parcours scolaires des jeunes sur leur probabilité d'accès à l'emploi. Notre variable dépendante est donc la suivante :

$y_{it} = 1$ *si le jeune est en emploi*
$y_{it} = 0$ *si le jeune est au chômage*

On observe que la situation des jeunes sur le marché du travail se distingue selon l'origine (Tableau IV-11). Ainsi, 89% des jeunes français sont en emploi contre 80% des jeunes d'origine étrangère et seulement 72% des jeunes d'origine maghrébine.

Tableau IV-11 : Taux de chômage et taux d'emploi selon l'origine (en %)

	Français	**Étrangers**	**Maghreb**
Emploi	88,8	79,7	72,1
Chômage	11,2	20,4	27,9

Champ : champ « Céreq », jeunes en emploi ou au chômage.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Différents cas de figure sont possibles (Tableau IV-12) selon l'année d'enquête, comme par exemple, les jeunes en emploi lors des trois interrogations (84% des observations) ou à l'inverse les jeunes au chômage lors des trois interrogations (1,5%). On peut également distinguer les situations avec alternance d'emploi et de non emploi (Tableau IV-12). Soulignons que, quelle que soit l'origine des jeunes, la stabilité en emploi prévaut. En effet 85% des français et 62% des jeunes d'origine maghrébine sont en emploi durant les trois interrogations.

Tableau IV-12 : Situation d'emploi et de chômage aux différentes vagues d'enquête selon l'origine

	Ensemble		**Français**		**Maghreb**	
	Effectifs	*Répartition (en %)*	*Effectifs*	*Répartition (en %)*	*Effectifs*	*Répartition (en %)*
En emploi durant les trois interrogations	9096	83,7	8111	85,0	282	62,4
En emploi en 2007, 2009 et au chômage en 2011	328	3,0	275	2,9	23	5,1
En emploi en 2007 et au chômage en 2009 et 2011	141	1,3	114	1,2	13	2,9
En emploi en 2007, au chômage en 2009 et en emploi en 2011	433	4,0	353	3,7	37	8,2
Au chômage durant les trois interrogations	161	1,5	115	1,2	31	6,9
Au chômage en 2007, 2009 et en emploi en 2011	142	1,3	104	1,1	19	4,2
Au chômage en 2007 et en emploi en 2009, 2011	493	4,5	409	4,3	36	8,0
Au chômage en 2007, en emploi en 2009 et au chômage en 2011	80	0,7	64	0,7	11	2,4
Total	10874	100	9545	100	452	100

Champ : champ « Céreq », jeunes en emploi ou au chômage.
Notes : données non pondérées.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Les modèles estimés ci-après tiennent compte des caractéristiques observables[73] habituellement prises en compte dans les études sur les déterminants de l'insertion professionnelle des jeunes (Tableau IV-13). Nous constatons pour ces dernières des disparités en fonction des origines des individus. Ainsi, 80% des étrangers sont actifs occupés contre 89% pour les français et seulement 72% des jeunes originaires du Maghreb. Le nombre de chômeurs est donc particulièrement important pour ces derniers (28%). Les français ont en moyenne plus d'expérience[74] que les étrangers et résident moins souvent en Île de France. En ce qui concerne la situation familiale, la plupart des jeunes vivent encore chez leurs parents mais ce taux est plus important pour les jeunes d'origine étrangère (66%) et plus particulièrement avec une origine maghrébine (71%). Notons également que les français sont plus nombreux à être en couple (46%) que les étrangers (34%) et les jeunes d'origine maghrébine (29%). Ils sont donc légèrement plus nombreux à avoir des enfants (18% contre 16%).

L'activité des parents révèle également des disparités selon l'origine. Pour les français, le père appartient plus souvent à la catégorie des professions intermédiaires et des cadres (31%) alors que pour les jeunes d'origine étrangère ce dernier est plus fréquemment hors emploi (31%) ou ouvrier lorsqu'il travaille (28%). On retrouve cette configuration de façon encore plus visible pour les jeunes d'origine maghrébine pour lesquels 42% ont un père qui est hors emploi. Enfin, la situation de la mère sur le marché du travail fait état des mêmes difficultés. Si 74% des français ont une mère en emploi, à peine 35% des jeunes d'origine maghrébine sont dans ce cas. Soit plus d'un jeune sur deux dont la mère est hors emploi. Notons que cette catégorie regroupe entre autres les mères au foyer qui sont particulièrement nombreuses dans le cas des jeunes originaires du Maghreb (60% contre 19% pour les français).

[73] Les modèles prennent également en compte les parcours scolaires des jeunes dont les statistiques générales ont été présentées dans la Section 1.

[74] L'expérience est prise en compte par le nombre de mois passés en emploi (hors jobs de vacances).

Tableau IV-13 : Caractéristiques de la population étudiées (en %)

	Français	Etrangers	Maghreb
Actifs occupés	88,8	79,7	72,1
Chômeurs	11,2	25,2	27,9
Age moyen à la sortie du système éducatif (années)	21,4	21,4	21,2
Expérience moyenne	42,0	35,4	31,7
Hommes	50,6	52,0	51,6
Femmes	49,4	48,0	48,4
Réside en Île de France	16,5	35,8	32,2
Réside en province ou à l'étranger	83,5	64,2	67,8
Situation familiale			
Vit seul ou chez les parents	53,9	66,0	70,9
En couple	46,1	34,0	29,1
N'a pas d'enfants	81,6	83,4	84,0
A des enfants	18,4	16,6	16,0
Activité du père			
Ouvriers	21,2	28,6	29,2
Employés	21,1	14,8	12,0
Professions intermédiaires et Cadres	30,6	15,5	8,2
Indépendants	9,5	9,6	7,3
Agriculteurs	3,9	0,7	0,8
Hors emploi[1]	13,7	30,8	42,5
Situation de la mère			
Travaille	73,7	49,0	34,7
Hors emploi[1]	26,3	51,0	65,3

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] retraité, au foyer, en formation ou décédé.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

La construction des modèles prenant en compte les parcours scolaires des jeunes a nécessité la création de deux sous-échantillons ; d'une part les jeunes qui n'ont pas effectué d'étude dans le supérieur et d'autre part ceux qui ont poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat. En effet, les questions relatives au parcours scolaire dans l'enquête Génération 2004 comportent des filtres ; les questions ne concernent alors pas tous les individus. Par exemple, la question concernant le type de Bac obtenu n'a été posée que pour les individus qui ont continué leurs études dans le supérieur. L'information concernant le type de Bac obtenu n'est alors pas disponible pour les jeunes qui ont arrêté leur cursus juste après ou au moment du Bac (Tableau IV-14). De ce fait, nous avons estimé deux modèles sur chacun des sous-échantillons.

Tout d'abord, nous estimons la probabilité d'accès à l'emploi sur le premier sous-échantillon, c'est-à-dire pour les individus qui n'ont pas poursuivi d'études supérieures, à l'aide d'un modèle probit à effets aléatoires équicorrélés (*cf* Section 2). Ce premier modèle nous permet d'identifier si certaines origines ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de difficultés à accéder à un emploi. Cela nous permet également d'étudier de façon globale l'effet du parcours scolaire quant à la probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui n'ont pas effectué d'études supérieures. Nous estimons ensuite un modèle spécifique aux jeunes français et aux jeunes d'origine maghrébine afin de mettre en évidence l'existence d'un éventuel effet différencié des parcours scolaires selon l'origine. Notons que pour chacun de ces modèles précédents nous estimons également un modèle alternatif en utilisant une pondération que nous avons reconstruite (*cf* Section 2). Enfin, nous effectuons la même démarche pour le second sous-échantillon constitué des jeunes qui ont poursuivi leurs études supérieures.

Nous constatons que 56% des français sont allés dans le supérieur alors que moins d'un jeune sur deux ayant une origine étrangère a poursuivi ses études au-delà du Bac. Ce premier résultat cache une certaine hétérogénéité selon l'origine. Ainsi, les jeunes originaires d'Europe (58%) ou d'Europe du Sud (51%) poursuivent plus souvent leurs études dans le supérieur que les jeunes d'origine maghrébine (44%) ou turque (27%).

Tableau IV-14 : Répartition des jeunes selon l'origine et les études supérieures (en %)

	Jeunes qui ne sont pas allés dans le supérieur	Jeunes qui sont allés dans le supérieur
Français	44,0	56,0
Étrangers	51,9	48,1
Europe du Sud	48,6	51,4
Europe	41,3	58,7
Turquie et Moyen-Orient	72,6	27,4
Maghreb[1]	55,6	44,4
Afrique	52,9	47,1
Autres[2]	30,3	69,7

Champ : champ « Céreq ».
Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique.
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, Céreq.

Nos deux sous-échantillons ont donc des caractéristiques différentes (Tableau IV-15). Conformément à la théorie du capital humain (Encadré I-1), les jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur sont plus souvent en emploi : 93% contre 81%. Ils résident également plus souvent en Île de France et leurs parents occupent plus souvent un poste de Cadre.

Lemistre (2003) souligne le rôle de l'origine sociale quant à la poursuite des études dans le supérieur. En effet, les parents ayant un haut niveau d'étude ont tendance à inciter leurs enfants à poursuivre leurs études d'une part, pour que ces derniers puissent atteindre la même situation ; d'autre part, car ils ont les moyens de financer ces études. Or, l'activité des parents des jeunes avec une origine étrangère se distingue de celle des français (Tableau IV-15).

Les parcours scolaires jusqu'au niveau Bac de ces sous-échantillons présentent également des différences. Ainsi, 25% des jeunes n'ayant pas continué dans le supérieur ont connu un redoublement lors du cycle primaire alors que cela ne concerne que 5% des jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur. Soulignons également que les jeunes qui ont arrêté leurs études au Lycée sont majoritairement issus des filières professionnelles (74%). Enfin, la plupart des jeunes s'orientent à l'issue de leur terminale vers une filière non sélective (43%) et le niveau de sortie est le plus souvent à Bac+2 (39%) ou Bac+5 (33%).

Tableau IV-15 : Variables explicatives selon le parcours scolaire effectué (en %)

	Jeunes qui ne sont pas allés dans le supérieur	**Jeunes qui sont allés dans le supérieur**
Actifs occupés	80,5	92,7
Chômeurs	19,5	7,3
Age moyen à la sortie du système éducatif (années)	19,3	23,1
Expérience	36,4	44,6
Résidence en Ile de France	15,2	23,4
Genre		
Hommes	58,0	45,0
Femmes	42,0	55,0
Situation familiale		
Vit chez ses parents	67,4	46,4
En couple	32,6	53,6
A des enfants	14,8	20,8
Activité du père		
Ouvriers	32,2	14,4
Employés	23,1	17,6
Professions intermédiaires et Cadres	17,1	37,2
Indépendants	9,5	9,5
Agriculteurs	3,1	3,6
Hors emploi	15,0	17,7
Situation de la mère		
Travaille	32,1	71,3
Hors emploi	67,9	28,7
Redoublement durant le cycle primaire		
Pas redoublement primaire	74,7	94,9

	Jeunes qui ne sont pas allés dans le supérieur	Jeunes qui sont allés dans le supérieur
Redoublement primaire	25,3	5,1
Type de troisième effectuée		
Générale	72,4	
Technologique, d'insertion ou SEGPA	27,6	
Orientation après la troisième		
Seconde générale	26,5	89,7
Seconde professionnelle ou autre	73,5	10,3
Baccalauréat		
Bac	79,0	-
Echec au Bac	21,0	-
Générale	-	64,6
Technologique, professionnel ou autre	-	35,4
Orientation après la terminale		
DEUG, DEUST, L1, Capacité en droit, Médecine ou Pharmacie	-	42,5
IUT-DUT	-	11,6
BTS	-	27,1
Ecoles	-	15,4
Autre	-	3,4
Classe de sortie		
Bac+2	-	38,5
Bac+3	-	11,2
Bac+5	-	32,6
Echec	-	17,7

Champ : champ « Céreq ».
Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

3.2 Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui n'ont pas effectué d'études supérieures

Nous présentons d'abord les résultats concernant les jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur en privilégiant le modèle avec la pondération 2007 tout en donnant des indications sur les résultats obtenus avec la méthode alternative des clones. Le premier modèle, estimé sur un échantillon de 9 791 jeunes, met en évidence, quelle que soit la méthodologie d'estimation, une probabilité d'accès à l'emploi nettement plus faible pour les jeunes originaires du Maghreb, d'Afrique ou de Turquie (Tableau IV-16) par rapport aux français. Ces résultats confirment, en accord avec les résultats du chapitre III et de la littérature, que les difficultés d'accès à l'emploi se concentrent sur les jeunes avec une origine du Maghreb, d'Afrique ou de Turquie.

En ce qui concerne les variables de parcours scolaires, les jeunes qui n'ont pas obtenu leur Bac ont nettement plus de difficultés à accéder à un emploi que ceux qui l'on obtenu. Ainsi, l'échec à un niveau d'étude aussi répandu parmi les jeunes que le Bac constitue un réel handicap pour l'insertion professionnelle des jeunes, le signal envoyé par cet échec semble fortement négatif. En remontant en arrière dans le parcours scolaire, on note que le choix de la seconde professionnelle est plus favorable à l'insertion professionnelle que le choix d'une seconde générale. Ce résultat peut s'expliquer par le profil de la population étudiée, il s'agit des jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études après le lycée. Aussi, il semble assez cohérent que les jeunes sortant du lycée avec un profil plus professionnalisé aient moins de difficultés que les sortants du lycée avec un profil général. En revanche, le résultat n'est pas validé au niveau de la troisième. En effet, les jeunes ayant effectué une troisième technologique, d'Insertion ou SEGPA connaissent plus de difficultés d'accès à l'emploi. Ce résultat peut, en partie, s'expliquer par une orientation en troisième contrariée pour ces individus. En effet, les jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur et qui ne se sont pas orientés vers une troisième générale ou technologique; auraient plus souvent souhaité une autre orientation en troisième. Si dans 75% des cas les orientations ne sont pas contrariées, on observe des disparités en fonction de l'origine. Ainsi, environ un quart des jeunes avec une origine maghrébine ou turque déclarent une orientation non conforme à leur vœu initial contre 8% des français (Brinbaum et al., 2010). Notons également que les jeunes d'origine maghrébine expriment plus souvent le souhait de poursuivre des études en seconde générale. Il ne s'agit donc pas uniquement d'un désaccord concernant la spécialité de formation. De plus, l'étude de Brinbaum et Guégnard (2010) met en évidence l'existence d'une corrélation entre une orientation contrariée en troisième et la réussite au diplôme. Enfin, soulignons que cette première orientation conditionne le type de Bac obtenu par les jeunes. Or, ce dernier n'offre pas les mêmes possibilités de poursuite d'études.

Tableau IV-16 : Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui ne sont pas allés dans le supérieur, selon l'origine

	Modèle 1 **Pondération de 2007**	**Modèle 2** **Pondération alternative**
Âge à la sortie du système éducatif	0.053***	0.066***
	(16.16)	(24.30)
Expérience	0.075***	0.061***
	(95.80)	(97.33)
Expérience au carré	-0.001***	-0.000***
	(-67.22)	(-60.87)
Femmes	-0.053***	0.023***
(*Réf : Hommes*)	(-5.45)	(2.88)
Province ou étranger	-0.111***	-0.040***
(Réf : IDF)	(-8.42)	(-3.79)
Origines (*Réf : française*)		
Europe du Sud	0.245***	0.313***
	(9.99)	(15.19)
Europe	0.084*	-0.195***
	(1.71)	(-5.96)
Turquie et Moyen-Orient	-0.299***	-0.289***
	(-8.51)	(-10.47)
Maghreb[1]	-0.331***	-0.415***
	(-17.79)	(-28.39)
Afrique	-0.493***	-0.437***
	(-14.76)	(-16.41)
Autres[2]	-0.052	-0.010
	(-1.05)	(-0.24)
Activité du père (*Réf : employés*)		
Ouvriers	-0.208***	-0.272***
	(-16.04)	(-25.73)
Professions intermédiaires ou	-0.171***	-0.224***
Cadres	(-12.02)	(-19.49)
Indépendants	-0.104***	-0.098***
	(-5.54)	(-6.24)
Agriculteurs	0.405***	0.564***
	(12.38)	(19.61)
Hors emploi	-0.320***	-0.358***
	(-20.23)	(-27.91)
Situation professionnelle de la mère (*Réf : travaille*)		
Hors emploi	-0.058***	-0.066***
	(-5.51)	(-7.80)
Situation familiale		
En couple	0.054***	0.009
(*Réf : Chez les parents ou seul*)	(4.97)	(1.08)
A des enfants	-0.279***	-0.229***
(*Réf : Pas enfants*)	(-18.63)	(-20.74)
Redoublement en primaire	0.007	0.006
(*Réf : pas de redoublement en primaire*)	(0.49)	(0.55)
Type de troisième effectuée (*Réf : troisième générale*)		
Technologique, d'insertion ou	-0.137***	-0.165***
SEGPA	(-9.97)	(-15.14)
Orientation après la troisième (*Réf : Seconde générale ou technologique*)		
Seconde professionnelle ou autre	0.091***	0.043***
	(9.19)	(5.36)
Baccalauréat (*Réf : obtention du Bac*)		

	Modèle 1 Pondération de 2007	Modèle 2 Pondération alternative
Échec au Bac	-0.305***	-0.360***
	(-28.25)	(-42.18)
Constante	-1.171***	-1.354***
	(-17.16)	(-23.86)
lnsig2u	-1.344***	-1.216***
	(-29.66)	(-31.18)
Observations	9404	16174
Rho	0.207	0.229
LR test ($\rho = 0$)	$\bar{\chi}^2(01) = 795.77$	$\bar{\chi}^2(01) = 1101.82$
	$P \geq \bar{\chi}^2 = 0.000$	$P \geq \bar{\chi}^2 = 0.000$

Champ : champ « Céreq », jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur.

*Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

En ce qui concerne les autres variables prises en compte par le modèle, comme attendu, les résidents de l'Île de France ont une probabilité d'accès à l'emploi plus élevée que les provinciaux. L'expérience professionnelle a un effet positif sur la probabilité d'emploi tout comme être en couple alors que, comme souvent, le fait d'avoir un ou des enfants a un impact négatif sur la probabilité d'emploi des jeunes. Lorsque le père et/ou la mère ne sont pas en emploi, les difficultés d'insertion sont plus fortes. Enfin, le fait d'avoir redoublé durant le cycle primaire ne semble pas jouer un rôle significatif, il semblerait que dans le parcours scolaire chaotique des jeunes étudiés ici, cet élément négatif ne vienne pas ajouter de signal négatif supplémentaire.

Le modèle avec la méthode de pondération alternative (Tableau IV-16, modèle 2) corrobore la plupart des résultats présentés avec la pondération initiale. A noter cependant qu'avec ce modèle, les femmes ont une probabilité d'insertion plus élevée que les hommes alors qu'avec la pondération initiale nous avons le résultat opposé. De même, avec notre modèle initial, le fait d'être en couple affecte positivement la probabilité d'insertion alors qu'avec le modèle alternatif l'effet n'est pas significatif. Les résultats obtenus avec le modèle initial (modèle 1) nous semblent plus conformes aux résultats généralement obtenus par la littérature empirique sur l'insertion des jeunes.

Pour déterminer si l'impact du parcours scolaire a des effets différentiés sur l'insertion professionnelle des jeunes selon leur origine, nous proposons d'effectuer les tests précédents sur deux groupes : les français d'une part et les jeunes originaires du Maghreb d'autre part. Comme nous avons pu le constater dans la première section de ce Chapitre, les parcours scolaires des jeunes maghrébins se distinguent nettement de ceux des français. Par exemple, les jeunes d'origine maghrébine s'orientent plus souvent vers des filières professionnelles

(Tableau IV-8). De plus, selon Brinbaum et al. (2010), les jeunes d'origine maghrébine, africaine ou turque connaissent deux à trois fois plus d'échecs en lycée professionnel que les français. Ils ont également plus de difficultés d'accès à l'emploi lorsqu'ils échouent au Bac par rapport à ceux qui l'ont obtenu.

Si l'échec au Bac a toujours un effet négatif sur l'insertion professionnelle des jeunes, quelle que soit leur origine, celui-ci est bien plus fort pour les français que pour les jeunes d'origine maghrébine (coeff. de -0,4 contre -0,1). Le signal négatif de l'échec au Bac semble donc plus préjudiciable aux français. Une autre lecture de ce résultat peut être faite en considérant que pour les jeunes avec une origine maghrébine, le gain sur la probabilité d'insertion d'avoir obtenu le Bac, par rapport à ceux qui ont échoué, est, significatif, mais faible en tout cas bien plus faible que pour les jeunes français.

Le fait d'avoir suivi une troisième technologique, d'insertion ou SEGPA a bien une influence négative pour les deux groupes, celle-ci est plus forte pour les jeunes avec une origine du Maghreb (coeff. de -0,37 contre -0,10). Enfin, le type de seconde a un effet opposé sur l'insertion des jeunes selon leur origine, et ce résultat est robuste aux divers modèles testés. Pour les jeunes français, le fait d'être passé par une seconde professionnelle plutôt qu'une seconde générale a un effet positif sur les chances d'insertion en lien avec l'hypothèse selon laquelle la formation professionnelle est en meilleure adéquation avec le marché du travail qu'une formation générale. Pour les jeunes d'origine maghrébine, le résultat est opposé à savoir que la seconde professionnelle exerce un impact négatif sur leurs chances d'insertion par rapport à une seconde générale. Ainsi, pour résumer, le parcours scolaire de la troisième au Bac a bien des effets différenciés sur les chances d'insertion des jeunes selon leur origine. Si le passage par des filières technologiques a un impact fortement négatif sur l'insertion des jeunes d'origine maghrébine c'est moins net pour les français car l'effet en troisième est bien plus faible et pour la seconde l'effet est même positif. En outre, l'obtention du Bac a un effet positif d'une ampleur nettement plus faible pour les jeunes d'origine maghrébine que pour les français. L'orientation en troisième et au lycée qui pousse plus souvent les jeunes d'origine maghrébine vers les filières professionnelles a des résultats inverses à ceux escomptés : loin de favoriser leurs chances d'insertion professionnelle elle constitue un obstacle à surmonter.

Selon l'étude menée par Brinbaum, Moguérou et al. (2012) à partir des données TeO (*cf* Chapitre III), une fois les caractéristiques sociales et familiales prises en compte, les inégalités en ce qui concerne l'obtention d'un diplôme dans le secondaire au-delà du brevet persistent pour certaines origines. Ainsi, la probabilité de n'obtenir aucun diplôme du second

cycle du secondaire pour les jeunes immigrés algériens (20-35 ans) est 1,4 fois plus fréquente par rapport aux jeunes sans ascendance migratoire. Pour les filles immigrées turques, ce chiffre atteint 2,9. Ces résultats illustrent donc les difficultés scolaires de certaines catégories d'immigrés. Leurs résultats dénotent également une orientation plus souvent professionnelle, ce qui corrobore nos observations, mais ne mettent pas en évidence l'existence d'inégalité d'origine face à l'obtention du Bac.

Nous observons des effets différenciés selon l'origine pour d'autres variables explicatives que celles du parcours scolaire. Ainsi, les femmes d'origine maghrébine ont une probabilité d'insertion professionnelle bien plus faible que celle de leurs « homologues » masculins alors que pour les jeunes français l'écart bien que significatif est de faible ampleur. Ce résultat renvoie aux taux d'activité plus faibles des jeunes femmes avec une origine maghrébine comme déjà évoqué dans le Chapitre III. Un résultat original pour ce type de modèle concerne les jeunes d'origine maghrébine résidant en Île de France qui ont une probabilité d'insertion professionnelle plus faible que leurs « homologues » de province. En général, à l'instar du résultat pour les jeunes français, résider en Île de France est plutôt favorable pour l'accès à l'emploi. L'effet positif de la vie en couple et l'effet négatif des enfants sont nettement plus importants pour les jeunes avec une origine du Maghreb que pour les français. Il semblerait qu'au travers de ces effets plus forts des variables explicatives sur les chances d'accès à l'emploi des jeunes, les modèles permettent de capter une plus grande sensibilité de la situation des jeunes d'origine maghrébine à leur contexte socio-économique. L'estimation des modèles alternatifs (Tableau IV-17, modèle 3 et 4) confirme, à de rares exceptions près, les résultats présentés ci-dessus, rendant plus robustes nos conclusions.

Tableau IV-17 : Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes français ou maghrébins qui ne sont pas allés dans le supérieur

	Modèle 1 Français, pondération de 2007	**Modèle 2 Maghreb, pondération de 2007**	**Modèle 3 Français, pondération alternative**	**Modèle 4 Maghreb, pondération alternative**
Âge à la sortie du système éducatif	0.043***	0.119***	0.058***	0.125***
	(11.66)	(12.39)	(18.73)	(14.72)
Expérience	0.076***	0.060***	0.062***	0.055***
	(84.48)	(25.85)	(85.16)	(29.42)
Expérience au carré	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
	(-61.31)	(-14.73)	(-56.26)	(-14.50)
Femmes (*Réf : Hommes*)	-0.028**	-0.359***	0.039***	-0.232***
	(-2.57)	(-11.35)	(4.36)	(-8.80)
Province ou étranger *(Réf : IDF)*	-0.175***	0.141***	-0.150***	0.342***
	(-10.84)	(4.77)	(-11.32)	(14.47)
Activité du père (*Réf : employés*)				
Ouvriers	-0.191***	-0.197***	-0.253***	-0.199***
	(-13.38)	(-4.19)	(-21.27)	(-5.47)
Professions intermédiaires ou Cadres	-0.160***	-0.443***	-0.239***	-0.514***
	(-10.62)	(-5.48)	(-19.12)	(-8.20)
Indépendants	-0.089***	0.106	-0.119***	0.161*
	(-4.42)	(1.09)	(-7.03)	(1.91)
Agriculteurs	0.325***	7.175	0.451***	7.468
	(9.83)	(0.00)	(15.22)	(0.00)
Hors emploi	-0.404***	0.110**	-0.528***	0.242***
	(-22.11)	(2.35)	(-35.13)	(6.58)
Situation professionnelle de la mère (*Réf : travaille*)				
Hors emploi	-0.044***	-0.081***	-0.057***	0.032
	(-3.77)	(-2.62)	(-5.90)	(1.31)
Situation familiale				
En couple (*Réf : Chez les parents ou seul*)	0.056***	0.264***	0.034***	0.292***
	(4.76)	(6.40)	(3.59)	(9.14)
A des enfants (*Réf : Pas enfants*)	-0.210***	-0.566***	-0.153***	-0.492***
	(-12.83)	(-10.08)	(-12.43)	(-12.39)
Redoublement en primaire (*Réf : pas de redoublement en primaire*)	-0.041***	0.150***	-0.097***	0.252***
	(-2.63)	(4.59)	(-7.72)	(9.20)
Type de troisième effectuée (*Réf : troisième générale*)				
Technologique, d'Insertion ou SEGPA	-0.103***	-0.371***	-0.161***	-0.320***
	(-6.67)	(-8.91)	(-13.00)	(-9.70)
Orientation après la troisième (*Réf : Seconde générale ou technologique*)				
Seconde professionnelle ou autre	0.083***	-0.099***	0.055***	-0.238***
	(7.57)	(-3.00)	(6.14)	(-8.77)
Baccalauréat (*Réf : obtention du Bac*)				
Échec au Bac	-0.404***	-0.133***	-0.431***	-0.233***
	(-32.90)	(-4.50)	(-43.69)	(-9.80)
Constante	-0.897***	-2.828***	-1.036***	-3.328***
	(-11.60)	(-13.81)	(-15.93)	(-18.43)
lnsig2u	-1.314***	-13.133	-1.081***	-13.311*

	Modèle 1 Français, pondération de 2007	Modèle 2 Maghreb, pondération de 2007	Modèle 3 Français, pondération alternative	Modèle 4 Maghreb, pondération alternative
	(-26.65)	(-1.56)	(-26.88)	(-1.80)
Observations	8236	455	14245	741
Rho	0.212	0.00000198	0.253	0.00000166
LR test	$\bar{\chi}^2(01)$=680.63	$\bar{\chi}^2(01)$=6.8e-04	$\bar{\chi}^2(01)$=1098.49	$\bar{\chi}^2(01)$=9.4e-04
$(\rho = 0)$	$P \geq \bar{\chi}^2(01)$=0.000	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.490	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.000	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.488

Champ : champ « Céreq », jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur.

*Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

3.3 Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur

Intéressons-nous maintenant aux individus qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur (Tableau IV-18, modèle 1). Soulignons d'abord que les jeunes avec une origine étrangère, quelle qu'elle soit, connaissent plus de difficultés d'accès à l'emploi que les français. Il semblerait donc que la poursuite des études supérieures offre une plus forte protection contre le chômage aux jeunes français. Notons que les études récentes du Céreq, sur la Génération 2010, soulignent non seulement un creusement des écarts entre les niveaux de diplôme en ce qui concerne l'insertion professionnelle (Barret et al., 2014) mais aussi une plus grande difficulté d'insertion des diplômés du supérieur (Ménard, 2014) contrairement à ceux de la génération précédente (2004) qui s'explique notamment par la dégradation de la conjoncture économique couplée à une baisse de l'intervention publique avec la diminution des contrats aidés (Barret et al., 2014). Les jeunes d'origine étrangère pourraient alors être les premiers concernés par ces difficultés d'insertion car la montée du chômage de ces dernières années peut s'accompagner d'une augmentation des discriminations à l'encontre des populations minoritaires Nos résultats du Chapitre III ont montré l'existence de discriminations quant à l'accès à l'emploi des jeunes descendants d'immigrés notamment lorsqu'ils ont une origine maghrébine. La dégradation de la conjoncture économique pourrait, dans ce cadre, accentuer les discriminations à l'encontre de ces populations.

Concernant les parcours scolaires des jeunes qui ont effectué des études supérieures, les titulaires d'un Bac technologique ou professionnel ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus faible d'accès à l'emploi que les titulaires d'un Bac général. Or, les jeunes avec une origine maghrébine sont plus souvent détenteurs d'un Bac professionnel ou

technologique (54% contre 37% pour les français). Si ce diplôme est décisif quant à l'accès au supérieur, selon Brinbraum et Guégnard (2010) on observe un décalage entre les vœux des élèves et les inscriptions effectives dans le supérieur. Ce dernier étant particulièrement important pour les jeunes d'origine maghrébine : 57% s'inscrivent à l'université alors qu'ils étaient seulement 37% à envisager ce choix. L'orientation après la terminale vers une formation avec sélection à l'entrée comme par exemple un DUT, un IUT ou une École (d'ingénieur, de commerce…) a un impact très positif sur l'accès à l'emploi des jeunes. Enfin, et comme attendu, l'obtention d'un diplôme dans le supérieur a un impact positif important sur l'accès à l'emploi et cet impact augmente avec le niveau de diplôme. En effet, on constate que les jeunes qui n'ont pas obtenu de diplôme dans le supérieur ont, toutes choses égales par ailleurs, beaucoup plus de difficultés à accéder à un emploi que les diplômés. Le diplôme du supérieur reste donc un facteur positif pour le marché du travail comme indiqué par la théorie du capital humain (Encadré I-1).

Comme nous l'avons souligné dans la première section, les chances d'obtenir un diplôme du supérieur sont moindres pour les détenteurs d'un Bac technologique par rapport aux titulaires d'un Bac général. Les jeunes d'origine maghrébine qui détiennent plus souvent un Bac technologique sont alors moins bien préparés à poursuivre des études supérieures et à y obtenir un diplôme (Graphique IV-1). Les statistiques descriptives relatives au diplôme le plus élevé obtenu vont dans ce sens (Tableau IV-7) : 27% des jeunes d'origine maghrébine sont diplômés du supérieur et ce ratio est de 20% pour les jeunes d'origine turque contre près du double pour les français (38%). Pour déterminer si une fois diplômé, les jeunes qu'ils soient français ou d'origine étrangère notamment maghrébine ont les mêmes chances d'accéder à un emploi il est nécessaire d'effectuer une analyse par origine.

Tableau IV-18 : Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui sont allés dans le supérieur, selon l'origine

	Modèle 1 **Pondération de 2007**	**Modèle 2** **Pondération alternative**
Âge à la sortie du système éducatif	-0.004**	-0.003*
	(-2.13)	(-1.72)
Expérience	0.079***	0.065***
	(120.19)	(118.50)
Expérience au carré	-0.001***	-0.000***
	(-88.00)	(-78.72)
Femmes	-0.039***	-0.004
(*Réf : Hommes*)	(-5.23)	(-0.70)
Province ou étranger	-0.204***	-0.186***
(Réf : IDF)	(-22.54)	(-24.37)
Origines (*Réf : française*)		
Europe du Sud	-0.230***	-0.138***
	(-12.86)	(-8.71)
Europe	-0.236***	-0.213***
	(-8.83)	(-9.54)
Turquie et Moyen-Orient	-0.371***	-0.140***
	(-9.63)	(-4.00)
Maghreb[1]	-0.130***	-0.119***
	(-8.14)	(-8.76)
Afrique	-0.110***	-0.140***
	(-3.48)	(-5.33)
Autres[2]	-0.208***	-0.191***
	(-7.56)	(-8.14)
Activité du père (*Réf : employés*)		
Ouvriers	0.120***	0.102***
	(9.37)	(9.38)
Professions intermédiaires et Cadres	0.003	-0.025***
	(0.31)	(-2.89)
Indépendants	0.150***	0.102***
	(10.31)	(8.43)
Agriculteurs	0.248***	0.254***
	(10.83)	(13.02)
Hors emploi	0.061***	0.032***
	(5.00)	(3.13)
Situation de la mère (*Réf : travaille*)		
Hors emploi	-0.155***	-0.166***
	(-19.71)	(-25.06)
Situation familiale		
En couple	0.194***	0.213***
(*Réf : Chez les parents ou seul*)	(24.37)	(31.22)
A des enfants	-0.223***	-0.265***
(*Réf : Pas enfants*)	(-20.77)	(-30.94)
Redoublement en primaire	-0.215***	-0.230***
(*Réf : pas de redoublement en primaire*)	(-14.12)	(-17.91)
Orientation après la troisième (*Réf : Seconde générale ou technologique*)		
Seconde professionnelle ou autre	0.136***	0.093***
	(9.76)	(8.07)
Baccalauréat (*Réf : Général*)		
Technologique, professionnel ou autre	-0.070***	-0.058***
	(-6.83)	(-6.67)
Orientation après la terminale (*Réf : DEUG, DEUST, L1, Capacité en droite, Médecine ou Pharmacie*)		
IUT-DUT	0.182***	0.216***

	Modèle 1 Pondération de 2007	Modèle 2 Pondération alternative
	(14.44)	(20.10)
BTS	0.035***	0.052***
	(3.02)	(5.30)
Écoles	0.264***	0.300***
	(22.67)	(30.44)
Autre[3]	-0.136***	-0.087***
	(-7.24)	(-5.37)
	Classe de sortie dans le supérieur (*Réf : Bac+3*)	
Bac+2	0.109***	0.077***
	(8.87)	(7.25)
Bac+5	0.207***	0.212***
	(16.43)	(19.40)
Échec	-0.213***	-0.258***
	(-16.74)	(-23.58)
Constante	-0.043	0.042
	(-0.89)	(1.06)
lnsig2u	-1.255***	-1.151***
	(-35.00)	(-35.77)
Observations	27308	47038
Rho	0.222	0.240
LR test ($\rho = 0$)	$\bar{\chi}^2(01)$=1308.24 $P \geq \bar{\chi}^2$=0.000	$\bar{\chi}^2(01)$=1663.60 $P \geq \bar{\chi}^2$=0.000

Champ : champ « Céreq », jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur.

*Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique ; [3] séjour ou études à l'étranger, autre école ou non scolarisés. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

De la même manière que pour les jeunes qui n'ont pas effectué d'études supérieures nous estimons un modèle spécifique aux français et aux jeunes originaires du Maghreb afin de mettre en lumière l'existence d'éventuelles spécificités rattachées aux parcours scolaires selon l'origine (Tableau IV-19, modèle 1 et 2). L'échec dans les études supérieures pénalise beaucoup plus les jeunes d'origine maghrébine dans l'accès à l'emploi que les français. Pour les jeunes français, nous avons bien la logique selon laquelle le diplôme de Bac+5 offre les meilleures chances d'accès à l'emploi. En revanche, pour les jeunes d'origine maghrébine, le diplôme de Bac+5 n'améliore pas, relativement à un Bac+3, la probabilité d'accès à l'emploi. Ce résultat, robuste à la méthode d'estimation, indique que les jeunes d'origine maghrébine ne parviennent pas à valoriser sur le marché du travail leur niveau d'éducation Bac+5 alors qu'à l'inverse le jeunes français en tirent les bénéfices en termes d'accès à l'emploi. Pour le diplôme Bac+2, les résultats illustrent bien les éléments soulignés précédemment. En effet, relativement à un Bac+3, sortir avec un Bac+2 a un effet positif sur la probabilité d'emploi pour les jeunes français alors que cet effet est très négatif pour les jeunes d'origine maghrébine. L'orientation plus fréquente des jeunes français vers les filières courtes mais professionnelles et sélectives est un atout pour le marché du travail alors que l'orientation plus fréquente des jeunes d'origine maghrébine vers les filières à accès ouvert implique qu'une

sortie avec un Bac+2 ne soit pas un très bon signal sur le marché du travail, le niveau minimum étant une Licence (Bac+3). Les filières sélectives ont globalement un impact très positif sur la probabilité d'accès à l'emploi et cet effet est bien plus fort pour les jeunes d'origine maghrébine (sauf pour l'IUT). Ainsi, pour compléter la conclusion précédente, favoriser l'accès des jeunes d'origine maghrébine aux filières sélectives pourrait leur permettre d'améliorer sensiblement leurs chances d'accès à l'emploi. Cependant, l'accès à ces filières sélectives est déterminé par les parcours scolaires et les jeunes maghrébins ne semblent pas, en majorité, avoir emprunté les parcours permettant d'accéder à ces filières sélectives (Figure IV-2). Le type de Bac a un impact très différencié selon l'origine. Pour les jeunes français, l'obtention d'un Bac technologique ou professionnel diminue, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'accès à l'emploi lorsqu'ils poursuivent leurs études supérieures. Ce résultat est cohérent avec nos précédents résultats. En revanche, l'obtention d'un Bac technologique ou professionnel serait, toutes choses égales par ailleurs, plus favorable que l'obtention du Bac général à l'accès à l'emploi pour les jeunes d'origine maghrébine. Ce résultat a priori contre intuitif peut s'expliquer par le très fort effet négatif de la variable « échec dans le supérieur » sur l'accès à l'emploi. En effet la probabilité d'échec dans le supérieur des diplômés du Bac technologique est très forte pour les jeunes d'origine maghrébine, l'effet négatif du bac technologique est alors capté par cette variable échec[75]. En effet, l'estimation de la probabilité de réussite dans le supérieur (Annexe IV-1) conclut à un impact négatif fortement significatif à la fois de l'orientation en seconde professionnelle mais également du fait de détenir un Bac technologique ou professionnel. En outre, l'estimation de la probabilité conjointe de réussir dans le supérieur et d'obtenir un emploi (Annexe IV-2) en prenant en compte la réussite du supérieur comme variable endogène de la seconde équation (*cf* Chapitre II, Section 2), permet de constater que dans la première équation le coefficient de l'orientation en seconde professionnelle n'est plus significatif et que celui du Bac l'est plus faiblement (à 10% contre 1% dans le modèle probit) dès lors que l'on souhaite prendre en compte la réussite (et l'échec de façon symétrique) dans le supérieur.

Concernant les autres variables explicatives, les impacts sont en général plus forts pour les jeunes d'origine maghrébine signalant une plus forte sensibilité de leur probabilité d'insertion professionnelle aux variables explicatives. Celle-ci se retrouve par exemple sur

[75] Avec le modèle sans la variable niveau de sortie dans le supérieur, l'effet du Bac technologique sur l'accès à l'emploi des jeunes d'origine maghrébine est bien négatif.

l'impact de l'expérience, de la zone de résidence, des enfants, etc... Un résultat mérite d'être souligné même si l'explication n'est pas claire. Les femmes d'origine magrébine ont, relativement à leurs « homologues » masculins, une probabilité plus forte, toutes choses égales par ailleurs, d'avoir un accès à l'emploi soit le résultat opposé à celui généralement obtenu par la littérature et ici pour les français.

Tableau IV-19 : Modèle alternatif : probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui sont allés dans le supérieur

	Modèle 1 Français, pondération de 2007	**Modèle 2 Maghreb, pondération de 2007**	**Modèle 3 Français, pondération alternative**	**Modèle 4 Maghreb, pondération alternative**
Âge à la sortie du système éducatif	-0.003	0.075***	0.001	0.060***
	(-1.52)	(9.79)	(0.77)	(9.36)
Expérience	0.078***	0.086***	0.064***	0.071***
	(108.70)	(31.83)	(107.34)	(31.59)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.000***	-0.000***
	(-80.60)	(-22.08)	(-72.49)	(-19.83)
Femmes (*Réf : Hommes*)	-0.055***	0.418***	-0.013**	0.352***
	(-6.83)	(12.82)	(-1.98)	(12.88)
Province ou étranger *(Réf : IDF)*	-0.206***	-0.371***	-0.187***	-0.331***
	(-20.30)	(-10.94)	(-21.83)	(-11.81)
Activité du père (Réf : employés)				
Ouvriers	0.197***	-0.393***	0.174***	-0.418***
	(13.86)	(-6.78)	(14.47)	(-8.71)
Professions intermédiaires et Cadres	0.023**	-0.296***	-0.010	-0.307***
	(2.08)	(-4.29)	(-1.05)	(-5.39)
Indépendants	0.180***	-0.351***	0.132***	-0.304***
	(11.40)	(-4.69)	(10.05)	(-4.96)
Agriculteurs	0.271***	5.135	0.275***	5.200
	(11.71)	(0.01)	(13.94)	(0.01)
Hors emploi	0.053***	0.042	0.022*	0.041
	(3.98)	(0.75)	(1.90)	(0.90)
Situation de la mère (Réf : travaille)				
Hors emplois	-0.124***	-0.465***	-0.142***	-0.365***
	(-14.34)	(-13.15)	(-19.67)	(-12.71)
Situation familiale				
En couple (*Réf : Chez les parents ou seul*)	0.211***	0.301***	0.229***	0.301***
	(24.65)	(7.41)	(31.26)	(8.89)
A des enfants (*Réf : Pas enfants*)	-0.197***	-0.773***	-0.245***	-0.792***
	(-16.92)	(-15.84)	(-26.54)	(-19.43)
Redoublement en primaire (*Réf : pas de redoublement en primaire*)	-0.164***	-0.488***	-0.198***	-0.442***
	(-8.86)	(-11.44)	(-12.75)	(-12.04)
Orientation après la troisième (Réf : Seconde générale ou technologique)				
Seconde professionnelle ou autre	0.175***	-0.112**	0.116***	-0.045
	(11.29)	(-2.04)	(9.14)	(-0.95)
Baccalauréat (Réf : Général)				
Technologique, Professionnel ou autre	-0.085***	0.282***	-0.060***	0.273***
	(-7.67)	(7.15)	(-6.37)	(8.23)

	Modèle 1 Français, pondération de 2007	Modèle 2 Maghreb, pondération de 2007	Modèle 3 Français, pondération alternative	Modèle 4 Maghreb, pondération alternative
Orientation après la terminale (Réf : DEUG, DEUST, L1, Capacité en droite, Médecine ou Pharmacie)				
IUT-DUT	0.213***	-0.017	0.251***	-0.011
	(15.45)	(-0.35)	(21.25)	(-0.25)
BTS	0.025**	0.155***	0.037***	0.088**
	(1.98)	(3.41)	(3.46)	(2.31)
Écoles	0.256***	1.373***	0.286***	1.497***
	(20.65)	(10.25)	(27.37)	(11.60)
Autre[3]	-0.113***	0.540***	-0.080***	0.536***
	(-5.46)	(4.26)	(-4.49)	(4.51)
Niveau de sortie dans le supérieur (Réf : Bac+3)				
Bac+2	0.120***	-0.601***	0.079***	-0.583***
	(9.15)	(-9.63)	(6.98)	(-10.69)
Bac+5	0.190***	-0.063	0.190***	0.017
	(14.02)	(-0.97)	(16.19)	(0.30)
Échec	-0.224***	-0.986***	-0.264***	-1.099***
	(-16.18)	(-16.93)	(-22.33)	(-21.10)
Constante	-0.057	-1.444***	-0.038	-0.993***
	(-1.07)	(-7.15)	(-0.86)	(-5.91)
lnsig2u	-1.303***	-1.932***	-1.177***	-2.036***
	(-32.40)	(-7.84)	(-33.07)	(-7.92)
Observations	24281	1023	41940	1707
Rho	0.214	0.126	0.236	0.116
LR test ($\rho = 0$)	$\bar{\chi}^2(01)$=1022.02	$\bar{\chi}^2(01)$=22.02	$\bar{\chi}^2(01)$=1345.45	$\bar{\chi}^2(01)$=19.50
	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.000	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.000	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.000	$P \geq \bar{\chi}^2$=0.000

Champ : champ « Céreq », jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur.

*Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique ; [3] séjour ou études à l'étranger, autre école ou non scolarisés. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, 2009 et 2011, Céreq.

Conclusion

La prise en compte des parcours scolaires des jeunes en fonction de leur origine et plus seulement de leur diplôme final permet de souligner l'existence de disparités entre jeunes français et jeunes d'origine maghrébine qui peuvent contrarier leur insertion professionnelle. Nous avons ainsi pu constater que les jeunes originaires du Maghreb s'orientaient plus souvent vers les filières professionnelles. Néanmoins, celles-ci ne leur permettent pas de s'insérer plus facilement sur le marché du travail. En effet, pour les jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études dans le supérieur, l'orientation vers une seconde professionnelle a, toutes choses égales par ailleurs, un impact négatif sur la probabilité d'accès à l'emploi contrairement au résultat obtenu pour les français. La valorisation de la filière professionnelle n'est donc pas la même selon l'origine. Soulignons que l'orientation après la troisième vers une voie professionnelle est plus souvent contrariée pour les jeunes originaires du Maghreb que pour les français. Ce constat n'est pas sans conséquence non seulement pour la réussite scolaire des jeunes mais aussi pour la poursuite de ses études dans le supérieur. Les difficultés d'insertion que connaissent les jeunes d'origine maghrébine pourraient alors, en partie, s'expliquer par ces parcours scolaires contrariés.

En effet, les jeunes d'origine maghrébine qui poursuivent leurs études supérieures sont particulièrement nombreux à détenir un Bac technologique ou professionnel dont une part importante, s'oriente vers les filières non sélectives. Or, ces jeunes du fait de leur parcours ne disposent pas de la formation nécessaire pour réussir à obtenir un diplôme dans ces filières. D'où un important taux d'échec. Cette situation suppose l'existence de barrière à l'entrée des filières sélectives pour les jeunes d'origine maghrébine. Une des explications à ces barrières pourraient être l'orientation plus fréquente des diplômés du Bac général vers les filières sélectives limitant ainsi les places disponibles pour les diplômés des Bacs technologiques. On peut également faire l'hypothèse que certains jeunes se voient refuser l'accès à ces filières faute de résultats suffisants. En effet, si ces derniers ont subi une orientation contrariée à l'issue de leur troisième, il est probable que cela ait influencé leurs résultats scolaires et donc leur accès aux filières sélectives. Soulignons toutefois que les jeunes d'origine maghrébine qui accèdent à ces filières sélectives connaissent également un taux d'échec élevé. D'autres facteurs entrent donc en ligne de compte pour expliquer les difficultés d'insertion des jeunes

d'origine maghrébine. De plus, une fois insérés sur le marché du travail, ces jeunes pourraient percevoir un salaire plus faible. Selon Giret (2003), de nombreuses caractéristiques des parcours des jeunes (stages, cumul de diplômes…) ont un effet discriminant sur leur rémunération deux ans et demi après leur sortie du système éducatif. Ces premiers résultats pourraient être enrichis par la prise en compte d'expériences professionnelles en cours d'études (stages ou emploi) mais également des redoublements au-delà du primaire ou encore par la prise en compte des spécialités des filières. Au-delà des difficultés d'insertion, les parcours scolaires des jeunes sont susceptibles d'impacter les salaires. En effet, Lemistre (2010) à partir des données de l'enquête Génération conclut qu'une fois les caractéristiques des entreprises et de l'emploi prises en compte, les différences de salaire restent très liées au parcours scolaire notamment pour les filières professionnelles. Néanmoins cette étude ne prend pas en compte l'origine des individus ce qui pourrait apporter un éclairage nouveau.

Conclusion générale

La relation positive entre capital humain et insertion professionnelle est clairement démontrée d'un point de vue théorique. Néanmoins, elle ne se retrouve pas dans les pays MENA où les diplômés du supérieur font face à une insertion professionnelle plus difficile que les individus moins diplômés. Nous avons étudié cette relation contrariée entre capital humain et employabilité à travers trois axes principaux. Le premier axe concerne plus particulièrement le Maroc et la Tunisie. En effet, malgré les réformes d'éducation menées depuis la décennie 1980 afin de rattraper leur retard face aux pays développés, le système éducatif de ces pays présente encore des faiblesses. Particulièrement le système éducatif marocain qui cumule les retards (forts taux d'abandon et de redoublement, faibles taux de réussite au Bac, déséquilibre des filières, qualité de l'éducation…) et où les réformes ont été menées plus tardivement qu'en Tunisie. Ces faiblesses du système éducatif remettent en cause la qualité de l'éducation dans ces pays ce qui peut contribuer aux difficultés d'insertion des jeunes lorsque le signal perçu par les employeurs est jugé de moindre qualité. Les jeunes diplômés du supérieur connaissent ainsi des taux de chômage importants. En effet, 18% des marocains et 26% des tunisiens avec un niveau d'éducation du supérieur sont au chômage contre à peine 6% en France (KILM, 2012).

Nos résultats, à partir de l'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine (OCEMO, 2013) dans la région de Marrakech-Tensif-Al-Haouz (MTH), confirment l'impact bénéfique de l'accumulation du capital humain. Le fait d'avoir un niveau d'éducation correspondant au moins au secondaire, augmente la probabilité d'être en parcours emploi rémunéré pour les jeunes âgés de 15 à 34 ans. Cependant, ce résultat ne concerne pas les femmes qui pour un niveau d'éducation similaire ont une probabilité plus faible d'accéder à un emploi rémunéré. En outre, leur probabilité d'atteindre ce niveau d'éducation est moindre que pour les hommes. Les femmes marocaines cumuleraient donc les difficultés non seulement lors de l'accès à l'éducation mais également lors de l'accès à l'emploi. Soulignons que le taux d'activité des femmes dans les pays MENA est parmi le plus faible au Monde. Ainsi, au Maroc, le taux d'activité des jeunes femmes (15-24 ans) est d'à peine 19% contre 53% pour les jeunes hommes (KILM, 2013). En France, bien que le taux d'activité des jeunes femmes (34%) reste en deçà de celui des jeunes hommes (41%) l'écart est nettement moins important. Ce résultat confirme donc les progrès qui restent à accomplir afin de développer et d'améliorer le système éducatif marocain notamment en milieu rural. En effet, nos résultats ont également mis en avant une probabilité nettement plus faible d'atteindre au moins le niveau collège pour les jeunes résidents en milieu rural.

L'analyse des motifs d'arrêt des études des jeunes marocains apporte également un éclairage quant aux difficultés rencontrées par ces derniers. Les arrêts d'études sont majoritairement involontaires (60%) ce qui souligne l'existence de barrières à la poursuite des études. Du fait de leur caractère involontaire ces dernières peuvent, dans une certaine mesure, être éliminées par les pouvoirs publics. Ainsi, les motifs involontaires les plus souvent cités concernent un manque de moyens financiers, des résultats insuffisants et l'éloignement de l'école. Les pouvoirs publics pourraient ainsi par exemple accorder des bourses aux familles les moins aisées, développer les infrastructures scolaires en milieu rural ou encore améliorer le suivi des élèves afin de favoriser leur réussite scolaire (plus d'enseignants, amélioration de la qualité de l'éducation…). La réorientation des politiques éducatives pour mieux cibler les jeunes qui subissent l'arrêt de leurs études doit également s'accompagner de mesures favorisant l'accès à l'emploi des jeunes diplômés. Mais les lacunes du système éducatif ne peuvent suffire à elles seules à expliquer les difficultés d'insertion des diplômés du supérieur. La mauvaise insertion professionnelle des diplômés du supérieur révèle notamment l'existence d'inadéquations structurelles. Jusque dans les années 1990, le secteur public était le principal pourvoyeur des travailleurs qualifiés. Suite à la diminution des dépenses publiques ayant entrainé une diminution des recrutements de fonctionnaires force est de constater que le secteur privé marocain ne semble pas en mesure d'absorber cette main d'œuvre qualifiée. Le désengagement de l'État a ainsi joué un rôle dans la formation de « files d'attente » des jeunes diplômés du supérieur malgré les politiques actives d'emploi à destination des jeunes et des diplômés du supérieur. La création d'emploi pour palier à la diminution des débouchés publics a été insuffisante (Bank Al-Maghrib, 2015) pour faire face à l'arrivée de cohortes de plus en plus nombreuses de diplômés du supérieur. L'inadéquation entre les formations proposées aux étudiants et les besoins des entreprises constituent également une explication aux difficultés d'insertion des diplômés du supérieur. Les politiques éducatives et les politiques actives d'emploi doivent donc être menées de concert afin de faire face à cette situation de chômage massif pour les jeunes qui constitue le principal défi des pays MENA dans la mesure où cela a des conséquences importantes sur la dynamique de l'économie, l'équilibre intergénérationnel et le rapport de la jeunesse avec la société et peut avoir d'importantes répercussions politiques, comme l'ont montré les évènements du « printemps arabe ». De plus, l'orientation des jeunes dans les pays MENA est biaisée en direction des filières historiquement pourvoyeuses de fonctionnaires.

La relation entre capital humain et employabilité est également étudiée dans le cadre des pays développés. En effet, malgré l'investissement en capital humain, les individus d'origine étrangère (immigrés ou descendants) connaissent des difficultés d'insertion sur le marché du travail français. Certains éléments viennent donc perturber cette relation puisqu'il semble que les caractéristiques de ces individus sont moins valorisables sur le marché du travail comparativement à celles des résidents nationaux. Le second axe contrariant la relation entre accumulation du capital humain et employabilité peut ainsi s'inscrire dans un processus de discrimination à l'encontre des individus d'origine étrangère et pourrait constituer une explication. L'enquête Trajectoires et Origines (TeO, 2008) menée conjointement par l'INSEE et l'INED en France afin de répondre à un besoin statistique concernant les trajectoires sociales, les conditions de vie et les discriminations à l'encontre des immigrés et des descendants d'immigrés est utilisée afin de déterminer si les jeunes avec une origine étrangère font face à une insertion professionnelle plus difficile. Selon nos résultats, les immigrés originaires du Maghreb âgés de 18 à 50 ans et plus particulièrement les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de difficultés à accéder à un emploi que la population majoritaire. On constate le même résultat pour les immigrés d'origine africaine. Ces difficultés d'insertion ne s'atténuent pas en seconde génération puisque les descendants d'immigrés d'origine africaine, quel que soit leur genre, ont également plus de difficultés à accéder à un emploi que la population majoritaire. Nos estimations nous permettent de confirmer ce résultat pour les jeunes (18-35 ans). En effet, les immigrées d'origine maghrébine semblent cumuler les difficultés sur le marché du travail avec d'une part un effet lié au genre et d'autre part un effet lié à l'origine. Soulignons que selon nos résultats, les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est natif du Maghreb ont plus de difficultés d'accès à l'emploi que les immigrés de cette même origine. Outre les difficultés d'accès à l'emploi, une fois insérés sur le marché du travail les individus d'origine étrangère perçoivent un salaire horaire inférieur à celui de la population majoritaire. C'est ainsi le cas pour les immigrés âgés de 18 à 50 ans originaires du Maghreb, de Turquie et d'Afrique ainsi que pour les descendants d'immigrés dont au moins l'un des parents est d'origine maghrébine. En ce qui concerne les jeunes, nos résultats soulignent également l'existence d'un désavantage salarial, toutes choses égales par ailleurs, pour les immigrés natifs du Maghreb ou d'Afrique ainsi que pour les descendants d'origine africaine.

Ces premières conclusions nous poussent à nous interroger quant aux causes des difficultés d'insertion et du différentiel salarial des immigrés et descendants d'immigrés.

Nous avons constaté que les difficultés d'accès à l'emploi des immigrés d'origine maghrébine, âgés de 18 à 50 ans, étaient principalement expliquées par des différences de caractéristiques observables avec la population majoritaire. D'après nos résultats, les hommes immigrés d'origine maghrébine ainsi que les descendants de cette même origine peuvent être victimes de discriminations à la fois dans l'accès à l'emploi mais également victimes de discriminations salariales. Nos estimations nous indiquent également que les jeunes immigrés originaires d'Afrique et les descendants d'origine maghrébine et plus particulièrement les hommes pourraient être victimes de discriminations dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail français. Ces derniers pourraient, en outre, être concernés par une discrimination salariale. Nos résultats sont ainsi cohérents avec le sentiment de discrimination ressenti par les individus selon leur origine ce qui renforce nos conclusions. En effet, les immigrés ou descendants d'immigrés d'origine maghrébine, quelle que soit la tranche d'âge retenue, déclarent plus souvent se sentir victimes de discriminations. Notons que les descendants d'immigrés sont plus nombreux à déclarer ce sentiment. Soit 65% des jeunes descendants contre 38% des jeunes immigrés. Ainsi, le poids des origines notamment maghrébines, loin de s'atténuer en seconde génération, constituerait un handicap pour l'insertion professionnelle.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, nos résultats indiquent que les différences de caractéristiques ne sont pas négligeables dans l'explication des difficultés rencontrées par les jeunes. De plus, nos premiers résultats ont mis en avant l'importance du niveau d'éducation quant à l'accès à l'emploi. Dans cette logique, la prise en compte du diplôme final des individus constitue un premier pas afin de tenir compte du rôle de l'accumulation du capital humain dans l'insertion professionnelle. Néanmoins, une analyse plus fine des parcours scolaires des jeunes apporte des informations supplémentaires qui peuvent expliquer les obstacles rencontrés par ces derniers lors de leur recherche d'emploi, ce qui constitue notre troisième axe d'étude. Notre analyse à partir des données de l'enquête Génération 2004 nous a permis de retracer certains éléments du parcours scolaire des jeunes (15-35 ans) selon leur origine. Nous avons ainsi pu constater que les jeunes originaires du Maghreb s'orientaient plus souvent vers les filières professionnelles. Or, nos résultats montrent que pour ces jeunes qui ne poursuivent pas leurs études supérieures, une orientation en seconde professionnelle diminue, toutes choses égales par ailleurs, leur probabilité d'accès à l'emploi contrairement au résultat obtenu pour les français. La valorisation de la filière professionnelle est donc différente selon l'origine des jeunes. De plus, les observations empiriques révèlent que

l'orientation après la troisième vers une voie professionnelle de ces jeunes d'origine maghrébine est plus souvent contrariée par rapport à celle des français ce qui affecte sans doute leurs résultats mais également leur décision quant à la poursuite d'études supérieures. La prédominance des orientations contrariées des jeunes avec une origine étrangère pose la question de leur accompagnement dans leurs choix d'orientation. En effet, ce résultat semble indiquer que les jeunes avec une origine étrangère sont moins encadrés durant leur scolarité que les français alors même que leurs parents sont probablement moins aptes à les conseiller. De plus, face à des choix d'orientation plus ou moins imposés par les enseignants, ces derniers ne disposent sans doute pas des mêmes moyens pour s'opposer à ces décisions.

Ainsi, les jeunes d'origine maghrébine qui poursuivent leurs études au-delà du Bac, sont plus souvent détenteurs d'un Bac technologique ou professionnel plutôt que général et s'orientent relativement souvent vers des filières non sélectives (44% contre 15% pour les français) alors même que leur formation devrait les conduire vers les filières sélectives. Par conséquent, ces jeunes connaissent d'importants échecs dans les filières non sélectives (46%). Les jeunes qui poursuivent leurs études supérieures sont confrontés à des choix d'orientation complexes. L'information quant aux différentes filières existantes est, comme le révèlent plusieurs études, un élément déterminant dans les choix d'orientation. Ainsi, 62% des jeunes lycéens estiment être mal informés sur les orientations post-Bac (Lemaire, 2004). Ce constat a conduit la France à mettre en place le système « d'orientation active »[76] dont l'impact serait plus favorable aux étudiants les plus en difficultés (Pistolesi, 2015). En outre, comme le souligne Lemistre (2010), la sélectivité recouvre des logiques sociales où le niveau d'éducation des parents ainsi que leur profession sont des éléments déterminants aussi bien quant à l'orientation de leurs enfants que de leur réussite scolaire mais également de leur insertion professionnelle.

La diffusion d'informations relatives aux orientations apparait d'autant plus cruciale au Maroc et en Tunisie où, outre la complexification due à la diversification des filières, les parents n'ont pour la plupart pas pu accéder aux études supérieures. Ces derniers ne sont alors pas en mesure de conseiller leurs enfants quant à leurs choix d'orientation car ils sont peu initiés aux différentes filières de l'enseignement supérieur. La diffusion d'informations dans les filières professionnelles pourrait au même titre favoriser une meilleure adéquation entre

[76] « L'orientation active » comprend plusieurs mesures (conseils aux futurs étudiants, plateforme Admission post-bac…) définies par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) en 2007.

l'offre et la demande d'emploi, d'une part en permettant aux jeunes d'acquérir des informations quant aux débouchés possibles et ainsi réduire les forts taux d'abandon que nous avons pu constater dans ces filières. Et d'autre part, en permettant aux entreprises de préciser leur offre de travail.

La relation entre capital humain et employabilité des jeunes peut ainsi être contrariée par différents éléments parmi lesquels un décalage entre l'investissement en capital humain et le faible contenu en emplois qualifiés de la croissance, la qualité mais également l'accès à l'éducation, les discriminations, les décisions d'orientation et plus largement les parcours scolaires des jeunes. Ces éléments peuvent inciter les jeunes diplômés du supérieur des pays MENA à quitter leur pays, que ce soit pour bénéficier du système éducatif des pays développés ce qui leur permettrait par exemple de bénéficier d'un avantage comparatif dans leur pays d'origine ou afin de trouver un emploi dans la mesure où ils n'y parviennent pas dans leur pays. On pourrait ainsi focaliser l'analyse sur les diplômés du supérieur afin d'étudier les conséquences sur les pays en développement de la fuite des cerveaux et les mesures éventuelles à prendre afin de limiter les effets négatifs qui y sont associés.

Bibliographie

Abramowitz M., et Stegun I., 1965, « Handbook of Mathematical Functions with Formulas, Graphs, and Mathematical Tables », Dover Press.

Adkins L. C., et Hill R. C., 2011, « Using Stata for Principles of econometrics, fourth edition », New York: John Wiley & Sons.

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., et Rathelot R., 2010a, « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », Economie et statistique, Vol.433, No.1, pp.31–46.

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., et Rathelot R., 2010b, « Wages and employment of French workers with African origin », Journal of Population Economics, Vol.23, No.3, pp.881–905.

Agénor P.-R., et El Aynaoui K., 2005, « Politiques du marché du travail et chômage au Maroc : une analyse quantitative », Revue d'économie du développement, Vol.13, No.1, 5.

Aigner D. J., et Cain G. G., 1977, « Statistical theories of discrimination in labor markets », Industrial and Labor relations review, Vol.30, No.2, pp.175–187.

Akerlof G. A., 1982, « Labor contracts as partial gift exchange », The Quarterly Journal of Economics, Vol.97, No.4, pp.543–569.

Albrecht J. W., et Axell B., 1984, « An equilibrium model of search unemployment », The Journal of Political Economy, pp.824–840.

Aliaga C., Duplouy B., Jugnot S., Rouaud P., et Ryk F., 2010, « Enquête « Génération 2004 » : méthodologie et bilan », Net.Doc No.63.

Altonji J. G., et Pierret C. R., 2001, « Employer Learning and Statistical Discrimination », The Quarterly Journal of Economics, Vol.116, No.1, pp.313-350.

Arellano M., et Carrasco R., 2003, « Binary choice panel data models with predetermined variables », Journal of Econometrics, Vol.115, No.1, pp.125-157.

Arrighi J.-J., Gasquet C., et Joseph O., 2009, « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire : Des résultats issus de l'enquête Genération 2004 », Nef, No.42.

Arrow K. J., 1971, « The theory of discrimination », Discrimination in labor markets, Vol.3, No.10.

Arrow K. J., 1973, « Higher education as a filter », Journal of public economics, Vol.2, No.3, pp.193–216.

Arvan L., et Esfahani H. S., 1993, « A Model of Efficiency Wages as a Signal of Firm Value », International Economic Review, Vol.34, No.3, pp.503-524.

Assaad R., 1997, « The Effects of Public Sector Hiring and Compensation Policies on the Egyptian Labor Market », World Bank Economic Review, Vol.11, No.1, pp.85-118.

Aydin E., Hisarciklilar M., et Ilkkaracan I., 2010, « Formal versus informal labor market segmentation in Turkey in the course of market liberalization ».

Baltagi B. H., 2008, « Econometric analysis of panel data » (4th ed.), Chichester, UK ; Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Bank Al-Maghrib, 2015, « Rapport sur l'exercice 2014 » (p. p.302), Bank Al-Maghrib.

Banque Mondiale, 2008, « The road not traveled education reform in the middle east and north Africa, MENA development report », MENA Development Report.

Banque Mondiale, 2012, « Morocco - Promoting youth opportunities and participation », No. 68731, (p. p.1-163), The World Bank.

Banque Mondiale, et Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes, 2009, « Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires : Analyse comparative des résultats des deux enquêtes (2005 et 2007) ».

Barnow B. S., Cain G. G., et Goldberger A. S., 1980, « Issues in the analysis of selectivity bias », Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison.

Barret C., Ryk F., et Volle N., 2014, « Enquête 2013 auprès de la Génération 2010 - Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », Bref du Céreq, No.319, pp.1-8.

Bauer T. K., et Sinning M., 2008, « An extension of the Blinder–Oaxaca decomposition to nonlinear models », AStA Advances in Statistical Analysis, Vol.92, No.2, pp.197–206.

Bauer T., et Sinning M., 2006, « An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition to Non-Linear Models », RWI Discussion PaperNo. 49, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung.

Beaudry P., 1994, « Why an informed principal may leave rents to an agent », International Economic Review, pp.821–832.

Beaud S., et Truong F., 2015, « Introduction : Tous dans le « supérieur » ?... », *Regards croisés sur l'économie*, Vol.*16*, No.1, 10.

Becker G. S., 1971, « The economics of discrimination », Chicago: University of Chicago Press.

Becker G. S., 1975, « Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd ed. », NBER.

Béduwé C., Fourcade B., et Giret J.-F., 2009, « De l'influence du parcours de formation sur l'insertion : le cas des diplômés scientifiques », Formation emploi. Revue française de sciences sociales, No.106, pp.5-22.

Belghazi S., Hilger A., Angel-Urdinola D. F., Kuddo A., et Semlali A., 2013, « Building effective employment programs for unemployed youth in the Middle East and North Africa », World Bank Publications.

Ben Halima M. A., 2007, « Du Contrat de Travail Temporaire à l'Insertion sur le Marché du Travail : Trois Applications Microéconométriques sur l'Enquête Emploi », Université Lumière Lyon 2.

Ben Halima M. A., Kocoglu Y., et Ben Halima B., 2011, « Insertion Professionnelle des Diplômés Universitaires en Tunisie: Comparaison Public-Privé ».

Benhenda A., et Dufour C., 2015, « Massification de l'enseignement supérieur et évolutions de la carte universitaire en Ile-de-France », *Regards croisés sur l'économie*, Vol.*16*, No.1, 93.

Ben Salem M., Bensidoun I., et Pelek S., 2011, « Portrait de l'emploi informel en Turquie », Document de travailNo. 138-2, Centre d'études de l'emploi.

Bensidoun I., et Souag A., 2013, juillet 1, « Emploi informel en Algérie : caractéristiques et raisons d'être ».

Berchet C., et Jusot F., 2010, « Inégalités de santé liées à l'immigration et capital social: une analyse en décomposition », Économie publique/Public economics, No.24-25, pp.73–100.

Bergmann B., 1974, « Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex », Eastern Economic Journal, Vol.1, No.2, pp.103-110.

Blanc F., 2011, « Perspectives d'emploi en Méditerranée », Demain, la Méditerranée. Scénarios et projections à 2030., Construire la méditerranée, pp.51–70.

Blanchard O. J., et Diamond P., 1990, « Ranking, Unemployment Duration, and Wages », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, No.3387.

Blanchard P., 2001, « Estimation du modèle Probit à effets aléatoires sur données de panel », Working paper.

Blank R. M., Dabady M., Citro C. F., et National Research Council (U.S.) (Éd.), 2004, « Measuring racial discrimination », Washington, DC: National Academies Press.

Blau F. D., et Kahn L. M., 1997, « Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s », Journal of Labor Economics, Vol.15, No.1, pp.1-42.

Blinder A. S., 1973, « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », The Journal of Human Ressources, Vol.8, No.4, pp.436-455.

Bonnal L., Fougère D., et Sérandon A., 1994, « L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales », Économie & prévision, Vol.115, No.4, pp.1-28.

Borjas G. J., 2013, « Labor economics » (6th ed.), New York: McGraw-Hill.

Bouklia-Hassane R., et Talahite F., 2008, « Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie », Revue du Tiers monde, No.194.

Boumahdi R., et Giret J. F., 2005, « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », Revue économique, Vol.56, No.3, pp.625–636.

Bouttemont C. de, 2002, « Le système éducatif tunisien », Revue internationale d'éducation de Sèvres, No.29, pp.129-136.

Brinbaum Y., et Guégnard C., 2010, « Orientation, parcours de formation et insertion : quelles relations pour les jeunes issus de l'immigration ? », No.30, pp.323-338.

Brinbaum Y., et Guégnard C., 2011, « Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration. De l'orientation au sentiment de discrimination », Formation emploi, No.118, pp.1-53.

Brinbaum Y., et Guégnard C., 2012, « Le sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant », Agora débats/jeunesses, Vol.N° 61, No.2, pp.7-20.

Brinbaum Y., Moguerou L., et 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.

Broecke S., 2013, « Tackling graduate unemployment in North Africa through employment subsidies: A look at the SIVP programme in Tunisia », IZA Journal of Labor Policy, Vol.2, No.1, pp.1-19.

Brutel C., 2015, « Population française, étrangère et immigrée en France depuis 2006 », *Insee Focus*, Insee Première, No.38.

Bulow J. I., et Summers L. H., 1986, « A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and Keynesian unemployment », National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.

Burdett K., 1978, « A theory of employee job search and quit rates », The American Economic Review, pp.212–220.

Burdett K., et Mortensen D. T., 1979, « Search, Layoffs, and Labor Market Equilibrium », Discussion PaperNo. 380, Northwestern University, Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science.

Bureau International du Travail, 2014, « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie », No. 15, Work4Youth Série de Publication.

Cahuc P., Carcillo S., et Zimmermann K. F., 2013, « L'emploi des jeunes peu qualifiés en France », *Notes du conseil d'analyse économique*, Vol.*n° 4*, No.4, pp.1-12.

Cahuc P., et Zylberberg A., 1996, « Économie du travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage », Bruxelles: De Boeck Université.

Cahuc P., et Zylberberg A., 2001, « Le marché du travail », Bruxelles: De Boeck Université.

Cain G. G., 1976, « The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey », Journal of Economic Literature, Vol.14, No.4, pp.1215–1257.

Cameron A. C., et Trivedi P. K., 2010, « Microeconometrics using Stata », College Station, Tex: Stata Press.

Cédiey E., Foroni F., et Garner H., 2008, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s: une enquête nationale par tests de discrimination ou testing », Premières Synthèses Informations, No.06.3.

Céreq, 2008, « Quand l'école est finie: premiers pas dans la vie active de la génération 2004 : enquête : première interrogation, printemps 2007 ».

Chamberlain G., 1984a, « Panel data », Handbook of econometrics, Vol.2, , pp.1247–1318.

Chamberlain G., 1984b, « Panel Data dans Handbook of Econometrics Vol. II », Elsevier Science Publishers BV.

Chang C., et Wang Y., 1996, « Human capital investment under asymmetric information: The Pigovian conjecture revisited », Journal of Labor Economics, pp.505–519.

Chan W., 1996, « External Recruitment versus Internal Promotion », Journal of Labor Economics, Vol.14, No.4, pp.555-70.

Charle C., et Duca B., 2015, « La métamorphose de l'enseignement supérieur au XXe siècle : perspective historique », *Regards croisés sur l'économie*, Vol.*16*, No.1, pp.1-30.

COMEDD, 2010, « Inégalités et discriminations - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique : rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) », rapport public, Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations.

Conaway M. R., 1990, « A Random Effects Model for Binary Data », Biometrics, Vol.46, No.2, pp.317-328.

Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008a, « Rapport sur l´état et les perspectives du système d´éducation et de formation. Volume 1 : Réussir une école pour tous », Conseil supérieur de l'enseignement, INESEF.

Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008b, « Rapport sur l´état et les perspectives du système d´éducation et de formation. Volume 2 : Rapport analytique », Conseil supérieur de l'enseignement, INESEF.

Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008c, « Rapport sur l´état et les perspectives du système d´éducation et de formation. Volume 3 : Atlas du système d´éducation et de formation », Conseil supérieur de l'enseignement, INESEF.

Conseil supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, 2008d, « Rapport sur l´état et les perspectives du système d´éducation et de formation. Volume 4 : Métier de l´enseignant », Conseil supérieur de l'enseignement, INESEF.

COSEF, 2005, « Réforme du système d'Education et de Formation 1999-2004. Bilan d'étape et conditions d'une relance », Commission Spéciale Éducation-Formation.

Cotton J., 1988, « On the decomposition of wage differentials », The review of economics and statistics, Vol.70, No.2, pp.236–243.

Coupie H., et Joutard X., 2015, « Travail à temps partiel des jeunes en début de carrière : évaluation de l'impact de la crise de 2008 », text/htmlNo. 140, Net. Doc. (p. p.26), Céreq.

Couppié T., et Gasquet C., 2011, « Les jeunes des ZUS inégalement pénalisés au moment de l'insertion », text/htmlNo. 79, Net. Doc. (p. p.1-35), Céreq.

Dauty F., et Lemistre P., 2010, « Diversité des parcours éducatifs : quel impact sur le chômage et les salaires ? », Formation emploi. Revue française de sciences sociales, No.111, pp.5-18.

David H. A., et Scarborough D., 2008, « Does job testing harm minority workers? Evidence from retail establishments », The Quarterly Journal of Economics, pp.219–277.

Daymont T. N., et Andrisani P. J., 1984a, « Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings », Journal of Human Resources, Vol.19, No.3, pp.408-428.

Daymont T. N., et Andrisani P. J., 1984b, « Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings », Journal of Human Resources, Vol.19, No.3, pp.408-428.

De Luca G., 2008, « SNP and SML estimation of univariate and bivariate binary-choice models », Stata Journal, Vol.8, No.2, pp. 3-33.

Devarajan S., Mottaghi L., Iqbal F., Kiendrebeogo Y., et Chaal Dabi I., 2015, « Les pays de la Région Moyen-Orient et Afrique du Nord ont besoin d'un nouveau contrat social pour créer des emplois et améliorer les prestations », World Bank Publications.

Dubin J. A., et Rivers D., 1989, « Selection bias in linear regression, logit and probit models », Sociological Methods & Research, Vol.18, No.2-3, pp.360–390.

Duguet E., L'Horty Y., Du Parquet L., Petit P., et Sari F., 2010, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », Centre d'études de l'emploi », Document de travail, No. 128.

Duguet E., L'Horty Y., et Petit P., 2009, « L'apport du testing à la mesure des discriminations », No. 68, Connaissance de l'emploi, CEE.

Duncan O. D., et Duncan B., 1955, « A methodological analysis of segregation indexes », American Sociological Review, Vol.20, No.2, pp.210–217.

Dupray A., et Moullet S., 2004, « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France, Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale », Document de travail du Céreq, No.6, pp.1-35.

Dupray A., et Moullet S., 2012, « Discrimination statistique à l'embauche et apprentissage des employeurs: une analyse selon le genre », Net.Doc, No.106, pp.1-39.

Dupray A., et Recotillet I., 2004, « Trajectoires scolaires atypiques et conditions d'entrée sur le marché du travail : l'exemple des sortants de niveaux IV et III ».

Eckstein Z., et Wolpin K. I., 1995, « Duration to first job and the return to schooling: Estimates from a search-matching model », The Review of Economic Studies, Vol.62, No.2, pp.263–286.

Ehrenberg R. G., et Sherman D. R., 1987, « Employment while in college, academic achievement and post-college outcomes: A summary of results », National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.

Ehrenberg R. G., et Smith R. S., 2012, « Modern labor economics: theory and public policy », Eleventh ed., Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.

El-Harmassi S., 2008, « L'enseignement du français au Maroc, trêve de relativisme culturel », Tréma, No.30, pp.39–48.

Eymard-Duvernay F., et Marchal E., 1997, « Le jugement des compétences sur le marché du travail. Façons de recruter », Revue française de sociologie, Vol.38, No.4, pp.833-835.

Fields G. S., 1990, « Labour market modelling and the urban informal sector: theory and evidence ».

Fields G. S., 2005, « A guide to multisector labor market models », Social Protection Discussion Paper, No. 32547, The World Bank.

Fields G. S., 2009, « Segmented labor market models in developing countries », The Oxford handbook of philosophy of economics, pp.476–510.

Flayols A., 2016(à paraitre), « L'éducation au Maroc et en Tunisie : enjeux et perspectives après un quart de siècle d'évolutions rapides », sous la direction de L. Lévêque, Ph. Bonfils, Y. Kocoglu, Th. Santoline, D. van Hoorebeke, dans *Formes et dynamiques des échanges dans l'espace euroméditerranéen*, Paris, L'Harmattan, coll. "Histoire, Textes, Sociétés".

Fougère D., et Safi M., 2005, « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », France, portrait social, pp.163-184.

Frickey A., 2010, « Les inégalités de parcours scolaires des enfants d'origine maghrébine résultent-elles de discriminations ? », Formation emploi. Revue française de sciences sociales, No.112, pp.21-37.

Frickey A., Murdoch J., et Primon J.-L., 2004, « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », Notes Emploi Formation, Vol.9, pp.1-37.

Frost J., 2008, septembre, « Returns to Qualification in Informal Employment: A Study of Urban Youth in Egypt », MPRA Paper.

Galal A., et Reiffers J.-L., 2011, « Towards a new med region : achieving fundamental transitions », Rapport du Femise.

Galal A., et Reiffers J.-L., 2013, « Vers une Nouvelle Dynamique pour le Maintien Des Equilibres Economiques et Sociaux», Rapport du Femise.

Garner-Moyer H., 2003, « Discrimination et emploi: revue de la littérature », Document d'études de la Dares, Vol.69.

Gautié J., et Forgeot G., 1997, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », Economie et statistique, Vol.304, No.1, pp.53-74.

Giret J.-F., 2000, « Pour une économie de l'insertion professionnelle des jeunes », C.N.R.S.

Giret J.-F., 2003, « Parcours étudiants : de l'enseignement supérieur au marché du travail », Relief, No.1, pp.75-86.

Godonou C., Pottier P., Le Priol M., et Aussillous C., 2011, « La croissance francilienne tirée par le tertiaire mais peu riche en emplois », *Insee - Économie*, No.359.

Gomulka J., et Stern N., 1990, « The employment of married women in the United Kingdom 1970-83 », Economica, pp.171–199.

Greene W., 2011, « Économétrie », Pearson.

Greene W. H., 2001, « Fixed and Random Effects in Nonlinear Models », SSRN Scholarly PaperNo. ID 1292666, Rochester, NY: Social Science Research Network.

Greene W. H., 2003, « Econometric analysis » (5th ed.), Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.

Grelet Y., 2011, « Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion... », Bref du Céreq, No.287, pp.1-4.

Gronau R., 1974, « Wage comparisons–A selectivity bias », The Journal of Political Economy, Vol.82, No.6, pp.1119–1143.

Groot W., et Oosterbeek H., 1992, « Optimal investment in human capital under uncertainty », Economics of Education Review, Vol.11, No.1, pp.41–49.

Groot W., et Oosterbeek H., 1992, « Optimal investment in human capital under uncertainty », Economics of Education Review, Vol.11, No.1, pp.41-49.

Guilkey D. K., et Murphy J. L., 1993, « Estimation and testing in the random effects probit model », Journal of Econometrics, Vol.59, No.3, pp.301-317.

Gujarati D. N., 2004, « Économétrie », Bruxelles: De Boeck.

Harris J. R., et Todaro M. P., 1983, « Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis », The Struggle for Economic Development: Readings in Problems and Policies.

Hart K., 1973, « Informal income opportunities and urban employment in Ghana », The journal of modern African studies, Vol.11, No.01, pp.61–89.

HCP, 2010, « Les indicateurs sociaux du Maroc en 2008. », Rabat: Haut-commissariat au plan.

Heckman J. J., 1976, « The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models », NBER Chapters, National Bureau of Economic Research, Inc, pp.475-492.

Heckman J. J., 1977, « Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions) », National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.

Heckman J. J., 1978, « Dummy endogenous variables in a simultaneous equation system », Econometrica, Vol.46, No.4, pp.931-959.

Heckman J. J., 1979, « Sample Selection Bias as a Specification Error », Econometrica, Vol.47, No.1, pp.153-61.

Heckman J. J., 1998, « Detecting discrimination », The Journal of Economic Perspectives, Vol.12, No.2, pp.101–116.

Heckman J. J., et Willis R. J., 1976, « Estimation of a Stochastic Model of Reproduction: An Econometric Approach », NBER, pp.99-146.

INSEE, 2005, « Les immigrés en France », Insee références.

INSEE, 2012, « Immigrés et descendants d'immigrés en France », Insee références, Insee références.

Institut National de la Statistique - Tunisie, 2011, « Annuaire Statistique de la Tunisie », No. 54, Institut National de la Statistique - Tunisie.

Institut National de la Statistique - Tunisie, 2012, « Annuaire Statistique de la Tunisie », No. 55, Institut National de la Statistique - Tunisie.

Jackman R., et Layard R., 1991, « Does Long-Term Unemployment Reduce a Person's Chance of a Job? A Time-Series Test », Economica, New Series, Vol.58, No.229, pp.93-106.

Jacquemet N., et Edo A., 2013, « La discrimination à l'embauche: sur le marché de travail français », Collection du CEPREMAP, Paris: Éditions Rue d'Ulm.

Jann B., 2008a, « A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition », Stata Journal, Vol.8, No.4, pp.453–479.

Jann B., 2008b, « The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models », The Stata Journal, Vol.8, No.4, pp.453–479.

Jarousse J.-P., 1984, « Les contradictions de l'université de masse dix ans après (1973-1983) », Revue française de sociologie, Vol.25, No.2, pp.191-210.

Jones F. L., et Kelley J., 1984, « Decomposing Differences between Groups A Cautionary Note on Measuring Discrimination », Sociological Methods & Research, Vol.12, No.3, pp.323–343.

Joseph O., et Lemière S., 2004, « Mesures des phénomènes de discrimination de genre sur différents parcours d'insertion. Analyse au sein de différentes origines nationales », Relief, No.4.

Joseph O., et Lemière S., 2005, « La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail. Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles », Net. doc, Vol.12, pp.1-32.

Jovanovic B., 1979, « Job matching and the theory of turnover », The Journal of Political Economy, pp.972–990.

Jovanovic B., 1984, « Matching, turnover, and unemployment », The Journal of Political Economy, pp.108–122.

Jugnot S., 2012, « L'accès à l'emploi à la sortie du système éducatif des descendants d'immigrés », Insee références, pp.1-16.

Kahn L. M., et Low S. A., 1990, « The Demand for Labor Market Information. », Southern Economic Journal, Vol.56, No.4.

Kalaitzidakis P., 1997, « On The Job Training Under Firm Specific Innovations and Worker Heterogeneity », Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, Vol.36, No.3, pp.371-390.

Kocoglu Y., 2014, « Niveau d'éducation et emploi des jeunes marocains. Résultats d'une enquête sur les attentes des jeunes dans la région de Marrakech-Tensif-Al-Haouz ».

Kocoglu Y., et Flayols A., 2012, « Les jeunes diplômés dans les pays MENA: un potentiel bloqué dans la file d'attente de l'emploi », Annuaire IEMed de la Méditerranée.

Kreps D. M., 1990, « A course in microeconomic theory » (Vol. 41), Princeton University Press Princeton.

Krupa S., et Vincens J., 1994, « Réussites et échecs dans des filières universitaires. Un essai d'analyse », Revue économique, Vol.45, No.2, pp.289-319.

Lakhoua F., 2010, « L'insertion des jeunes diplômés et le rendement des investissements dans l'enseignement supérieur : cas du Maroc et de la Tunisie », FEMISE research programme No. FEM33-24.

Lancaster T., 2000, « The incidental parameter problem since 1948 », Journal of Econometrics, Vol.95, No.2, 391-413.

Lang K., et Lehmann J.-Y. K., 2011, « Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics », Working PaperNo. 17450, National Bureau of Economic Research.

Lazear E. P., et Rosen S., 1981, « Rank order tournaments as optimal labor contracts », Journal of Political Economy, Vol.89, No.5, pp.841-864.

Lazear E. P., et Rosen S., 1990, « Male-female wage differentials in job ladders », Journal of Labor Economics, pp.106–123.

Leclair M., et Petit P., 2004, « Présence syndicale dans les établissements: quel effet sur les salaires masculins et féminins? », Economie et statistique, Vol.371, No.1, pp.23–47.

Lederman D., et Saenz L., 2005, « Innovation and Development around the World, 1960-2000 », *World Bank Policy Research Working Paper*, No.3774.

Lefresne F., 2003, « Les jeunes et l'emploi », Paris: La Découverte.

Lemaire S., 2004, « Que deviennent les bacheliers après leur baccalauréat », *Insee Références: France, portrait social-2004-2005 ed*.

Lemistre P., 2003, « Les années d'études des diplômés de l'enseignement supérieur : déterminants et valorisation », Parcours étudiants : de l'enseignement supérieur au marché du travail, Relief, No.1, 64-74.

Lemistre P., 2010, « Filières professionnelles et générales à l'université : l'impact du parcours sur l'insertion », No. 69, Net. Doc.

Lesné M., et Simon P., 2012, « La mesure des discriminations dans l'enquête « Trajectoires et Origines » », No. 184, (p. p.32), INED.

Lesueur J.-Y., et Sabatier M., 2008, « Microéconomie de l'emploi : théories et applications », De Boeck.

Lévy-Garboua L., 1976, « Les demandes de l'étudiant ou les contradictions de l'université de masse », Revue française de sociologie, Vol.17, No.1, pp.53-80.

Lhommeau B., Meurs D., et Primon J.-L., 2010a, « Situation par rapport au marché du travail des 18-50 ans selon l'origine et le sexe », Document de travailNo. 168, Enquête sur la diversité des populations en France Trajectoires et Origines, INED-INSEE.

Lhommeau B., Meurs D., et Primon J.-L., 2010b, « Temps de travail et salaire », Document de travailNo. 168, Enquête sur la diversité des populations en France Trajectoires et Origines, INED-INSEE.

Lindbeck A., et Snower D. J., 1989, « Macroeconomic policy and insider power », The American economic review, Vol.79, No.2, pp.370–376.

Lindbeck A., et Snower D. J., 1996, « Reorganization of Firms and Labor Market Inequality », Seminar PaperNo. 605, Stockholm University, Institute for International Economic Studies.

Lindbeck A., et Snower D. J., 2001a, « Insiders versus outsiders », Journal of Economic Perspectives, pp.165–188.

Lindbeck A., et Snower D. J., 2001b, « Insiders versus outsiders », Journal of Economic Perspectives, pp.165–188.

Lindbeck A., et Snower D. J., 2002, « The Insider-Outsider Theory: A Survey », SSRN Scholarly PaperNo. ID 325323, Rochester, NY: Social Science Research Network.

Lollivier S., 2001, « Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », Economie et statistique, Vol.349, No.1, pp.125-140.

Maddala G. S., 1971, « The use of variance components models in pooling cross section and time series data », Econometrica: Journal of the Econometric Society, 341–358.

Mansuy M., 2014, « L'enquête Ocemo « attentes de la jeunesse » en Méditerranée : un investissement conjoint avec les acteurs du Sud ».

Mansuy M., Icard E., et Munoz A., 2014, « Normes socioculturelles des jeunes marocains : cas de la région de Marrakech Tensift Al Haouz », Maghreb - Machrek, Vol.219, No.1, pp.1-43.

Marsden D., 1991, « Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories », Vol.46, No.4.

Maurin J.-C., et Melonio T., 2011, « Formation et emploi au Maroc », Document de travailNo. 116, Agence Française de Développement.

Ménard B., 2014, « Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage », Bref du Céreq, Bref du Céreq, No.302, pp.1-4.

Meurs D., Lhommeau B., et Okba M., 2012, « Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle », Document de travail, No. 182, INED.

Meurs D., et Pailhé A., 2010, « Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France : les femmes doublement désavantagées ? », Economie et statistique, Vol.431, No.1, pp.129-151.

Meurs D., et Ponthieux S., 2000, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », Économie et statistique, Vol.337, No.1, pp.135–158.

Meurs D., Simon P., et Pailhé A., 2006, « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », Population, Vol.61, No.5, pp.763-801.

Mincer J. A., 1974, « Schooling, Experience, and Earnings ».

Mingat A., Ndem A. F., et Foko Tagne B. A., 2013, « Analyse du système d'éducation et de forumation : Maroc », Banque Africaine de Développement.

Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, et Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications, 2011, « Le décrochage de la formation professionnelle en Tunisie ».

Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi Tunisien, 2013, « Réforme du dispositif national de la formation professionnelle. Documents d'orientation et plan d'opérations 2014-2018. »

Ministére de l'Education Nationale, 2012, « Bilan d'activité des programmes de l'éducation non formelle 2011/2012 », Ministère de l'Education Nationale. Direction de l'Education non Formelle.

Miranda A., et Rabe-Hesketh S., 2006, « Maximum likelihood estimation of endogenous switching and sample selection models for binary, ordinal, and count variables », Stata Journal, Vol.6, No.3, pp.285–308.

Moguérou L., Brinbaum Y., et Primon J.-L., 2010, « Niveaux de diplôme des immigrés et de leurs descendants », No. 168, Enquête sur la diversité des populations en France Trajectoires et Origines, INED-INSEE, pp.39-45.

Mortensen D. T., 1978, « Specific Capital and Labor Turnover », The Bell Journal of Economics, Vol.9, No.2, pp.572-586.

Mortensen D. T., 1984, « Job search and labor market analysis », Handbook of labor economics, Vol.2, pp.849–919.

Mouhoud E. M. (Éd.), 2006, « Les nouvelles migrations: un enjeu Nord-Sud de la mondialisation », Le tour du sujet, Paris: Universalis.

Mundlak Y., 1978, « On the pooling of time series and cross section data », Econometrica: journal of the Econometric Society, pp.69–85.

Nelson R. R., et Phelps E. S., 1966, « Investment in Humans, Technological Diffusion and Economic Growth », Cowles Foundation Discussion PaperNo. 189, Cowles Foundation for Research in Economics, Yale University.

Neuman S., et Oaxaca R., 2004a, « Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations: A Methodological Note », Journal of Economic Inequality, Vol.2, No.1, pp.3-10.

Neuman S., et Oaxaca R. L., 2004b, « Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination, and Selectivity », IZA Discussion PaperNo. 1362, Institute for the Study of Labor (IZA).

Neumark D., 1988, « Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination », Journal of Human resources, pp.279–295.

Nijman T., et Verbeek M., 1992, « Nonresponse in panel data: The impact on estimates of a life cycle consumption function », Journal of Applied Econometrics, Vol.7, No.3, pp.243–257.

Noël O., 2000, « La face cachée de l'intégration: les discriminations institutionnelles à l'embauche », VEI enjeux, No.121.

Oaxaca R., 1973, « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », International Economic Review, Vol.14, No.3, pp.693-709.

Oaxaca R. L., et Ransom M. R., 1994, « On discrimination and the decomposition of wage differentials », Journal of Econometrics, Vol.61, No.1, pp.5-21.

OCDE, 2012, « Note par pays (France). Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) : résultats du PISA 2012 ».

OIT, AECID, et ONEQ, 2013, « Analyse du système éducatif Tunisien ».

ONEQ, 2013, « Rapport Annuel sur : Le marché du travail en Tunisie », Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications.

Pagés C., et Stampini M., 2007, « No Education, No Good Jobs ? : Evidence on the Relationship Between Education and Labor Market Segmentation », Inter-American Development Bank.

Paroush J., 1976, « The risk effect and investment in human capital », European Economic Review, Vol.8, No.4, pp.339-347.

Pénard T., et Sollogoub M., 1995, « Les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes : une évaluation économétrique. », Revue économique, Vol.46, No.3, pp.549-559.

Phelps E. S., 1972, « The statistical theory of racism and sexism », The american economic review, Vol.62, No.4, pp.659–661.

Piore M. J., 1973, « On the Technological Foundations of Economic Dualism », Working paper No. 110, Massachusetts Institute of Technology (MIT), Department of Economics.

Piore M. J., 1978, « Dualism in the Labor Market : A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France », Revue économique, Vol.29, No.1, pp.26-48.

Pirotte A., 2011, « Économétrie des données de panel théorie et applications », Paris: Economica.

Pistolesi N., 2015, « L'orientation active : une aide efficace pour choisir ses études ? », *Regards croisés sur l'économie*, Vol.*16*, No.1, pp.105.

Poirier D. J., 1980, « Partial observability in bivariate probit models », Journal of Econometrics, Vol.12, No.2, pp.209-217.

Puhani P., 2000, « The Heckman correction for sample selection and its critique », Journal of economic surveys, Vol.14, No.1, pp.53–68.

Rebzani M., 2000, « Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes: une analyse psychosociale », Revue européenne de migrations internationales, Vol.16, No.3, pp.29–52.

Redjeb M. S., et Ghobentini M., 2005, « L'intermédiation sur le marché du travail en Tunisie », Cahiers de la stratégie de l'emploi, Vol.19.

Reich M., Gordon D. M., et Edwards R. C., 1973, « A theory of labor market segmentation », The American Economic Review, Vol.63, No.2, pp.359–365.

Safi M., 2013, « Les inégalités ethno-raciales », Paris: la Découverte.

Semykina A., et Wooldridge J. M., 2010, « Estimating panel data models in the presence of endogeneity and selection », Journal of Econometrics, Vol.157, No.2, pp.375-380.

Serandon A., Fougère D., et Bonnal L., 1995, « Une modélisation du processus de recherche d'emploi en présence de mesures publiques pour les jeunes. », Revue économique, Vol.46, No.3, pp.537-547.

Sevestre P., 2002, « Économétrie des données de panel », Paris: Dunod.

Shapiro C., et Stiglitz J. E., 1984, « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », The American Economic Review, pp.433-444.

Shaw K. L., 1996, « An Empirical Analysis of Risk Aversion and Income Growth », Journal of Labor Economics, Vol.14, No.4, pp.626-653.

Silberman R., Alba R., et Fournier I., 2007, « Segmented assimilation in France? Discrimination in the labour market against the second generation », Ethnic and Racial studies, Vol.30, No.1, pp.1-27.

Silberman R., et Fournier I., 1999, « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », Formation emploi, No.65, pp.31-55.

Simon P., et Safi M., 2013, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », Economie et statistique, Vol.464, No.1, pp.245-275.

Sinning M., Hahn M., et Bauer T. K., 2008, « The Blinder-Oaxaca decomposition for nonlinear regression models », The Stata Journal, Vol.8, No.4, pp.480–492.

Snow A., et Warren R. S., 1990, « Human Capital Investment and Labor Supply Under Uncertainty », International Economic Review, Vol.31, No.1, pp.195-206.

Solow R. M., 1979, « Another possible source of wage stickiness », Journal of Macroeconomics, Vol.1, No.1, pp.79-82.

Spence M., 1973, « Job market signaling », The Quarterly Journal of Economics, Vol.87, No.3, pp.355-374.

Stampini M., et Verdier-Couchane A., 2011, « Labor market dynamics in Tunisia : The issue of youth unemployment », Working paper seriesNo. 123, African Development Bank Group.

Stevens M., 1994, « A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition », Oxford Economic Papers, pp.537–562.

Summers L. H., Dickens W. T., Katz L. F., et Lang K., 1989, « Employee Crime and the Monitoring Puzzle », Scholarly ArticlesNo. 3645199, Harvard University Department of Economics.

Tandé A., 2008, « La notion de discrimination dans les discours de l'action publique en France (1992-2005) », Informations sociales, Vol.n° 148, No.4, pp.20-31.

Tawil S., Cerbelle S., et Alama A., 2010, « Éducation au Maroc : analyse du secteur », UNESCO, Bureau multipays pour le Maghreb.

Toumi B., 2009, « Le système de financement de la formation professionnelle en Tunisie », World Bank, Rabat January.

Tronchet G., 2015, « Universités et grandes écoles : Perspectives historiques sur une singularité française », *Regards croisés sur l'économie*, Vol.*16*, No.1, pp.1-37.

Turnham D., et Jaeger I., 1971, « The Employment Problem in Less Developed Countries. A Review of Evidence. »

Ulku H., 2004, « R&D, innovation, and economic growth: An empirical analysis », Working Paper, International Monetary Fund.

UNESCO, 2006, « L'alphabétisation, un enjeu vital éducation pour tous », Paris: Éd.

UNESCO, 2011, « Transformer l'éducation : Le pouvoir des politiques relatives aux TIC », Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

UNESCO, et BIT, 2012, « Données mondiales de l'éducation ».

Van de Ven W. P., et Van Praag B., 1981, « The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection », Journal of econometrics, Vol.17, No.2, pp.229–252.

Vella F., 1998, « Estimating Models with Sample Selection Bias: A Survey », The Journal of Human Resources, Vol.33, No.1, pp.1-127.

Vella F., et Verbeek M., 1999, « Two-step estimation of panel data models with censored endogenous variables and selection bias », Journal of Econometrics, Vol.90, No.2, pp.239-263.

Wasmer É., 2014, « Principes de microéconomie méthodes empiriques et théories modernes », Paris: Pearson Education.

Weiss A. W., 1980, « Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages », Journal of Political Economy, Vol.88, No.3, pp.526-38.

Werquin P., 2014, « Les jeunes marocains et l'emploi – Des oppositions très marquées. Illustration à partir des données de l'enquête de l'Ocemo sur les attentes des jeunes dans la région de Marrakech-Tensift-Al Haouz », Présenté à Présenté lors d'un atelier de l'OCEMO.

Werquin P., Hanchane S., et Balsan D., 1995, « Salaire d'efficience et théorie de la recherche d'emploi : la mobilité de l'emploi vers un autre emploi », Économie et Statistique, Vol.290, No.1, pp.51-67.

Whipple D., 1973, « A generalized theory of job search », Journal of Political Economy, pp.1170-1188.

Willis R. J., et Rosen S., 1978, « Education and self-selection », National Bureau of Economic Research Cambridge.

Wooldridge J., 1995, « Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data », The MIT Press.

Wooldridge J. M., 1995, « Selection corrections for panel data models under conditional mean independence assumptions », Journal of Econometrics, Vol.68, No.1, pp.115-132.

Yun M.-S., 2001, « Decomposition analysis for a binary choice model ».

Yun M.-S., 2003, « Decomposing Differences in the First Moment », SSRN Scholarly PaperNo. ID 446401, Rochester, NY: Social Science Research Network.

Yun M.-S., 2004, « Decomposing differences in the first moment », Economics Letters, Vol.82, No.2, pp.275-280.

Zanten A. van, 2015, « Les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur », Regards croisés sur l'économie, Vol.n° 16, No.1, pp.80-92.

Zylberberg A., et Perrot A., 1989, « Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail », Revue économique, Vol.40, No.1, pp.5-20.

Annexes

Annexes Chapitre I

Annexe I-1 : Théorie de la quête

Les individus sont supposés homogènes et à chaque proposition d'emploi correspond un salaire W constant, que l'individu percevra tant qu'il fera partie de l'entreprise. Supposons l'individu neutre au risque, sans tenir compte de la désutilité du travail, son utilité pour la période sera égale à son salaire. Considérons également q la probabilité exogène et constante qu'à chaque période un poste de travail disparaisse. L'espérance utilité pour un individu ayant un emploi à la période t s'écrit alors :

$U_e^t(W) = W + \beta(1-q)U_e^{t+1}(W) + qU_u$ avec $\beta \in [0,1]$ mesurant l'importance que l'individu accorde au futur et où U_u représente le facteur d'escompte ainsi que l'espérance d'un individu au chômage.

L'espérance d'utilité ci-dessus dépend de l'utilité future anticipée, de façon plus générale avec $T > t$ nous pouvons écrire :

$$U_e^t(W) = [\beta(1-q)]^{T-t}U_e^T(W) + (W + \beta q U_u)\sum_{i=0}^{T-t-1}[\beta(1-q)]^i$$

En supposant que la valeur anticipée de $U_e^T(W)$ est finie quand T tend vers l'infini nous obtenons : $\lim_{T\to+\infty}[\beta(1-q)]^{T-t}U_e^T(W) = 0$. Il est alors possible de réécrire l'équation précédente telle que : $U_e^t(W) = \frac{W+\beta q U_u}{1-\beta(1-q)}\ \forall\, t > 0$ d'où : $U_e(W) = W + \beta(1-q)U_e(W) + qU_u\ \forall\, t > 0$. En effet, lorsque l'individu a un comportement optimal et étant donné l'hypothèse de stationnarité, l'utilité intertemporelle après une période t de chômage est la même qu'après $t+1$ périodes. L'utilité intertemporelle d'un salarié est donc :

$$U_e(W) - U_u = \frac{w - (1-\beta)U_u}{1-\beta(1-q)}$$

La différence entre l'espérance utilité d'un salarié et d'un chômeur augmente avec le salaire et diminue avec l'espérance utilité du chômeur. Supposons qu'un individu peut accepter ou refuser une seule offre d'emploi par période, sa stratégie est alors la suivante :

- - L'individu ne reçoit pas d'offre d'emploi en t, il poursuit donc sa recherche en $t+1$.
- - L'individu reçoit une offre d'emploi en t, il acceptera cette offre si $U_e^t(W) > U_u$ où l'utilité du salarié est une fonction croissante du salaire. L'offre d'emploi sera acceptée si et seulement si le salaire est supérieur à un certain seuil : $W > (1-\beta)U_u$.

L'acceptation d'un salaire tel que $W = W_r = (1-\beta)U_u$ signifie que l'utilité du salarié est égale à l'utilité du chômeur ($U_e(W) = U_u$). Le salaire correspond alors à un salaire de réserve. Posons λ la probabilité de recevoir une offre d'emploi à chaque période. Cette dernière reflète les difficultés de recherche d'emploi à travers les caractéristiques du marché du travail, les caractéristiques personnelles des chômeurs et l'intensité de la recherche. Nous faisons l'hypothèse que cette probabilité est exogène et constante dans le temps. En outre, la recherche d'emploi comporte des coûts monétaires et des coûts d'opportunités (C). Enfin, une période de chômage peut comporter des gains (indemnités…) que l'on note G. Le gain net correspondant à la recherche d'un emploi est donc : $G - C$. L'espérance d'utilité intertemporelle d'un chômeur devient :

$$U_u = (G-C) + \beta\{\lambda[\int_0^{+\infty} U_u dF(W) + \int_{W_r}^{+\infty} U_e(W) dF(W)] + (1-\lambda)U_u\}$$

Le terme entre crochets représentant l'espérance d'utilité d'un chômeur recevant une offre d'emploi en t où F est la fonction de répartition de l'ensemble des salaires possibles. En utilisant l'équation (2) et le salaire de réserve tel que défini ci-dessus nous obtenons :

$$W_r = (G-C) + \frac{\beta\lambda}{1-\beta(1-q)} \int_{W_r}^{+\infty} (W - W_r) dF(W)$$

Enfin, il nous est possible de déduire le taux de sortie du chômage (s) et la durée de ce dernier (d). Puisque le taux de sortie du chômage dépend de la probabilité de recevoir une offre d'emploi et du salaire de réserve, nous pouvons écrire :

$$s = \lambda[1 - F(W_r)]$$

$$d = \frac{1}{U_s} = \frac{1}{\lambda[1 - F(W_r)]}$$

Ce modèle nous permet d'étudier, toutes choses égales par ailleurs, l'impact d'une augmentation des indemnités chômage sur la durée du chômage. Ainsi, suite à une augmentation des indemnités, les chômeurs deviennent plus exigeants en termes de salaire

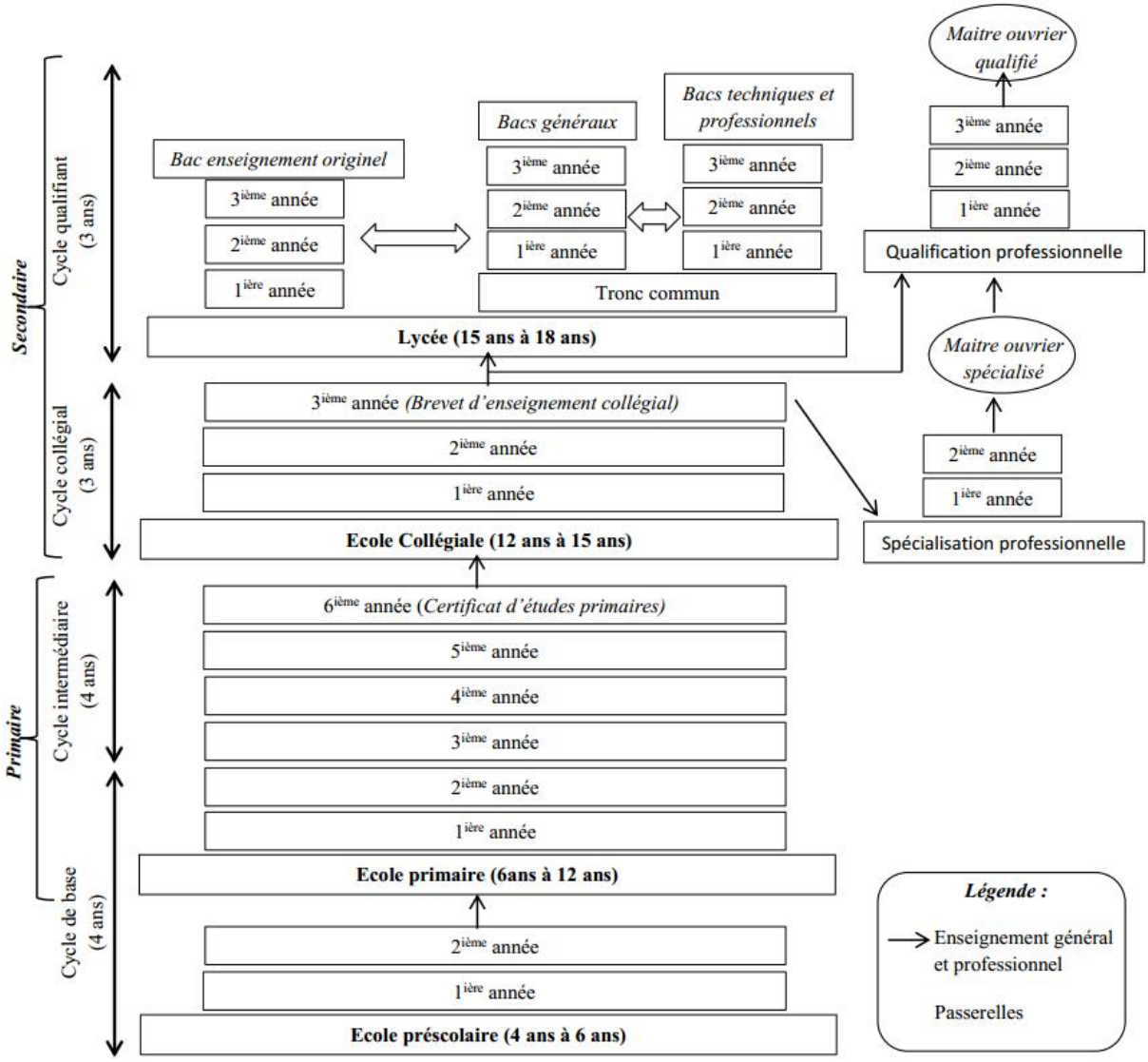
espéré et poursuivent leurs recherches plus longtemps. Une préférence plus marquée pour le futur peut également avoir pour effet de prolonger la recherche d'emploi. En revanche, si la probabilité de retourner au chômage augmente, les individus deviennent moins exigeants ce qui s'explique par une baisse de la différence des utilités des salariés et des chômeurs. Enfin, une hausse de la probabilité de recevoir une offre d'emploi a un effet plus ambigu. Celle-ci entraine une hausse du salaire de réserve ce qui diminue la probabilité d'accepter une offre d'emploi ($[1 - F(W_r)]$). L'impact sur le taux de sortie du chômage et sur sa durée est donc indéterminé. Cependant, si l'on fait l'hypothèse que le salaire de réserve est peu sensible à une variation de la fréquence d'arrivée des offres d'emploi, alors, la durée du chômage baisserait avec cette dernière.

Dans le modèle de la quête, la décision de participation au marché du travail est issue d'un arbitrage entre le salaire courant et le salaire de réserve qui est défini comme le salaire pour lequel l'individu est indifférent entre accepter un emploi ou poursuivre ses recherches. Ce dernier dépend des caractéristiques du marché du travail (Ω), de la distribution des salaires ($F(W)$), des gains nets de la recherche d'emploi ($G - C$), de la fréquence des offres d'emploi et de leur taux de destruction. Soit : $\Omega = \Omega(F, G - C, \lambda, q)$ et $W_r = W_r(\Omega)$.

Lorsque le salaire courant est supérieur au salaire de réserve l'individu accepte l'emploi et inversement. Définissons U_i l'espérance utilité d'un individu inactif et $\mathrm{U_I}$ son niveau d'utilité instantanée, nous pouvons écrire : $U_i = U_I + \beta U_i$ que l'on peut comparer à l'espérance utilité d'un chômeur : $U_u = \frac{W_r}{(1-\beta)}$. Ainsi, l'individu participera au marché du travail si et seulement si $\mathrm{U_i} \geq \mathrm{U_u}$ ou de façon similaire si $W_r(\Omega) \geq U_I$. L'individu participera au marché du travail dans le cas où $W_r(\Omega) \geq U_I$ et restera inactif dans le cas contraire. Une offre d'emploi n'étant acceptée que si le salaire proposé est supérieur au salaire de réserve ($W > W_r(\Omega)$), nous pouvons également déterminer que si $W_r(\Omega) \geq W > U_I$ l'individu choisira de rester au chômage.

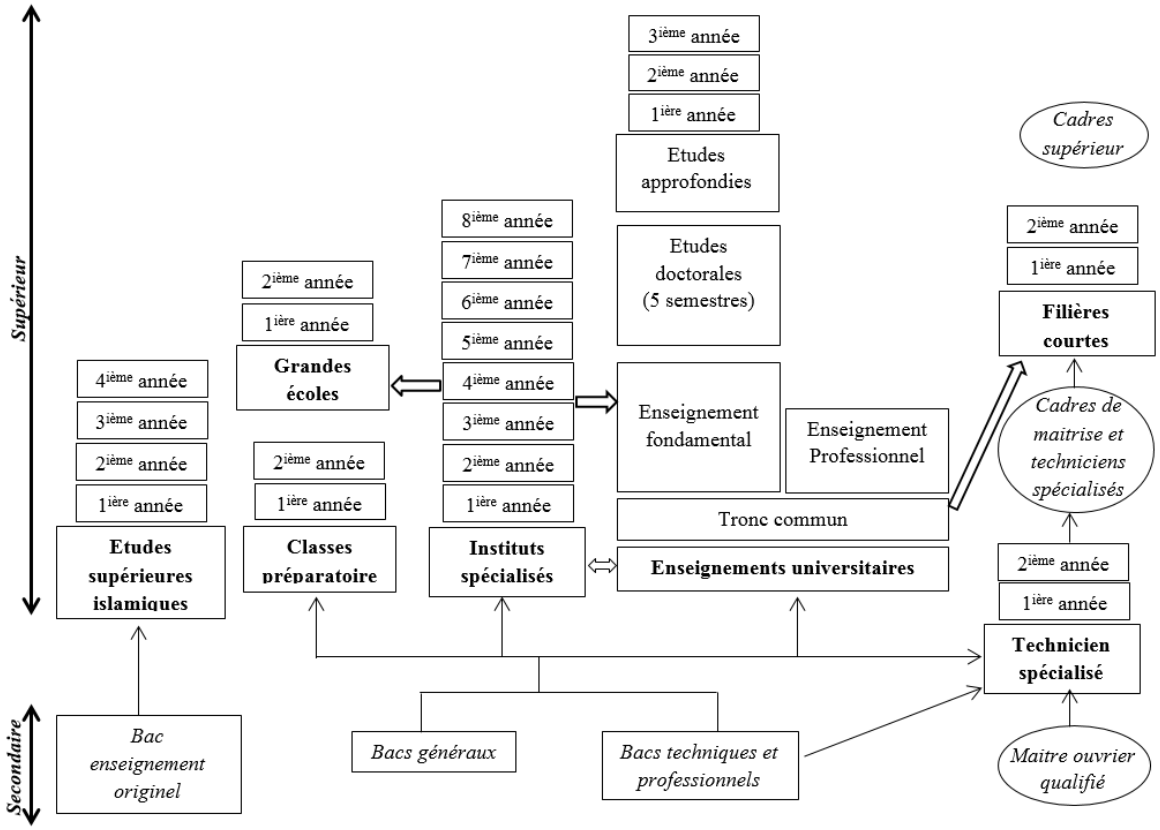
Annexes Chapitre II

Annexe II-1 : Structure du système d'éducation et de formation marocain au primaire et au secondaire



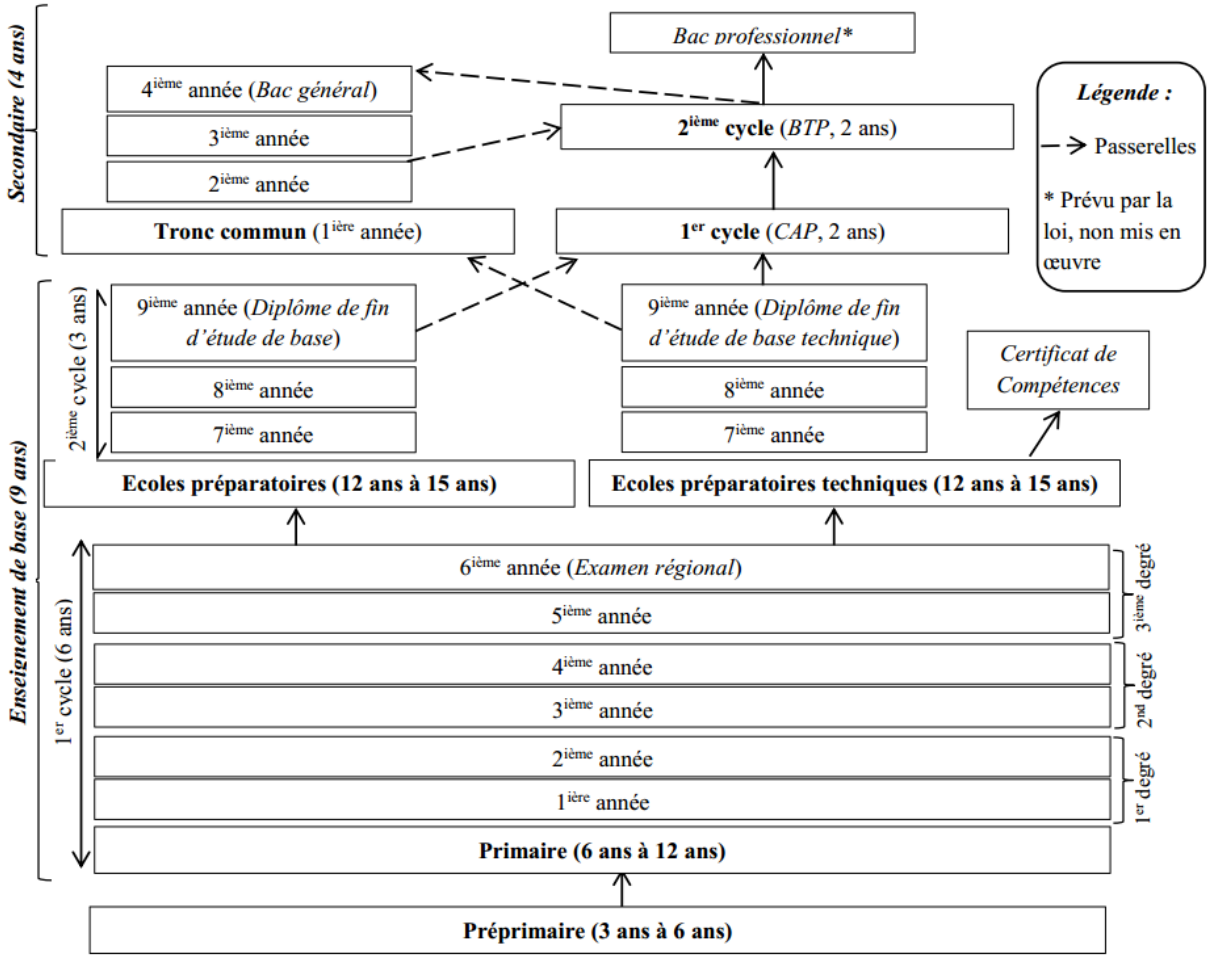
Source : Conseil supérieur de l'enseignement, 2008a.

Annexe II-2 : Structure du système d'éducation marocain basée sur le système LMD



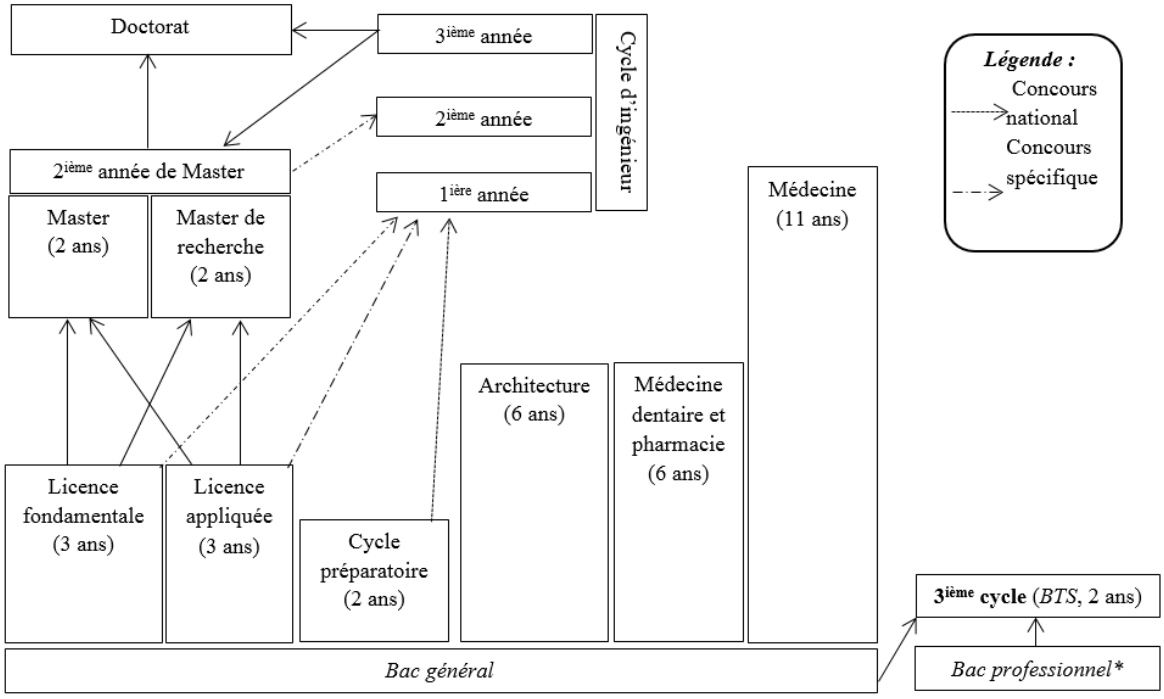
Source : Conseil supérieur de l'enseignement, 2008a.

Annexe II-3 : Structure du système d'éducation primaire et secondaire tunisien



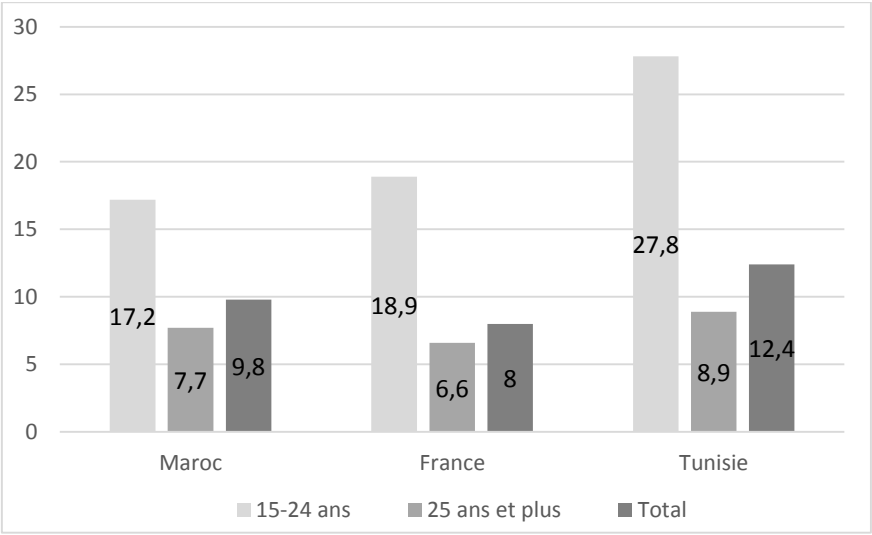
Source : BIT, 2014.

Annexe II-4 : Structure du système d'éducation supérieur tunisien



*Notes : * Bac professionnel non mis en place.*
Source : MESRST.

Annexe II-5 : Taux de chômage selon l'âge (2007)



Source : KILM.

Annexe II-6 : Définitions des indicateurs de l'enseignement (UNESO, 2009)

Taux brut de scolarisation (TBS) : total des inscriptions pour un niveau d'éducation, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable pour ce même niveau d'éducation, pour une année scolaire donnée.

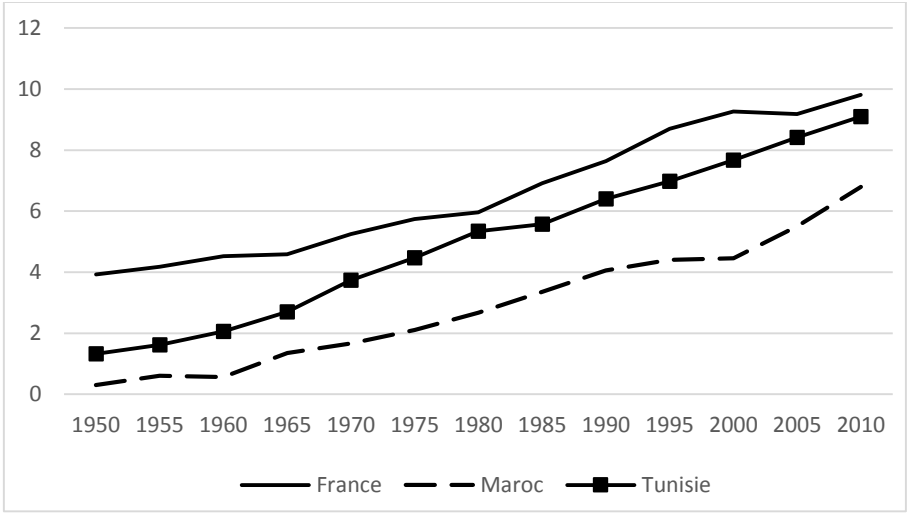
Taux net de scolarisation (TNS) : total des inscrits ayant l'âge officiel de fréquenter un niveau d'éducation exprimé en pourcentage de la population correspondant au même groupe d'âge. La différence avec le TBS mesure l'incidence de l'inscription des élèves n'ayant pas encore atteint l'âge officiel et de ceux qui l'ont dépassé.

Taux d'achèvement du primaire : rapport encore les enfants nouvellement inscrits en dernière année de primaire, quel que soit leur âge, et les enfants en âge théorique d'accès à la dernière année du primaire.

Espérance de vie scolaire : nombre total d'années qu'un enfant d'un certain âge peut s'attendre à recevoir dans le futur en supposant que la probabilité d'être inscrit à l'école à un âge donné est égale au taux de scolarisation actuel pour cet âge. Cet indicateur ne tient pas compte du redoublement. De ce fait, étant donné les disparités existantes entre les pays quant à la passation des classes, le nombre d'années de scolarisation espérées ne correspond pas obligatoirement au nombre d'années d'études espéré à achever. De plus, son calcul étant basé sur les taux de scolarisation par niveau d'enseignement, le nombre d'années de scolarisation espérées peut être sous-estimé en raison des individus qui ne seront jamais scolarisés. Les jeunes effectivement scolarisés pouvant alors connaître une durée de scolarisation supérieure à celle de la moyenne.

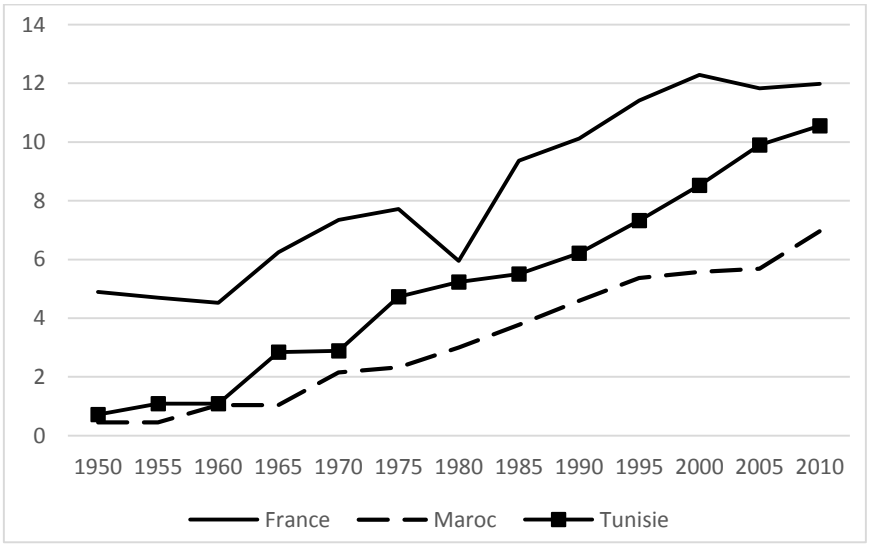
Taux d'abandon : pourcentage des élèves d'une cohorte qui sont inscrits dans une année d'étude donnée, pour une année scolaire donnée et qui abandonnent l'année scolaire suivante.

Annexe II-7 : Nombre moyen d'années d'études (15-19 ans)



Source : Barro et Lee.

Annexe II-8 : Nombre moyen d'années d'études (20-24 ans)



Source : Barro et Lee.

Annexe II-9 : Évolution du score moyen au test PISA (2012)

	Année du test	France	Tunisie	OCDE (moyenne)
Mathématiques	*2003*	511	359	500
	2006	496	365	494
	2009	497	371	496
	2012	495	388	494
Compréhension de l'écrit	*2000*	505	-	496
	2003	496	375	494
	2006	488	380	489
	2009	496	404	494
	2012	505	404	496
Sciences	*2006*	495	386	498
	2009	498	401	501
	2012	499	398	501

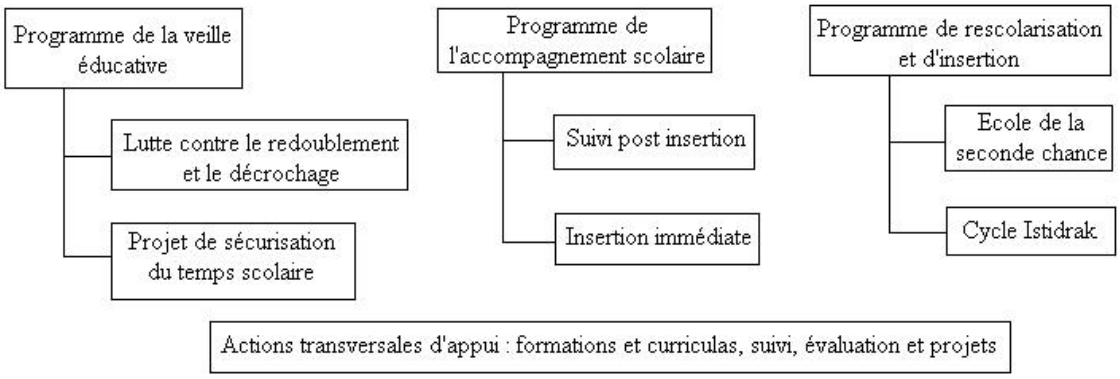
Source : PISA, 2012.

Annexe II-10 : L'éducation non formelle au Maroc (ENF)

En raison de l'échec scolaire et du taux d'analphabètes important au Maroc, l'offre de formation a été complétée par une offre informelle d'éducation. En effet, le Ministère de l'éducation estime que près d'un million d'élèves, principalement en milieu rural, sont en dehors du système éducatif formel. Il s'agit d'actions éducatives structurées et organisées en dehors du système scolaire. Cette forme d'éducation a pris une forme institutionnelle depuis 1997 à travers une structure du Ministère de l'éducation avec notamment la création des écoles de la seconde chance. L'ENF s'appuie sur les organisations non gouvernementales (ONG) et a pour but d'offrir une seconde chance aux enfants qui sont sortis du système éducatif traditionnel et de permettre leur retour dans ce cursus ou de les orienter vers des formations professionnelles.

L'ENF est constitué de trois grands axes (Figure A-II-1). Les écoles de la seconde chance représentent 31% des effectifs pour la période 2011-2012 et les cycles de rattrapage « Istidrak » 39% des effectifs (*cf* infra).

Figure A-II-1 : Programmes de l'éducation non formelle (2012)



*Notes : * Impression et distribution des manuels, guides... Élaboration et réalisation des plans de formation au profit des intervenants. Suivi pédagogique des classes non formelles.*
Source : Ministère de l'éducation nationale, 2012.

L'ENF concerne principalement les jeunes ruraux (63% d'entre eux sont concernés par l'ENF, DSSP 2013-2014) et a connu une augmentation de ses effectifs entre 2007 et 2012 (Tableau A-II-1). Elle semble avoir permis, à une partie des individus, de renouer avec l'éducation formelle bien que l'effectif ait fortement diminué en 2012-2013. En l'absence de chiffres permettant le suivit des individus réinsérés dans l'école formelle il est cependant difficile de tirer des conclusions quant au fait de la durabilité du retour vers l'éducation formelle. Il en est de même concernant les formations professionnelles dont le taux de décrochage est comme nous le verrons particulièrement important (*cf* Chapitre II, Section 1).

Tableau A-II-1 : Évolution des effectifs de l'éducation non formelle au Maroc

	2007-2008	**2008-20009**	**2009-2010**	**2010-2011**	**2011-2012**	**2012-2013**
Effectifs des inscrits	32419	33177	38198	46119	64570	63488
Insérés école formelle	4839	4980	13611	15541	27059	8350
Insérés formation professionnelle	1726	1684	2104	3255	3748	3956
Animateurs	829	862	997	1547	2278	2135
Centres	904	1099	995	1464	1986	1905
Associations partenaires	264	257	256	293	418	415

Source : DSSP, 2013-2014.

À noter que 61% des jeunes bénéficiant de l'ENF ont entre 13 et 16 ans. De plus, le programme de rescolarisation et d'insertion (*cf* infra) a permis en 2012 à 30 000 jeunes de rejoindre le système éducatif formel et à 4000 jeunes de bénéficier d'une formation professionnelle. Le programme de l'accompagnement scolaire (*cf* infra) a permis ainsi permis la réinsertion de 52% des élèves parmi le total des enfants insérés immédiatement au niveau primaire et 48% au niveau collège. Bien que le programme de rescolarisation et d'insertion enregistre un taux d'insertion de 42% (86% rejoignent le cursus formel et 14% effectuent une

formation) et malgré son succès grandissant il ne suffit pas à couvrir les besoins puisque sur les un million de personnes concernées seules 6,5% bénéficient de l'ENF. En outre, l'ENF vise principalement les jeunes avec un niveau d'éducation primaire et secondaire. Les individus de 15 ans et plus sont donc peu concernés par ces mesures.

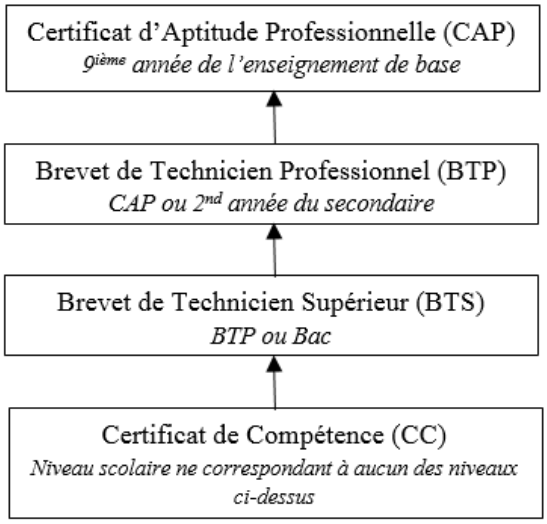
Il est possible de distinguer plusieurs composants des programmes de l'ENF (Ministére de l'Education Nationale, 2012). Le programme de la veille éducative comprend trois mesures. La première concerne le suivi personnalisé des élèves (livrets de suivi et plans d'action du soutien pédagogique). La seconde concerne la mise en place d'un soutien pédagogique pour les élèves en difficultés. Enfin, la troisième mesure consiste en la mise en place de sessions de mise à niveau afin de lutter contre les redoublements.

Il est également possible de distinguer trois objectifs concernant le programme de l'accompagnement scolaire. Tout d'abord l'accompagnement des enfants concernés par le programme « Rescolarisation et insertion » qui ont été récemment réinsérés afin de favoriser leur intégration et leur réussite scolaire. Le second objectif est l'accompagnement des élèves de la transition inter-cycles identifiés par les cellules de veille comme étant des élèves à haut risque de décrochage. Enfin, le suivit les élèves à insertion immédiate à travers l'opération caravane pour la mobilisation sociale pour la promotion de la scolarisation. À noter que ce programme s'est fixé un taux de réussite de 96% parmi les bénéficiaires de l'ENF.

Enfin, le programme de rescolarisation et d'insertion est composé des deux sous-programmes suivants. Les écoles de la seconde chance ciblent les enfants non scolarisés et déscolarisés et leur proposent une éducation de base dans un cycle de une à trois années et vise tous types d'insertion (scolaire, professionnelle ou sociale). Il peut s'agir soit d'un partenariat avec les ONG, subventionné par la Direction de l'Éducation Non Formelle à travers les délégations du Ministère de l'éducation nationale en vue de contribuer à l'ouverture des classes et à l'encadrement des bénéficiaires de l'ENF. Soit, d'un parrainage financé par personne physique ou morale à l'éducation du public cible.

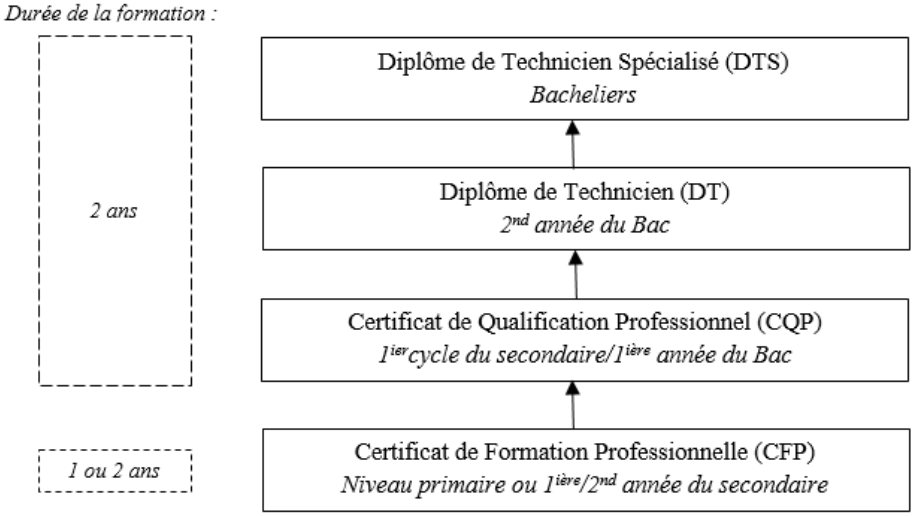
Les cycles de rattrapage « Istidrak » qui ont lieu dans les écoles publiques formelles. Ils peuvent être assurés par les enseignants du formel et visent alors à la mise à niveau pour une rescolarisation rapide des enfants en rupture de scolarité. Ou par des ONG à travers des animateurs intervenants dans les écoles afin d'assurer l'éducation des élèves en risque de rupture de scolarité ou par manque d'enseignants.

Annexe II- 11 : Organisation et accès à la formation professionnelle en Tunisie



Source : ONEQ, 2013.

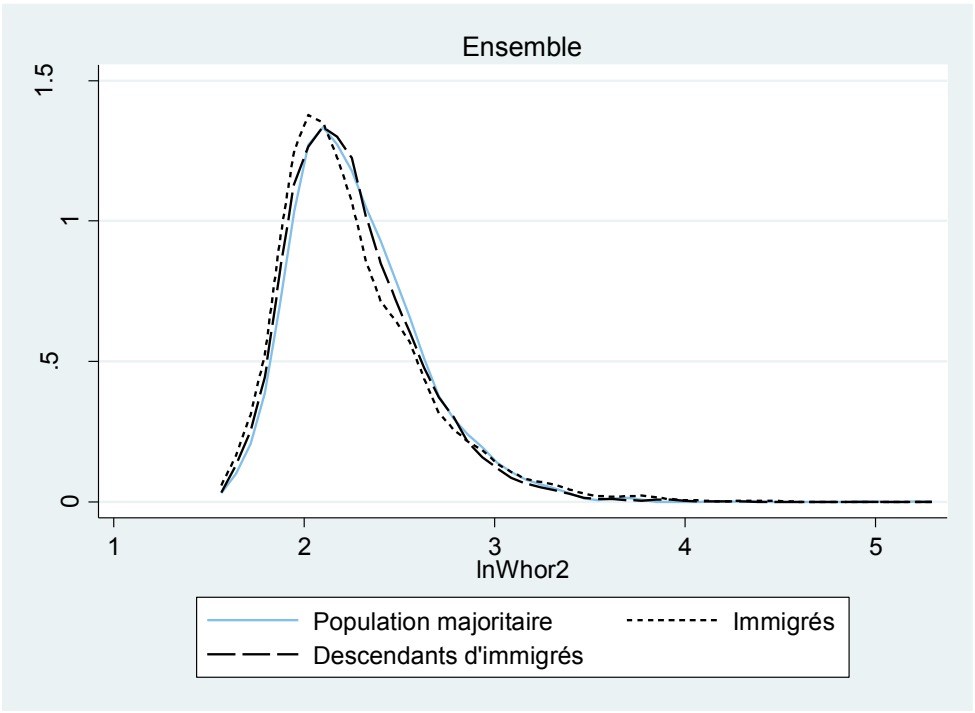
Annexe II-12 : Organisation et accès à la formation professionnelle au Maroc

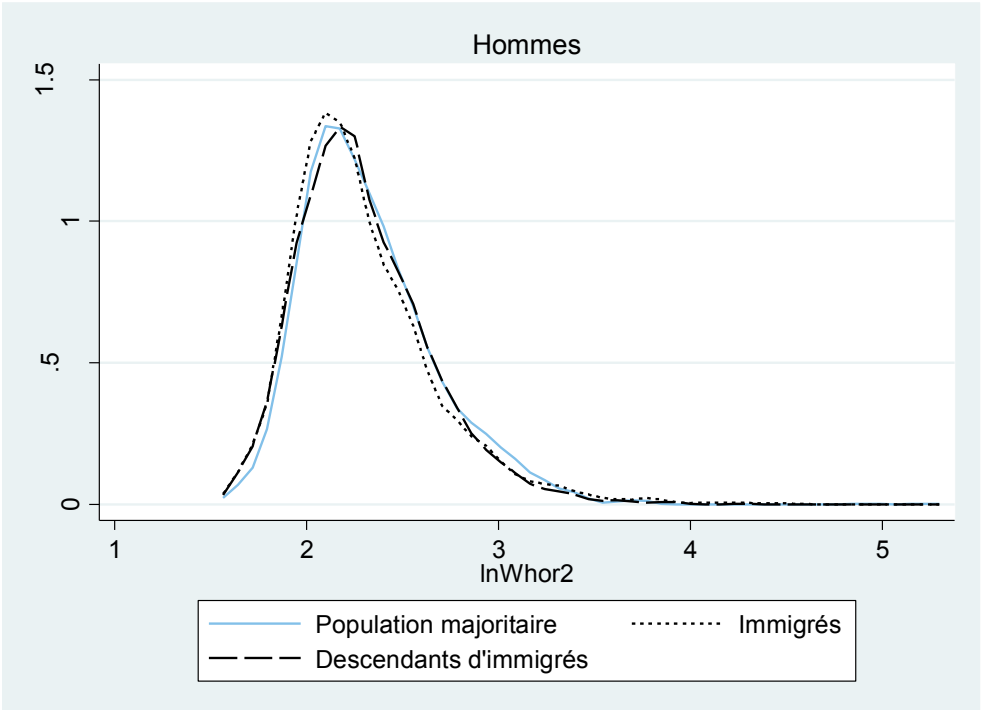


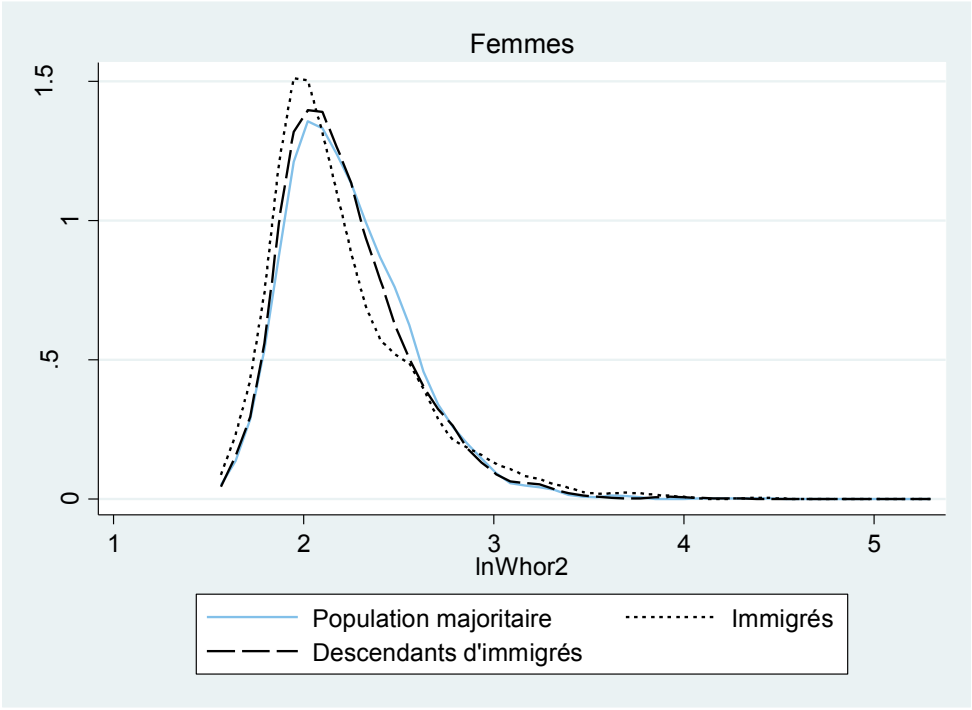
Source : Rapport sur l'état et les perspectives du système d'éducation et de formation, 2008b.

Annexes Chapitre III

Annexe III-1 : Distribution du salaire horaire selon l'origine (18-50 ans)

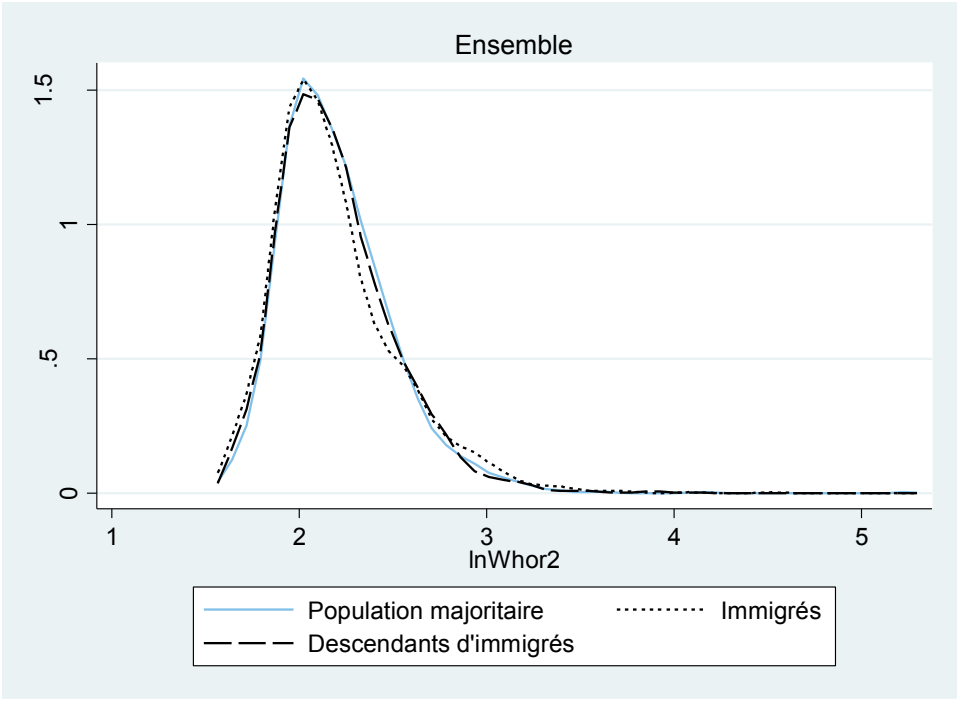


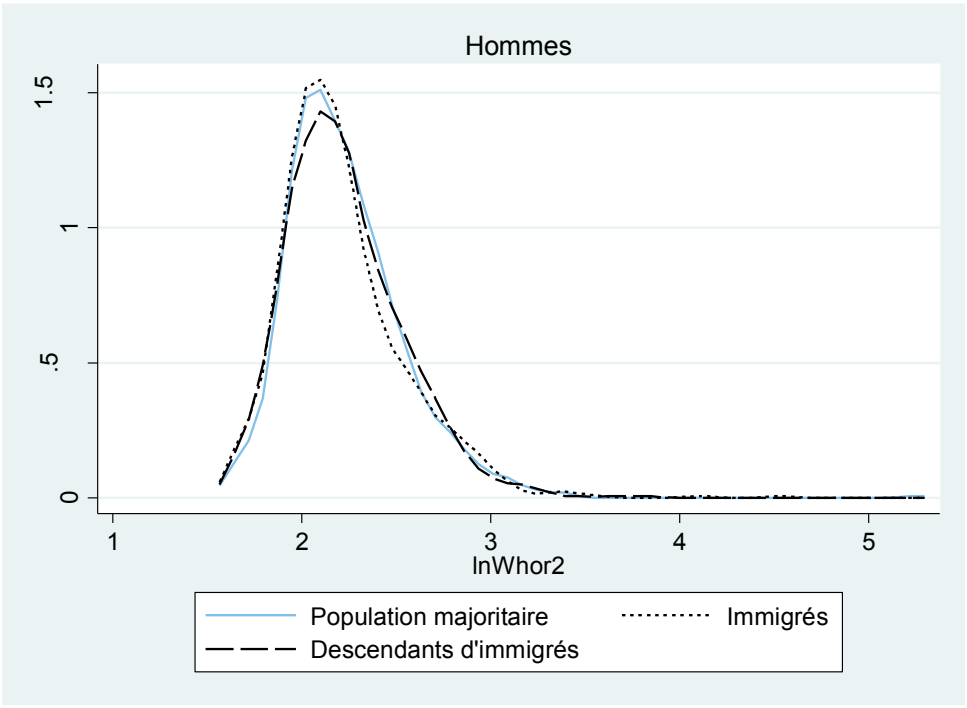


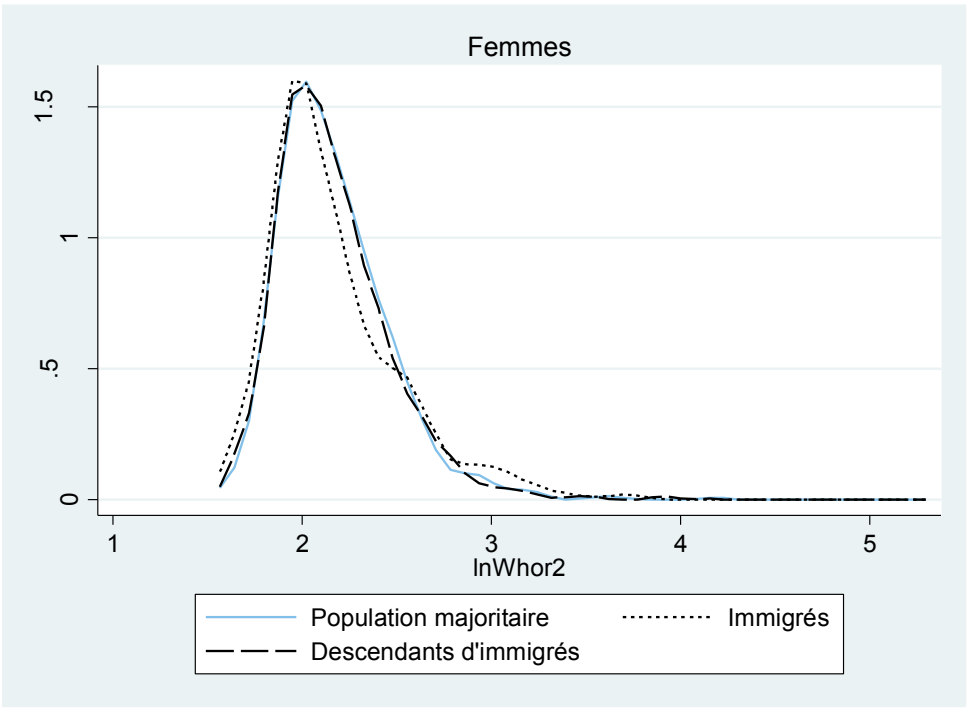


Champ : individus âgés de 18-35 ans, actifs occupés.
Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-2 : Distribution du salaire horaire selon l'origine (18-35 ans)







Champ : individus âgés de 18-35 ans, actifs occupés.
Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-3 : Probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine, corrigée du biais de sélection (18-50 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	**Modèle 2 Pays d'origine**	**Modèle 3 Hommes**	**Modèle 4 Femmes**
Expérience	0.059***	0.059***	0.060***	0.055***
	(4.61)	(4.58)	(3.22)	(3.05)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.001**	-0.001
	(-2.65)	(-2.73)	(-2.19)	(-1.36)
Femmes	-0.299***	-0.305***		
(*Réf : Hommes*)	(-2.81)	(-2.89)		
Ile de France	0.039	0.051	-0.047	0.136
(*Réf : province*)	(0.41)	(0.54)	(-0.31)	(1.10)
Immigrés	-0.204***			
(*Réf : nés en France*)	(-2.97)			
Maghreb[1]		-0.268***	-0.125	-0.416***
		(-3.18)	(-0.97)	(-3.37)
Turquie		-0.229	-0.048	-0.367
		(-1.62)	(-0.28)	(-1.48)
Afrique		-0.237**	-0.302*	-0.276**
		(-2.44)	(-1.87)	(-2.25)
Asie du Sud-Est		-0.215*	-0.189	-0.225
		(-1.70)	(-0.96)	(-1.32)
Europe du Sud[2]		0.194*	0.404**	-0.065
		(1.73)	(2.01)	(-0.46)
Autres pays d'Europe		-0.244**	-0.284	-0.079
		(-2.08)	(-1.40)	(-0.48)
Autres		-0.390***	-0.342**	-0.384**
		(-3.83)	(-2.10)	(-2.56)
Descendants d'immigrés	-0.082			
(*Réf : nés en France*)	(-1.33)			
Maghreb[1]		-0.357***	-0.342***	-0.369***
		(-4.66)	(-2.82)	(-3.47)
Turquie		-0.327**	-0.137	-0.553**
		(-1.97)	(-0.48)	(-2.49)
Afrique		-0.109	-0.142	-0.069
		(-0.98)	(-0.84)	(-0.43)
Asie du Sud-Est		-0.067	-0.243	0.184
		(-0.51)	(-1.35)	(0.96)
Europe du Sud[2]		0.199***	0.175	0.220**
		(2.76)	(1.50)	(2.30)
Autres pays d'Europe		0.005	-0.009	0.030
		(0.04)	(-0.04)	(0.21)
Autres		-0.022	-0.070	0.108
		(-0.16)	(-0.36)	(0.54)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.443***	0.444***	0.461***	0.296*
	(4.16)	(4.20)	(3.32)	(1.67)
BAC	0.729***	0.737***	0.705***	0.570***
	(5.38)	(5.50)	(3.99)	(2.60)
Supérieur	1.014***	1.018***	1.001***	0.879***
	(7.59)	(7.73)	(5.51)	(4.01)
Catégorie socio-professionnelle des parents[2] (*Réf : Employés*)				
Agriculteurs	0.102	0.110	0.403	-0.114
	(0.55)	(0.60)	(1.62)	(-0.44)
Artisans-Commerçants	0.091	0.108	-0.010	0.260
	(0.64)	(0.76)	(-0.05)	(1.19)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Cadres	-0.223	-0.213	0.361**	-0.381
	(-0.93)	(-0.89)	(2.15)	(-1.22)
Professions intermédiaires	0.171	0.172	0.126	0.171
	(1.44)	(1.45)	(0.62)	(1.06)
Ouvriers	0.079	0.079	0.019	0.134
	(0.90)	(0.90)	(0.13)	(1.12)
L'adresse appartient à une ZUS	-0.468***	-0.419***	-0.572***	-0.300**
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-4.61)	(-4.00)	(-3.66)	(-2.32)
En couple	0.333***	0.327***	0.611***	0.092
(*Réf : Célibataire*)	(4.21)	(4.12)	(5.76)	(0.82)
N'a pas effectué de stage	-0.065	-0.059	-0.096	-0.043
(*Réf : a effectué un stage*)	(-0.88)	(-0.80)	(-0.85)	(-0.45)
Constante	-0.062	-0.061	-0.104	-0.027
	(-0.38)	(-0.38)	(-0.39)	(-0.10)
Participation au marché du travail				
Expérience	0.022*	0.022*	0.039*	0.028*
	(1.79)	(1.83)	(1.76)	(1.87)
Expérience au carré	-0.001*	-0.001**	-0.001**	-0.001*
	(-1.91)	(-2.07)	(-2.27)	(-1.69)
Femmes	-0.742***	-0.746***		
(*Réf : Hommes*)	(-10.63)	(-10.62)		
Ile de France	0.004	-0.000	-0.178	0.078
(*Réf : province*)	(0.05)	(-0.00)	(-1.17)	(0.78)
Immigrés	-0.237***			
(*Réf : nés en France*)	(-3.52)			
Maghreb[1]		-0.303***	-0.207	-0.398***
		(-3.58)	(-1.15)	(-3.79)
Turquie		-0.676***	-0.470**	-0.965***
		(-7.26)	(-2.40)	(-7.89)
Afrique		-0.077	-0.179	-0.111
		(-0.72)	(-0.88)	(-0.83)
Asie du Sud-Est		-0.156	-0.048	-0.206
		(-1.18)	(-0.18)	(-1.28)
Europe du Sud		0.291**	0.339	0.274*
		(2.57)	(1.49)	(1.91)
Autres pays d'Europe		-0.345***	0.183	-0.430***
		(-3.27)	(0.64)	(-3.37)
Autres		-0.374***	-0.064	-0.512***
		(-3.84)	(-0.33)	(-4.08)
Descendants d'immigrés	-0.173***			
(*Réf : nés en France*)	(-2.92)			
Maghreb[1]		-0.355***	-0.567***	-0.300***
		(-4.60)	(-4.04)	(-2.98)
Turquie		-0.425***	0.003	-0.579***
		(-3.41)	(0.01)	(-3.52)
Afrique		-0.159	-0.431*	-0.116
		(-1.21)	(-1.90)	(-0.70)
Asie du Sud-Est		0.008	-0.251	0.088
		(0.05)	(-0.85)	(0.42)
Europe du Sud		-0.016	-0.229	0.069
		(-0.22)	(-1.64)	(0.74)
Autres pays d'Europe		-0.068	-0.116	0.001
		(-0.50)	(-0.45)	(0.00)
Autres		-0.142	-0.150	-0.179

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
		(-0.97)	(-0.66)	(-0.91)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.444***	0.446***	0.365**	0.548***
	(4.71)	(4.69)	(2.35)	(4.57)
BAC	0.834***	0.842***	0.844***	0.897***
	(7.33)	(7.33)	(3.70)	(6.36)
Supérieur	0.893***	0.897***	1.060***	0.886***
	(8.26)	(8.19)	(5.54)	(6.28)
Catégorie socio-professionnelle des parents[2] (*Réf : Employés*)				
Agriculteurs	-0.027	-0.017	0.062	-0.106
	(-0.16)	(-0.10)	(0.20)	(-0.55)
Artisans-Commerçants	-0.074	-0.059	0.056	-0.150
	(-0.55)	(-0.44)	(0.25)	(-0.87)
Cadres	-0.242	-0.235	0.108	-0.379*
	(-1.32)	(-1.28)	(0.31)	(-1.81)
Professions intermédiaires	0.023	0.025	-0.219	0.126
	(0.17)	(0.18)	(-0.86)	(0.85)
Ouvriers	0.153*	0.153*	0.406**	0.010
	(1.72)	(1.71)	(2.43)	(0.10)
L'adresse appartient à une ZUS (*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	-0.231**	-0.184*	-0.222	-0.141
	(-2.30)	(-1.74)	(-1.21)	(-1.11)
En couple (*Réf : Célibataire*)	-0.010	-0.009	0.447***	-0.349***
	(-0.13)	(-0.11)	(3.12)	(-3.39)
N'a pas effectué de stage (*Réf : a effectué un stage*)	-0.067	-0.060	-0.233*	-0.027
	(-0.90)	(-0.79)	(-1.73)	(-0.31)
Diplôme le plus élevé obtenu par les parents[2] (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.117	0.116	-0.273*	0.275***
	(1.47)	(1.43)	(-1.82)	(2.69)
BAC	0.053	0.047	-0.474**	0.220
	(0.39)	(0.35)	(-2.02)	(1.29)
Supérieur	-0.172	-0.175	-0.517	-0.064
	(-1.35)	(-1.33)	(-1.56)	(-0.42)
A des enfants (*Réf : n'a pas d'enfants*)	-0.328***	-0.325***	0.087	-0.675***
	(-3.75)	(-3.71)	(0.59)	(-6.32)
Constante	1.444***	1.447***	1.228***	1.072***
	(8.28)	(8.15)	(4.48)	(4.70)
Athrho	0.590	0.622	0.559	0.273
	(1.52)	(1.61)	(0.69)	(0.75)
Rho	0.530	0.553	0.508	0.267
Observations	15110	15110	7152	7958
Wald test ($rho = 0$)	$\chi^2(1) = 0.01$ Prob>χ^2=0.904	$\chi^2(1) = 0.04$ Prob>χ^2=0.834	$\chi^2(1) = 0.84$ Prob>χ^2=0.360	$\chi^2(1) = 0.05$ Prob>χ^2=0.827

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%. Les variables de sélection utilisées sont le diplôme des parents et le fait d'avoir des enfants.*

Champ : 18-50 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-4 : Probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine, corrigée du biais de sélection (18-35 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	**Modèle 2 Pays d'origine**	**Modèle 3 Hommes**	**Modèle 4 Femmes**
Expérience	0.131***	0.132***	0.134***	0.139***
	(4.61)	(4.65)	(3.56)	(3.35)
Expérience au carré	-0.005***	-0.005***	-0.006***	-0.005**
	(-3.44)	(-3.52)	(-3.16)	(-2.19)
Femmes	-0.256**	-0.256**		
(*Réf : Hommes*)	(-2.08)	(-2.06)		
Ile de France	0.086	0.101	0.051	0.159
(*Réf : province*)	(0.66)	(0.76)	(0.30)	(0.79)
Immigrés	-0.144			
(*Réf : nés en France*)	(-1.42)			
Maghreb[1]		-0.141	-0.060	-0.357*
		(-1.10)	(-0.33)	(-1.69)
Turquie		-0.037	0.062	-0.277
		(-0.21)	(0.27)	(-0.65)
Afrique		-0.298**	-0.544***	-0.248
		(-2.07)	(-2.68)	(-1.29)
Asie du Sud-Est		-0.036	-0.211	0.153
		(-0.18)	(-0.79)	(0.56)
Europe du Sud[2]		0.302	0.614	-0.072
		(1.19)	(1.33)	(-0.24)
Autres pays d'Europe		-0.402**	-0.339	-0.352
		(-2.21)	(-1.08)	(-1.50)
Autres		-0.229	-0.130	-0.306
		(-1.48)	(-0.59)	(-1.35)
Descendants d'immigrés	-0.066			
(*Réf : nés en France*)	(-0.78)			
Maghreb[1]		-0.370***	-0.451***	-0.393**
		(-3.41)	(-2.94)	(-2.38)
Turquie		-0.301	-0.217	-0.485*
		(-1.60)	(-0.75)	(-1.83)
Afrique		-0.143	-0.278	-0.086
		(-1.04)	(-1.48)	(-0.41)
Asie du Sud-Est		-0.251*	-0.417**	-0.054
		(-1.66)	(-2.13)	(-0.24)
Europe du Sud[2]		0.384***	0.275*	0.405***
		(3.86)	(1.75)	(2.84)
Autres pays d'Europe		0.183	0.168	0.089
		(1.07)	(0.70)	(0.37)
Autres		0.002	-0.011	-0.057
		(0.01)	(-0.05)	(-0.21)
	Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)			
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.360**	0.363**	0.514***	-0.061
	(2.01)	(2.02)	(2.60)	(-0.18)
BAC	0.807***	0.824***	0.937***	0.450
	(4.08)	(4.16)	(4.54)	(1.15)
Supérieur	1.119***	1.128***	1.165***	0.814*
	(5.23)	(5.30)	(5.33)	(1.92)
	Catégorie socio-professionnelle des parents[2] (*Réf : Employés*)			
Agriculteurs	-0.035	-0.028	0.187	-0.374
	(-0.12)	(-0.09)	(0.44)	(-0.95)
Artisans-Commerçants	0.278	0.301	0.176	0.437
	(1.28)	(1.37)	(0.57)	(1.38)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Cadres	-0.152	-0.142	0.180	-0.234
	(-0.35)	(-0.32)	(0.69)	(-0.42)
Professions intermédiaires	0.150	0.155	-0.036	0.239
	(0.93)	(0.95)	(-0.15)	(1.08)
Ouvriers	0.066	0.072	-0.033	0.225
	(0.56)	(0.60)	(-0.19)	(1.30)
L'adresse appartient à une ZUS	-0.170	-0.113	-0.258	0.106
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-1.43)	(-0.92)	(-1.55)	(0.62)
En couple	0.434***	0.426***	0.569***	0.279*
(*Réf : Célibataire*)	(4.34)	(4.21)	(3.84)	(1.89)
N'a pas effectué de stage	-0.021	-0.016	0.026	-0.092
(*Réf : a effectué un stage*)	(-0.19)	(-0.15)	(0.16)	(-0.63)
Constante	-0.306	-0.323	-0.419	-0.223
	(-1.31)	(-1.38)	(-1.59)	(-0.50)
		Participation au marché du travail		
Expérience	0.055*	0.055*	0.140***	-0.021
	(1.82)	(1.82)	(4.23)	(-0.55)
Expérience au carré	-0.003*	-0.003*	-0.007***	0.002
	(-1.82)	(-1.86)	(-4.54)	(0.79)
Femmes	-0.848***	-0.852***		
(*Réf : Hommes*)	(-8.69)	(-8.66)		
Ile de France	0.065	0.053	-0.039	0.105
(*Réf : province*)	(0.54)	(0.43)	(-0.19)	(0.68)
Immigrés	-0.308***			
(*Réf : nés en France*)	(-2.83)			
Maghreb[1]		-0.438***	-0.329	-0.513***
		(-3.24)	(-1.21)	(-3.07)
Turquie		-0.672***	-0.334	-1.086***
		(-4.79)	(-1.03)	(-6.03)
Afrique		-0.220	-0.310	-0.164
		(-1.29)	(-0.99)	(-0.73)
Asie du Sud-Est		-0.055	0.055	-0.157
		(-0.28)	(0.11)	(-0.67)
Europe du Sud[2]		0.421*	5.196***	0.169
		(1.65)	(18.11)	(0.56)
Autres pays d'Europe		-0.195	0.058	-0.306
		(-1.10)	(0.14)	(-1.47)
Autres		-0.264*	0.175	-0.444**
		(-1.85)	(0.52)	(-2.56)
Descendants d'immigrés	-0.261***			
(*Réf : nés en France*)	(-2.96)			
Maghreb[1]		-0.495***	-0.770***	-0.411***
		(-4.55)	(-4.42)	(-2.81)
Turquie		-0.379**	0.007	-0.497**
		(-2.56)	(0.02)	(-2.49)
Afrique		-0.242	-0.516**	-0.091
		(-1.47)	(-2.07)	(-0.44)
Asie du Sud-Est		-0.165	-0.347	-0.161
		(-0.88)	(-1.08)	(-0.67)
Europe du Sud[2]		0.003	-0.380**	0.131
		(0.03)	(-2.15)	(1.02)
Autres pays d'Europe		0.001	-0.220	0.168
		(0.00)	(-0.68)	(0.79)
Autres		-0.187	-0.356	-0.060

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
		(-1.05)	(-1.26)	(-0.25)
	Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)			
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.516***	0.519***	0.247	0.802***
	(3.43)	(3.44)	(1.40)	(3.87)
BAC	0.817***	0.823***	0.796***	1.041***
	(4.90)	(4.91)	(2.91)	(4.58)
Supérieur	0.941***	0.941***	0.740***	1.198***
	(5.57)	(5.54)	(3.06)	(5.37)
	Catégorie socio-professionnelle des parents[2] (*Réf : Employés*)			
Agriculteurs	-0.437	-0.432	-0.533	-0.378
	(-1.50)	(-1.47)	(-1.19)	(-1.28)
Artisans-Commerçants	-0.389*	-0.375*	-0.226	-0.393
	(-1.95)	(-1.86)	(-0.74)	(-1.50)
Cadres	-0.375	-0.371	-0.135	-0.416
	(-1.37)	(-1.36)	(-0.33)	(-1.29)
Professions intermédiaires	-0.044	-0.042	-0.269	0.163
	(-0.24)	(-0.23)	(-1.00)	(0.69)
Ouvriers	0.040	0.042	0.419*	-0.077
	(0.33)	(0.34)	(1.81)	(-0.50)
L'adresse appartient à une ZUS (*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	-0.175	-0.116	-0.077	-0.255
	(-1.28)	(-0.80)	(-0.57)	(-1.25)
En couple (*Réf : Célibataire*)	-0.117	-0.120	0.149	-0.261*
	(-1.08)	(-1.09)	(0.90)	(-1.81)
N'a pas effectué de stage (*Réf : a effectué un stage*)	-0.157	-0.154	-0.267	-0.141
	(-1.57)	(-1.52)	(-1.53)	(-1.12)
	Diplôme le plus élevé obtenu par les parents[2] (*Réf : aucun diplôme*)			
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.150	0.108	0.370**	0.040
	(1.34)	(0.93)	(2.20)	(0.25)
BAC	-0.047	-0.090	-0.209	-0.063
	(-0.25)	(-0.47)	(-0.81)	(-0.22)
Supérieur	-0.293**	-0.352**	-0.236	-0.399**
	(-2.04)	(-2.31)	(-1.00)	(-1.99)
A des enfants (*Réf : n'a pas d'enfants*)	-0.594***	-0.590***	-0.009	-0.878***
	(-5.03)	(-4.97)	(-0.05)	(-6.24)
Constante	1.816***	1.858***	1.050***	1.427***
	(7.75)	(7.76)	(2.75)	(4.31)
Athrho	0.045	0.078	0.785	-0.146
	(0.12)	(0.21)	(0.92)	(-0.22)
Rho	0.0450	0.0775	0.656	-0.145
Observations	7570	7570	3658	3912
Wald test of $(rho = 0)$	$\chi^2(1) = 0.01$ Prob>χ^2=0.904	$\chi^2(1) = 0.04$ Prob>χ^2=0.834	$\chi^2(1) = 0.84$ Prob>χ^2=0.360	$\chi^2(1) = 0.05$ Prob>χ^2=0.827

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%. Les variables de sélection utilisées sont le diplôme des parents et le fait d'avoir des enfants.*

Champ : 18-35 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-5 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-50 ans)

	Modèle 1 **Statut migratoire**	**Modèle 2** **Pays d'origine**	**Modèle 3** **Hommes**	**Modèle 4** **Femmes**
Expérience	0.032***	0.029***	0.026***	0.027***
	(6.91)	(8.28)	(7.08)	(6.21)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.000***	-0.000***
	(-5.17)	(-6.19)	(-5.18)	(-4.52)
Femmes	-0.117***	-0.113***		
(*Réf : Hommes*)	(-7.19)	(-8.67)		
Ile de France	0.098***	0.103***	0.093***	0.103***
(*Réf : province*)	(5.83)	(7.21)	(6.52)	(4.97)
Immigrés	-0.096***			
(*Réf : nés en France*)	(-3.85)			
Maghreb[1]		-0.139***	-0.116***	-0.148***
		(-4.86)	(-4.24)	(-3.42)
Turquie		-0.091**	-0.063*	-0.144**
		(-2.47)	(-1.87)	(-2.27)
Afrique		-0.144***	-0.153***	-0.111***
		(-4.94)	(-4.96)	(-2.86)
Asie du Sud-Est		-0.084**	-0.062*	-0.100**
		(-2.41)	(-1.73)	(-2.03)
Europe du Sud[2]		0.048*	0.074**	0.015
		(1.70)	(2.36)	(0.41)
Autres pays d'Europe		0.021	-0.002	0.051
		(0.59)	(-0.04)	(1.20)
Autres		-0.117***	-0.093**	-0.110**
		(-3.02)	(-2.37)	(-2.06)
Descendants d'immigrés	-0.013			
(*Réf : nés en France*)	(-0.72)			
Maghreb[1]		-0.076***	-0.078***	-0.052*
		(-3.06)	(-2.83)	(-1.68)
Turquie		-0.040	0.017	-0.101
		(-0.85)	(0.37)	(-1.38)
Afrique		-0.046	-0.117***	0.042
		(-1.33)	(-3.01)	(0.98)
Asie du Sud-Est		-0.002	-0.048	0.062
		(-0.05)	(-1.06)	(1.21)
Europe du Sud[2]		0.030*	0.027	0.024
		(1.66)	(1.40)	(0.96)
Autres pays d'Europe		0.031	0.033	0.024
		(1.03)	(0.99)	(0.59)
Autres		0.001	-0.033	0.036
		(0.04)	(-0.72)	(0.68)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.122***	0.099***	0.092***	0.086***
	(4.00)	(4.21)	(3.96)	(2.58)
BAC	0.228***	0.197***	0.157***	0.204***
	(5.65)	(6.33)	(5.42)	(4.52)
Supérieur	0.438***	0.394***	0.328***	0.410***
	(8.48)	(10.13)	(8.71)	(7.61)
Nombre de salariés dans le même établissement (*Réf : pas de salariés*)				
Moins de 10 salariés	0.044	0.048	0.011	0.052
	(1.18)	(1.57)	(0.21)	(1.54)
10 à 49 salariés	0.080**	0.085***	0.058	0.081**
	(2.17)	(2.81)	(1.10)	(2.43)
50 salariés et plus	0.114***	0.120***	0.104*	0.106***
	(3.13)	(3.99)	(1.96)	(3.23)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Travail de nuit dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	-0.034	-0.036	-0.043*	-0.033
	(-1.09)	(-1.41)	(-1.80)	(-0.78)
Jamais	-0.068***	-0.071***	-0.057***	-0.094***
	(-2.69)	(-3.41)	(-2.82)	(-2.77)
Travail le dimanche dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	0.022	0.019	0.035	0.001
	(0.93)	(1.01)	(1.64)	(0.03)
Jamais	-0.010	-0.011	-0.022	0.003
	(-0.48)	(-0.67)	(-1.15)	(0.12)
Type d'horaire de travail (*Réf : standards*)				
Postés	-0.006	-0.003	-0.015	0.014
	(-0.24)	(-0.19)	(-0.79)	(0.52)
Variables	-0.023	-0.023*	-0.031**	-0.011
	(-1.47)	(-1.81)	(-2.28)	(-0.66)
CDI	0.066***	0.062***	0.038**	0.082***
(*Réf : autre contrat*)	(3.86)	(4.43)	(2.43)	(4.56)
Cadre ou dirigeant	0.340***	0.336***	0.363***	0.314***
(*Réf : autres PCS*)	(16.65)	(20.03)	(19.98)	(14.11)
Secteur d'activité de l'entreprise (*Réf : industrie*)				
Services	-0.054***	-0.050***	-0.060***	-0.030
	(-2.85)	(-3.20)	(-3.94)	(-1.22)
Autres	-0.005	-0.005	-0.008	-0.009
	(-0.22)	(-0.29)	(-0.42)	(-0.27)
Temps partiel	0.050***	0.049***	0.064**	0.055***
(*Réf : temps complet*)	(2.76)	(3.33)	(2.48)	(3.57)
Stage durant les études	0.001	0.003	-0.007	0.018
(*Réf : pas de stage*)	(0.08)	(0.30)	(-0.55)	(1.20)
Résidence en ZUS	-0.132***	-0.092***	-0.074***	-0.093***
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-4.64)	(-4.47)	(-3.22)	(-3.68)
En couple	0.139***	0.114***	0.141***	0.059**
(*Réf : célibataire*)	(4.75)	(5.22)	(5.57)	(2.36)
Salarié du public	0.029*	0.028**	0.021	0.032**
(*Réf : privé*)	(1.81)	(2.15)	(1.27)	(2.02)
A des enfants	0.013	0.016	0.023*	0.004
(*Réf : n'a pas d'enfants*)	(0.92)	(1.42)	(1.91)	(0.27)
Constante	1.398***	1.501***	1.614***	1.433***
	(11.20)	(16.17)	(15.99)	(11.27)
Être en emploi				
Expérience	0.064***	0.061***	0.068***	0.054***
	(11.65)	(10.93)	(8.41)	(6.84)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
	(-6.68)	(-6.75)	(-6.01)	(-3.49)
Femmes	-0.125***	-0.119***		
(*Réf : Hommes*)	(-4.15)	(-3.92)		
Ile de France	0.130***	0.164***	0.100**	0.232***
(*Réf : province*)	(3.95)	(4.83)	(2.07)	(4.80)
Immigrés	-0.331***			
(*Réf : nés en France*)	(-7.79)			
Maghreb[1]		-0.427***	-0.383***	-0.496***
		(-7.25)	(-4.69)	(-5.77)
Turquie		-0.318***	-0.280**	-0.404***
		(-3.65)	(-2.53)	(-2.76)
Afrique		-0.388***	-0.396***	-0.400***
		(-6.06)	(-4.11)	(-4.61)
Asie du Sud-Est		-0.200**	-0.136	-0.276**

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
		(-2.09)	(-1.01)	(-2.01)
Europe du Sud[2]		0.075	0.301**	-0.094
		(0.85)	(2.12)	(-0.82)
Autres pays d'Europe		-0.272***	-0.405***	-0.158
		(-2.77)	(-2.68)	(-1.20)
Autres		-0.571***	-0.515***	-0.614***
		(-7.36)	(-4.43)	(-5.86)
Descendants d'immigrés	-0.331***			
(*Réf : nés en France*)	(-7.79)			
Maghreb[1]		-0.427***	-0.383***	-0.496***
		(-7.25)	(-4.69)	(-5.77)
Turquie		-0.318***	-0.280**	-0.404***
		(-3.65)	(-2.53)	(-2.76)
Afrique		-0.388***	-0.396***	-0.400***
		(-6.06)	(-4.11)	(-4.61)
Asie du Sud-Est		-0.200**	-0.136	-0.276**
		(-2.09)	(-1.01)	(-2.01)
Europe du Sud[2]		0.075	0.301**	-0.094
		(0.85)	(2.12)	(-0.82)
Autres pays d'Europe		-0.272***	-0.405***	-0.158
		(-2.77)	(-2.68)	(-1.20)
Autres		-0.571***	-0.515***	-0.614***
		(-7.36)	(-4.43)	(-5.86)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.331***	0.315***	0.336***	0.296***
	(7.66)	(7.21)	(5.74)	(4.46)
BAC	0.535***	0.529***	0.454***	0.584***
	(10.57)	(10.32)	(6.42)	(7.70)
Supérieur	0.820***	0.805***	0.789***	0.820***
	(16.35)	(15.78)	(11.07)	(10.95)
Catégorie socio-professionnelle des parents[2] (*Réf : Employés*)				
Agriculteurs	0.173*	0.195**	0.255*	0.120
	(1.82)	(2.02)	(1.91)	(0.85)
Artisans-Commerçants	0.097	0.136**	0.111	0.159*
	(1.45)	(2.01)	(1.14)	(1.69)
Cadres	-0.128	-0.091	0.046	-0.184*
	(-1.55)	(-1.09)	(0.35)	(-1.67)
Professions intermédiaires	-0.009	0.009	0.019	-0.008
	(-0.15)	(0.14)	(0.21)	(-0.10)
Ouvriers	0.048	0.047	0.025	0.071
	(1.21)	(1.16)	(0.42)	(1.26)
Résidence en ZUS	-0.306***	-0.228***	-0.300***	-0.158***
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-7.90)	(-5.73)	(-5.44)	(-2.70)
En couple	0.395***	0.377***	0.451***	0.303***
(*Réf : célibataire*)	(12.05)	(11.37)	(9.31)	(6.49)
Constante	-0.049	-0.005	-0.003	-0.111
	(-0.70)	(-0.07)	(-0.03)	(-1.05)
Lambda	0.725***	0.592***	0.454***	0.548***
	(4.40)	(4.81)	(3.74)	(3.37)
Observations	12018	12018	6105	5913

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : individus âgés de 18-50 ans, actifs occupés.

Sources : Calculs des auteurs, TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-6 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-35 ans)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Logarithme du salaire horaire				
Expérience	0.037***	0.035***	0.036***	0.031***
	(5.41)	(6.43)	(5.36)	(4.78)
Expérience au carré	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
	(-4.02)	(-4.69)	(-3.91)	(-3.59)
Femmes	-0.092***	-0.089***		
(*Réf : Hommes*)	(-6.71)	(-7.55)		
Ile de France	0.101***	0.104***	0.088***	0.115***
(*Réf : province*)	(7.12)	(8.10)	(5.96)	(6.04)
Immigrés	-0.051**			
(*Réf : nés en France*)	(-2.39)			
Maghreb[1]		-0.073***	-0.060**	-0.082**
		(-2.78)	(-2.09)	(-2.08)
Turquie		0.001	0.022	-0.082
		(0.02)	(0.67)	(-1.33)
Afrique		-0.091***	-0.121***	-0.051
		(-3.28)	(-3.61)	(-1.37)
Asie du Sud-Est		-0.039	-0.043	-0.027
		(-1.05)	(-0.92)	(-0.57)
Europe du Sud[2]		0.124***	0.183***	0.055
		(3.13)	(3.66)	(1.08)
Autres pays d'Europe		-0.025	-0.015	-0.016
		(-0.62)	(-0.25)	(-0.35)
Autres		-0.088**	-0.076*	-0.087*
		(-2.52)	(-1.91)	(-1.67)
Descendants d'immigrés	-0.006			
(*Réf : nés en France*)	(-0.41)			
Maghreb[1]		-0.049**	-0.057**	-0.028
		(-2.39)	(-2.25)	(-1.06)
Turquie		-0.008	0.034	-0.062
		(-0.26)	(0.94)	(-1.24)
Afrique		-0.020	-0.084***	0.044
		(-0.82)	(-2.65)	(1.43)
Asie du Sud-Est		0.008	-0.015	0.033
		(0.27)	(-0.40)	(0.93)
Europe du Sud[2]		0.037**	0.032	0.030
		(2.11)	(1.56)	(1.30)
Autres pays d'Europe		0.020	0.001	0.036
		(0.64)	(0.04)	(0.90)
Autres		-0.008	0.019	-0.037
		(-0.24)	(0.46)	(-0.80)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.075***	0.066***	0.077***	0.033
	(2.68)	(2.86)	(3.03)	(0.93)
BAC	0.176***	0.163***	0.156***	0.139***
	(4.47)	(5.15)	(4.81)	(2.83)
Supérieur	0.343***	0.321***	0.303***	0.302***
	(6.74)	(8.18)	(7.10)	(5.22)
Nombre de salariés dans le même établissement (*Réf : pas de salariés*)				
Moins de 10 salariés	0.020	0.016	-0.151***	0.059*
	(0.54)	(0.48)	(-2.66)	(1.65)
10 à 49 salariés	0.055	0.053	-0.092	0.069*
	(1.49)	(1.60)	(-1.61)	(1.94)
50 salariés et plus	0.074**	0.072**	-0.075	0.092***

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
	(2.02)	(2.21)	(-1.32)	(2.58)
Travail de nuit dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	-0.037	-0.036	-0.049**	-0.030
	(-1.46)	(-1.60)	(-2.00)	(-0.81)
Jamais	-0.080***	-0.081***	-0.080***	-0.087***
	(-3.76)	(-4.26)	(-3.80)	(-2.88)
Travail le dimanche dans l'emploi principal (*Réf : jamais*)				
Occasionnel	0.020	0.018	0.041*	-0.007
	(1.04)	(1.08)	(1.90)	(-0.30)
Jamais	0.003	0.001	0.006	-0.002
	(0.20)	(0.05)	(0.33)	(-0.13)
Type d'horaire de travail (*Réf : standards*)				
Postés	0.011	0.010	0.011	0.012
	(0.61)	(0.63)	(0.58)	(0.51)
Variables	-0.020	-0.020*	-0.031**	-0.004
	(-1.58)	(-1.77)	(-2.23)	(-0.25)
CDI	0.055***	0.052***	0.039***	0.066***
(*Réf : autre contrat*)	(4.28)	(4.59)	(2.74)	(4.52)
Cadre ou dirigeant	0.308***	0.306***	0.326***	0.284***
(*Réf : autres PCS*)	(17.23)	(19.14)	(16.09)	(13.90)
Secteur d'activité de l'entreprise (*Réf : industrie*)				
Services	-0.039**	-0.036**	-0.033**	-0.040*
	(-2.41)	(-2.53)	(-2.06)	(-1.80)
Autres	0.002	-0.003	0.011	-0.045
	(0.13)	(-0.16)	(0.59)	(-1.50)
Temps partiel	0.033**	0.034**	0.058**	0.038***
(*Réf : temps complet*)	(2.15)	(2.53)	(2.46)	(2.62)
Stage durant les études	0.007	0.006	-0.014	0.028**
(*Réf : pas de stage*)	(0.63)	(0.58)	(-1.09)	(2.07)
Résidence en ZUS	-0.067***	-0.049***	-0.027	-0.069***
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-3.35)	(-3.08)	(-1.30)	(-3.44)
En couple	0.095***	0.082***	0.104***	0.043**
(*Réf : célibataire*)	(4.16)	(4.65)	(4.73)	(2.01)
Salarié du public	0.025*	0.024*	0.006	0.037**
	(1.77)	(1.91)	(0.38)	(2.51)
A des enfants	-0.002	-0.000	0.013	-0.013
	(-0.14)	(-0.04)	(1.10)	(-1.04)
Constante	1.597***	1.648***	1.796***	1.617***
	(14.19)	(18.80)	(16.72)	(13.37)
Être en emploi				
Expérience	0.122***	0.121***	0.133***	0.108***
	(9.98)	(9.77)	(7.67)	(6.03)
Expérience au carré	-0.004***	-0.004***	-0.005***	-0.003***
	(-5.93)	(-6.08)	(-5.23)	(-3.34)
Femmes	-0.137***	-0.123***		
(*Réf : Hommes*)	(-3.43)	(-3.03)		
Ile de France	0.145***	0.179***	0.080	0.286***
(*Réf : province*)	(3.35)	(4.00)	(1.29)	(4.37)
Immigrés	-0.304***			
(*Réf : nés en France*)	(-5.06)			
Maghreb[1]		-0.336***	-0.229*	-0.465***
		(-3.85)	(-1.90)	(-3.62)
Turquie		-0.283**	-0.111	-0.581***
		(-2.49)	(-0.76)	(-3.08)
Afrique		-0.382***	-0.333**	-0.428***
		(-4.19)	(-2.48)	(-3.40)

	Modèle 1 Statut migratoire	Modèle 2 Pays d'origine	Modèle 3 Hommes	Modèle 4 Femmes
Asie du Sud-Est		-0.104	-0.213	0.012
		(-0.65)	(-0.99)	(0.05)
Europe du Sud[2]		0.319*	0.562*	0.103
		(1.68)	(1.90)	(0.41)
Autres pays d'Europe		-0.428***	-0.274	-0.499***
		(-3.00)	(-1.12)	(-2.80)
Autres		-0.468***	-0.146	-0.707***
		(-4.09)	(-0.81)	(-4.64)
Descendants d'immigrés	-0.111**			
(*Réf : nés en France*)	(-2.15)			
Maghreb[1]		-0.348***	-0.362***	-0.338***
		(-5.45)	(-4.07)	(-3.67)
Turquie		-0.252**	-0.074	-0.454***
		(-2.40)	(-0.50)	(-3.01)
Afrique		-0.241***	-0.309***	-0.158
		(-2.80)	(-2.63)	(-1.22)
Asie du Sud-Est		-0.133	-0.345**	0.155
		(-1.23)	(-2.38)	(0.92)
Europe du Sud[2]		0.259***	0.237**	0.286***
		(3.52)	(2.36)	(2.62)
Autres pays d'Europe		0.196	0.263	0.118
		(1.32)	(1.22)	(0.58)
Autres		-0.129	-0.144	-0.108
		(-0.95)	(-0.80)	(-0.51)
Diplôme le plus élevé obtenu par l'enquêté (*Réf : aucun diplôme*)				
CEP, BEPC, CAP, BEP	0.324***	0.315***	0.327***	0.317***
	(5.28)	(5.06)	(4.11)	(3.12)
BAC	0.625***	0.632***	0.543***	0.712***
	(9.19)	(9.15)	(5.90)	(6.59)
Supérieur	0.965***	0.952***	0.947***	0.987***
	(14.06)	(13.62)	(9.95)	(9.13)
Catégorie socio-professionnelle des parents[2] (*Réf : Employés*)				
Agriculteurs	0.208	0.210	0.215	0.161
	(1.27)	(1.27)	(0.95)	(0.65)
Artisans-Commerçants	0.143	0.184*	0.243*	0.104
	(1.51)	(1.90)	(1.73)	(0.77)
Cadres	-0.031	0.009	0.009	-0.008
	(-0.26)	(0.07)	(0.05)	(-0.05)
Professions intermédiaires	-0.058	-0.046	-0.091	-0.029
	(-0.73)	(-0.57)	(-0.79)	(-0.25)
Ouvriers	0.020	0.031	0.023	0.039
	(0.39)	(0.59)	(0.31)	(0.53)
Résidence en ZUS	-0.224***	-0.147***	-0.224***	-0.063
(*Réf : l'adresse n'appartient pas à une ZUS*)	(-4.49)	(-2.86)	(-3.21)	(-0.82)
En couple	0.375***	0.353***	0.395***	0.298***
(*Réf : célibataire*)	(8.87)	(8.22)	(6.57)	(4.72)
Constante	-0.275***	-0.271***	-0.272**	-0.388***
	(-3.04)	(-2.95)	(-2.25)	(-2.71)
Lambda	0.433***	0.382***	0.338***	0.344***
	(3.53)	(4.09)	(3.18)	(2.73)
Observations	6167	6167	3208	2959

*Notes : [1] Tunisie, Algérie et Maroc. [2] Espagne, Portugal, Italie et Grèce. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : individus âgés de 18-35 ans, actifs occupés.

Sources : Calculs des auteurs, TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-7 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine : référence population majoritaire (18-50 ans)*

	Immigrés maghrébins[1]			Descendants d'immigrés maghrébins		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Différence	0.082***	0.089***	0.104***	0.082***	0.118***	0.043**
	(4.59)	(3.49)	(4.65)	(6.02)	(5.74)	(2.44)
Expliquée	-0.033*	0.001	0.016	-0.011	0.070**	0.009
	(-1.67)	(0.02)	(0.66)	(-0.47)	(2.56)	(0.46)
Inexpliquée	0.115***	0.088***	0.088***	0.093***	0.049*	0.034*
	(5.17)	(3.42)	(3.32)	(3.87)	(1.88)	(1.66)
	Immigrés turcs			**Descendants d'immigrés turcs**		
Différence	0.132***	0.154***	0.183***	-	-	-
	(5.98)	(6.08)	(3.34)			
Expliquée	0.108***	0.139***	0.104***	-	-	-
	(5.57)	(5.49)	(3.52)			
Inexpliquée	0.024	0.015	0.079	-	-	-
	(0.99)	(0.49)	(1.38)			
	Immigrés africains			**Descendants d'immigrés africains**		
Différence	0.086***	0.082***	0.086***	-	0.143***	-
	(4.37)	(2.60)	(3.80)		(4.79)	
Expliquée	-0.039*	-0.048*	0.019	-	0.053*	-
	(-1.70)	(-1.67)	(0.89)		(1.73)	
Inexpliquée	0.125***	0.131***	0.067**	-	0.090***	-
	(4.87)	(4.00)	(2.47)		(2.88)	

*Notes : * Le différentiel de salaire horaire à l'emploi avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-12). [1] Tunisie, Algérie et Maroc. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : 18-50 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-8 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine : référence population majoritaire (18-35 ans)*

	Immigrés maghrébins[1]			Descendants d'immigrés maghrébins		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Différence	0.055**	0.066*	0.064**	0.035**	0.067***	-
	(2.07)	(1.68)	(1.97)	(2.06)	(2.63)	
Expliquée	0.055**	-0.003	0.037	-0.012	0.026	-
	(2.07)	(-0.08)	(1.13)	(-0.34)	(0.91)	
Inexpliquée	0.055**	0.068	0.027	0.048	0.041	-
	(2.07)	(1.53)	(0.76)	(1.16)	(1.31)	
	Immigrés africains			**Descendants d'immigrés africains**		
Différence	0.038	0.079**	-	-	0.098***	-
	(1.48)	(2.26)			(3.14)	
Expliquée	-0.006	-0.015	-	-	0.013	-
	(-0.16)	(-0.39)			(0.39)	
Inexpliquée	0.044	0.094**	-	-	0.085**	-
	(1.04)	(1.97)			(2.05)	

*Notes : * Le différentiel de salaire horaire à l'emploi avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-13). [1] Tunisie, Algérie et Maroc. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : 18-35 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-9 : Décomposition des écarts de salaire horaire non corrigés du biais de sélection, selon l'origine : modèle pooled (18-50 ans)*

	Immigrés maghrébins[1]			**Descendants d'immigrés maghrébins**[1]		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Différence	0.081***	0.087***	0.111***	0.083***	0.120***	0.042**
	(4.63)	(3.50)	(5.14)	(6.08)	(5.95)	(2.40)
Expliquée	0.009	0.002	0.048***	0.060***	0.077***	0.038***
	(0.63)	(0.10)	(2.63)	(5.28)	(4.59)	(2.62)
Inexpliquée	0.072***	0.085***	0.063***	0.023*	0.043**	0.004
	(4.23)	(3.33)	(3.06)	(1.81)	(2.25)	(0.27)
	Immigrés turcs			**Descendants d'immigrés turcs**		
Différence	0.120***	0.154***	0.125**	-	-	-
	(5.40)	(6.47)	(2.41)			
Expliquée	0.095***	0.128***	0.125**	-	-	-
	(5.15)	(5.34)	(2.41)			
Inexpliquée	0.025	0.026	0.125**	-	-	-
	(1.15)	(0.93)	(2.41)			
	Immigrés africains			**Descendants d'immigrés africains**		
Différence	0.087***	0.085***	0.085***	-	0.142***	-
	(4.51)	(2.76)	(3.90)		(5.02)	
Expliquée	0.007	-0.038	0.038*	-	0.048	-
	(0.37)	(-1.37)	(1.90)		(1.51)	
Inexpliquée	0.080***	0.123***	0.048*	-	0.094***	-
	(3.92)	(3.76)	(1.91)		(2.95)	

*Notes : * Le différentiel de salaire horaire à l'emploi avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-12). [1] Tunisie, Algérie et Maroc. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : 18-50 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexe III-10 : Décomposition des écarts de salaire horaire non corrigés du biais de sélection, selon l'origine : modèle pooled (18-35 ans)*

	Immigrés maghrébins[1]			**Descendants d'immigrés maghrébins**[1]		
	Ensemble	*Hommes*	*Femmes*	*Ensemble*	*Hommes*	*Femmes*
Différence	0.055**	0.064*	0.070**	0.034**	0.066***	-
	(2.18)	(1.76)	(2.33)	(1.99)	(2.62)	
Expliquée	0.023	0.000	0.062***	0.027**	0.022	-
	(1.14)	(0.01)	(2.65)	(2.07)	(1.02)	
Inexpliquée	0.032	0.064	0.008	0.006	0.044*	-
	(1.32)	(1.62)	(0.30)	(0.40)	(1.70)	
	Immigrés africains			**Descendants d'immigrés africains**		
Différence	0.040*	0.083**	-	-	0.100***	-
	(1.65)	(2.48)			(3.37)	
Expliquée	0.022	-0.014	-	-	0.011	-
	(0.99)	(-0.40)			(0.34)	
Inexpliquée	0.019	0.098**	-	-	0.089**	-
	(0.67)	(2.19)			(2.23)	

*Notes : * Le différentiel de salaire horaire à l'emploi avec la population majoritaire est calculé uniquement lorsque les coefficients estimés sont significatifs (Tableau III-13). [1] Tunisie, Algérie et Maroc. Statistique t entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. Statistique t entre parenthèse : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Champ : 18-35 ans, actifs occupés ou chômeurs.

Source : TeO, Insee-Ined 2008.

Annexes Chapitre IV

Annexe IV-1 : Probabilité de réussite dans le supérieur selon l'origine

	Français	**Maghrébins**
Âge à la sortie du système éducatif	-0.026***	-0.073***
	(-17.07)	(-14.87)
Femmes	0.087***	0.031
(*Réf : Hommes*)	(13.53)	(1.25)
Province ou étranger	-0.005	-0.034
(Réf : IDF)	(-0.61)	(-1.40)
Activité du père (*Réf : employés*)		
Ouvriers	-0.049***	-0.019
	(-4.30)	(-0.44)
Professions intermédiaires et Cadres	-0.010	0.301***
	(-1.09)	(6.03)
Indépendants	-0.001	0.055
	(-0.10)	(0.94)
Agriculteurs	0.150***	-0.939***
	(8.22)	(-5.26)
Hors emploi	-0.028**	-0.165***
	(-2.50)	(-4.06)
Situation de la mère (*Réf : travaille*)		
Hors emploi	0.041***	-0.186***
	(5.64)	(-6.89)
Redoublement en primaire	-0.098***	0.320***
(*Réf : pas de redoublement en primaire*)	(-6.33)	(8.99)
Orientation après la troisième (*Réf : Seconde générale ou technologique*)		
Seconde professionnelle ou autre	-0.270***	-0.195***
	(-23.56)	(-4.69)
Baccalauréat (*Réf : Général*)		
Technologique, professionnel ou autre	-0.138***	-0.326***
	(-14.75)	(-10.41)
Orientation après la terminale (*Réf : DEUG, DEUST, L1, Capacité en droite, Médecine ou Pharmacie*)		
IUT-DUT	0.587***	0.420***
	(50.30)	(10.03)
BTS	0.227***	0.063*
	(21.56)	(1.74)
Écoles	0.837***	0.910***
	(77.16)	(19.77)
Autre[3]	0.203***	0.273***
	(11.54)	(3.67)
Constante	1.355***	2.296***
	(35.09)	(17.48)
Observations	12562	596

Champ : champ « Céreq », jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur.

*Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique ; [3] séjour ou études à l'étranger, autre école ou non scolarisés. Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, Céreq.

Annexe IV-2 : Estimation conjointe de la probabilité de réussite dans le supérieur et de la probabilité d'être en emploi pour les jeunes selon l'origine

	Français	Maghrébins
Probabilité de réussite dans le supérieur		
Âge à la sortie du système éducatif	-0.029***	-0.065**
	(-3.58)	(-2.43)
Femmes	0.091**	0.002
(*Réf : Hommes*)	(2.46)	(0.02)
Province ou étranger	0.016	-0.036
(Réf : IDF)	(0.32)	(-0.24)
Activité du père (*Réf : employés*)		
Ouvriers	-0.080	-0.093
	(-1.26)	(-0.36)
Professions intermédiaires et Cadres	-0.037	0.244
	(-0.71)	(0.78)
Indépendants	-0.024	0.023
	(-0.33)	(0.06)
Agriculteurs	0.149	-1.088
	(1.62)	(-1.45)
Hors emploi	-0.071	-0.203
	(-1.16)	(-0.80)
Situation de la mère (*Réf : travaille*)		
Hors emploi	0.040	-0.139
	(0.93)	(-0.91)
Redoublement en primaire	-0.094	0.388*
(*Réf : pas de redoublement en primaire*)	(-1.05)	(1.81)
Orientation après la troisième (*Réf : Seconde générale ou technologique*)		
Seconde professionnelle ou autre	-0.270***	-0.060
	(-3.80)	(-0.22)
Baccalauréat (*Réf : Général*)		
Technologique, professionnel ou autre	-0.164***	-0.334*
	(-3.17)	(-1.72)
Orientation après la terminale (*Réf : DEUG, DEUST, L1, Capacité en droite, Médecine ou Pharmacie*)		
IUT-DUT	0.549***	0.335
	(8.46)	(1.56)
BTS	0.202***	0.007
	(3.40)	(0.03)
Écoles	0.833***	0.697
	(14.35)	(1.57)
Autre[3]	0.204**	0.172
	(2.01)	(0.43)
Constante	1.492***	2.187***
	(6.86)	(3.04)
Probabilité d'être en emploi		
Âge à la sortie du système éducatif	-0.006	0.059
	(-0.49)	(0.94)
Expérience	0.048***	0.078**
	(4.40)	(2.05)
Expérience au carré	0.001***	-0.000
	(2.71)	(-0.07)
Femmes	-0.060	0.330
(*Réf : Hommes*)	(-1.07)	(1.45)
Province ou étranger	-0.241***	-0.281
(Réf : IDF)	(-3.45)	(-1.46)
Activité du père (*Réf : employés*)		
Ouvriers	0.216**	-0.429
	(2.38)	(-1.04)

	Français	Maghrébins
Professions intermédiaires et Cadres	0.151**	0.164
	(2.06)	(0.36)
Indépendants	0.128	-0.358
	(1.04)	(-0.77)
Agriculteurs	0.155	3.761***
	(1.21)	(6.51)
Hors emploi	0.146*	-0.010
	(1.72)	(-0.02)
Situation de la mère (*Réf : travaille*)		
Hors emploi	-0.112*	-0.730*
	(-1.93)	(-1.82)
Situation familiale		
En couple	0.093	0.251
(*Réf : Chez les parents ou seul*)	(1.58)	(1.22)
A des enfants	-0.033	-0.660
(*Réf : Pas enfants*)	(-0.37)	(-1.59)
Échec dans le supérieur	-0.768***	0.761
(*Réf : réussite dans le supérieur*)	(-2.91)	(0.69)
Constante	0.127	-1.728
	(0.41)	(-1.21)
Athrho	-0.229	0.980
	(-1.53)	(0.72)
Observations	11928	533
Rho	-0.225	0.753

Champ : champ « Céreq », jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur.

Notes : [1] Algérie, Maroc et Tunisie ; [2] Asie et Amérique ; [3] séjour ou études à l'étranger, autre école ou non scolarisés.

*Statistique z entre parenthèses : paramètre estimé divisé par son écart-type. *** significatif à 1% ; ** à 5% ; * à 10%.*

Source : Enquête Génération 2004, interrogation 2007, Céreq

Tables des illustrations

Illustrations de l'Introduction

Tableau 1 : Taux de chômage selon le niveau d'éducation (2012) 8

Graphique 1 : Taux de chômage dans les principaux pays européens selon la tranche d'âge (2013) 6
Graphique 2 : Proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs (en %, 2013) 7

Illustrations Chapitre I

Tableau I-1 : Segmentations du marché du travail 56

Graphique I-1 : Gains et coûts de l'investissement en capital humain 19
Graphique I-2 : Équilibre en présence de discriminations 41
Graphique I-3 : Équilibre en présence de discrimination statistique 48

Encadré I-1 : Modèle de capital humain (Becker, 1964) 18
Encadré I-2 : Qualité du signal et investissement en capital humain 35
Encadré I-3 : Antisélection en présence de discrimination statistique 47
Encadré I-4 : Discrimination et dualisme du marché du travail 49

Illustrations Chapitre II

Tableau II-1 : Organisation du système éducatif 79
Tableau II-2 : Effectifs scolarisés selon le niveau d'éducation 80
Tableau II-3 : Enfants et adolescents en dehors du système scolaire 83
Tableau II-4 : Taux d'enfants/adolescents non scolarisés selon le niveau d'éducation (en %) 84
Tableau II-5 : Ratio entre les filles scolarisées et les garçons scolarisés selon le niveau d'éducation (en %) 85
Tableau II-6 : Score moyen au test PISA (2012) 89
Tableau II-7 : Score moyen au test PISA selon le genre (2012) 90
Tableau II-8 : Score moyen au test PIRLS (2011)* 90
Tableau II-9 : Score moyen au test TIMSS (2011)* 91
Tableau II-10 : Taux d'abandon en fonction du niveau d'éducation (%, dernière année disponible)* 93
Tableau II-11 : Rapport entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants selon le niveau scolaire 95
Tableau II-12 : Évolution du taux de réussite au Bac au Maroc (en %) 96
Tableau II-13 : Évolution du taux de réussite au Bac en Tunisie (en %) 96
Tableau II-14 : Poids du secteur public et privé au Maroc en fonction du niveau d'éducation (en %) 100
Tableau II-15 : Proportion d'aides familiaux au Maroc selon le genre et le milieu de résidence (en %, 2011) 103
Tableau II-16 : Emploi informel selon le milieu de résidence au Maroc (2006-2007) 104
Tableau II-17 : Structure de l'emploi selon les secteurs au Maroc (en %, 2013) 108
Tableau II-18 : Répartition des jeunes selon le statut d'occupation et le genre en Tunisie (2013) 112
Tableau II-19 : Répartition des jeunes chômeurs disponibles selon la durée du chômage et le genre en Tunisie (2013) 112
Tableau II-20 : Taux d'insertion 9 mois après l'obtention du diplôme (en %, 2013) 115
Tableau II-21 : Parcours et activité des jeunes (en %) 122
Tableau II-22 : Effectifs selon le niveau de diplôme et le niveau d'étude 125
Tableau II-23 : Composition de la population étudiée 125
Tableau II-24 : Variables explicatives du modèle (en %) 126
Tableau II-25 : Parcours professionnel en fonction du niveau d'éducation (en %) 127
Tableau II-26 : Taux de chômage en fonction du niveau d'éducation et du genre (en %) 127
Tableau II-27 : Niveau d'études selon le genre et le milieu de résidence (en %) 128
Tableau II-28 : Répartition selon la tranche d'âge, le genre et le milieu de résidence des jeunes sans niveau d'éducation (en %) 129
Tableau II-29 : Estimation conjointe de la probabilité d'être au moins au collège et de la probabilité d'être en parcours emploi 133
Tableau II-30 : Motifs principaux d'arrêt des études (en %) 135

Graphique II-1 : Dépenses d'éducation (en %, 2013)* 80
Graphique II-2 : Nombre moyen d'années d'études (15 ans et plus) 81
Graphique II-3 : Nombre moyen d'années d'étude en fonction de la tranche d'âge (2010) 81
Graphique II-4 : Niveau et évolution des taux brut de scolarisation au Maroc et en Tunisie (en %) 82
Graphique II-5 : Taux d'achèvement du primaire (en %) 84
Graphique II-6 : Répartition des candidats au Bac selon la discipline en Tunisie (2012) 86
Graphique II-7 : Répartition des candidats au Bac selon la discipline au Maroc (2013) 86

Graphique II-8 : Répartition des effectifs des étudiants du supérieur par filière au Maroc (2012-2013) 87
Graphique II-9 : Répartition des effectifs du supérieur selon la filière en Tunisie (2012-2013) 88
Graphique II-10 : Espérance de vie scolaire selon le genre (nombre d'années, 2010) 92
Graphique II-11 : Taux de redoublements en fonction du niveau d'éducation (en %, dernière année disponible)* 94
Graphique II-12 : Taux de redoublement au secondaire collégial au Maroc (en %, 2013-2014) 94
Graphique II-13 : Part des individus dans la population totale selon la tranche d'âge (en %, 2012) 101
Graphique II-14 : Taux d'activité par genre et tranche d'âge (%, 2013) 102
Graphique II-15 : Proportion de jeunes chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs (15-24 ans) 104
Graphique II-16 : Taux de chômage selon le genre et l'âge (%, 2013) 105
Graphique II-17 : Taux de chômage en fonction du niveau d'éducation (%, 2012)* 106
Graphique II-18 : Répartition des jeunes chômeurs selon le niveau d'études et le genre en Tunisie (%, 2013) 107
Graphique II-19 : Taux de chômage par tranche d'âge et niveau d'éducation au Maroc (en %, 2013) 109
Graphique II-20 : Part des chômeurs de longue durée parmi les chômeurs selon le niveau d'éducation[1] (en %, 2014) 111
Graphique II-21 : Part des chômeurs n'ayant jamais travaillé dans la population active en chômage, par diplôme au Maroc (en % des chômeurs, 2014) 111
Graphique II-22 : Répartition des décrocheurs par niveau de diplôme antérieur (en %, 2011) 114
Graphique II-23 : Évolution de la demande et de la création d'emploi additionnelle en Tunisie, pour la population ayant un niveau d'éducation inférieur ou égal au secondaire (en milliers, 2013) 116
Graphique II-24 : Évolution de la demande et de la création d'emploi additionnelle en Tunisie, pour la population ayant un niveau d'éducation supérieur (en milliers, 2013) 116
Graphique II-25 : La région de MTH comparée à la moyenne nationale 121
Graphique II-26 : Taux de chômage selon le genre et le milieu de résidence 123
Graphique II-27 : Taux d'activité selon le genre et le milieu de résidence 124
GraphiqueII-28 : Arrêts des études volontaires et involontaires selon le genre et le milieu de résidence (en %) 136

Encadré II-1 : Le chômage et l'emploi : quelques considérations méthodologiques 102

Annexe II-1 : Structure du système d'éducation et de formation marocain au primaire et au secondaire 301
Annexe II-2 : Structure du système d'éducation marocain basée sur le système LMD 302
Annexe II-3 : Structure du système d'éducation primaire et secondaire tunisien 303
Annexe II-4 : Structure du système d'éducation supérieur tunisien 304
Annexe II-5 : Taux de chômage selon l'âge (2007) 304
Annexe II-6 : Définitions des indicateurs de l'enseignement (UNESO, 2009) 305
Annexe II-7 : Nombre moyen d'années d'études (15-19 ans) 306
Annexe II-8 : Nombre moyen d'années d'études (20-24 ans) 306
Annexe II-9 : Évolution du score moyen au test PISA (2012) 307
Annexe II-10 : L'éducation non formelle au Maroc (ENF) 307
Annexe II- 11 : Organisation et accès à la formation professionnelle en Tunisie 310
Annexe II-12 : Organisation et accès à la formation professionnelle au Maroc 310

Illustrations Chapitre III

Tableau III-1 : Les discriminations dans l'enquête TeO 150
Tableau III-2 : Sentiment de discrimination selon l'origine 152
Tableau III-3 : Composition de la population étudiée 158
Tableau III-4 : Taux d'activité (en %) 160
Tableau III-5 : Taux d'emploi selon la tranche d'âge et l'origine (en %) 161
Tableau III-6 : Taux de chômage selon l'origine (en %) 163
Tableau III-7 : Plus haut diplôme obtenu en fonction de l'origine (en %) 164
Tableau III-8 : Taux de chômage selon le plus haut diplôme obtenu et l'origine 165
Tableau III-9 : Salaire horaire moyen 166
Tableau III-10 : Écart de salaire horaire moyen 167
Tableau III-11 : Les variables explicatives des modèles (en %) 183
Tableau III-12 : Les déterminants de l'accès à l'emploi selon l'origine (18-50 ans) 187
Tableau III-13 : Les déterminants de l'accès à l'emploi selon l'origine (18-35 ans) 190
Tableau III-14 : Écarts de probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine (18-50 ans)* 193
Tableau III-15 : Écarts de probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine (18-35 ans)* 195
Tableau III-16 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-50 ans) 200
Tableau III-17 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-35 ans) 203
Tableau III-18 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine : modèle Pooled (18-50 ans)* 207
Tableau III-19 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine : modèle Pooled (18-35 ans)* 208

Graphique III-1 : Répartition des effectifs des immigrés et descendants 158
Graphique III-2 : Distribution des actifs occupés immigrés et descendants selon le pays d'origine 162

Encadré III-1 : Quelques mesures de la discrimination 148

Annexe III-1 : Distribution du salaire horaire selon l'origine (18-50 ans) 311
Annexe III-2 : Distribution du salaire horaire selon l'origine (18-35 ans) 312
Annexe III-3 : Probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine, corrigée du biais de sélection (18-50 ans) 314
Annexe III-4 : Probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine, corrigée du biais de sélection (18-35 ans) 317
Annexe III-5 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-50 ans) 320
Annexe III-6 : Équation de salaire horaire corrigée du biais de sélection (18-35 ans) 323
Annexe III-7 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine : référence population majoritaire (18-50 ans)* 326
Annexe III-8 : Décomposition des écarts de salaire horaire corrigés du biais de sélection, selon l'origine : référence population majoritaire (18-35 ans)* 326
Annexe III-9 : Décomposition des écarts de salaire horaire non corrigés du biais de sélection, selon l'origine : modèle pooled (18-50 ans)* 327
Annexe III-10 : Décomposition des écarts de salaire horaire non corrigés du biais de sélection, selon l'origine : modèle pooled (18-35 ans)* 327

Illustrations Chapitre IV

Tableau IV-1 : Composition de la population étudiée 222
Tableau IV-2 : Composition de la population étudiée en données de panel 223
Tableau IV-3 : Taux d'activité trois, cinq et sept ans après la sortie du système éducatif (en %) 223
Tableau IV-4 : Taux d'emploi trois, cinq et sept ans après la sortie du système éducatif (en %) 224
Tableau IV-5 : Taux de chômage trois, cinq et sept ans après la sortie du système éducatif selon l'origine (en %) 225
Tableau IV-6 : Trajectoires trois ans après la sortie du système éducatif en fonction de l'origine (en %) 226
Tableau IV-7 : Plus haut diplôme obtenu en formation initiale selon l'origine (en %) 229
Tableau IV-8 : Parcours scolaires selon l'origine des jeunes (en %) 231
Tableau IV-9 : Type de Bac obtenu selon l'orientation après la terminale pour les individus qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur (en %) 232
Tableau IV-10 : Niveau de sortie dans le supérieur en fonction d'une orientation vers une filière sélective ou non sélective, selon l'origine (en %) 233
Tableau IV-11 : Taux de chômage et taux d'emploi selon l'origine (en %) 246
Tableau IV-12 : Situation d'emploi et de chômage aux différentes vagues d'enquête selon l'origine 246
Tableau IV-13 : Caractéristiques de la population étudiées (en %) 248
Tableau IV-14 : Répartition des jeunes selon l'origine et les études supérieures (en %) 249
Tableau IV-15 : Variables explicatives selon le parcours scolaire effectué (en %) 250
Tableau IV-16 : Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui ne sont pas allés dans le supérieur, selon l'origine 253
Tableau IV-17 : Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes français ou maghrébins qui ne sont pas allés dans le supérieur 257
Tableau IV-18 : Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui sont allés dans le supérieur, selon l'origine 260
Tableau IV-19 : Modèle alternatif : probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui sont allés dans le supérieur 263

Graphique IV-1 : Orientation vers une filière sélective ou non sélective selon le type de Bac obtenu (en %) ... 233

Figure IV-1 : Parcours des jeunes français dans le supérieur, selon le Bac obtenu 235
Figure IV-2 : Parcours des jeunes d'origine maghrébine dans le supérieur, selon le Bac obtenu 236

Encadré IV-1 : les données de l'enquête Génération 2004 : le champ de l'enquête 220
Encadré IV-2 : Typologie des trajectoires professionnelles trois ans après la sortie du système éducatif 226
Encadré IV-3 : Les parcours scolaires dans Génération 2004 228
Encadré IV-4 : Exemple de calcul des pondérations des clones 243

Annexe IV-1 : Probabilité de réussite dans le supérieur selon l'origine 329
Annexe IV-2 : Estimation conjointe de la probabilité de réussite dans le supérieur et de la probabilité d'être en emploi pour les jeunes selon l'origine 330

Illustrations des Annexes

Tableau A-II-1 : Évolution des effectifs de l'éducation non formelle au Maroc 308

Figure A-II-1 : Programmes de l'éducation non formelle (2012) 308

Table des matières

Sommaire *9*

Introduction générale *1*

Chapitre I - L'insertion professionnelle : approches théoriques *13*

Section 1 : Une approche microéconomique de l'insertion professionnelle **17**

1.1 L'investissement en capital humain 17

1.1.1 Hétérogénéité des investissements en capital humain 24

1.2 La recherche d'emploi dans un contexte d'information imparfaite 26

1.2.1 Théorie de la quête 27

1.2.2 Sélection à l'embauche en concurrence imparfaite 33

1.3 Interactions entre discrimination et emploi 39

Section 2 : Les modes de régulation du marché du travail **53**

2.1 Segmentation du marché du travail et accès à l'emploi des jeunes 53

2.1.1 Principaux segments du marché du travail 54

2.1.2 Le cas particulier des pays en développement 65

Chapitre II - La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes dans les pays MENA du sud de la méditerranée : cas du Maroc et de la Tunisie *73*

Section 1 : La situation des jeunes depuis les années 1990 : le cas du Maroc et de la Tunisie. **77**

1.1 Une jeunesse de plus en plus éduquée 77

1.2 Mais des difficultés persistantes 85

1.2.1 Une orientation déséquilibrée 85

1.2.2 La qualité de la formation remise en question 88

1.2.3 La problématique de la langue d'apprentissage 97

1.3 Des freins à l'insertion professionnelle des jeunes 101

1.3.1 Une transition professionnelle bloquée : la situation particulièrement difficile des diplômés du supérieur 101

1.3.2 Les formations professionnelles peinent à s'imposer 112

1.4 Politiques actives d'emplois ciblant les jeunes 115

Section 2 : Les difficultés d'insertion des jeunes marocains **119**

1.1 Présentation de l'enquête sur les attentes de la jeunesse marocaine 120

1.2 Méthodologie : modèle probit bivarié 129

1.3 Niveau d'éducation et parcours en emploi rémunéré 132

Chapitre III - Le poids des origines sur l'insertion professionnelle des jeunes en France **141**

Section 1 : Définitions et mesures de la discrimination **147**

Section 2 : Données et champ de l'étude **155**

2.1 Principales caractéristiques des jeunes avec une origine étrangère 157

2.1.1 Distribution selon le pays d'origine 157

2.1.2 Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage 159
2.1.3 Les salaires horaires 165

Section 3 : Approches économétriques de la discrimination à l'emploi et sur les salaires 169
3.1 Probabilité d'accès à l'emploi et écarts de probabilité d'accès à l'emploi 169
3.1.1 Probabilité d'accès à l'emploi et correction du biais de sélection 170
3.1.2 Les écarts de probabilité d'accès à l'emploi 172
3.2 Équation de salaire et décomposition du différentiel salarial 174
3.2.1 Décomposition du différentiel de salaire 174
3.2.2 Équation de salaire corrigée du biais de sélection 177

Section 4 : Applications et résultats 181
4.1 Les variables explicatives du modèle 182
4.2 Le poids des origines sur l'accès à l'emploi 185
4.2.1 Origines et probabilité d'accès à l'emploi 185
4.2.2 Les écarts de probabilité d'accès à l'emploi 192
4.3 Le poids de l'origine sur le salaire 198
4.3.1 Origines et désavantage salarial 198
4.3.2 Origines et écarts de salaire 205

Chapitre IV - Le rôle des parcours scolaires dans l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration 215

Introduction 217

Section 1 : L'enquête génération 2004 219
1.1 L'enquête Génération 2004 (Céreq) : statistiques descriptives 219
1.1.1 Présentation de la population étudiée 221
1.2 Les parcours scolaires 227

Section 2 : Méthodologie 237
2.1 Modèle Probit à effets aléatoires équicorrélés 237
2.2 Une alternative de pondération (clones) 241

Section 3 : L'incidence des parcours scolaires sur la probabilité d'accès à l'emploi des jeunes selon leur origine 245
3.1 Les variables explicatives des modèles 245
3.2 Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui n'ont pas effectués d'études supérieure 251
3.3 Probabilité d'accès à l'emploi des jeunes qui ont poursuivi leurs études dans le supérieur 258

Conclusion 265

Conclusion générale 267

Bibliographie 275

Annexes 295

Annexes Chapitre I 297

Annexes Chapitre II 301

Annexes Chapitre III 311

Annexes Chapitre IV *329*
Tables des illustrations *333*
Illustrations de l'Introduction *335*
Illustrations Chapitre I *336*
Illustrations Chapitre II *337*
Illustrations Chapitre III *339*
Illustrations Chapitre IV *340*
Illustrations des Annexes *341*
Table des matières *343*