

# CAHIER DE ReCHERCHE

MAI 2002



N° 171

## LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Une approche statistique  
des cadres d'origine étrangère  
ou natifs des DOM-TOM

**Isabelle VAN DE WALLE**

**Jérémy COUREL**

**Département "Évaluation des Politiques Publiques"**

**CRÉDOC**

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

**CREDOC**

**LES DISCRIMINATIONS  
DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

**Une approche statistique des cadres d'origine étrangère  
ou natifs des DOM-TOM**

N°171

Mai 2002

**Isabelle Van de Walle**

**Jérémy Courel**

Département "Evaluation des Politiques Publiques"

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>I. UNE PREMIERE MESURE DE LA PRESENCE DES IMMIGRES ET NATIFS DES DOM-TOM PARMI LES CADRES.....</b>	<b>13</b>
POINT DE MÉTHODE : L'APPROCHE DES POPULATIONS D'ORIGINE ÉTRANGÈRE DANS LA STATISTIQUE FRANÇAISE	14
<i>L'auto-déclaration des "groupes ethniques" au Royaume-Uni .....</i>	<i>14</i>
<i>L'évolution de l'outil statistique en France : de l'étranger à "l'immigré" .....</i>	<i>16</i>
<i>Les catégories construites sur la base de l'Enquête Emploi.....</i>	<i>19</i>
DES CHANCES RÉDUITES D'OCCUPER UN EMPLOI DE CADRE .....	22
<i>Des cadres en nombre limité et particulièrement touchés par le chômage.....</i>	<i>22</i>
<i>Le poids de l'origine géographique.....</i>	<i>25</i>
<i>Les visages contrastés de l'immigration.....</i>	<i>28</i>
<b>II. LA MODELISATION ECONOMETRIQUE OU LA MISE EN EVIDENCE DES DISCRIMINATIONS RACIALES.....</b>	<b>34</b>
LE RECOURS À UN MODÈLE ÉCONOMÉTRIQUE.....	35
LES ÉLÉMENTS DÉTERMINANT L'ACCÈS À LA CATÉGORIE "CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES" .....	40
<i>Le niveau de diplôme : un critère prédominant dont l'importance tend à s'accroître.....</i>	<i>40</i>
<i>La structure du marché de l'emploi : secteurs d'activité propices aux emplois qualifiés et exception         parisienne.....</i>	<i>44</i>
<i>Une hiérarchie sociale toujours pesante.....</i>	<i>46</i>
<i>Les écarts entre les hommes et les femmes : une discrimination aux multiples facettes qui ne fléchit pas.....</i>	<i>49</i>
L'HYPOTHÈSE DES DISCRIMINATIONS RACIALES VÉRIFIÉE.....	51
<i>DOM-TOM, Maghreb et Afrique : trois origines particulièrement désavantagées .....</i>	<i>54</i>
<i>L'avantage tangible des jeunes Européens .....</i>	<i>57</i>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>60</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>63</b>

## **INTRODUCTION**

La recherche française sur l'immigration s'est depuis longtemps intéressée à l'intégration professionnelle des populations d'origine étrangère. Dans les années soixante-dix, la sociologie du travail domine le champ scientifique et l'immigré est avant tout observé sur son lieu de travail, l'entreprise<sup>1</sup>. De nombreux travaux sont consacrés aux "travailleurs immigrés", notamment algériens, à leur place dans le processus de production, leurs rapports avec les salariés français, l'attitude des syndicats à leur égard<sup>2</sup>.

Au fil des décennies, l'immigration, initialement conçue comme provisoire pour faire face à la reconstruction après guerre, puis au développement industriel du pays, se pérennise et devient familiale. La sociologie urbaine s'impose dans les recherches sur l'immigration aux cours des années quatre-vingt et de nouvelles thématiques apparaissent : à l'emploi, s'ajoutent le logement, la vie familiale, l'école, la sociabilité, la citoyenneté... et, bien sûr, l'intégration des "secondes générations". Néanmoins, un certain nombre de recherches se préoccupe toujours des questions liées à l'emploi et à l'intégration dans le monde du travail des immigrés et, également, des jeunes de la seconde génération.

Les analyses statistiques permettent d'appréhender l'insertion professionnelle des étrangers en France<sup>3</sup>. Elles enregistrent, pour les années 1990, deux phénomènes majeurs qui vont de pair et témoignent d'un rapprochement entre les main-d'œuvre étrangères et françaises : d'abord, la féminisation de l'emploi étranger, ensuite, sa tertiarisation. La féminisation de la main d'œuvre étrangère accompagne une percée dans le secteur tertiaire ainsi que dans les emplois d'employés, en particulier dans le secteur des services directs aux particuliers, au détriment

---

<sup>1</sup> Cf. notamment Patrick SIMON, "L'immigration et l'intégration dans les sciences sociales en France depuis 1945", in Philippe DEWITTE (sous la direction de), *Immigration et Intégration. L'état des savoirs*, Paris, Editions La Découverte, 1999, pp. 82-95.

<sup>2</sup> Cf. notamment Léon GANI, *L'Attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration en France*, Paris, Faculté de Lettres, 1970 ; Bernard GRANOTIER, *Les Travailleurs immigrés en France*, Paris, Maspéro, 1970 ; Robert LINHART, *L'établi*, Paris, Editions de Minuit, 1978 ; Juliette MINCES, *Les travailleurs étrangers en France*, Paris, Seuil, 1973 ; "Les travailleurs immigrés", *Sociologie du Travail*, n°4, 1972 ; Maryse TRIPIER, *Concurrence et substitution. Le mouvement syndical et les travailleurs immigrés*, thèse de doctorat, université de Paris X Nanterre, 1977.

<sup>3</sup> Cf. notamment Olivier MARCHAND, "Autant d'actifs étrangers en 1990 qu'en 1980", *Economie et Statistique*, n° 242, avril 1991, pp. 31-38 ; E. MAURIN, "Les étrangers : une main-d'œuvre à part ?", *Economie et Statistique*, n° 242, avril 1991, pp. 39-50 ; Annie TANAY, Pierre-Alain AUDIRAC (avec la collaboration de), "Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées", *Premières synthèses*, n° 46-1, novembre 2000.

relatif de l'industrie et des emplois ouvriers. Toutefois, l'emploi étranger, malgré la progression des professions intermédiaires, des cadres et, surtout, des employés, demeure, globalement, toujours fortement marqué par la faible qualification. En outre, les étrangers et, en particulier, les femmes et les ressortissants des pays hors union européenne, restent plus vulnérables que les Français sur le marché du travail, comme en témoignent un chômage nettement plus élevé ainsi que l'importance des contrats précaires (intérim, CDD...) et du travail à temps partiel.

La catégorie des immigrés qui rassemble des étrangers, mais également des personnes d'origine étrangère devenues françaises, est elle aussi, globalement, marquée par la faible qualification et la sur-représentation des emplois d'ouvriers et d'employés<sup>4</sup>. Le statut dans l'emploi est plus précaire que pour la moyenne des actifs, comme en témoigne le nombre d'intérim et de CDD, tandis que les immigrés courent plus de risques d'être au chômage que le reste de la population. Enfin, leurs chances de mobilité sociale sont inférieures à celles de leurs collègues français : ils restent notamment plus souvent ouvriers après 20 à 25 ans de carrière, même si des différences non négligeables peuvent être observées selon les origines géographiques<sup>5</sup>.

L'approche des jeunes issus de l'immigration est, nous y reviendrons, difficile dans l'outil statistique français. Les travaux consacrés à leur insertion professionnelle<sup>6</sup> concluent,

---

<sup>4</sup> Sur l'insertion professionnelle des immigrés, cf. notamment Jean-Louis DAYAN, Annick ECHADOUR, Michel GLAUDE, "Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale", *Economie et Statistique*, n° 299, 1996, pp. 107-128 ; "Les immigrés en France", *Portrait social. Contours et Caractères*, 1997, INSEE ; Patrick SIMON, "L'ombre des discriminations dans les statistiques de l'emploi", *Economie et Humanisme*, n° 253, juillet 2000, pp. 15-19 ; Suzanne THAVE, "L'emploi des immigrés en 1999", *INSEE Première*, n°717, mai 2000.

<sup>5</sup> Jean-Louis DAYAN, Annick ECHADOUR, Michel GLAUDE, "Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale", op. cit.

<sup>6</sup> Jean-Louis BORKOWSKI, "L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants", *Données sociales*, 1990, pp. 310-314 ; Cécile CANAMERO, Geneviève CANCEILL, Nathalie CLOAREC, "Chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère", *DARES. Premières synthèses*, n°46-2, novembre 2000 ; Jean-Louis DAYAN, Annick ECHADOUR, Michel GLAUDE, "Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale", op. cit. ; Olivier GALLAND, Dominique ROUAULT, "Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale", *Economie et Statistique*, n° 316-317, 6/7, 1998, pp. 97-107 ; Jean-Luc RICHARD, "Rester en France, devenir français, voter : trois étapes de l'intégration des enfants d'immigrés", *Economie et Statistique*, n°316-317, 6/7, 1998, pp. 151-162 ; Roxane SILBERMAN, Irène FOURNIER, "Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective",

globalement, à une mobilité ascendante par rapport aux parents, tant dans la poursuite d'études que dans l'emploi occupé, avec un net recul de la condition ouvrière. Mais ces travaux soulignent, dans le même temps, en comparaison avec les jeunes d'origine française, une plus forte vulnérabilité face au chômage ainsi qu'une grande diversité des parcours selon le sexe et l'origine nationale. Malgré la réussite professionnelle de certains d'entre eux, les garçons d'origine maghrébine connaissent notamment des difficultés d'insertion accentuées dont témoignent autant le taux de chômage que les statuts occupés dans l'emploi.

Les difficultés qui frappent les personnes d'origine étrangère, immigrées ou enfants d'immigrés, sur le marché du travail, ne sont pas seulement dues à leurs caractéristiques propres et, notamment, à la faiblesse relative de leurs qualifications professionnelles, qu'il convient d'ailleurs d'évaluer avec précision sous peine de la surestimer. Elles sont aussi liées à un ensemble de pratiques discriminatoires à leur égard, pratiques qui sont en partie légales, avec la fermeture de certains emplois, notamment publics, aux étrangers, et, en partie, non légales, comme le montre la réticence de certains employeurs à embaucher, à niveau de qualification équivalent, des personnes d'origine étrangère. Ces pratiques discriminatoires sont susceptibles de toucher en particulier des jeunes d'origine maghrébine, d'Afrique noire, ayant pourtant pour partie la nationalité française, mais également des Français originaires des DOM-TOM.

La fin des années quatre-vingts dix marque la naissance en France d'une politique publique de lutte contre les discriminations. Le Groupe d'études sur les discriminations (GED) est créé en 1999. Les Commissions préfectorales d'accès à la citoyenneté (CODAC), chargées de traiter les cas de discriminations, sont instituées la même année. Le parrainage qui vise l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté, lancé en 1993 avec pour finalité "l'intégration et la lutte contre l'exclusion", s'inscrit depuis 1999 dans le cadre de la "lutte contre les discriminations dans le monde du travail et notamment contre les discriminations raciales"<sup>7</sup>. Les populations immigrées, bien que directement concernées par la "lutte contre l'exclusion",

---

*Formation Emploi*, n°65, 1999, pp. 31-55 ; Michèle TRIBALAT, *Faire France*, Paris, La Découverte, 1995 ; Michèle TRIBALAT (avec la collaboration de B. RIANDEY et Patrick SIMON), *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère en France*, Paris, INED – La Découverte, 1996.

<sup>7</sup> Cf. notamment Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON, *Les atouts et les limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, Paris, CREDOC, 2001, étude réalisée à la demande du FAS.

en tant qu' "habitants des quartiers sensibles" ou "élèves des zones d'éducation prioritaire" ou encore "jeunes en difficulté d'insertion", n'étaient pas, jusqu'ici, explicitement visées par les politiques publiques. Elles le sont désormais dans le cadre de la lutte contre les discriminations raciales qui cherche à réduire, si ce n'est à abolir, les inégalités liées aux origines.

Depuis quelques années, jusqu'ici en retard sur ce point par rapport aux travaux anglo-saxons, la recherche française s'intéresse, elle aussi, aux questions du racisme et des discriminations. La nouvelle approche ne porte plus tant sur les capacités des populations immigrées à s'insérer dans la société d'accueil, que sur les blocages, jusqu'ici sous-estimés, si ce n'est tus et niés, de la société française à leur égard. L'école et le logement constituent des champs d'analyse largement investis par la recherche dans cette problématique. Mais le travail est lui aussi un terrain d'observation privilégié des chercheurs pour l'analyse des discriminations <sup>8</sup>.

Les discriminations qui frappent les personnes d'origine étrangère sur le marché du travail peuvent prendre différentes formes : elles ne concernent pas seulement la sélection et le recrutement, mais s'illustrent également, après embauche, dans les conditions de travail, les postes occupés (surqualification, ethnicisation des emplois), les écarts dans les rémunérations, les inégalités dans les chances de promotion et les déroulements de carrière, les risques de licenciement... Malgré l'adoption depuis 1972 d'une série de lois contre le racisme et les discriminations, celles-ci ne sont pas, dans leur ensemble, illégales. Elles restent pour partie légales comme en témoignent les emplois interdits aux étrangers non ressortissants de l'union européenne dans la fonction publique, les grandes entreprises nationales (emplois statutaires), mais également le secteur privé (armement, professions libérales...) <sup>9</sup>. La discrimination peut être directe, c'est à dire immédiate et intentionnelle avec un objectif, plus ou moins explicite, plus ou moins revendiqué, de reproduire les inégalités ou, tout du moins, d'écarter certains groupes. Mais la discrimination est également indirecte. Elle repose alors sur un traitement *a*

---

<sup>8</sup> Cf. notamment Philippe BATAILLE, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997 ; Fabrice DHUME, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace. Etat des lieux exploratoire*, Strasbourg, ORIV, 1997 ; Jacques FREYSSINET, Mouna VIPREY, Luc DEROUCHE, *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES, Noisy Le Grand, 1998, étude réalisée à la demande du FAS ; Véronique de RUDDER, Christian POIRET, François VOURCH, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.

<sup>9</sup> Cf. notamment GED, "Les emplois fermés aux étrangers : secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques", *Note du GED*, n°1, 2000.

*priori* égalitaire, mais qui aboutit, dans la pratique, à l'établissement, si ce n'est au renforcement, des inégalités, comme en témoignent, à titre d'exemple, les politiques de recrutement qui favorisent les réseaux informels (enfants du personnel, recommandations...) et exclut, de fait, les groupes minoritaires. Enfin, la discrimination n'est pas uniquement le fruit de comportements individuels : elle est aussi portée par les institutions. La discrimination institutionnelle est le produit de règles, de procédures et de pratiques des institutions au sens large : fruit des décisions de l'Etat et des pratiques professionnelles des fonctionnaires<sup>10</sup> ; fruit également des politiques des entreprises qui, elles-mêmes, évoquent les exigences de rentabilité économique dans un contexte concurrentiel, ou le "racisme" de leurs clientèles, publics et personnels, pour justifier les inégalités de traitement.

La discrimination s'entend bien au-delà de l'expression d'une idéologie raciste explicite par l'employeur, mais renvoie, comme le proposent Philippe Bataille et Claire Schiff, à "une somme de conduites appuyées sur des logiques diverses dont l'effet convergent renforce le phénomène. (...) Dès lors, par discrimination systémique nous abordons le champ des inégalités de traitement pour des hommes et des femmes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi ou qui occupent des places systématiquement reléguées dans l'organisation du travail en raison de leurs caractéristiques sociale, politique ou culturelle. Cette situation d'inégalité révélerait un effet cumulatif et interactif entre plusieurs pratiques et plusieurs situations, comme l'état du marché du travail, les pratiques et les idéologies qui y sont véhiculées, l'intervention institutionnelle dans la reconnaissance ou la lutte contre le phénomène"<sup>11</sup>.

Parmi les populations immigrées, certains groupes ont, plus que d'autres, retenus l'attention des chercheurs. Longtemps, la recherche en sciences sociales a privilégié l'étude de la condition ouvrière et, parmi les ouvriers, celle des plus dominés, les O.S., le discours savant contribuant en quelque sorte à renforcer l'identification "populaire" qui associe, tant parmi les Français que parmi les populations issues de l'immigration elles-mêmes, "travailleur immigré"

---

<sup>10</sup> Cf. Philippe BATAILLE, *Le racisme au travail*, op. cit.

<sup>11</sup> Philippe BATAILLE, Claire SCHIFF, "La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès", *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n°76, p. 91.

et O.S.<sup>12</sup>. Face au recul de la condition ouvrière et au caractère désormais familial de l'immigration, de nouvelles cibles sont, toutefois, apparues, - les femmes et, surtout, les jeunes issus de l'immigration -, qui restent, toutes deux, marquées par la faible qualification et les difficultés d'insertion.

La mauvaise intégration professionnelle des étrangers et des immigrés dans leur ensemble a, de fait, masquée la "réussite" de certains d'entre eux et la situation des cadres d'origine étrangère est rarement analysée, notamment dans les enquêtes statistiques<sup>13</sup>. "Cadre" et "immigré", les deux termes s'affirment comme antagonistes tant le statut d'immigré paraît dans l'histoire, mais aussi dans les représentations sociales, lié à la condition ouvrière ou, tout du moins, aux positions économiques et sociales fragiles. Or, cette occultation des étrangers et immigrés les plus qualifiés contredit à la fois la diversité et l'évolution des flux migratoires.

En 2000, d'après l'enquête Emploi de l'INSEE, 7 % des immigrés actifs sont cadres ou professions intellectuelles supérieures. Les enquêtes Emploi montrent que le pourcentage de cadres parmi les étrangers actifs est passé de 5,6 % en 1990 à près de 8 % en 2000. Les chiffres de l'Office des migrations internationales confirment, pour leur part, l'arrivée croissante en France d'une main d'oeuvre très qualifiée : la part des techniciens et cadres parmi les nouveaux travailleurs permanents, de 13,7 % en 1992, s'élève à 42,8 % en 1998<sup>14</sup>. De fait, le nombre de techniciens et cadres a peu changé entre ces deux dates ; il a même diminué : 5 805 en 1992 contre 4 421 en 1998. Par contre, le nombre de travailleurs non

---

<sup>12</sup> "<<Immigré OS>>, <<OS immigré>>, il y a entre ces deux termes ou, mieux, entre ces deux catégorisations, une relation qui, semble-t-il, dépasse la conjoncture actuelle (...). Bien avant les autres catégories sociales qui peuvent encore fournir des OS (...), le travailleur immigré constitue la figure idéale de l'OS. Objectivement inséparables l'une de l'autre, les qualifications d'immigré et d'OS se confondent totalement ; et non seulement en partie, dans la réalité matérielle, mais aussi dans les consciences individuelles, tant chez les immigrés, les premiers concernés, que chez les observateurs. (...) Vraie ou fausse, objective ou purement subjective, l'identification immigré-OS s'impose à tous ; elle est un fait qui appartient à cette classe de données qui sont constitutives de l'expérience qu'on a du monde - données *a posteriori*, données qui résultent de l'expérience, mais qui, très vite, deviennent des formes *a priori*, à travers lesquelles on appréhende la réalité", Abdelmalek SAYAD, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Editions du Seuil, 1999, pp. 237-241.

<sup>13</sup> Des recherches, notamment qualitatives, sont, toutefois, d'ores et déjà menées sur les cadres d'origine étrangère. Cf. Emmanuelle SANTELLI, "Entrepreneurs et cadres d'origine algérienne. Deux stratégies d'intégration", *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, pp. 97-108 ; Anne-Catherine WAGNER, *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*, Paris, PUF, 1998.

<sup>14</sup> Chiffres OMI cités par les rapports annuels *Migrations et nationalité en France* de la Direction de la Population et des Migrations. La catégorie "techniciens, cadres" regroupent les agents de maîtrise, les techniciens, les cadres et ingénieurs.

qualifiés (manœuvres, ouvriers spécialisés, employés non qualifiés) et qualifiés (ouvriers et employés qualifiés) a littéralement fondu parmi les nouveaux travailleurs permanents : 36 450 en 1992 contre seulement 5 903 en 1998. "Sous l'effet conjugué de l'arrêt de l'immigration en 1974 et de l'intensification des échanges internationaux, une partie croissante de l'immigration en France est désormais le fait de cadres (...). Mouvement paradoxal de la mondialisation : les frontières se ferment pour les travailleurs non qualifiés ; elles s'ouvrent pour les cadres et des dirigeants économiques dont la mobilité accompagne le déploiement des investissements à l'échelle planétaire" <sup>15</sup>.

Poser la question des discriminations dont pourraient faire l'objet les cadres d'origine étrangère peut, *a priori*, surprendre : on peut s'interroger sur l'intérêt d'une telle interrogation pour des individus qui, par définition, accèdent aux professions les plus valorisées et les mieux rémunérées. La question est, de fait, nécessaire et possède une réelle valeur heuristique. Le cas des cadres permet, en effet, de vérifier si l'analyse en terme de discriminations raciales, élaborée à partir des groupes dominés, reste valable pour les groupes les plus qualifiés, confirmant ainsi sa pertinence.

Un parallèle peut être établi avec la question des discriminations à l'égard des femmes. Sur cette population, l'étude du groupe professionnel des cadres s'avère enrichissante. Loin de prouver l'avènement d'une entière égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, l'analyse des trajectoires de femmes cadres montre combien, malgré leurs diplômes et leurs compétences, celles-ci occupent des positions plus fragiles que les hommes et ont des difficultés à franchir "le plafond de verre" et à accéder en nombre aux postes les plus élevés<sup>16</sup>. Par ailleurs, la problématique de la discrimination permet d'intégrer à l'analyse les personnes originaires des DOM-TOM, susceptibles elles aussi d'être pénalisées dans leur intégration sur le marché du travail.

---

<sup>15</sup> Anne-Marie WAGNER, *Les nouvelles élites de la mondialisation.*, op. cit., p. 11.

<sup>16</sup> Cf. notamment Jacqueline LAUFER, *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion, 1982 ; Jacqueline LAUFER, Annie FOUQUET, "Effets de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision économique", Groupe HEC, Centre d'études de l'emploi, Service des droits des femmes, ministère de l'Emploi et de la solidarité, 1998 ; Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Solange ALLEAUME, *L'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'accès aux postes d'encadrement supérieur au ministère de l'Emploi et de la solidarité*, Paris, CREDOC, novembre 2000, étude réalisée à la demande du ministère de l'Emploi et de la solidarité.

D'ores et déjà, des travaux témoignent des difficultés d'insertion professionnelle des cadres d'origine étrangère. L'accès aux professions intermédiaires et de cadres ne semble pas, en effet, protéger les étrangers de la précarité. Annie Tanay souligne, pour ces emplois, l'écart des taux de contrats à durée déterminée des étrangers et des Français : 11 % pour les premiers contre seulement 4,5 % pour les seconds <sup>17</sup>. D'autres travaux soulignent les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration, malgré leur réussite scolaire et l'obtention d'un diplôme français d'enseignement supérieur, et y voient une contestation du modèle d'intégration à la française <sup>18</sup>. Désormais, le public des "jeunes diplômés" fait d'ailleurs l'objet d'une attention particulière de l'Etat, qui mise sur leur réussite pour motiver les autres jeunes issus de l'immigration et modifier les représentations des employeurs et, plus largement, du monde du travail, à l'égard des populations d'origine étrangère <sup>19</sup>.

Dans le cadre de ce travail, notre questionnement concerne l'existence même de discriminations raciales dans l'accès au groupe professionnel des cadres. Il s'agit d'évaluer dans quelle proportion les postes de cadres et professions intellectuelles supérieures sont, en France, occupés par des personnes d'origine étrangère ou natives des DOM-TOM et de tester si ce groupe professionnel est à l'image de la société française. Surtout, il convient de vérifier l'existence de discriminations raciales dans l'accès au groupe professionnel des cadres, toutes choses étant égales par ailleurs : à diplôme égal notamment, les personnes d'origine étrangère ou natives des DOM-TOM ont-elles les mêmes chances d'occuper un emploi de cadre ? On fait ici l'hypothèse que des discriminations raciales viennent se cumuler aux autres inégalités

---

<sup>17</sup> Annie TANAY, Pierre-Alain AUDIRAC (avec la collaboration de), "Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées", op. cit.

<sup>18</sup> Cf. notamment Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ), *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration*, Paris, 1999 ; France AUBERT, Maryse TRIPIER, François VOURC'H, *Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi : égalité des chances ou discrimination*, rapport de recherche pour le programme Education et Formation du département SHS du CNRS, 1995 ; AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOURC'H François, *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI-L'Harmattan, 1997 ; Dominique DUPREZ, "Entre discrimination et désaffiliation. L'expérience des jeunes issus de l'immigration maghrébine", *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, pp. 79-88.

<sup>19</sup> Ainsi, le public du parrainage est étendu en 1999 "aux jeunes diplômés issus de l'immigration ou des quartiers, dont la réussite doit constituer un exemple". Cf. annexe 5 de la circulaire du 15 mars 1999, chartre du parrainage.

sociales, liées notamment à l'origine sociale, au sexe, à l'âge, pour freiner l'accès au groupe des cadres.

Le département Evaluation des Politiques Publiques du CREDOC développe des travaux d'étude sur les questions liées à l'immigration, à l'égalité entre hommes et femmes, mais également aux stratégies d'entreprise. A ce titre, il s'est vu confié par le Haut Conseil à l'Intégration une première étude sur l'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations <sup>20</sup>. Toutefois, l'analyse statistique des discriminations nécessitait d'être menée par le recours à la modélisation économétrique qui permet de raisonner "toutes choses égales par ailleurs", et de repérer, ainsi, les éléments liés aux origines, indépendamment d'autres variables essentielles pour l'accès au groupe professionnel des cadres, comme, notamment, le sexe, le niveau de diplôme ou la profession du père.

Ce cahier de recherche se déroule en deux parties. La première, après avoir présenté l'approche des populations d'origine étrangère dans la statistique française, fait le constat de l'accès limité des personnes immigrées et natives des DOM-TOM dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, mais également celui d'écarts très importants selon les origines géographiques. La seconde partie présente les résultats de l'analyse économétrique qui permet de vérifier l'hypothèse de discriminations raciales dans l'accès au groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures de certaines populations d'origine étrangère ou natives des DOM-TOM.

---

<sup>20</sup> Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON, *Comment poser une question qui ne se pose pas ? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, Paris, CREDOC, 2001, étude réalisée à la demande du Haut Conseil à l'Intégration.

**I. UNE PREMIERE MESURE DE LA PRESENCE DES  
IMMIGRES ET NATIFS DES DOM-TOM  
PARMI LES CADRES**

**Point de méthode : l'approche des populations d'origine étrangère dans la statistique française**

L'analyse statistique des discriminations raciales dans le monde du travail nécessite de pouvoir disposer des résultats d'enquêtes nationales identifiant les individus selon leur nationalité et, surtout, leur "origine ethnique" : les pratiques discriminatoires ne cessent pas avec l'acquisition de la nationalité française par l'ancien étranger ; elles peuvent concerner ses enfants même si ceux-ci sont français. Sur ce point, les outils statistiques des différents pays européens ne sont pas identiques. Dans la perspective de l'introduction d'une politique de lutte contre les discriminations, la Grande-Bretagne caractérise volontiers les individus par leur appartenance à un groupe défini sur une base ethnique. Comme dans la plupart des autres pays européens, la tradition statistique française privilégie, pour sa part, le critère juridique de la nationalité : elle permet de disposer aisément de données sur les étrangers et les anciens étrangers devenus Français par acquisition. Une évolution récente qui a donné lieu à de nombreux débats, permet désormais d'appréhender "les immigrés", sans, toutefois, que la situation de leurs enfants soit facilement saisissable. Ce contexte définit le cadre de notre approche statistique des discriminations et détermine les catégories de population susceptibles d'être observées.

*L'auto-déclaration des "groupes ethniques" au Royaume-Uni*

Les différents pays européens n'ont pas les mêmes modes de collecte de l'information et n'utilisent pas les mêmes catégories et définitions dans leur approche des phénomènes migratoires. Toutefois, la plupart d'entre eux privilégient le critère de la nationalité en se limitant au recensement des étrangers ou "non-nationaux", sans référence à la notion de "groupes ethniques". La Grande-Bretagne se distingue, en adoptant une approche similaire à celle d'autres pays anglo-saxons, tels les Etats – Unis, la Nouvelle - Zélande, l'Australie ou le Canada, qui produisent des "statistiques ethniques" <sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Cf. notamment Patrick SIMON, "La catégorisation statistique : les formes de l'ethnicité. Prise en compte des origines et de la race dans les recensements aux Etats-Unis, Canada, Grande-Bretagne", *Sociétés contemporaines*, n° 26, 1997, pp. 11-43.

L'exemple de la Grande – Bretagne montre que l'introduction d'une catégorisation ethnique peut être revendiquée, comme outil de lutte contre les discriminations et contre le discours des partis d'extrême droite, par des chercheurs, des collectivités territoriales et des services de l'Etat, mais également par des représentants des communautés ethniques elles-mêmes, dont on craint en France l'éventuelle stigmatisation <sup>22</sup>. Depuis les années 1960, la statistique britannique établit des estimations quantitatives des populations originaires du Commonwealth et du Pakistan, sur la base du lieu de naissance de l'individu. En 1971, elle a, en outre, interrogé les individus sur le lieu de naissance de leurs deux parents. Mais, depuis le recensement de 1991 et après un débat social animé, cette même statistique a introduit l'auto-déclaration de l'appartenance ethnique, avec pour objectif officiel l'amélioration de la connaissance socio-démographique des "groupes ethniques minoritaires" afin de faciliter la mise en place de politiques publiques contre les discriminations raciales et pour l'égalité des chances.

L'auto-déclaration permet de préciser les origines des personnes, au-delà de la première, ou même, de la seconde et troisième générations. Les individus ne sont pas classés par la statistique qui construit, *a posteriori*, les catégories, mais sont invités à préciser, par auto-déclaration, leur appartenance à un groupe ethnique parmi une liste proposée : "blanc, noir des Caraïbes, noir africain, noir d'une autre origine (précisez...), indien, pakistanais, bangladais, chinois, autres groupes ethniques (précisez...)".

Ces catégories montrent plusieurs limites : leur définition repose sur une base tantôt ethnique, tantôt raciale ; certaines catégories se révèlent très hétérogènes ; les personnes d'origine mixte sont difficiles à appréhender ; les taux de réponse varient selon les "groupes ethniques"... Au-delà de ces imperfections, le recensement des "groupes ethniques" a permis de mettre en évidence les handicaps auxquels se heurtent les minorités comparées aux "blancs", les phénomènes de concentration géographique, mais, également, les contrastes entre les profils socio-économiques des différents "groupes ethniques" dans le statut professionnel

---

<sup>22</sup> Didier LASSALLE, "La généralisation progressive du recueil de statistiques ethniques au Royaume-Uni", *Population*, n° 3, 1998, pp. 609-630.

(indépendants, travailleurs manuels, travailleurs intellectuels), le secteur d'activité, le taux de chômage ou encore, le niveau de diplôme <sup>23</sup>.

L'identification des "groupes ethniques", utilisée, outre le recensement, dans de nombreuses enquêtes publiques (ministère de la Santé, de l'Intérieur, de l'Education Nationale, collectivités locales...), d'ailleurs en partie antérieures à 1991, sert notamment à la mise en place de politiques locales de prise en compte des handicaps ou à la définition de quotas de recrutement, en particulier dans la fonction publique d'État et territoriale. Fait essentiel pour analyser la question du recrutement par les entreprises de cadres étrangers ou issus de l'immigration, les établissements d'enseignement supérieur, - universités, polytechniques et collèges d'enseignement supérieur -, ont, à la différence de la France, commencé, depuis le début des années 1990, à fournir des statistiques sur l'appartenance ethnique de leurs étudiants <sup>24</sup>.

#### *L'évolution de l'outil statistique en France : de l'étranger à "l'immigré"*

Un rapide historique des classifications utilisées en France pour caractériser les populations liées à l'immigration montre que les recensements ont longtemps privilégié le seul critère juridique de la nationalité et distingué les Français et les étrangers. Ces recensements ont, toutefois, réservé une place particulière aux étrangers naturalisés, définis comme "Français par acquisition" et dissociés des "Français de naissance", malgré une tradition française assimilationniste qui voudrait que tout nouveau Français soit considéré comme un Français à part entière, et non pointé comme un ancien étranger.

---

<sup>23</sup> Ceri PEACH, "Les groupes ethniques au recensement britannique de 1991", *Revue Européenne des Migrations Internationales*, n° 1, vol. 15, 1999, pp. 13-37.

<sup>24</sup> Didier LASSALLE, "La généralisation progressive du recueil de statistiques ethniques au Royaume-Uni", *op. cit.*

Depuis 1871, la statistique française permet de distinguer les Français de naissance, les Français par naturalisation et les étrangers, le traitement et la publication de ces données étant plus ou moins importants et systématiques selon les périodes, notamment en fonction des préoccupations des pouvoirs publics en matière d'immigration. Une question sur le lieu de naissance existe depuis le recensement de 1851 : il était donc possible, depuis longtemps, de travailler sur la catégorie des "immigrés" qui combine à la fois, le lieu de naissance et la nationalité de naissance, pour regrouper les personnes nées à l'étranger de nationalité étrangère. Néanmoins, le traitement et, surtout, la publication de ces données sont tout à fait récents. "Aucun obstacle technique n'empêchait le statisticien de produire des tableaux fondés sur le lieu de naissance des immigrés (...). On lui a préféré une classification exclusive par nationalité qui révèle la stricte soumission de la nomenclature aux critères de l'assimilation à la française, fondée depuis les grandes réformes de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle sur l'acquisition de la citoyenneté"<sup>25</sup>.

Des chercheurs, en particulier des démographes<sup>26</sup>, notamment engagés dans l'enquête INED - INSEE sur la mobilité géographique et l'insertion sociale (MGIS)<sup>27</sup>, ont introduit, au début des années 1990, un débat pointant l'inadéquation des études basées sur le seul critère de la nationalité, pour traiter des questions liées aux migrations et, notamment, à leur apport démographique. Ces chercheurs ont suggéré de construire la catégorie "immigrés", basée sur un croisement entre le lieu de naissance et la nationalité d'origine. Celle-ci rassemble les "personnes, nées étrangères à l'étranger, qui se sont installées en France, ayant ou non acquis la nationalité française" : contrairement à la représentation la plus commune, le concept statistique d'immigré regroupe ainsi des étrangers, mais, également, des Français.

La catégorie "immigrés" a été validée par le Haut Conseil à l'Intégration en 1992 et généralisée dans les statistiques de l'INSEE, même si la nationalité reste un critère de

---

<sup>25</sup> Patrick SIMON, "Nationalité et origine dans la statistique française. Les catégories ambiguës", *Population*, n°3, 1998, p. 552.

<sup>26</sup> Michèle TRIBALAT, Jean - Pierre GARSON, Yann MOULIER - BOUTANG, Roxane SILBERMAN, *Cent ans d'immigration : étrangers d'hier, Français d'aujourd'hui*, Paris, INED - PUF, 1991.

<sup>27</sup> Michèle TRIBALAT, *Faire France*, op. cit. ; Michèle TRIBALAT (avec la collaboration de B. RIANDEY et Patrick SIMON), *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère en France*, op. cit.

distinction essentiel. Dernière innovation : le Recensement Général de la Population de 1999 introduit une donnée nouvelle, - la date d'arrivée sur le territoire national pour les personnes nées à l'étranger -, qui va permettre d'appréhender, au-delà de la seule nationalité de naissance, l'impact de la durée de résidence en France sur les pratiques sociales et les trajectoires des étrangers et immigrés.

Si l'approche statistique des "immigrés" est désormais largement possible, la question des "origines ethniques" reste non réglée : il est difficile, si ce n'est impossible, de disposer de données statistiques sur les personnes issues de l'immigration au-delà de la première génération des migrants eux-mêmes. Le repérage des enfants dits de "la seconde génération" nécessite de connaître le lieu de naissance des parents, alors que cette donnée n'est qu'exceptionnellement recueillie dans les enquêtes statistiques d'ampleur nationale. Ainsi, le Recensement Général de la Population (RGP) comme les Enquêtes Emploi ne permettent pas de construire cette catégorie : ils ne recueillent pas la nationalité et, surtout, le lieu de naissance, des parents.

Les études statistiques portant sur les "jeunes issus de l'immigration" ou de la "seconde génération" sont, de fait, peu nombreuses malgré l'intérêt porté tant par les scientifiques que par les politiques au progrès de leur intégration, notamment professionnelle, en France. Ces études ne se fondent pas sur les enquêtes classiques de l'INSEE, Recensement Général de la Population et Enquête Emploi, mais sur des enquêtes particulières : Enquête Etude des conditions de vie de l'INSEE, Enquête F.Q.P de l'INSEE, Echantillon Démographique Permanent de l'INSEE, Enquête INED-INSEE M.G.I.S de 1992,... Toutefois, l'Enquête Histoires Familiales, jointe au recensement de 1999 et qui correspond à l'ancienne Enquête Famille, a recueilli la nationalité et le lieu de naissance des parents, des enfants et du conjoint, ce qui permettra de déterminer une origine par filiation sur deux générations, impossible pour le recensement de 1990. Au-delà de cette seconde génération, les données statistiques manquent pour cerner et appréhender la question de l'intégration en France des populations issues de l'immigration depuis plusieurs générations et, notamment, de celles qui ont, quelle que soit la date d'arrivée en France des premiers migrants, le sentiment d'appartenir à un "groupe ethnique" particulier.

---

Ces "lacunes" de l'outil statistique français peuvent être jugées comme un obstacle important à l'approche des phénomènes de discrimination. Mais la question des catégories reste aujourd'hui controversée en France. Des chercheurs se demandent si le repérage des immigrés, si ce n'est de leurs enfants et petits - enfants, et, plus encore, l'introduction de catégories fondées sur "l'ethnicité", entendue comme le sentiment d'appartenir à un groupe particulier, défini par une origine nationale, une religion, une langue et / ou une histoire commune, sont utiles, si ce n'est souhaitables et légitimes<sup>28</sup>. On peut souligner qu'il s'agit de catégories construites par le démographe et le statisticien, qui, comme nombre d'autres catégories, n'ont qu'un lien ténu avec la réalité vécue par les acteurs sociaux. La catégorie "immigrés" réunit des individus que tout distingue dans la réalité sociale et, à l'inverse, sépare des individus que tout rassemble dans cette même réalité sociale<sup>29</sup>. L'introduction d'une catégorie liée à l'origine ethnique ne risque-t-elle pas, de plus, d'être somme toute moins utile, car moins explicative des pratiques et des comportements sociaux, que celles liées à l'origine sociale ou encore à la durée du séjour en France ? Enfin, cette catégorisation est-elle "légitime, quand on sait les risques de stigmatisation sociale que comporte toute catégorisation fondée sur des origines raciales, ethniques, ou religieuses ? "<sup>30</sup>.

### *Les catégories construites sur la base de l'Enquête Emploi*

Au moment de la conception de ce cahier de recherche, il est encore impossible d'analyser les données du dernier recensement de 1999. Nous avons choisi de nous baser sur les données de l'Enquête Emploi de l'INSEE. Cette enquête présente un double avantage : elle est polarisée

---

<sup>28</sup> Cf. notamment Alain BLUM, "Comment décrire les immigrés ? A propos de quelques recherches sur l'immigration", *Population*, n°3, 1998, pp. 569-588 ; Alexis SPIRE, "De l'étranger à l'immigré. La magie sociale d'une catégorie statistique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°129, septembre 1999, pp. 50-56.

<sup>29</sup> À titre d'exemple, la catégorie "immigrés" introduit, dans une même famille, une différence entre, d'une part, les enfants nés à l'étranger, inclus dans la catégorie, quelque soit leur âge d'arrivée en France, et, d'autre part, leurs frères et sœurs, nés quelques années ou quelques mois plus tard, si ce n'est plus tôt, en France, qui ne sont pas considérés comme immigrés en raison de leur naissance sur le territoire national.

<sup>30</sup> Henri LERIDON, "La variable ethnie comme catégorie statistique", *Population*, n°3, 1998, pp. 537-540.

sur les questions d'emploi et d'insertion professionnelle ; réalisée de façon annuelle, elle offre la possibilité d'enregistrer les évolutions significatives intervenues au cours des dernières années. Les années 1994 et 2000 ont été retenues. La première est marquée par un contexte de crise, la seconde, par une relative reprise économique.

Pour analyser les données de l'Enquête Emploi, nous avons construit différentes catégories, établies grâce à un croisement entre la nationalité actuelle (Français de naissance, Français par acquisition, étranger) et le lieu de naissance :

- la population "France entière", population de référence pour l'analyse, regroupe les Français, de naissance ou par acquisition, quel que soit leur lieu de naissance, ainsi que les étrangers, là encore quel que soit leur lieu de naissance ;
- la population "ensemble immigrés" rassemble les personnes nées à l'étranger de nationalité étrangère et, aujourd'hui, étrangères ou françaises par acquisition ;
- en fonction de leur nationalité actuelle, les immigrés se partagent entre les "immigrés français", étrangers de naissance nés à l'étranger et devenus français par acquisition quelle que soit la procédure utilisée (déclaration, décret...), et les "immigrés étrangers", étrangers de naissance nés à l'étranger et restés de nationalité étrangère ;
- en fonction de leur lieu de naissance, les immigrés, qu'ils soient aujourd'hui français ou étrangers, se séparent entre les "immigrés d'Europe du Nord" (Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Danemark, Royaume-Uni, Suisse, Autriche, Norvège, Suède), les "immigrés d'Europe du Sud" (Italie, Grèce, Espagne, Portugal), les "immigrés du Maghreb" (Algérie, Maroc, Tunisie), les "immigrés d'Afrique" (Afrique hors Maghreb), les "immigrés d'Asie" (Vietnam, Cambodge, Laos exclusivement) et les "immigrés de Turquie" <sup>31</sup> ;
- enfin, une dernière catégorie réunit les « Français des DOM-TOM » nés dans les départements et territoires d'outre-mer.

L'Enquête Emploi présente une limite importante : elle ne recueille, ni le lieu de naissance, ni la nationalité d'origine des parents, excluant le repérage des enfants dont les deux parents, ou

---

<sup>31</sup> Les effectifs concernés sont trop faibles pour détailler d'autres origines géographiques tels, notamment, les pays d'Amérique du Nord ou ceux d'Amérique du Sud.

l'un d'eux, sont immigrés. De ce fait, l'Enquête Emploi ne permet pas de travailler dans des conditions satisfaisantes sur les jeunes de la "seconde génération". Dans cette enquête, la catégorie, susceptible d'être construite, la plus proche des jeunes issus de l'immigration est celle des Français par acquisition nés en France. Elle ne prend pas en compte les enfants d'immigrés nés à l'étranger. De plus, elle est loin de recouvrir toute la population des "jeunes de la seconde génération nés en France", parce qu'elle exclut :

- les enfants d'immigrés nés en France et français de naissance, car nés d'un couple mixte ou d'un parent étranger lui-même né en France (double droit du sol) ;
- nombre d'enfants d'immigrés nés en France et français par acquisition, mais déclarés à tort français de naissance, en raison, notamment, de la complexité de la législation en vigueur sur la nationalité <sup>32</sup>.

Enfin, pour les personnes issues de l'immigration nées en France, l'Enquête Emploi n'indique pas la nationalité d'origine des parents. Or, l'analyse montre que, plus encore que le fait d'être immigré ou enfant d'immigré, l'origine géographique induit les formes de l'intégration professionnelle en France. Pour ces différentes raisons, le choix a été fait de ne pas construire une catégorie "seconde génération".

Ainsi, dans le cadre de ce travail, l'analyse statistique des discriminations dans l'accès au groupe professionnel des cadres se limite à la seule première génération de migrants, les "immigrés", qui sont, pour partie, Français par acquisition, pour partie, étrangers, et n'est pas étendue à l'ensemble des personnes d'origine étrangère. L'analyse inclut par ailleurs la population des personnes originaires des DOM-TOM qui retient, en effet, elle aussi notre attention dans la mesure où elle peut, comme les populations d'origine étrangère, être l'objet de discriminations.

---

<sup>32</sup> Cf. notamment les travaux de Jean – Claude LABAT in Haut Conseil à l'Intégration, *La connaissance de l'immigration et de l'intégration*, Paris, La documentation française, 1992, 146 p. Michèle Tribalat (Michèle TRIBALAT et al., *Cent ans d'immigration : étrangers d'hier, Français d'aujourd'hui*, op. cit.) a estimé pour le recensement de 1982 que les trois quarts des étrangers nés en France et devenus français s'étaient déclarés, à tort, Français de naissance et non, comme il aurait convenu, Français par acquisition.

### **Des chances réduites d'occuper un emploi de cadre**

Les analyses statistiques centrées sur l'emploi immigré ont fréquemment souligné la sur-représentation des professions ouvrières, mais se sont, jusqu'ici, peu intéressées à l'accès des populations d'origine étrangère à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures. Or, l'Enquête Emploi permet d'observer la répartition des actifs entre les différents groupes professionnels et d'évaluer ainsi les chances statistiques des immigrés d'appartenir à cette catégorie socio - professionnelle, mais également leurs risques d'y connaître le chômage. La constitution de sous-groupes en fonction de la nationalité actuelle (immigrés étrangers, immigrés français par acquisition) et de l'origine géographique (immigrés d'Europe du Nord, d'Europe du Sud, du Maghreb, d'Afrique hors Maghreb, d'Asie, de Turquie) met à jour des différences significatives tant dans l'accès à la catégorie des cadres que dans le taux de chômage de ces actifs. Des contrastes dans les origines sociales comme dans les capitaux scolaires, qui témoignent de la diversité des visages de l'immigration en France, éclairent ces écarts dans les modalités de l'insertion professionnelle. Toutefois, ils ne les expliquent pas entièrement.

#### *Des cadres en nombre limité et particulièrement touchés par le chômage*

À l'observation de la répartition des actifs, ayant un emploi ou non, entre les différentes catégories socio - professionnelles, un premier constat s'impose. Comparés à la moyenne France entière, les immigrés, comme les personnes nées dans les DOM-TOM, montrent en 1994 et en 2000, un déficit d'accès à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" (cf. tableau 1 page suivante).

Ainsi, en 2000, malgré une évolution plutôt positive par rapport à 1994, seuls 6,9 % des immigrés actifs déclarent être cadre pour une moyenne France entière de 11,7 %. Les personnes nées dans les DOM -TOM connaissent, quant à elles, une évolution positive plus nette entre 1994 et 2000 : leur retard se restreint, mais elles restent toutefois en position, globalement, plus défavorable avec seulement 6,3 % de cadres parmi leurs effectifs actifs.

Tableau 1. Répartition par PCS des actifs (actifs occupés et non occupés)

		Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Chômeurs n'ayant jamais travaillé ou militaires du contingent	Total actifs
1994	France entière	3,53	6,73	10,80	19,21	29,23	27,73	2,78	100
	Ensemble immigrés	0,61	7,10	6,04	9,16	22,17	50,30	4,63	100
	Français DOM-TOM	0,00	2,10	3,88	15,99	44,91	30,37	2,75	100
2000	France entière	2,58	5,85	11,70	19,40	30,18	28,32	1,97	100
	Ensemble immigrés	0,69	7,05	6,91	9,71	26,18	45,51	3,94	100
	Français DOM-TOM	0,15	1,17	6,30	17,28	43,78	29,43	1,90	100

*Note* : Pour les actifs occupés (sauf militaires du contingent), la PCS est celle de l'emploi actuel ; pour les chômeurs, la PCS est celle du dernier emploi.

*Source* : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

Le déficit des cadres et professions intellectuelles supérieures chez les immigrés (6,9 % pour une moyenne France entière de 11,7 % en 2000) est, néanmoins, à relativiser : la sous-représentation des professions intermédiaires (9,7 % pour une moyenne nationale de 19,4 %) comme la sur-représentation des ouvriers (45,5 % pour une moyenne de 28,3 %) s'avèrent nettement plus marquées. La situation des Français nés dans les DOM – TOM est quelque peu différente : le déficit des professions intermédiaires (17,3 % pour une moyenne de 19,4 % en 2000) et la sur-représentation ouvrière (29,4 % pour une moyenne de 28,3 %) se montrent, pour eux, limités, mais c'est leur présence parmi les employés (43,8 % pour une moyenne de 30,2 %) qui s'affirme très forte.

En 2000, les immigrés qui représentent 6 % des actifs occupés, n'occupent que 3,9 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures, 3,1 % des emplois de professions intermédiaires, mais, en revanche, 10,2 % des emplois d'ouvriers (cf. tableau 2. page suivante). Les Français nés dans les DOM – TOM qui représentent 0,8 % des actifs occupés, n'occupent pour leur part que 0,5 % des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures, mais, par contre, 1,2 % des emplois d'employés.

Tableau 2. Représentation des immigrés et des Français nés dans les DOM –TOM actifs occupés dans les différentes PCS

Immigrés	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	Cadres et profession intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1994	1,05	6,27	3,36	2,76	4,23	10,65	5,56
2000	1,64	7,93	3,91	3,07	5,10	10,17	6,01

Français nés dans les DOM-TOM	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	Cadres et profession intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1994	0,00	0,20	0,23	0,59	1,18	0,79	0,71
2000	0,05	0,18	0,46	0,68	1,24	0,86	0,81

Guide de lecture : en 1994, sur 100 agriculteurs exploitants actifs occupés, 1,05 % sont des immigrés.

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

Susceptibles d'être victimes de discriminations, immigrés et Français des DOM-TOM connaissent ainsi des modalités d'insertion professionnelle bien différentes sur le marché du travail, mais partagent un accès limité au groupe des cadres. Au déficit de l'encadrement immigré s'ajoute un taux de chômage particulièrement élevé dans ce groupe professionnel.

De 1994 à 2000, le chômage des cadres immigrés diminue nettement, même si la reprise économique leur est moins profitable qu'à l'ensemble des cadres. Pour ces deux années, leur taux de chômage reste près de deux fois supérieur à la moyenne France entière : 8,5 % contre 4,5 % en 1994 ; 7,0 % contre 3,1 % en 2000. Ainsi, le chômage ne touche pas les seuls immigrés ouvriers ; il frappe l'ensemble de la main d'œuvre immigrée, y compris les plus qualifiés qui prétendent à des emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures.

Tableau 3. Le chômage des cadres

	1994			2000		
	Cadres	Cadres au chômage	Taux de chômage (%)	Cadres	Cadres au chômage	Taux de chômage (%)
France entière	8989	401	4,46	9488	290	3,06
Ensemble immigrés	316	27	8,54	386	27	6,99

N.B. : Seuls les chômeurs PSERE (Population Sans Emploi à la Recherche d'un Emploi) sont pris en compte dans le calcul des cadres au chômage et du taux de chômage.

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

### *Le poids de l'origine géographique*

Les différences observées entre les immigrés et l'ensemble de la population active ne doivent pas masquer le caractère fortement hétérogène des populations d'origine étrangère. Le pourcentage d'actifs occupés se déclarant "cadre ou profession intellectuelle supérieure" varie d'abord selon le sexe : en 2000, 9,5 % des hommes immigrés sont dans cette situation contre seulement 6,5 % des femmes immigrées. Cet écart entre hommes et femmes n'est d'ailleurs pas spécifique de la population immigrée : il peut être observé pour la population entière, avec 15,3 % des hommes actifs occupés cadres contre seulement 10,0 % pour les femmes.

Une différence significative peut également être enregistrée entre immigrés devenus français et immigrés restés étrangers : en 2000, 11,1 % des immigrés français occupés sont cadres contre seulement 7,2 % des immigrés étrangers (cf. tableau 4. pages suivantes). Cet écart peut *a priori* paraître difficile à interpréter. On peut, toutefois, souligner que la naturalisation permet d'accéder aux emplois, notamment publics, fermés aux étrangers en particulier non ressortissants communautaires. De plus, la naturalisation recouvre également un processus de sélection favorable aux étrangers les plus riches en capitaux scolaires et, par suite, les plus à même d'accéder à la catégorie des cadres <sup>33</sup>.

<sup>33</sup> Cf. notamment les travaux du CRÉDOC sur la naturalisation, Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, "Les naturalisés des années 90. Qui sont-ils et pourquoi demandent-ils la nationalité française ?", *Migrations études*, novembre 1998, n°83 ; "Ils sont devenus des Français. La naturalisation entre décision étatique et désir de l'étranger", à paraître.

Néanmoins, le pourcentage d'actifs immigrés accédant à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" varie, surtout, en fonction de l'origine géographique. Les immigrés originaires d'Europe du Nord montrent une très forte sur-représentation des cadres parmi leurs actifs occupés : 30,7 % d'entre eux appartiennent à ce groupe en 2000 contre une moyenne France entière de moins de 13 %. A l'opposé, les immigrés actifs occupés du Maghreb, d'Europe du Sud, et, surtout, de Turquie, occupent rarement les emplois qualifiés de cadres, respectivement 6,6 %, 5,4 % et 1,4 % d'entre eux en 2000. L'immigration venue d'Europe du Nord qui occupe à plus de 50 % des postes de cadres et professions intermédiaires s'oppose, de fait, à l'immigration du Maghreb, d'Europe du Sud et de Turquie, restant très marquée par la condition ouvrière, qui touche respectivement 54 %, 47,7 % et 78% des effectifs.

Tableau 4. Répartition par PCS des actifs occupés pour les différentes origines géographiques

1994	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	Cadres et profession intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total actifs
France entière	4,22	7,75	12,18	20,90	28,15	26,80	100
Ensemble immigrés	0,80	8,73	7,37	10,38	21,40	51,32	100
Immigrés français	1,01	10,67	10,00	18,20	26,29	33,82	100
Immigrés étrangers	0,73	8,16	6,59	8,06	19,95	56,51	100
Immigrés Europe du Nord	4,51	9,01	37,75	20,56	19,15	9,01	100
Immigrés Europe du Sud	0,59	8,76	3,22	9,35	24,02	54,06	100
Immigrés Maghreb	0,18	8,51	4,89	8,51	19,91	58,01	100
Immigrés Afrique	0,39	4,72	12,60	14,96	20,87	46,46	100
Immigrés "Asie"	0,00	11,95	3,14	13,84	22,64	48,43	100
Immigrés Turquie	0,63	12,58	1,26	1,89	5,66	77,99	100
Français DOM-TOM	0,00	2,20	4,00	17,40	46,60	29,80	100

2000	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	Cadres et profession intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total actifs
France entière	3,00	6,44	12,90	20,85	29,02	27,79	100
Ensemble immigrés	0,82	8,50	8,39	10,64	24,62	47,03	100
Immigrés français	0,85	9,53	11,07	16,14	28,13	34,28	100
Immigrés étrangers	0,81	8,05	7,21	8,22	23,07	52,64	100
Immigrés Europe du Nord	5,15	7,99	30,67	23,71	20,62	11,86	100
Immigrés Europe du Sud	0,60	9,76	5,39	8,68	27,90	47,66	100
Immigrés Maghreb	0,15	8,02	6,59	9,69	21,57	53,97	100
Immigrés Afrique	0,00	4,05	8,33	10,36	34,01	43,24	100
Immigrés "Asie"	0,46	11,93	9,63	16,51	21,56	39,91	100
Immigrés Turquie	0,93	8,33	1,39	2,78	8,80	77,78	100
Français DOM-TOM	0,17	1,39	7,30	17,39	44,17	29,57	100

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

Le taux de chômage des différentes origines géographiques renforce les tendances observées dans l'accès à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures. Le taux de chômage des cadres immigrés français est ainsi, en 1994 comme en 2000, inférieur à celui des cadres immigrés restés étrangers. De même, en 1994 comme en 2000, le taux de chômage des cadres immigrés d'Europe du Nord, inférieur à la moyenne France entière, est nettement plus faible que celui des cadres immigrés du Maghreb, qui s'avère, pour sa part, plus élevé que celui des cadres immigrés d'Europe du Sud. Le chômage des autres origines géographiques (Afrique, Asie, Turquie, DOM-TOM) n'a pu être pris en compte vu la faiblesse des effectifs concernés dans l'Enquête Emploi.

Tableau 5. Le chômage des cadres selon l'origine géographique

	1994			2000		
	Cadres	Cadres au chômage	Taux de chômage (%)	Cadres	Cadres au chômage	Taux de chômage (%)
France entière	8989	401	4,46	9488	290	3,06
Ensemble immigrés	316	27	8,54	386	27	6,99
Immigrés français	97	7	7,22	154	10	6,49
Immigrés étrangers	219	20	9,13	232	17	7,33
Immigrés Europe du Nord	141	5	3,55	122	3	2,46
Immigrés Europe du Sud	65	5	7,69	94	4	4,26
Immigrés Maghreb	63	9	14,29	99	12	12,12

N.B. : Seuls les chômeurs PSERE (Population Sans Emploi à la Recherche d'un Emploi) sont pris en compte dans le calcul des cadres au chômage et du taux de chômage.

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

### *Les visages contrastés de l'immigration*

Ces premiers tableaux statistiques confirment la position défavorable des immigrés sur le marché du travail. Pris globalement, les immigrés souffrent d'un réel déficit d'accès aux fonctions d'encadrement que renforce un taux de chômage plus élevé que celui de la moyenne des cadres. Toutefois, des écarts importants apparaissent entre, d'une part, les immigrés devenus français par acquisition et les immigrés restés étrangers, d'autre part, les immigrés

des différentes origines géographiques. Les immigrés d'Europe du Nord se caractérisent par un accès très important à la catégorie des cadres (30,7 % en 2000), près de trois fois supérieur à la moyenne France entière (12,9 %). Les immigrés d'Asie (9,7 %) et d'Afrique (8,3 %) sont en position défavorable par rapport à la moyenne, mais ce sont surtout les immigrés du Maghreb (6,7 %), d'Europe du Sud (5,4 %) et, enfin, de Turquie (1,4 %) qui montrent des chances très faibles de devenir cadres.

Ces écarts résultent-ils pour autant de discriminations raciales qui frapperaient les immigrés dans leur ensemble, et, surtout, certains groupes d'origine étrangère en particulier ? Il est encore trop tôt pour le conclure. D'autres hypothèses doivent être écartées au préalable. Les recherches sur l'insertion dans le marché du travail et les trajectoires professionnelles ont depuis longtemps montré que l'accès aux groupes professionnels les plus qualifiés est fortement conditionné par la possession de capitaux scolaires, mais, également, par l'origine sociale des individus<sup>34</sup>. Sur la base de ces résultats préétablis, il est pertinent de supposer que la position défavorable des immigrés, et, en particulier, de certains groupes immigrés, dans l'accès à l'encadrement, est liée, non à l'existence de discriminations sur le marché du travail, mais à la faiblesse de leurs capitaux à la fois scolaires et sociaux. Il convient en tout cas de vérifier cette première hypothèse quitte à l'infirmier au profit d'une hypothèse privilégiant l'existence de discriminations raciales.

Le tableau 6, illustré par le graphique 1, permet d'identifier les caractéristiques sociales des migrants des différentes origines géographiques (% de pères cadres ou professions intermédiaires et % de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les actifs occupés) et de les rapporter au pourcentage d'individus accédant aux emplois de "cadres et professions intellectuelles supérieures".

---

<sup>34</sup> Cf. notamment Claude THELOT, *Tel père, tel fils. Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod, 1982.

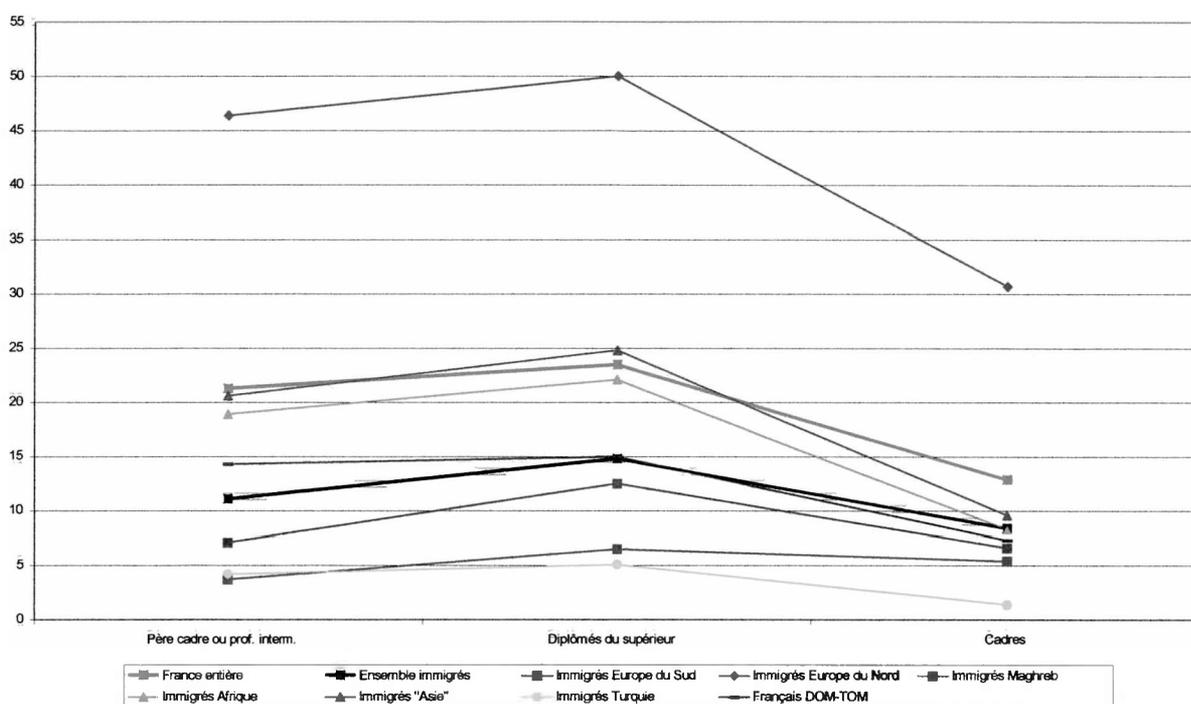
Tableau 6. Origine sociale (% de pères cadres ou professions intermédiaires), capitaux scolaires (% de diplômés de l'enseignement supérieur) et accès aux emplois de cadres (% de cadres parmi les actifs occupés) selon l'origine géographique des immigrés

Ensemble des actifs occupés	1994			2000		
	Père cadre ou prof. interm.	Diplômés du supérieur	Cadres	Père cadre ou prof. interm.	Diplômés du supérieur	Cadres
France entière	19,60	19,20	12,20	21,30	23,50	12,90
Ensemble immigrés	10,50	11,50	7,40	11,10	14,80	8,40
Immigrés français	11,20	17,40	10,00	11,60	19,40	11,10
Immigrés étrangers	10,30	9,80	6,60	10,90	12,80	7,20
Immigrés Europe du Nord	45,60	50,70	37,70	46,40	50,00	30,70
Immigrés Europe du Sud	4,00	4,50	3,20	3,70	6,50	5,40
Immigrés Maghreb	6,70	9,00	4,90	7,10	12,50	6,60
Immigrés Afrique	25,60	24,00	12,60	18,90	22,10	8,30
Immigrés "Asie"	20,10	13,80	3,10	20,60	24,80	9,60
Immigrés Turquie	1,90	1,90	1,30	4,20	5,10	1,40
Français DOM-TOM	12,40	9,40	4,00	14,30	15,00	7,30

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

**Graphique 1. Origine sociale, capitaux scolaires et accès aux emplois de cadres  
selon l'origine géographique des immigrés**

Ensemble des actifs occupés - Année 2000



Source : Insee, Enquête Emploi 2000, traitement CRÉDOC 2001.

Des différences non négligeables sont, tout d'abord, à noter entre immigrés français par acquisition et immigrés restés étrangers. En 2000, les deux groupes présentent une origine sociale peu différente, respectivement 11,6 % et 10,9 % de pères cadres ou professions intermédiaires, mais ils se distinguent par leur pourcentage de diplômés du supérieur, élevé pour les immigrés français (19,4 %), relativement faible pour les immigrés étrangers (12,8 %). Là encore, ce constat confirme nos travaux sur la naturalisation qui concluent que les accédants à la nationalité française se distinguent de la moyenne des étrangers par leur niveau élevé de diplôme, lié à une fréquente scolarisation en France. L'analyse de l'Enquête Emploi montre, pour sa part, que ce niveau de diplôme permet aux Français par acquisition de compenser en partie l'effet négatif de leurs origines sociales souvent ouvrières ou paysannes,



pour accéder au collège cadre dans une proportion (11,1 %) proche de celle de la moyenne France entière (12,9 %), ce qui n'est pas le cas des immigrés restés étrangers (7,2 %).

Concernant maintenant les origines géographiques, à l'un des extrêmes, les immigrés d'Europe du Nord, qui combinent la plus haute fréquence de pères cadres ou professions intermédiaires (46,4 % en 2000) et de diplômés de l'enseignement supérieur (50,0 %) affichent le taux le plus élevé de cadres parmi leurs effectifs actifs occupés (30,7 %). À l'autre extrême, les immigrés de Turquie cumulent un très faible taux de pères cadres ou professions intermédiaires (4,2 % en 2000), mais également de diplômés de l'enseignement supérieur (5,1 %), et montrent le taux de cadres le plus bas des différentes origines géographiques (1,4 %). En position intermédiaire, les Français nés dans les DOM - TOM bénéficient de capitaux sociaux (14,3 % de pères cadres ou professions intermédiaires) et scolaires (7,3 % de diplômés de l'enseignement supérieur) médians et montrent un taux d'accès à l'encadrement également moyen (7,3 %).

De fait, la chance statistique des immigrés des différentes origines d'accéder aux emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures apparaît fortement corrélée à l'origine sociale (PCS du père) et aux capitaux scolaires (diplômés de l'enseignement supérieur) des individus. La variation de ces deux indicateurs permet d'analyser la propension plus ou moins importante des différentes origines géographiques à accéder, en France, aux postes de cadres. Les groupes immigrés ne se ressemblent pas : aux Européens du Nord disposant de capitaux sociaux et scolaires élevés, prédisposés à occuper en France des emplois de cadres, s'opposent les immigrés de Turquie, d'Europe du Sud, et, dans une moindre mesure, du Maghreb, globalement pauvres en capitaux à la fois sociaux et scolaires. En position médiane, les immigrés d'Asie, d'Afrique ainsi que les Français nés dans les DOM – TOM affichent des capitaux intermédiaires.

Peut-on, pour autant, conclure que le déficit relatif d'accès des immigrés, et, notamment, de certains d'entre eux, aux postes de cadres et professions intellectuelles supérieures s'explique uniquement par l'insuffisance de leurs capitaux, à la fois sociaux et scolaires ? L'exemple des immigrés d'Asie et d'Afrique semble contredire une telle hypothèse : il laisse à penser que des facteurs autres que l'origine sociale et le niveau de diplôme limitent leur accès aux

fonctions de cadre. Disposant de capitaux sociaux et scolaires somme toute très proches de la moyenne France entière, si ce n'est en partie supérieurs dans le cas de l'Asie, ces immigrants présentent, en effet, un pourcentage de cadres inférieur à cette moyenne.

Tableau 7. Origine sociale, capitaux scolaires et accès aux emplois de cadres.  
Détail France entière, immigrants d'Afrique et d'Asie.

Ensemble des actifs occupés	Année 2000		
	Père cadre ou prof. intermédiaire	Diplômés du supérieur	Cadres
France entière	21,3 %	23,5 %	12,9 %
Immigrés Afrique	18,9 %	22,1 %	8,3 %
Immigrés Asie	20,6 %	24,8 %	9,6 %

Source : Insee, Enquête Emploi 2000, traitement CRÉDOC 2001.

Cette première analyse ne permet pas de statuer sur l'existence de phénomènes discriminatoires qui freineraient l'accès des immigrants, ou, tout du moins d'une partie d'entre eux, à la catégorie des cadres. L'exemple des immigrants d'Afrique et d'Asie atteste pourtant de la pertinence d'une telle hypothèse : dépositaires de capitaux sociaux et scolaires proches de la moyenne France entière, ceux-ci ont un accès plus difficile à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures que la moyenne. Toutefois, l'analyse menée jusqu'ici ne permet pas de vérifier l'hypothèse des discriminations. Il s'avère nécessaire de l'approfondir par le recours à un modèle statistique permettant de raisonner, toutes choses égales par ailleurs, l'impact des critères de l'origine géographique, afin de se prononcer sur l'existence ou non de phénomènes de discrimination raciales susceptibles de freiner l'accès des immigrants, ou, tout du moins d'une partie d'entre eux, à la catégorie des cadres.

## **II. LA MODELISATION ECONOMETRIQUE OU LA MISE EN EVIDENCE DES DISCRIMINATIONS RACIALES**

## Le recours à un modèle économétrique

Afin de pouvoir tester l'hypothèse de l'existence de discriminations raciales, il est nécessaire de neutraliser tous les autres éléments susceptibles de jouer sur les chances d'une personne d'être cadre. Il faut raisonner à caractères objectifs identiques, c'est à dire observer si, à diplôme équivalent, âge égal, origine sociale similaire..., il y a des différences significatives dans l'accès aux postes d'encadrement selon l'origine géographique des individus.

Les modèles économétriques de type Logit permettent de raisonner, "toutes choses égales par ailleurs", les effets de différents facteurs sur les chances d'accès à un statut donné. Dans leur présentation des modèles de régression qualitatifs, S. Lollivier, M. Marpsat et D. Verger justifient l'utilisation de ce type de modélisation, notamment dans le cadre d'analyses de comportements sur des données d'enquête. "Une analyse des comportements court le risque de rester incomplète si on se limite à l'observation de tableaux croisés ventilant une pratique selon un ou plusieurs critères. En effet, divers effets de structure peuvent conduire à des interprétations erronées ; il est alors nécessaire d'isoler les effets propres de telle ou telle variable. Pour ce faire, les tabulations croisées sont en général insuffisantes : même pour des enquêtes dont l'échantillon est grand, on se heurte vite aux problèmes que pose le grand nombre de cases qui ne regroupent qu'un effectif très faible d'individus. Pour aller plus loin, et tenter d'isoler l'effet spécifique d'un facteur « toutes choses égales par ailleurs », il faut faire des hypothèses et postuler des régularités statistiques. Quand le phénomène étudié est continu (exemples : le revenu, la consommation...), la méthode appropriée est l'analyse de la variance. (...) Toutefois, dans une étude sur le comportement des individus, les pratiques étudiées sont le plus souvent de nature discrète, qualitative. Le recours à une analyse économétrique d'un type particulier est alors nécessaire pour isoler les effets propres (on parlera aussi de « séparations des effets », d'« effet d'une variable toutes choses égales par ailleurs », ou d'« effet d'une variable conditionnellement aux variables introduites dans le modèle »" <sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> S. LOLLIVIER, M. MARPSAT, D. VERGER, "L'économétrie et l'étude des comportements. Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs : les modèles univariés à résidus logistiques ou normaux (LOGIT, PROBIT)", *Documents de travail de l'INSEE. Série Méthodologie Statistique*, N° 9606, 1996.

Dans l'étude de la probabilité d'être cadre, "cadre" est entendu comme membre de la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" (professions libérales, cadres de la fonction publique ou des entreprises, ingénieurs, professeurs, journalistes, ...). La variable que nous analysons prend deux modalités distinctes : soit l'individu est cadre, soit il ne l'est pas. L'utilisation d'un modèle économétrique à variable dépendante qualitative permet d'estimer l'effet propre des caractéristiques individuelles sur le passage d'un état, c'est à dire d'une modalité, à l'autre, cet effet étant mesuré en terme d'accroissement de probabilité par rapport à un référentiel. On peut ainsi savoir dans quelle mesure le fait d'être né en France de nationalité française rend plus probable l'état "cadre" que l'état "non cadre" par rapport à une personne identique en tous points, mais qui serait née à l'étranger de nationalité étrangère. Pour notre analyse, nous avons utilisé un modèle dichotomique de type logistique <sup>36</sup>.

Il existe, *a priori*, un bien trop grand nombre de facteurs pouvant influencer l'accès aux postes d'encadrement pour qu'on puisse tous les intégrer dans le modèle d'analyse. Les principaux facteurs classiquement reconnus comme déterminants dans le processus d'accession à un groupe professionnel, et pour lesquels on dispose d'une "mesure", peuvent être regroupés selon six thématiques distinctes :

1. La formation initiale (niveau et type de diplôme, lieu d'obtention...),
2. Le sexe,
3. L'origine sociale (capitaux culturels, sociaux et économiques des ascendants...),
4. La carrière (âge, type et durée de l'expérience professionnelle, discontinuité de l'activité...),
5. La localisation géographique (lieu de résidence, lieu de travail, ...),
6. Le secteur d'activité.

Dans l'idéal, le modèle théorique devrait prendre en compte la totalité des éléments constitutifs de ces six registres. Dans la pratique, deux contraintes s'imposent, liées à la source utilisée pour construire l'analyse : d'abord, le type d'information disponible ; ensuite, la taille de l'échantillon exploité. Bien que comportant un grand nombre de variables

---

<sup>36</sup> Pour de plus amples informations sur les techniques d'estimation de modèles de régression qualitatifs, cf. notamment Christian GOURIEROUX, *Econométrie des variables qualitatives*, Paris, Economica, 1984 ; G. - S. MADDALA, *Limited-dependant and qualitative variables in econometrics*, Econometric Society Monograph, Cambridge UP, 1996.

décrivant les individus interrogés, l'Enquête Emploi de l'INSEE ne donne parfois qu'une information fragmentaire sur les six registres présentés ci-dessus. Il est donc nécessaire de procéder à une sélection, parmi les données disponibles, de celles qui permettent, *a priori*, de les appréhender au mieux. De plus, l'Enquête Emploi concerne un très grand nombre d'individus, environ 150 000, mais pour analyser l'accès aux postes d'encadrement, il est nécessaire de réduire l'échantillon pour homogénéiser les données et obtenir des résultats significatifs.

Le champ a été limité aux individus actifs, occupés ou non, ayant de 25 à 65 ans, quels que soient leur statut dans l'emploi (CDD, CDI, ...) et l'importance de leur temps de travail (temps plein / temps partiel). Prendre en compte les individus de 15 à 24 ans aurait eu pour effet d'accroître artificiellement l'effectif des personnes diplômées et inactives, ce qui aurait biaisé les estimations de l'effet du diplôme. On a distingué les personnes ayant de 25 à 44 ans de celles ayant de 45 à 65 ans, afin de réduire les effets de distorsion liés aux différences entre les générations. Le diplôme comme la plupart des autres facteurs n'a, en effet, pas le même impact pour une personne qui entre sur le marché de l'emploi et pour une personne active depuis 20 ans ou plus. Il aurait sans doute été pertinent de faire un plus grand nombre de classes d'âge, mais l'on se heurte là à des problèmes d'effectifs.

Les variables retenues sont les suivantes.

- Pour la formation initiale, on utilise le niveau de diplôme de l'individu en sept catégories (cf. pages suivantes). Concernant les diplômes de l'enseignement supérieur, cette variable ne permet, ni de distinguer les diplômes universitaires de ceux des grandes écoles, ni de préciser s'il s'agit de diplômes obtenus en France ou à l'étranger, alors que ces éléments sont pris en compte par les entreprises lors des recrutements.
- Pour l'origine sociale, on prend en compte la catégorie socio-professionnelle du père en treize postes (cf. pages suivantes). Il aurait été intéressant de disposer de plus d'information sur ce point, notamment sur le niveau de diplôme du père, mais ces données ne sont pas disponibles dans l'Enquête Emploi.
- La carrière de l'individu est le registre pour lequel l'information disponible dans l'Enquête Emploi est la plus lacunaire. Au mieux, on dispose pour un certain nombre de variables de données relatives à l'année précédente qui ne permettent pas d'apprécier l'expérience professionnelle dans son ensemble, en tenant notamment compte des

différents postes occupés et des éventuelles périodes de chômage ou d'inactivité. Afin de ne pas totalement négliger ce registre, on approche l'effet de carrière par l'âge en introduisant des tranches d'âge quinquennales dans le modèle d'analyse. Cette précision a en outre l'avantage de neutraliser l'effet de l'âge dans l'estimation de l'impact des autres déterminants.

- Pour la localisation géographique, on utilise une seule variable : le lieu de résidence. Mais comme on observe ce dernier au niveau de l'unité urbaine, il est probable qu'il y a souvent superposition entre le lieu de résidence et le lieu de travail. On retient sur cette variable cinq classes (cf. page suivante) dont, notamment, celle de l'agglomération parisienne.

- Enfin, sur les secteurs d'activité, l'Enquête Emploi permet un niveau de détail très important. Toutefois, en raison de la taille de l'échantillon, certains secteurs ne comptent qu'un effectif très faible d'actifs, ce qui rend les estimations statistiques peu fiables. On retient une classification en onze secteurs (cf. page suivante) qui se situe entre la nomenclature en sept postes et celle en seize postes. La première ne détaille pas suffisamment le secteur des services ; la seconde est, au contraire, trop détaillée sur un certain nombre de secteurs qui nous intéressent peu et poseraient des problèmes d'effectifs.

Cette sélection de variables peut, sur certains points, paraître réductrice. Mais, dans l'ensemble, elle permet de neutraliser les effets des différents facteurs déterminant l'accès à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures", de manière à clarifier l'analyse qui retient, ici, notre attention : celle des discriminations raciales.

**Détails des variables retenues****Le diplôme, en 7 catégories :**

1. 3<sup>ème</sup> cycle universitaire ou grande école, Capes...
2. 2<sup>ème</sup> cycle universitaire.
3. 1<sup>er</sup> cycle universitaire ; Etudes de technicien / cycle de formation des instituteurs ; Etudes pour professions sociales ou de la santé.
4. Terminale enseignement général ; Terminale technique ; Seconde année de bac pro ou équivalent.
5. Seconde ou première ; Année terminale de CAP-BEP après 3<sup>ème</sup> ; Année terminale de CAP-BEP sans passage par la 3<sup>ème</sup>.
6. 3<sup>ème</sup> sans terminale de CAP-BEP ; Autres premières années de CAP-BEP.
7. Enseignement secondaire ; Etudes primaires ; Autres.

**La profession du père, en 13 catégories :**

1. Agriculteurs exploitants.
2. Artisans, commerçants et assimilés.
3. Chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus.
4. Professions libérales.
5. Cadres de la fonction publique.
6. Professeurs, professions scientifiques.
7. Professions de l'information, des arts et des spectacles.
8. Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises.
9. Ingénieurs et cadres techniques des entreprises.
10. Instituteurs et assimilés.
11. Professions intermédiaires.
12. Employés.
13. Ouvriers.

**La localisation géographique, en 5 classes :**

1. Commune rurale.
2. Unité urbaine de moins de 20 000 habitants.
3. Unité urbaine de 20 000 à moins de 200 000 habitants.
4. Unité urbaine de 200 000 habitants ou plus (sauf agglomération parisienne).
5. Agglomération parisienne.

**Les secteurs d'activité, en 11 postes :**

1. Agriculture, sylviculture et pêche.
2. Industries agricoles ; Industrie des biens de consommation ; Industrie automobile ; Industrie des biens d'équipement ; Industrie des biens intermédiaires ; Energie.
3. Construction.
4. Commerce et réparation.
5. Transport.
6. Activités financières.
7. Activités immobilières.
8. Services aux entreprises.
9. Services aux particuliers.
10. Education, santé, action sociale.
11. Administrations.

## Les éléments déterminant l'accès à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures"

L'accès au groupe des "cadres et professions intellectuelles supérieures" est conditionné par un ensemble de facteurs dont il convient de présenter l'impact, avant de centrer l'analyse sur l'hypothèse des discriminations raciales. Les individus ont d'autant plus de chances de devenir cadre qu'ils possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur, ont acquis avec l'âge une expérience professionnelle, travaillent dans certains secteurs d'activité et certaines zones géographiques. Mais ces chances varient également de façon significative selon l'origine sociale et le sexe des individus. Les effets diplôme et origine sociale sont d'autant plus intéressants à étudier qu'ils "expliquent", en partie, le difficile accès à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" des immigrés : comparés à la moyenne France entière, les immigrés sont, en effet, dans leur ensemble moins souvent diplômés de l'enseignement supérieur et originaires d'une famille dont le père est cadre ou profession intermédiaire (cf. chapitre précédent). Quant à l'effet du sexe, il montre que les discriminations raciales, si leur existence vient à être vérifiée, ne sont, en l'occurrence, pas seules à l'œuvre sur le marché du travail. Il faudra dès lors s'attacher à montrer si ces discriminations, raciales et sexuelles, se cumulent sur les mêmes individus, en l'occurrence les femmes d'origine étrangère.

### *Le niveau de diplôme : un critère prédominant dont l'importance tend à s'accroître*

En dépit de leurs divergences sur les raisons de cette sélection, la théorie économique du capital humain<sup>37</sup> comme celle du "filtre" développée dans les années 1970 sous l'impulsion, notamment, de Kenneth Arrow<sup>38</sup> et Michael Spence<sup>39</sup>, s'accordent pour considérer la

---

<sup>37</sup> Adam SMITH, *The Wealth of Nations*, New York, Random House, 1973 ; Gary S. BECKER, *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York, National Bureau of Economics Research, 1964 ; Gary S. BECKER, *The Economics of Discrimination*, Second Edition, Chicago, University of Chicago Press, 1971 ; Jacob MINCER, *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University Press for the National Bureau of Economics Research, 1974.

<sup>38</sup> Kenneth J. ARROW, "Higher Education as a filter", *Journal of public Economics*, 2/3, August 1973, pp. 193-216.

<sup>39</sup> Michael A. SPENCE, "Job Market Signalling", *Quarterly Journal of Economics*, 87 / 3, August 1973, pp. 355-374 ; *Market Signalling : Informational Transfer in Hiring and related Scening Process*, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1974.

formation initiale comme l'une des clés, si ce n'est la clé essentielle, d'accès au statut professionnel.

L'analyse économétrique menée sur la base de l'Enquête Emploi montre que l'expérience professionnelle, appréciée ici au travers de tranches d'âge quinquennales, favorise l'accès à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures". Toutes choses étant égales par ailleurs, et notamment à niveau de diplôme égal, une personne âgée de 40 à 44 ans a près de 4 fois plus de chances qu'une personne de 25 à 29 ans d'être cadre. L'effet d'âge se confirme dans la génération âgée : toujours à niveau de diplôme égal, un individu de 60 à 65 ans a deux fois plus de chances de se déclarer cadre qu'un individu de 45 à 49 ans.

Tableau 8. L'effet de l'âge

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Tranches d'âge</b>							
25-29 ans	<i>Ag2529</i>	0,508	0,507	0,512	0,444	0,375	0,561
30-34 ans	<i>Ag3034</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
35-39 ans	<i>Ag3539</i>	1,688	1,943	1,404	1,273	1,264	1,309
40-44 ans	<i>Ag4044</i>	1,963	2,327	1,559	1,850	2,028	1,576

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Tranches d'âge</b>							
45-49 ans	<i>Ag4549</i>	0,691	0,714	0,628	0,873	0,851	1,000
50-54 ans	<i>Ag5054</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
55-59 ans	<i>Ag5559</i>	1,380	1,437	1,311	1,000	1,000	1,000
60-65 ans	<i>Ag6065</i>	1,393	1,276	1,623	1,000	1,000	1,000

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

**Lecture :** Dans les tableaux issus de l'analyse économétrique, on reporte la mesure des effets des différents facteurs étudiés. Pour chaque variable analysée (sexe, âge, diplôme...), on indique l'impact de chaque modalité de la variable sur la probabilité d'être cadre. Cet impact est exprimé en termes de variation de probabilité relativement à une modalité de référence. La modalité de référence (en italique dans les tableaux) a une valeur de 1. Les autres modalités se séparent en deux catégories : pour les modalités dont l'impact est « significativement non nul », on indique la valeur de l'effet par rapport à la modalité de référence ; pour les modalités dont l'impact est « non significatif », la valeur de l'effet est ramené à 1 de manière à indiquer qu'il n'y a pas de différence entre cette modalité et la modalité de référence.

Dans le tableau ci-dessus, la modalité de référence pour la variable âge sur l'échantillon des 25-44 ans est la tranche d'âge 30-34 ans. On peut lire les résultats ainsi : un individu âgé de 40 à 44 ans aura 1,963 (1,963 divisé par 1) fois plus de chances d'être cadre qu'un individu âgé de 30 à 34 ans, soit presque deux fois plus de chances. A l'inverse, un individu âgé de 25 à 29 ans aura 1,968 (1 divisé par 0,508) fois moins de chance d'être cadre qu'un individu de 30 à 34 ans, soit presque deux fois moins de chances. Le fait de donner une valeur de 1 à la modalité de référence permet d'analyser les écarts de chances de n'importe quel couple de modalité avec un minimum de calcul. Par exemple, un individu de 40 à 44 ans a  $1,963 / 0,508 = 3,864$  fois plus de chances d'être cadre qu'un individu de 25 à 29 ans.

Toutefois, l'analyse économétrique confirme le rôle prédominant du diplôme initial. L'accès à la catégorie des cadres apparaît quasiment fermé aux personnes non diplômées de l'enseignement supérieur : en 2000, dans la classe d'âge de 25 à 44 ans, les bacheliers ont, "toutes choses égales par ailleurs", 52 fois moins de chances de se déclarer cadre que les individus titulaires d'un diplôme bac+5. Aucun des autres critères étudiés (âge, sexe, origine sociale, secteur d'activité, localisation géographique) ne crée autant de différences d'une modalité à l'autre, y compris entre les modalités "proches". L'écart de chances entre une personne ayant un niveau bac+4 et une personne ayant un niveau bac+5 reste, ainsi, très

élevé : en 2000, dans la jeune génération, la seconde a, en moyenne, environ 4 fois plus de chances que la première d'accéder à la catégorie des "cadres et professions intellectuelles supérieures".

Tableau 9. L'effet du diplôme

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Diplôme</b>							
3ème cycle univ. Gdes écoles...	Dip21	52,110	43,145	71,780	39,358	29,812	62,560
2ème cycle univ.	Dip22	12,548	9,571	17,813	8,512	6,256	12,279
1er cycle univ. Et autres bac+2	Dip3X	2,558	2,584	2,732	1,982	2,131	1,869
Terminale tech. ou générale	Dip4X	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Seconde ou 1ère. Année term. CAP/BEP	Dip5X	0,262	0,218	0,395	0,228	0,209	0,283
3ème ou 1ères années CAP/BEP	Dip6X	0,262	0,260	0,252	0,280	0,325	0,183
Enseignement sec. Prim. et autres	Dip7X	0,070	0,060	0,094	0,069	0,068	0,074

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Diplôme</b>							
3ème cycle univ. Gdes écoles...	Dip21	17,925	13,316	35,416	18,912	14,299	37,001
2ème cycle univ.	Dip22	8,920	6,272	11,963	6,566	6,333	7,530
1er cycle univ. Et autres bac+2	Dip3X	1,604	1,821	1,361	1,593	1,740	1,500
Terminale tech. ou générale	Dip4X	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Seconde ou 1ère. Année term. CAP/BEP	Dip5X	0,249	0,221	0,321	0,262	0,255	0,291
3ème ou 1ères années CAP/BEP	Dip6X	0,339	0,373	0,278	0,432	0,506	0,326
Enseignement sec. Prim. et autres	Dip7X	0,076	0,084	0,055	0,103	0,105	0,098

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

L'effet diplôme apparaît démultiplié pour les jeunes générations. L'avantage relatif d'un bac+5 sur un bac est 3 fois plus important pour les 25-44 ans que pour les 45-65 ans. Il y a là un évident effet de carrière : les individus âgés ont eu des opportunités d'obtenir des promotions et, par suite, de devenir cadre, malgré un éventuel handicap de formation initiale.

La comparaison des années 1994 et 2000 montre que les écarts relatifs se renforcent de façon assez importante sur les hauts diplômes pour la génération des 25-44 ans : l'effet diplôme s'est, globalement, renforcé. Dans la génération 45-65 ans, l'effet du diplôme n'a pas réellement évolué entre 1994 et 2000.

Ces données illustrent un processus de renforcement de l'effet diplôme consécutif à l'allongement régulier de la durée des études : celui-ci permet aux employeurs d'accroître leur niveau d'exigence et de limiter l'accès des emplois de cadres aux personnes disposant des diplômes les plus élevés. Mais ce renforcement de l'effet diplôme semble s'appliquer surtout aux nouveaux venus sur le marché de l'emploi ; il concerne moins les personnes depuis longtemps actives pour lesquelles les entreprises prennent également en compte le déroulement de carrière, même si le diplôme reste très important.

*La structure du marché de l'emploi : secteurs d'activité propices aux emplois qualifiés et exception parisienne*

Du côté de l'offre de travail, l'expérience professionnelle et, surtout, le diplôme jouent sur les chances d'accès à la catégorie des "cadres et professions intellectuelles supérieures". Mais certaines caractéristiques de la demande de travail, du côté maintenant de l'offre d'emplois, ont également un impact. Le marché de l'emploi n'est pas homogène et il existe, d'un secteur d'activité à l'autre, d'une zone géographique à l'autre, des différences qui se répercutent sur les chances d'accès aux postes d'encadrement. Du fait de leur ampleur, les effets du secteur d'activité et de la localisation géographique doivent être neutralisés et, par suite, intégrés dans le modèle économétrique. Toutefois, leur analyse sera succincte du fait de son intérêt limité eu égard à notre problématique de travail.

Globalement, le tertiaire est le secteur le plus favorable à l'accès au groupe des cadres, mais les nuances sont assez sensibles d'une branche à l'autre. Dans l'ordre, les secteurs qui offrent, en 2000, le plus d'opportunités pour devenir cadre, sont les services aux entreprises (dans la génération des 25-44 ans, toutes choses égales par ailleurs, 71 % d'accroissement de chances par rapport à l'industrie retenue comme référence), les services aux particuliers (49 %), les activités financières (29 %), suivies de près par le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (25 %). Les autres secteurs des services ne se différencient pas significativement de l'industrie. Au chapitre des secteurs, au contraire, peu propices à l'accès au groupe des "cadres et professions intellectuelles supérieures", on trouve en tête l'agriculture, puis la construction dont les actifs ont, toutes choses égales par ailleurs, par rapport à un actif de l'industrie, 38% de chances en moins d'être cadre.

Tableau 10. L'effet du secteur d'activité

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Secteur d'activité</b>							
Agriculture...	<i>Nafp1</i>	0,113	0,058	0,329	0,073	0,084	0,047
Industries et Energie	<i>Nafp2</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Construction	<i>Nafp3</i>	0,617	0,648	0,316	0,765	0,741	1,000
Commerce et réparation	<i>Nafp4</i>	1,000	1,000	1,000	1,273	1,262	1,000
Transports	<i>Nafp5</i>	1,000	1,000	1,000	0,737	0,713	1,000
Activités financières	<i>Nafp6</i>	1,293	1,295	1,368	1,351	1,693	1,000
Activités immobilières	<i>Nafp7</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Services aux entreprises	<i>Nafp8</i>	1,714	1,752	1,711	1,612	1,655	1,538
Services aux particuliers	<i>Nafp9</i>	1,491	1,546	1,480	1,774	2,001	1,514
Education, santé, action sociale	<i>Nafp10</i>	1,248	1,337	1,287	1,000	1,000	1,000
Administrations	<i>Nafp11</i>	1,000	0,768	1,000	0,858	0,720	1,241

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Secteur d'activité</b>							
Agriculture...	<i>Nafp1</i>	0,121	0,130	0,133	0,082	0,086	0,084
Industries et Energie	<i>Nafp2</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Construction	<i>Nafp3</i>	0,641	0,579	1,000	0,495	0,477	1,000
Commerce et réparation	<i>Nafp4</i>	1,000	0,970	1,000	1,000	1,000	1,000
Transports	<i>Nafp5</i>	1,000	0,838	1,000	1,000	1,000	2,130
Activités financières	<i>Nafp6</i>	2,604	2,967	2,075	2,454	2,829	1,804
Activités immobilières	<i>Nafp7</i>	1,000	0,799	1,000	0,558	0,330	1,000
Services aux entreprises	<i>Nafp8</i>	1,518	1,564	1,463	1,554	1,508	1,850
Services aux particuliers	<i>Nafp9</i>	1,000	0,889	1,000	0,772	1,000	1,000
Education, santé, action sociale	<i>Nafp10</i>	1,225	1,294	1,266	1,000	1,201	1,000
Administrations	<i>Nafp11</i>	1,000	1,125	1,000	1,000	1,000	1,000

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

L'observation des effets de la localisation géographique conduit, quant à elle, à retenir une typologie en quatre groupes. En premier lieu, Paris et la région parisienne qui concentrent les emplois qualifiés. Habiter la capitale ou ses environs offre un avantage relatif important en terme d'accès aux postes d'encadrement : en 2000, dans la génération des 25-44 ans, un parisien a ainsi en moyenne près de deux fois plus de chances de devenir cadre qu'un provincial. Viennent ensuite les grandes agglomérations de plus de 200 000 habitants qui se différencient, toutefois, assez peu des autres communes urbaines. Enfin, le quatrième groupe est composé des communes dites « rurales » qui accusent un retard finalement peu important : dans la jeune génération, un individu habitant une telle commune réduit ses chances d'accéder

à un poste d'encadrement d'à peine plus de 10 % par rapport à un autre résidant dans une unité urbaine de taille moyenne. Ainsi, l'écart entre Paris et les agglomérations urbaines est beaucoup plus important que celui qui existe entre ces dernières et les communes rurales.

Tableau 11. L'effet de la localisation géographique

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Localisation géographique</b>							
Commune rurale	Tuu1	0,883	1,000	1,000	0,755	0,759	0,729
UU de moins de 20 000 hab.	Tuu2	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
UU de 20 000 à moins de 200 000 hab.	Tuu3	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
UU de 200 000 hab. et plus	Tuu4	1,129	1,145	1,000	1,166	1,309	1,000
Agglomération parisienne	Tuu5	1,973	2,020	1,877	1,678	1,626	1,774

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Localisation géographique</b>							
Commune rurale	Tuu1	0,794	0,755	1,000	0,848	0,828	1,000
UU de moins de 20 000 hab.	Tuu2	0,862	0,811	1,000	0,832	0,794	1,000
UU de 20 000 à moins de 200 000 hab.	Tuu3	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
UU de 200 000 hab. et plus	Tuu4	1,130	1,123	1,000	1,000	1,000	1,000
Agglomération parisienne	Tuu5	1,740	1,568	1,986	1,682	1,551	1,938

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

### *Une hiérarchie sociale toujours pesante*

Indicateurs objectifs, ou du moins *a priori* objectifs, des compétences ou du potentiel de compétences d'un individu, l'expérience professionnelle et le diplôme ne sont pas seuls à intervenir dans le processus de sélection qui permet à certains, et non à d'autres, de devenir cadres. Fait le plus souvent sous-estimé, si ce n'est nié, par les acteurs sociaux, l'analyse statistique montre que l'origine sociale et, dans une mesure plus importante encore, le sexe, jouent eux aussi comme s'ils étaient, au final, intégrés dans l'appréciation de la "qualité", réelle ou supposée, des individus.

Le milieu familial d'origine offre la possibilité de valoriser ses ressources économiques, sociales et culturelles. Dans le cas des cadres, ces ressources peuvent favoriser la réussite scolaire et, en particulier, l'obtention des diplômes les plus "rentables" sur le marché du travail (diplômes de grandes écoles par rapport aux diplômes universitaires), mais également l'apprentissage des codes sociaux, sans oublier les effets de réseau, qui facilitent l'accès aux couches supérieures de l'emploi. Compte tenu de la nature des informations recueillies dans l'Enquête Emploi, la position sociale des parents, mesurée par la catégorie socio-professionnelle du père, est ici seule prise en compte, même si le niveau culturel des parents, mesuré notamment par leurs diplômes, semblent exercer une influence croissante, tout du moins dans la réussite scolaire des enfants <sup>40</sup>.

Moins importante en termes d'amplitude des effets que le diplôme, l'origine sociale reste déterminante dans l'accès à la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" et continue à avantager les enfants issus des groupes professionnels les plus élevés dans l'échelle sociale. Les individus dont le père exerce une profession intermédiaire, à l'exclusion des instituteurs et assimilés, constituent la référence retenue dans l'analyse économétrique. En 2000, pour la génération des 25-44 ans, les enfants d'employés ne s'en différencient pas de façon significative. Parmi les groupes socio - professionnels qui offrent un avantage, on retrouve la quasi-totalité des sous catégories de la catégorie des cadres. En moyenne, un enfant de cadre a 30 % de chances en plus qu'un enfant d'employé d'accéder à un poste d'encadrement. Parmi les enfants de non-cadre, seuls ceux qui ont un père instituteur disposent d'un avantage relatif, d'ailleurs à peu près équivalent à celui des enfants de cadres, qui confirme "la réussite remarquable des enfants d'instituteurs" déjà soulignée par Olivier Galland et Dominique Rouault lorsqu'ils analysent les conditions d'un accès précoce aux positions de cadres <sup>41</sup>. Seule une classe réduit les chances d'accès des personnes qui en sont issues. Les enfants d'ouvriers voient, en effet, leurs chances réduites de près de 30% par rapport aux enfants d'employés. En prenant les deux extrêmes de cette distribution, on arrive à un écart légèrement supérieur à 100 % : toutes choses égales par ailleurs, en termes notamment d'âge et de diplôme, un enfant d'ouvrier a dans la jeune génération, en moyenne,

---

<sup>40</sup> Cf. notamment, Dominique GOUX, Eric MAURIN, "Destinées sociales : le rôle de l'école et du milieu d'origine", *Economie et Statistique*, n°306, 1997, pp. 13-26.

<sup>41</sup> Dominique ROUAULT, Olivier GALLAND, "Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale", *Economie et Statistique*, n° 316-317, 1998, pp. 97-107.

près de 2 fois moins de chances d'accéder à un poste de cadre qu'un enfant de père exerçant une profession libérale.

Tableau 12. L'effet de l'origine sociale

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>CSP du père</b>							
Agriculteur	Csppd1	1,000	1,000	1,000	0,861	0,804	1,000
Artisans commerçants	Csppd2	1,000	1,000	1,216	1,158	1,220	1,000
Chefs d'entreprise	Csppd3	1,000	1,000	1,000	1,510	1,000	2,100
Professions libérales	Csppd4	1,488	1,585	1,000	1,461	1,512	1,438
Cadres fonction publique	Csppd5	1,230	1,000	1,473	1,425	1,475	1,000
Professeurs, prof. scientifiques	Csppd6	1,320	1,000	1,406	1,665	1,541	1,645
Prof. info. arts et spectacles	Csppd7	1,000	1,000	2,109	2,776	2,880	2,728
Cadres adminis. et comm. d'ent	Csppd8	1,302	1,000	1,413	1,632	1,933	1,292
Ingénieurs et cadres tech. d'ent	Csppd9	1,327	1,259	1,463	1,571	1,807	1,000
Instituteurs et assimilés	Csppd10	1,265	1,000	1,485	1,532	1,567	1,449
Prof. Intermédiaires (hors instits)	Csppd11	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Employés	Csppd12	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Ouvriers	Csppd13	0,724	0,722	0,725	0,773	0,775	0,763

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>CSP du père</b>							
Agriculteur	Csppd1	0,710	0,714	0,718	0,706	0,621	1,000
Artisans commerçants	Csppd2	0,866	0,868	1,000	1,000	0,696	1,402
Chefs d'entreprise	Csppd3	0,616	0,434	1,000	0,688	0,435	1,000
Professions libérales	Csppd4	1,000	0,828	1,000	1,000	1,000	1,762
Cadres fonction publique	Csppd5	1,000	0,955	1,000	1,000	1,000	1,000
Professeurs, prof. scientifiques	Csppd6	1,000	1,181	1,806	1,000	0,522	1,000
Prof. info. arts et spectacles	Csppd7	1,000	0,814	1,000	2,300	2,099	2,695
Cadres adminis. et comm. d'ent	Csppd8	1,000	1,095	1,000	1,000	1,000	1,000
Ingénieurs et cadres tech. d'ent	Csppd9	1,000	0,929	1,000	1,000	1,000	1,000
Instituteurs et assimilés	Csppd10	1,000	0,852	1,000	1,369	1,000	1,976
Prof. Intermédiaires (hors instits)	Csppd11	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Employés	Csppd12	0,845	0,872	1,000	1,000	1,000	1,000
Ouvriers	Csppd13	0,716	0,791	0,582	0,686	0,617	1,000

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

L'effet de l'origine sociale apparaît s'être rétracté entre 1994 et 2000 pour la génération des 25-44 ans, comme si le filtre social était plus fort en temps de crise, tout du moins pour les nouveaux venus sur le marché du travail. L'avantage moyen des enfants de cadres par rapport aux enfants d'employés se situait ainsi autour de 45 à 50 % de chances d'accès en plus en 1994, contre 30 % en 2000.

*Les écarts entre les hommes et les femmes : une discrimination aux multiples facettes qui ne fléchit pas*

La première manière de rendre compte de la discrimination sexuelle consiste à introduire le caractère homme – femme comme une des variables du modèle (cf. tableau 13 bas de page). L'utilisation de cette méthode amène à un constat simple et immédiat : en 2000, dans la génération des 25 à 44 ans, toutes choses étant égales par ailleurs, c'est à dire pour un même niveau de diplôme, un âge identique, un même secteur d'activité, une origine sociale similaire..., une femme a, en moyenne, 2,6 fois moins de chances qu'un homme de devenir cadre. Même si l'effet du diplôme reste largement plus important, le sexe a un impact plus déterminant que le secteur d'activité, la localisation géographique ou même l'origine sociale. Entre 1994 et 2000, la situation, loin de s'améliorer, s'est légèrement dégradée dans la jeune génération. L'analyse de la génération des 45-65 ans est également révélatrice de l'inertie de la discrimination sexuelle. L'écart de chances relatif entre hommes et femmes est presque identique à celui des 25 à 44 ans. Par contre, la situation s'est très légèrement améliorée entre 1994 et 2000. Mais les variations sont très faibles, et la principale conclusion que l'on puisse tirer de ces estimations est que les femmes, quels que soient la période et l'âge, souffrent d'un handicap quasi invariant par rapport aux hommes.

Tableau 13. L'effet du sexe

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement	
		2000	1994
	Variable	Ensemble	Ensemble
<b>Sexe</b>			
Homme	Homme	1,000	1,000
Femme	Femme	0,384	0,406

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement	
		Année 2000	Année 1994
	Variable	Ensemble	Ensemble
<b>Sexe</b>			
Homme	Homme	1,000	1,000
Femme	Femme	0,395	0,362

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

L'intégration du sexe comme variable du modèle (cf. tableau 13 page précédente) ne permet qu'une appréhension limitée de la discrimination sexuelle : elle en quantifie l'ampleur sans en préciser les effets. Cette méthode se fonde sur l'hypothèse que tous les autres effets mesurés par le modèle (âge, diplôme, origine sociale...) sont identiques pour les hommes et les femmes et, donc, indépendants du sexe. Par contre, en effectuant des estimations séparées suivant le sexe, on perdra l'avantage de la mesure directe de la discrimination, mais on identifiera les biais par lesquels cette discrimination se manifeste. Cette seconde méthode permet de constater que l'écart entre les hommes et les femmes est particulièrement sensible au niveau de l'impact des déterminants sociaux que sont le diplôme et, dans une moindre mesure, l'origine sociale et l'âge.

L'effet diplôme est, en premier lieu, nettement plus important pour les femmes que pour les hommes (cf. tableau 9 pages précédentes). Pour les diplômes de niveau au plus égal à bac+2, l'écart entre les sexes apparaît négligeable. Mais il n'en est pas de même pour les diplômes de second et troisième cycle, quels que soient la génération et l'année. Ainsi, en 2000, dans la génération des 25 à 44 ans, chez les hommes, les bacheliers ont 43 fois moins de chances de se déclarer cadre qu'un bac+5, alors que chez les femmes, les bachelières ont plus de 70 fois moins de chances de se déclarer cadre qu'une femme titulaire d'un diplôme bac+5. Cet écart tend à montrer que les employeurs sont plus attentifs au niveau de diplôme lorsqu'ils recrutent des femmes : celles-ci ont, plus que les hommes, besoin d'avoir fait leurs preuves par la réussite scolaire pour devenir cadre et cette différence de "traitement" peut être considérée comme une forme de discrimination.

Dans une proportion moindre, l'origine sociale paraît ne pas avoir le même impact sur les chances de devenir cadre selon que l'on est un homme ou une femme, tout du moins dans la jeune génération (cf. tableau 12 pages précédentes). Parmi les individus de 25 à 44 ans, les écarts de chances suivant la profession du père sont en 2000 plus souvent significatifs pour les femmes que pour les hommes. Ces différences entre les sexes se manifestent surtout pour les groupes professionnels les plus qualifiés, à l'exclusion des professions libérales : les filles de cadres et d'instituteurs ont un avantage relatif sur les filles d'employés plus grand que celui des fils de cadres et d'instituteurs sur les fils d'employés, le désavantage relatif des enfants d'ouvriers étant identique pour les deux sexes. On pourrait analyser ces différences comme le

révélateur d'une meilleure valorisation de l'ascendance sociale par les femmes. Mais il semble plus pertinent d'y voir à nouveau la marque d'une plus grande exigence des critères de recrutement à leur égard.

L'effet de l'âge qui, rappelons-le, sert à apprécier l'effet de carrière, est le dernier point sur lequel la discrimination sexuelle est visible, tout du moins pour les nouveaux venus sur le marché du travail. La progression des chances d'accès à un poste d'encadrement par l'âge est, en effet, dans la jeune génération, beaucoup plus importante pour les hommes que pour les femmes. Toutes choses égales par ailleurs, un homme de 40 à 44 ans a en 2000 4,6 fois plus de chances d'accéder à un poste de cadre qu'un autre de 25 à 29 ans. Pour les femmes, ce multiplicateur est à peine supérieur à 3. La valorisation de l'expérience est donc nettement plus faible pour les femmes que pour les hommes. Il peut y avoir des raisons "objectives" à cette situation, liées notamment à des périodes d'inactivité en moyenne plus nombreuses et plus longues, mais celles-ci ne suffisent peut-être pas à expliquer l'intégralité de l'écart constaté. Il conviendrait en tous cas de le vérifier, ce que ne permet pas l'Enquête Emploi compte tenu des informations recueillies <sup>42</sup>.

### **L'hypothèse des discriminations raciales vérifiée**

L'analyse des discriminations raciales a été menée sur la base de deux critères : d'une part, la nationalité qui différencie les Français de naissance, les Français par acquisition et les étrangers, d'autre part, le lieu de naissance qui distingue la France métropolitaine, les DOM-TOM, l'Europe, le Maghreb, l'Afrique, les autres pays. Contrairement à l'analyse statistique menée dans le second chapitre, les cadres immigrés originaires de Turquie et d'Asie ne sont pas distingués dans l'analyse économétrique en raison de la faiblesse de leurs effectifs.

L'analyse des discriminations raciales sera malheureusement moins approfondie que celle des discriminations liées au sexe. On peut intégrer l'origine ethnique comme variable du modèle

---

<sup>42</sup> Pour compléter l'analyse de la discrimination hommes – femmes, cf. également Dominique MEURS, Sophie PONTHEUX, "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Economie et Statistique*, n°337-338, 2000, pp. 135-158.

d'analyse. Par contre, il n'est pas possible, d'effectuer, comme réalisé pour la discrimination sexuelle, des estimations séparées pour les différents sous-groupes : on ne peut pas apprécier la variabilité des effets des autres déterminants sur l'accèsion aux postes d'encadrement (âge, diplôme, ...), d'un groupe immigré à l'autre. Dans la plupart des cas, on est, en effet, confronté à des problèmes d'effectifs. Les classes construites pour la nationalité et l'origine géographique comptent un nombre suffisant d'individus pour être utilisées comme des variables du modèle général, mais non pour être exploitées comme des sous échantillons sur lesquels on conduirait des estimations séparées. On peut tester l'hypothèse des discriminations raciales et quantifier leur ampleur. Mais on ne pourra pas identifier les biais par lesquels ces discriminations se manifestent. On développera une analyse sur sous-échantillons uniquement pour la variable sexe en distinguant les effets de la discrimination raciale pour les hommes et les femmes.

Malgré cette limite de l'analyse, les estimations réalisées en intégrant l'origine géographique et la nationalité comme des variables du modèle permettent de dégager des informations précieuses. Le premier constat concerne l'ampleur du phénomène de la discrimination liée à ces deux caractéristiques. Si l'on excepte l'effet du diplôme, il s'agit de l'effet le plus puissant de tous ceux analysés. La discrimination par l'origine prédomine même sur celle par le sexe pourtant particulièrement prononcée. Certains groupes, notamment étrangers, ont, toutes choses égales par ailleurs, cinq à dix fois moins de chances que les Français de naissance nés en France métropolitaine de devenir cadre. Pour ces groupes les plus pénalisés par les discriminations raciales, les écarts sont ainsi bien plus importants que ceux liés à l'origine sociale ou au sexe pour lequel, à titre de comparaison, l'écart de chances n'excède pas 2,6 en 2000 dans la génération des 25 à 44 ans. Mais toutes les personnes non originaires de France métropolitaine ne sont pas en position défavorable pour devenir cadre. On doit distinguer, d'une part, les personnes originaires des DOM-TOM, du Maghreb et d'Afrique qui font l'objet d'une discrimination, d'autre part, les personnes originaires d'Europe qui, tout du moins pour la jeune génération, paraissent disposer d'un avantage pour devenir cadre.

Tableau 14. Les effets de la nationalité et du lieu de naissance

Individus actifs ayant de 25 à 44 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Nationalité / Lieu de naissance</b>							
<i>Français de naissance né en :</i>							
France métropolitaine (hors rég. Paris)	<i>Frafram</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Région parisienne	<i>Fraparis</i>	1,152	1,143	1,172	1,127	1,207	1,000
Dom-Tom	<i>Fradom</i>	0,565	1,000	0,391	0,339	0,322	0,314
Europe	<i>Fraeur</i>	1,571	1,000	1,780	1,000	1,799	1,000
Maghreb	<i>Framagh</i>	0,602	0,549	1,000	1,000	1,000	1,000
Afrique	<i>Fraafr</i>	0,483	0,449	1,000	0,658	1,000	1,000
Autres pays	<i>Fraaut</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
<i>Français par acquisition né en :</i>							
France	<i>Fraqfra</i>	0,372	0,509	0,180	1,000	1,000	1,000
Europe	<i>Fraqeur</i>	1,934	2,181	1,000	1,000	1,000	1,000
Maghreb	<i>Fraqmagh</i>	0,538	0,440	1,000	0,404	0,261	1,000
Afrique	<i>Fraqafr</i>	0,184	0,168	1,000	0,078	0,067	1,000
Autres pays	<i>Fraqaut</i>	0,280	0,332	0,157	0,224	0,134	1,000
<i>Etranger né en :</i>							
France	<i>Etrfra</i>	0,227	1,000	1,000	1,000	0,428	1,000
Europe	<i>Etreur</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,596
Maghreb	<i>Etrmagh</i>	0,239	0,244	0,230	0,215	0,223	0,266
Afrique	<i>Etrafr</i>	0,074	0,078	0,062	0,220	0,219	1,000
Autres pays	<i>Etraut</i>	0,458	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

Individus actifs ayant de 45 à 65 ans		Accès aux postes d'encadrement					
		Année 2000			Année 1994		
	Variable	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Nationalité / Lieu de naissance</b>							
<i>Français de naissance né en :</i>							
France métropolitaine (hors rég. Paris)	<i>Frafram</i>	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Région parisienne	<i>Fraparis</i>	1,218	1,199	1,284	1,242	1,232	1,289
Dom-Tom	<i>Fradom</i>	0,471	0,369	1,000	0,330	0,200	1,000
Europe	<i>Fraeur</i>	1,000	1,043	1,000	1,000	1,000	1,000
Maghreb	<i>Framagh</i>	1,000	1,055	1,000	1,000	0,751	1,000
Afrique	<i>Fraafr</i>	0,545	0,466	1,000	1,000	0,478	1,000
Autres pays	<i>Fraaut</i>	1,000	0,847	1,000	1,000	1,000	1,000
<i>Français par acquisition né en :</i>							
France	<i>Fraqfra</i>	1,000	1,046	2,545	0,462	0,433	1,000
Europe	<i>Fraqeur</i>	1,000	0,844	1,000	1,000	1,000	1,000
Maghreb	<i>Fraqmagh</i>	0,363	0,315	1,000	0,343	0,295	1,000
Afrique	<i>Fraqafr</i>	0,179	0,169	0,198	0,165	0,205	1,000
Autres pays	<i>Fraqaut</i>	0,123	0,104	0,194	0,309	0,282	1,000
<i>Etranger né en :</i>							
France	<i>Etrfra</i>	1,000	1,505	1,000	1,000	1,000	1,000
Europe	<i>Etreur</i>	0,612	0,783	0,299	0,500	0,622	0,208
Maghreb	<i>Etrmagh</i>	0,209	0,212	0,249	0,048	0,056	1,000
Afrique	<i>Etrafr</i>	0,217	0,259	1,000	0,112	0,110	1,000
Autres pays	<i>Etraut</i>	0,376	0,421	1,000	0,030	0,044	1,000

Source : Insee, Enquêtes Emploi 1994 et 2000, traitement CRÉDOC 2001.

*DOM-TOM, Maghreb et Afrique : trois origines particulièrement désavantagées*

Toutes choses égales par ailleurs, une personne de 25 à 44 ans originaire des DOM-TOM a, en 2000, 1,8 fois, soit près de deux fois, moins de chances de devenir cadre qu'une personne de la même génération née française en France métropolitaine. La discrimination à l'égard des personnes originaires des DOM-TOM apparaît ainsi marquée. À titre de comparaison, l'écart de chances entre un métropolitain et un ultramarin est, dans la jeune génération, du même ordre que celui qui existe entre un fils de cadre et un fils d'ouvrier. L'écart entre métropolitains et ultramarins paraît, toutefois, s'être réduit sur la période récente : en 1994, il n'était pas de l'ordre de 2 comme en 2000, mais de 3.

La discrimination à l'égard des ultramarins est confirmée par l'analyse de la génération des 45 à 65 ans. À la différence des fils de cadre qui voient leur bonus s'atténuer dans la génération âgée, les métropolitains y conservent, en effet, leur avantage. La discrimination à l'égard des ultramarins persiste quel que soit l'âge de l'individu. Elle apparaît même plus forte dans la génération des 45 à 65 ans où une personne originaire des DOM-TOM a, en 2000, 2,1 fois moins de chances de devenir cadre qu'une personne née en France métropolitaine. La discrimination à l'égard des personnes nées dans les DOM-TOM ressort donc comme puissante, même si elle semble s'atténuer dans le contexte de reprise économique de l'année 2000, quelle que soit la génération.

L'observation séparée des hommes et des femmes aboutit, pour sa part, à des résultats difficiles à interpréter. Dans la jeune génération, les femmes originaires des DOM-TOM ont en 2000, toutes choses égales par ailleurs, 2,6 fois moins de chances que les métropolitaines de devenir cadre. Pour les hommes, la discrimination apparaît quasiment nulle, le modèle concluant à un écart de chances non significatif, ce qui n'était pas le cas en 1994. Dans la génération des 45 à 65 ans, ce sont, au contraire, les femmes qui semblent, en 2000 ne faire l'objet d'aucune discrimination significative alors que les hommes ont, toutes choses égales par ailleurs, 2,7 fois moins de chances de devenir cadre que les métropolitains. Étant donnée la part relativement faible de personnes originaires des DOM-TOM dans l'échantillon de l'Enquête Emploi, les variations de forte amplitude constatées dans l'analyse par sexe, sur un échantillon réduit de moitié, sont à relativiser.

Les possibilités d'accès au groupe des "cadres et professions intellectuelles supérieures" des personnes nées au Maghreb varient fortement selon la nationalité. Françaises de naissance, les personnes nées au Maghreb ont globalement, à l'exception de l'année 2000 pour les hommes âgés de 25 à 44 ans, des chances de devenir cadre identiques à celles des Français de naissance nés en France. Il n'en est pas de même pour les personnes nées étrangères, devenues françaises par acquisition ou restées étrangères, pénalisées, quelles que soient l'année et la génération, dans l'accès au groupe des cadres.

En 2000, les personnes originaires du Maghreb et ayant acquis la nationalité française ont, dans la génération des 25 à 44 ans, toutes choses étant égales par ailleurs, près de 2 fois moins de chances de devenir cadre que les Français de naissance nés en France. Ainsi, la discrimination qui affecte les naturalisés originaires du Maghreb apparaît globalement comparable à celle subie par les individus nés dans les DOM-TOM.

La discrimination qui touche les personnes restées étrangères est davantage accentuée, quelle que soit la génération. Âgé de 25 à 44 ans, un étranger né au Maghreb, toutes choses étant égales par ailleurs, a, en 2000, 4,2 fois moins de chances de se déclarer cadre qu'un Français de naissance né en France de la même génération ; l'écart des chances est de 4,8 pour les individus âgés de 45 à 65 ans. Dans la jeune génération, la nationalité étrangère fait plus que doubler le handicap subi par les personnes nées au Maghreb.

Pour expliquer le plus facile accès à la catégorie des cadres des immigrés devenus français, comparés aux immigrés restés étrangers, nous soulignons au second chapitre que la naturalisation permet d'accéder aux emplois, notamment publics, fermés aux étrangers. Mais la naturalisation recouvre également un processus de sélection favorable aux étrangers les plus riches en capitaux scolaires et, par suite, les plus à même d'accéder à la catégorie des cadres. La naturalisation correspond, en outre, à une plus fréquente socialisation précoce en France et, notamment, à une plus fréquente scolarisation en France pour les études supérieures, si ce n'est secondaires ou même primaires <sup>43</sup>. Cela laisse supposer que l'obtention de diplômes français atténue l'ampleur de la discrimination subie, toutes choses

---

<sup>43</sup> Cf. notamment Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, "Les naturalisés des années 90. Qui sont-ils et pourquoi demandent-ils la nationalité française ?", op. cit.

étant égales par ailleurs, par les personnes originaires du Maghreb naturalisées. Toutefois, l'obtention de diplômes français est loin d'annuler la discrimination.

Les hommes et les femmes originaires du Maghreb ne connaissent pas une situation identique sur le marché du travail, tout du moins lorsqu'ils sont naturalisés. Les femmes ayant acquis la nationalité française ne subissent apparemment pas de discrimination liée à leur origine : leurs chances d'accès à un poste d'encadrement ne sont pas significativement différentes de celles des Françaises de naissance nées en France métropolitaine, ceci quels que soient l'âge et la génération. Les femmes de nationalité étrangère ont, par contre, sensiblement le même handicap que les hommes. Ainsi, parmi les naturalisés, seuls les hommes paraissent souffrir d'une discrimination qui réduit leurs chances d'accéder à un poste d'encadrement de moitié, tandis que les femmes ne sont pas plus discriminées que leurs homologues françaises de naissance nées en France. Par contre, le statut d'étranger génère, pour les hommes comme pour les femmes, une discrimination. Ce constat était déjà observable en 1994, ce qui lui donne plus de crédit. Il ne s'agit vraisemblablement pas d'un artefact statistique ou d'un problème d'échantillonnage, mais d'un effet réel.

La discrimination à l'égard des personnes nées au Maghreb a connu quelques évolutions entre 1994 et 2000. Dans la génération des 25 à 44 ans, la discrimination ne s'est, ni amplifiée, ni atténuée pour les étrangers, mais s'est réduite quelque peu pour les naturalisés avec 2,5 fois moins de chances par rapport au référent en 1994, contre 1,9 fois en 2000. Dans la génération des 45 à 65 ans, la discrimination, stable pour les naturalisés, a diminué pour les étrangers à l'encontre desquels elle apparaissait particulièrement forte en 1994 avec 20,8 fois moins de chances par rapport au référent, contre 4,8 fois en 2000. Ces évolutions qui touchent, tantôt les naturalisés, tantôt les étrangers, sont significatives. Elles sont loin, toutefois, de remettre en cause les discriminations qui frappent les immigrés d'origine maghrébine dans leurs chances de devenir cadre.

Les personnes originaires d'Afrique hors Maghreb constituent la population pour laquelle les effets de discrimination sont, sans aucun doute, les plus prononcés. Comme pour les personnes nées au Maghreb, l'ampleur de la discrimination se différencie fortement en

---

fonction de la nationalité, mais l'amplitude des écarts est beaucoup plus élevée. En 2000, dans la génération des 25 à 44 ans, toutes choses égales par ailleurs, une personne née en Afrique a ainsi un peu plus de 2 fois moins de chances de devenir cadre qu'un Français de naissance né en France métropolitaine lorsqu'elle est elle-même française de naissance, 5,4 fois moins de chances lorsqu'elle est française par acquisition et 13,5 fois moins de chances lorsqu'elle est étrangère.

Ces valeurs, particulièrement éloquentes, sont à tempérer quelque peu. L'Enquête Emploi de l'INSEE ne recense qu'un petit nombre de personnes nées en Afrique, ce qui confère une précision réduite aux estimations des effets de la nationalité et du lieu de naissance. Il apparaît en particulier difficile d'appréhender les différences entre, d'une part, les hommes et les femmes, d'autre part, l'année 1994 et l'année 2000. La faible importance de la population explique sans doute des fluctuations qui semblent, *a priori*, peu cohérentes. À titre d'exemple, pour l'année 1994, dans la génération des 25 à 44 ans, les personnes originaires d'Afrique restées de nationalité étrangère apparaissent moins pénalisées que leurs homologues qui ont acquis la nationalité française.

Toutefois, on peut sans trop s'avancer conclure que la discrimination qui s'exerce à l'égard des personnes originaires d'Afrique et, plus particulièrement, de celles qui n'ont pas acquis la nationalité française, est la plus forte de toutes celles mises à jour. Vu l'ampleur des écarts de chances, il serait sans doute pertinent d'abandonner les termes d'avantage ou de désavantage au profit de celui de barrière à l'entrée. En effet, les discriminations analysées jusqu'ici étaient parfois d'ampleur importante, mais aucune d'entre elles ne pouvait se comparer à l'effet diplôme. Pour les personnes originaires d'Afrique, on se retrouve dans une situation particulière où l'avantage procuré par le diplôme peut être quasiment annulé par le lieu de naissance.

### *L'avantage tangible des jeunes Européens*

Les personnes originaires des DOM-TOM, du Maghreb et d'Afrique sont, comparées aux Français de naissance nés en France métropolitaine, pénalisées dans leurs chances de devenir cadre. D'autres populations, nées elles aussi à l'étranger, apparaissent peu pénalisées par

rapport à ce même référent et bénéficient même, tout du moins pour partie, d'un surcroît de chances. Il s'agit, en l'occurrence, des personnes nées en Europe.

La catégorie des "personnes nées en Europe" regroupent les individus nés dans les pays suivants : Italie, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Danemark, Royaume-Uni, Grèce, Espagne, Portugal, Suisse, Autriche, Norvège et Suède. Contrairement à l'analyse statistique présentée dans le second chapitre, l'Europe du Sud et l'Europe du Nord ne sont pas ici distinguées. Le regroupement réalisé n'entraîne qu'une faible perte d'interprétation : les estimations sur des sous-groupes de cet échantillon ne révèlent, en effet, pas de distinctions importantes. En lui-même, ce constat n'est pas anodin. Il tend à prouver que les Européens du Sud ne font pas l'objet d'une discrimination particulière liée à leur origine. Ainsi, contrairement aux personnes originaires des DOM-TOM, du Maghreb et d'Afrique, la faible présence relative des immigrés Européens du Sud dans la catégorie des "cadres et professions intellectuelles supérieures" (cf. première partie) s'expliquerait avant tout par les caractéristiques des individus, notamment leur niveau de diplôme et leur origine sociale, et non par de la discrimination raciale proprement dite.

En 2000, être né en Europe apparaît, globalement, comme un avantage dans la génération des 25 à 44 ans. De nationalité étrangère, une personne née en Europe a, toutes choses étant égales par ailleurs, une chance d'être cadre identique à celle d'un Français de naissance né en France : elle n'est pas pénalisée du fait de son origine et de sa nationalité étrangère. Française de naissance, une personne née en Europe a, en moyenne, 1,6 fois plus de chances d'être cadre qu'un Français de naissance né en France. Française par acquisition, la personne née en Europe a près de 2 fois plus de chances qu'un Français né en France de devenir cadre. Français de naissance et Français par acquisition nés en Europe bénéficient ainsi d'un avantage que l'on peut comparer, en termes d'intensité, à celui de l'origine sociale pour les fils de cadres. Contrairement aux personnes originaires du Maghreb ou d'Afrique, une naissance à l'étranger constitue un atout pour les jeunes Européens. Dans un contexte d'internationalisation accrue des échanges, notamment avec les autres pays européens, les employeurs apprécient leur connaissance d'un pays étranger, de sa culture et la maîtrise de sa langue. Il peuvent également en espérer un plus en terme d'image en tant qu' "entreprise internationale" susceptible d'attirer des compétences étrangères. Le discours tenu par certaines

directions d'entreprise au cours de l'enquête réalisée en 2000 pour le Haut Conseil à l'Intégration le laisse en tout cas supposer <sup>44</sup>.

La hiérarchie des nationalités constatée pour les personnes originaires du Maghreb, - Français de naissance, Français par acquisition, étrangers - , ne s'applique pas pour les jeunes Européens dont les chances de devenir cadre sont accrues s'ils sont Français de naissance, mais, plus encore, Français par acquisition. Les éléments mis en avant pour expliquer, à propos des personnes originaires du Maghreb, les écarts observés entre Français par acquisition et étrangers restent pertinents pour les Européens. Quant à ceux constatés entre Français de naissance et naturalisés, on peut supposer qu'ils sont liés à la composition même des groupes considérés. Du fait d'une arrivée plus jeune en France, qui peut, en définitive, être le pays de résidence habituelle de leurs parents, les Français de naissance ne bénéficient sans doute pas autant que les naturalisés de la connaissance d'un pays européen et de la maîtrise d'une langue étrangère.

L'intérêt des employeurs pour les jeunes étrangers nés en Europe que traduit l'absence de discrimination à leur égard, est visible dès 1994. L' "engouement" des employeurs pour ceux qui allient origine étrangère européenne et nationalité française apparaît, par contre, récent. L'avantage des jeunes Français de naissance ou par acquisition nés dans un pays européen n'existait pas, en effet, en 1994 : les estimations sur cette année concluent seulement à l'absence de différences significatives de chances entre les personnes nées en France et celles nées dans le reste de l'Europe, quelle que soit la nationalité. Récent, l'avantage lié à la naissance dans un pays européen concerne surtout la jeune génération. Les estimations sur la génération des 45 à 65 ans ne font pas apparaître de différences significatives entre les personnes de nationalité française nées en Europe et celles nées en France. De plus, un retard de chances affecte les étrangers nés en Europe qui voient leurs chances de devenir cadre, en moyenne, amputées de 40 % en 2000, 50 % en 1994. Cette différence entre les générations doit notamment être rapportée à l'ouverture en 1991 d'un certain nombre d'emplois de fonctionnaires (à l'exception des corps de police, armée, magistrature, administrations centrales) et d'emplois publics (Électricité et Gaz de France, SNCF, RATP, ...), jusque là fermés aux étrangers, aux ressortissants communautaires.

---

<sup>44</sup> Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON, *Comment poser une question qui ne se pose pas ? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, op. cit.

## **CONCLUSION**

L'approche, toutes choses étant égales par ailleurs, des effets liés au lieu de naissance et à la nationalité, présente le premier intérêt de mettre en lumière l'existence de discriminations raciales sous-estimées, si ce n'est niées, au cours de notre enquête pour le Haut Conseil à l'Intégration, par les directions d'entreprise, mais, également, les cadres eux-mêmes.

L'hypothèse selon laquelle la faible présence des immigrés et des natifs des DOM-TOM dans la catégorie "cadres et professions intellectuelles supérieures" serait exclusivement liée à leur profil et, notamment, à leur niveau de diplôme, est remise en cause. Dans leur ensemble, les populations originaires des DOM-TOM, du Maghreb et, dans une moindre mesure, d'Afrique, sont, il est vrai, moins souvent diplômées du supérieur et ont moins souvent un père cadre ou profession intermédiaire que la moyenne. Ces éléments ne sont pas négligeables compte tenu de l'importance des effets de l'origine sociale et, surtout, du diplôme, dans les chances de devenir cadre. Toutefois, même lorsqu'elles sont diplômées de l'enseignement supérieur, ces personnes sont pénalisées dans leurs chances de devenir cadre.

L'analyse économétrique montre que, toutes choses étant égales par ailleurs, c'est à dire pour un même niveau de diplôme, mais également à origine sociale, âge, secteur d'activité... identiques, ces groupes souffrent d'une discrimination qu'il convient de qualifier de raciale et qui touche, par ordre croissant, les personnes originaires des DOM-TOM, les personnes originaires du Maghreb, les personnes originaires d'Afrique. Le phénomène est d'ampleur. La discrimination raciale prédomine celle par l'origine sociale et même celle par le sexe pourtant particulièrement prononcée. Rappelons que dans la génération des 25 à 44 ans et par rapport à une personne née française en France métropolitaine :

- une personne originaire des DOM-TOM a, toutes choses égales par ailleurs, près de deux fois moins de chances de devenir cadre ;
- une personne d'origine maghrébine, près de deux fois moins de chances si elle est française par acquisition, quatre fois moins de chances si elle est étrangère ;
- une personne d'origine africaine, plus de 5 fois moins de chances si elle est française par acquisition, plus de treize fois moins de chances si elle est étrangère.

L'amélioration globale de la situation du marché de l'emploi entre 1994 et 2000 semble réduire les effets de discrimination, mais dans des proportions relativement faibles.

L'acquisition de la nationalité française protège quelque peu des discriminations raciales les personnes d'origine étrangère non européenne, notamment les femmes d'origine maghrébine, ou, plutôt, elle ponctue un processus de sélection préalable. Toutefois, l'acquisition de la nationalité française n'élimine pas les phénomènes de discrimination raciale. Les discriminations raciales à l'œuvre sur le marché du travail sont en partie légales et la fermeture de nombreux emplois de fonctionnaires et publics aux étrangers non ressortissants communautaires permettent de comprendre, en partie, le handicap accru des étrangers et l'avantage relatif des immigrés qui ont acquis la nationalité française. Mais les discriminations raciales ne renvoient pas uniquement à des dispositifs légaux excluant des personnes étrangères de certains emplois. L'exemple des Français originaires des DOM-TOM en témoigne.

L'analyse économétrique pourrait être affinée, notamment dans le cadre d'un échantillon de taille plus important qui permettrait d'identifier, sur la base d'estimations séparées pour les différentes populations, les biais par lesquels les discriminations raciales se manifestent. Compte tenu de l'ampleur de l'effet du diplôme, il serait également pertinent de distinguer les diplômes de troisième cycle selon leur niveau de "rentabilité" auprès des employeurs : distinction entre diplômes universitaires et grandes écoles, mais également distinction entre diplômes français, diplômes étrangers valorisés par les entreprises (diplômes européens ou américains notamment), diplômes étrangers dévalorisés. Cette analyse permettrait sans doute d'être plus catégorique sur l'existence de discriminations raciales. On peut, néanmoins, d'ores et déjà supposer que cette distinction, si elle permet d'affiner l'analyse, réduirait peut-être l'ampleur des discriminations raciales sans toutefois remettre en cause leur existence et leur importance. L'exemple des Français des DOM-TOM, titulaires de diplômes français, est à nouveau intéressant : il annule l'argument d'une incomparabilité des diplômes, évoquée de façon récurrente par les directions d'entreprise au cours de l'enquête menée pour le Haut Conseil à l'Intégration.

## **BIBLIOGRAPHIE**

Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ), *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration*, Paris, 1999.

AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOURC'H François, *Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi : égalité des chances ou discrimination*, rapport de recherche pour le programme Education et Formation du département SHS du CNRS, 1995.

AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOURC'H François, *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI-L'Harmattan, 1997.

Philippe BATAILLE, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

BATAILLE Philippe, SCHIFF Claire, "La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès", *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n°76, p. 89-96.

BENYACHI A., BOUAMAMA S., *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts : l'exemple roubaisien*, Roubaix, IFAR, 2000.

BERLOGEY Jean- Michel, *Lutter contre les discriminations. Rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999.

BERSET Alain, WEYGOLD Serge-A., CREVOISIER Olivier, HAINARD François, *Main d'œuvre étrangère et diversité des compétences. Quelle valorisation dans les entreprises ?*, Paris, L'Harmattan, 2000.

CHICA – PONTBRIAND Marie- Thérèse, *Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville, Québec, Les Editions Yvon Blais, 1989.

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.

DEWITTE Philippe (sous la direction de), *Immigration et Intégration. L'état des savoirs*, Paris, Editions La Découverte, 1999.

DHUME Fabrice, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace. Etat des lieux exploratoire*, Strasbourg, ORIV, 1997.

DUPREZ Dominique, "Entre discrimination et désaffiliation. L'expérience des jeunes issus de l'immigration maghrébine", *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, pp. 79-88.

"Emploi et discrimination raciale : le dégel ?", *Economie et Humanisme*, n° 353, juillet 2000.

FREYSSINET Jacques, VIPREY Mouna, DEROCHE Luc, *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES, Noisy Le Grand, 1998, étude réalisée à la demande du FAS.

GALLAND Olivier, ROUAULT Dominique, "Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale", *Economie et Statistique*, n° 316-317, 6 /7, 1998, pp. 97-107.

"Le racisme à l'œuvre", *Hommes et migrations*, n°1211, janvier février 1998.

LOCHAK Danièle, "Les droits des étrangers, entre égalité et discriminations", in DEWITTE Philippe (sous la direction de), *Immigration et Intégration. L'état des savoirs*, Paris, Editions La Découverte, 1999, pp. 310-319.

MAFFESSOLI M., "Accès à l'emploi et canaux d'entrée sur le marché du travail des populations immigrées et d'origine étrangère. Le cas de la zone d'emploi de Sélestat -Sainte Marie -aux- Mines", *Les cahiers de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la ville en Alsace*, n° 27, 1998.

MARESCA Bruno, VAN DE WALLE Isabelle, MASSON Brigitte, *Comment poser une question qui ne se pose pas ? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, Paris, CREDOC, 2001, étude réalisée à la demande du Haut Conseil à l'Intégration.

MARESCA Bruno, VAN DE WALLE Isabelle, "Les naturalisés des années 90. Qui sont-ils et pourquoi demandent-ils la nationalité française ?", *Migrations études*, novembre 1998, n°83.

MERCKLING Odile, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, Paris, L'Harmattan, 1998.

MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie, "Une mesure des discriminations dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Economie et Statistique*, n°337-338, 2000, pp. 135-158.

SANTELLI Emmanuelle, "Entrepreneurs et cadres d'origine algérienne. Deux stratégies d'intégration", *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, pp. 97-108.

SAYAD Abdelmalek, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Editions du Seuil, 1999.

SILBERMAN Roxane, FOURNIER Irène, "Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective", *Formation Emploi*, n°65, 1999, pp. 31-55.

THAVE Suzanne, "L'emploi des immigrés en 1999", *INSEE Première*, n°717, mai 2000.

THAVE Suzanne, "Jeunes issus de l'immigration en France. Quelques chiffres", *Migrations Société*, vol. 11, n° 61, 1999, pp. 51-59.

VAN DE WALLE Isabelle, MASSON Brigitte, *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, Paris, Crédoc, 2001, étude réalisée à la demande du FAS.

WAGNER Anne-Catherine, *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*, Paris, Presses universitaires de France, 1998.

# CAHIER DE ReCHERCHE

## Récemment parus :

**“ Faites provision de temps libre ”**

**l'utopie de la civilisation loisirs**

B. MARESCA - n°162 (2001)

**L'évolution des relations entre générations dans un  
contexte de mutation du cycle de vie**

D. CHAUFFAUT - n°163 (2001)

**Le mode de calcul du quotient familial dans les logiques locales**

Audrey DANIEL - Christine OLM - n°164 (2001)

**Les diversités territoriales dans le profil de la population  
logée dans le parc social**

I. ALDEGHI - A. DANIEL - M. O. SIMON - n°165 (2001)

**Les cadres dans la société française,  
un groupe cohérent et homogène ?**

R. BIGOT - G. HATCHUEL - n°166 (2001)

**Associations et cadre de vie - L'institutionnalisation  
des questions d'environnement**

B. MARESCA - n°167 (2002)

**Territoires professionnels : proximité et distance**

**Analyse des faisceaux d'activités dans les emplois du  
secteur social et médico-social**

F. BIGOT - P. DUBÉCHOT - T. RIVARD - M. BOUSCASSE

P. LE QUÉAU - M.-O. SIMON - n°168 (2002)

**Quelques aspects de la sociabilité des français**

R. BIGOT - n°169 (2001)

**La consommation en 2002 : Quelles modifications  
des comportements après le ralentissement économique,  
les attentats du 11 septembre et l'arrivée de l'Euro ?**

N. FAUCONNIER - F. LEHUEDE - J.-P. LOISEL - n°170 (2002)

Président : Bernard SCHAEFER Directeur Général : Robert ROCHEFORT

142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : 01 40 77 85 01

ISBN : 2-84104-198-0

# CRÉDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie