

LA MOBILITÉ SOCIALE DES DESCENDANTS D'IMMIGRÉS

Plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé

Un cinquième des descendants d'immigrés de 18 à 50 ans se déclarent salariés du secteur public, un tiers parmi ceux qui ont un diplôme de niveau bac+3. Ces descendants d'immigrés qui travaillent dans le secteur public occupent le plus souvent un poste d'employé ou un poste dans le secteur de l'éducation.

Ils déclarent plus souvent que ceux du secteur privé une mobilité sociale ascendante (par rapport à leur père), notamment en raison de la plus forte présence des emplois de professions intermédiaires et de cadres dans le public. Cette plus forte mobilité sociale est également très liée à leur niveau de diplôme. En effet, à caractéristiques sociodémographiques comparables (âge, catégorie socioprofessionnelle du père, origine géographique des individus), c'est le niveau de diplôme qui apparaît comme un puissant facteur de promotion sociale.

Les descendants d'immigrés du secteur public sont un peu moins nombreux que les salariés sans ascendance directe immigrée à avoir eu une promotion au cours des cinq dernières années et ils sont un peu plus nombreux à déclarer un refus de promotion qu'ils estiment injuste.

Un cinquième des descendants d'immigrés sont salariés du secteur public

Selon l'enquête Trajectoires et Origines menée par l'Ined et l'Insee en 2008, 414 000 descendants d'immigrés âgés de 18 à 50 ans étaient salariés du secteur public (1) à leur dernier emploi et 1 448 000 salariés du secteur privé. En comparaison, 3 689 000 personnes sans ascendance directe immigrée (« population majoritaire », encadré 1) travaillaient ou avaient travaillé à leur dernier emploi dans le secteur public et 10 510 000 dans le secteur privé. Les descendants d'immigrés sont ainsi 20 % à occuper leur dernier emploi dans le secteur public, soit 3 points de moins que la population majoritaire (23 %) (tableau 1).

Plusieurs facteurs expliquent cet écart. Seuls 10 % des pères immigrés occupant un emploi travaillaient dans le secteur public quand leurs enfants avaient 15 ans, contre 22 % des pères de la population majoritaire. Cet écart tient en partie aux conditions d'accès aux emplois titulaires de la fonction publique, qui les réservent généralement aux personnes de nationalité française ou européenne. De plus, la transmission intergénérationnelle du statut d'emploi, plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé, est moindre pour les descendants d'immigrés. Ainsi, lorsque le père travaillait dans la fonction publique, 27 % des descendants d'immigrés et 32 % de la population majoritaire

(1) Le secteur public regroupe dans cette étude les salariés de l'État et ceux des collectivités locales, des HLM et des hôpitaux. Le secteur privé regroupe les salariés ne travaillant pas dans le secteur public. Sont donc exclus de l'analyse tous les non salariés.

Tableau 1 • Caractéristiques des salariés au dernier emploi selon le lien à la migration et le secteur

En %

	Descendants d'immigrés		Population majoritaire		Ensemble	
	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé
Sexe						
Hommes.....	42,9	56,3	41,3	54,5	41,4	55,0
Femmes.....	57,1	43,7	58,7	45,5	58,6	45,0
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
Part de l'emploi occupé dans le secteur.....	20,5	79,5	23,4	76,6	23,1	76,9
Catégorie socioprofessionnelle du père.....						
Non salariés.....	11,0	13,3	14,6	18,1	14,3	17,6
Salariés.....	89,0	86,7	85,4	81,9	85,7	82,4
<i>Dont : cadres.....</i>	<i>6,0</i>	<i>5,5</i>	<i>9,2</i>	<i>9,6</i>	<i>8,9</i>	<i>9,0</i>
<i>professions intermédiaires.....</i>	<i>11,1</i>	<i>9,0</i>	<i>18,9</i>	<i>17,1</i>	<i>18,1</i>	<i>16,1</i>
<i>ouvriers employés qualifiés.....</i>	<i>8,3</i>	<i>6,2</i>	<i>16,1</i>	<i>11,2</i>	<i>15,3</i>	<i>10,6</i>
<i>ouvriers employés non qualifiés.....</i>	<i>60,2</i>	<i>62,9</i>	<i>37,6</i>	<i>42,1</i>	<i>39,9</i>	<i>44,6</i>
<i>professions inconnues.....</i>	<i>3,4</i>	<i>3,1</i>	<i>3,6</i>	<i>1,9</i>	<i>3,5</i>	<i>2,1</i>
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
Diplôme.....						
Sans diplôme ou CEP.....	8,2	12,8	6,4	7,9	6,5	8,5
CAP, BEP ou équivalents.....	31,7	37,7	32,0	37,0	32,0	37,1
Bac.....	19,0	18,8	18,2	19,7	18,3	19,6
Bac+2.....	14,5	15,5	14,9	16,6	14,9	16,5
Bac+3 ou plus.....	26,7	15,2	28,5	18,8	28,3	18,4
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100
Catégorie socioprofessionnelle de l'enquêté.....						
Non salariés.....	-	0,3	-	0,6	-	0,6
Salariés.....	100,0	99,7	100,0	99,4	100,0	99,4
<i>Dont : cadres.....</i>	<i>14,6</i>	<i>13,6</i>	<i>18,2</i>	<i>15,6</i>	<i>17,9</i>	<i>15,4</i>
<i>professions intermédiaires.....</i>	<i>30,5</i>	<i>24,9</i>	<i>33,9</i>	<i>26,3</i>	<i>33,6</i>	<i>26,1</i>
<i>employés.....</i>	<i>45,5</i>	<i>30,5</i>	<i>38,4</i>	<i>30,4</i>	<i>39,2</i>	<i>30,4</i>
<i>ouvriers.....</i>	<i>9,4</i>	<i>30,7</i>	<i>9,4</i>	<i>27,1</i>	<i>9,4</i>	<i>27,6</i>
Ensemble.....	100	100	100	100	100	100

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

Lecture : les descendants d'immigrés étaient 20,5 % à être salariés du secteur public au dernier emploi et 79,5 % salariés du secteur privé ; par ailleurs, 11,0 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public au dernier emploi avaient un père non salarié.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

y travaillent aussi. Cet écart entre les deux populations est beaucoup moins important lorsque le père travaillait dans le secteur privé : respectivement 20 % et 21 %.

Outre le statut d'emploi (secteur public ou privé), la catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartient le père influe également. Les descendants d'immigrés ayant leur dernier emploi dans le secteur public ont un peu plus souvent des pères cadres ou professions intermédiaires (17 %) que ceux dont le dernier emploi était dans le secteur privé (14 %). La population majoritaire avait plus souvent que les descendants d'immigrés un père cadre ou profession intermédiaire, sans différence marquée selon qu'elle travaille dans le secteur public ou privé : respectivement dans 28 % et 27 % des cas.

Un tiers des descendants d'immigrés titulaires d'un bac+3 ou plus sont salariés du secteur public

Le fait de travailler dans le secteur public dépend aussi du niveau de diplôme acquis. La structure des diplômes du secteur public est en effet différente de celle du secteur privé, avec en particulier un peu moins de titulaires d'un CAP-BEP ou d'un bac+2, mais nettement plus de titulaires d'un bac+3 ou plus (tableau 1).

Ainsi, dans le secteur public, 27 % des descendants d'immigrés et 28 % de la population majoritaire ont un niveau de diplôme bac+3 ou plus contre 15 % et 19 % dans le secteur privé. Inversement, 33 % des descendants d'immigrés ayant au moins un bac+3 sont salariés du public, 35 % pour la population majoritaire.

Ces constats peuvent être affinés par type d'études (tableau 1 bis). Parmi les diplômés de niveau bac+3 ou plus, les descendants d'immigrés qui ont une licence ou une maîtrise sont à peu près aussi nombreux (45 %) à travailler dans le secteur public que la population majoritaire (44 %). Mais ils sont nettement moins présents dans le secteur public lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme du 3^e cycle universitaire ou d'un doctorat en médecine (29 % contre 37 % pour la population majoritaire) ou d'un doctorat hors professions de santé (41 % contre 62 %). Pour des niveaux de diplômes moins élevés, les descendants d'immigrés travaillent moins souvent dans le secteur public que la population majoritaire. Lorsqu'ils possèdent un CAP-BEP, 19 % des descendants d'immigrés travaillent dans le secteur public contre 23 % pour la population majoritaire. Il en est de même pour les diplômés de niveau bac+2 (21 % contre 24 %).

Tableau 1 bis • Répartition des salariés par secteur selon leur lien à la migration et leur niveau de diplôme

En %

	Descendants d'immigrés			Population majoritaire			Ensemble		
	Secteur public	Secteur privé	Ensemble	Secteur public	Secteur privé	Ensemble	Secteur public	Secteur privé	Ensemble
Niveau de diplôme jusqu'au bac	19,5	80,5	100	23,6	76,4	100	23,1	76,9	100
<i>Dont : sans diplôme, CEP ou équivalent</i>	15,4	84,6	100	22,4	77,6	100	21,1	78,9	100
<i>CAP, BEP ou équivalent</i>	19,4	80,6	100	23,3	76,7	100	22,8	77,2	100
<i>bac général, technologique, professionnel</i>	22,4	77,6	100	24,6	75,4	100	24,3	75,7	100
Niveau de diplôme d'un bac+2	21,1	78,9	100	24,0	76	100	23,7	76,3	100
<i>Dont : 1^{er} cycle universitaire</i>	33,2	66,8	100	28,4	71,6	100	29,2	70,8	100
<i>BTS, DUT, DEUST ou équivalent</i>	16,1	83,9	100	16,5	83,5	100	16,4	83,6	100
<i>BTS professions sociales et de santé (infirmières)</i>	54,8	45,2	100	60,7	39,3	100	60,1	39,9	100
<i>autres ou inconnu</i>	30,8	69,2	100	38,5	61,5	100	37,8	62,2	100
Niveau de diplôme d'un bac+3 ou plus	33,4	66,6	100	34,7	65,3	100	34,6	65,4	100
<i>Dont : 2^e cycle universitaire (licence, maîtrise)</i>	44,7	55,3	100	43,9	56,1	100	44,0	56,0	100
<i>3^e cycle universitaire (DEA, DESS, Master) et doctorat (médecine, pharmacie, dentaire)</i>	28,8	71,2	100	37,0	63,0	100	36,2	63,8	100
<i>autre doctorat hors profession de santé</i>	41,3	58,7	100	62,4	37,6	100	59,5	40,5	100
<i>grandes écoles</i>	6,5	93,5	100	9,1	90,9	100	8,9	91,1	100
<i>autres ou inconnu</i>	25,1	74,9	100	30,8	69,2	100	30,2	69,8	100

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

Lecture : sur 100 descendants d'immigrés ayant un bac+2, 21,1 % travaillent dans le secteur public au dernier emploi (et donc 79,9 % dans le secteur privé) ; parmi les descendants d'immigrés titulaires d'un bac+2, 33,2 % des titulaires d'un 1^{er} cycle universitaire travaillent dans le secteur public (et donc 66,9 % dans le privé).

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

Dans le secteur public, les descendants d'immigrés exercent le plus souvent des métiers d'employés civils et agents de service

Lorsqu'ils travaillent dans le secteur public, les descendants d'immigrés, comme la population majoritaire, exercent principalement des métiers relevant de la catégorie des « employés civils et agents de service de la fonction publique » (tableau 2). Un tiers occupe ce type d'emploi contre un quart pour la population majoritaire. Ces métiers sont particulièrement féminisés : 76 % des descendants d'immigrés qui les exercent sont des femmes (79 % dans la population majoritaire), alors que les femmes ne constituent que 57 % des descendants d'immigrés en emploi dans le secteur public (59 % pour la population majoritaire). Les descendants d'immigrés devenus

employés civils et agents de service ont pour 75 % d'entre eux un père ouvrier ou employé lorsqu'ils avaient 15 ans, soit plus fréquemment que la population majoritaire (66 % d'entre eux).

14 % des descendants d'immigrés du secteur public, sont dans le secteur de l'éducation. La plupart d'entre eux enseignent comme professeurs agrégés ou certifiés ou du secondaire (41 %), ou comme instituteurs/professeurs des écoles (37 %) (tableau 2 bis). Par rapport à la population majoritaire, ils sont moins souvent chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs, ou encore professeurs de lycée professionnel.

Pratiquement tous titulaires d'un diplôme du supérieur (93 % ont au moins un bac+2), les descendants d'immigrés exerçant un métier dans le secteur de l'éducation ont aussi des

Tableau 2 • Principales professions du secteur public exercées au dernier emploi selon le lien à la migration

En %

Professions exercées au dernier emploi dans le secteur public	Descendants d'immigrés		Population majoritaire		Ensemble	
	Part de chaque profession	Taux de féminisation	Part de chaque profession	Taux de féminisation	Part de chaque profession	Taux de féminisation
Cadres de la fonction publique.....	4,0	57,8	6,6	47,4	6,0	48,1
Professeurs, professions scientifiques*.....	8,4	60,7	10,6	55,8	10,3	56,2
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés*	10,2	67,5	9,6	64,4	9,7	64,7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social.....	9,8	79,4	11,1	86,7	11,0	86,1
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique.....	7,6	51,5	8,6	72,5	8,4	70,8
Techniciens, contremaîtres.....	2,8	11,0	4,1	39,2	4,0	37,2
Employés civils et agents de service de la fonction publique.....	33,5	75,7	25,3	79,4	26,1	78,9
Policiers et militaires.....	8,7	10,3	10,1	23,7	9,9	22,5
Personnels des services directs aux particuliers...	1,6	94,7	2,0	99,0	1,9	99,5
Ouvriers.....	9,4	8,8	9,4	6,6	9,4	6,8
Non réponse ou inconnue.....	4,0	55,0	2,6	52,0	3,3	53,0
Ensemble	100	57,1	100	58,6	100	58,7

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

* Les emplois (professeurs, professeurs des écoles et instituteurs ou assimilés) sont définis à partir des codes PCS suivants : 227a, 341a, 341b, 342a, 421a, 421b, 422a, 422b, 422c. Lecture : 33,5 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public étaient des employés au dernier emploi.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant un emploi dans le secteur public au moment de l'enquête. Contrairement aux autres tableaux, la catégorie socioprofessionnelle détaillée n'est connue que pour les individus travaillant au moment de l'enquête.

Tableau 2 bis • Répartition des salariés du secteur public de l'éducation selon le métier et le lien à la migration

	Descendants d'immigrés	Population majoritaire	Ensemble
Part des emplois dans le secteur de l'éducation*	14,5	16,6	16,4
Type de métiers exercés			
Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	40,9	44,4	44,1
Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	0,5	3,3	3,0
Enseignants de l'enseignement supérieur	6,7	6,4	6,5
Professeurs des écoles, instituteurs ou assimilés	37,4	34,2	34,5
Professeurs d'enseignement général des collèges	11,1	7,4	7,7
Professeurs de lycée professionnel	0,8	4,2	3,9
Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire	2,6	0,0	0,2
Ensemble	100	100	100

* Les emplois (professeurs, professeurs des écoles et instituteurs ou assimilés) sont définis à partir des codes PCS suivants : 227a, 341a, 341b, 342a, 421a, 421b, 422a, 422b, 422c.

Lecture : 37,4 % des descendants d'immigrés salariés dans le secteur public de l'éducation sont professeurs des écoles au dernier emploi.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant un emploi au moment de l'enquête. Contrairement aux autres tableaux, la catégorie socioprofessionnelle détaillée n'est connue que pour les individus travaillant au moment de l'enquête.

origines sociales un peu plus élevées. Leurs pères sont ainsi moins souvent ouvriers ou employés (46 % contre 69 % pour l'ensemble des descendants d'immigrés salariés du secteur public) et plus souvent professions intermédiaires ou cadres (39 % contre 17 %). En cela, ils sont un peu plus proches de la population majoritaire devenue enseignante (43 % ont un père ouvrier ou employé et 43 % un père profession intermédiaire ou cadre).

Globalement très féminisée (63 %), la profession d'enseignant l'est encore davantage pour les descendants d'immigrés (68 % contre 62 % exerçant un métier dans les secteurs de l'éducation de la population majoritaire).

Les descendants d'immigrés qui travaillent dans le public sont plus souvent en mobilité sociale ascendante

La mobilité socioprofessionnelle entre les pères et leurs enfants (2) est étudiée ici à travers deux

indicateurs : le premier mesure les changements entre trois grandes catégories socioprofessionnelles : employé/ouvrier, profession intermédiaire et cadre. Le second analyse les mobilités entre emplois non qualifiés et qualifiés au sein de la catégorie ouvrier/employé.

Au dernier emploi, 30 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public sont en « mobilité sociale ascendante » : leur catégorie socioprofessionnelle est plus élevée que celle de leurs pères lorsqu'ils avaient 15 ans (tableau 3). C'est un peu plus que pour la population majoritaire (27 %). Ce phénomène s'observe aussi dans le secteur privé : 25 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public connaissent une ascension sociale contre 20 % pour la population majoritaire. De manière générale, les mobilités ascendantes sont plus fréquentes pour les salariés du secteur public que pour ceux du privé.

Dans le privé comme dans le public, 9 % des descendants d'immigrés occupent un emploi qualifié d'ouvrier ou d'employé alors que leur

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

(2) On trouvera une analyse de la mobilité sociale entre les mères et leurs filles dans [11].

Tableau 3 • Mobilités professionnelles selon le lien à la migration et le secteur

	Mobilité ascendante par rapport à leurs pères			Mobilité descendante par rapport à leurs pères			Aucun changement par rapport à leurs pères	Autres**	Total
	Augmentation de la qualification	Augmentation de la catégorie socioprofessionnelle*	Ensemble	Baisse de la qualification	Baisse de la catégorie socioprofessionnelle*	Ensemble			
Descendants d'immigrés									
Public.....	9,2	30,3	39,5	10,1	7,5	17,6	28,6	14,3	100
Privé.....	9,5	24,8	34,3	11,3	7,1	18,4	30,8	16,5	100
Ensemble.....	9,4	26,0	35,4	11,1	7,2	18,3	30,3	16,0	100
Population majoritaire									
Public.....	3,2	27,5	30,7	7,4	11,8	19,2	31,8	18,2	100
Privé.....	6,9	20,1	27,0	10,1	11,8	21,9	30,8	20,3	100
Ensemble.....	6,0	22,0	28,0	9,5	11,8	21,3	31,3	19,4	100
Descendants d'immigrés et population majoritaire									
Public.....	3,9	27,8	31,7	7,7	11,4	19,1	31,5	17,7	100
Privé.....	7,2	20,6	27,8	10,3	11,2	21,5	30,8	19,9	100
Ensemble.....	6,4	22,4	28,8	9,6	11,3	20,9	31,0	19,3	100

* Trois catégories socioprofessionnelles sont considérées ici ; employé/ouvrier, professions intermédiaires et cadres.

** Autres : mobilités vers un statut de non salarié ; non réponse.

Lecture : au dernier emploi, 30,3 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public ont connu une mobilité ascendante en travaillant dans une catégorie socioprofessionnelle supérieure à celles de leurs pères, 9,2 % ont connu une mobilité ascendante par augmentation de la qualification par rapport à leurs pères.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

père occupait un emploi non qualifié. Ces mobilités par la qualification sont plus fréquentes pour les descendants d'immigrés que pour la population majoritaire (6 %), notamment en raison du niveau de qualification souvent moins élevé de leurs pères.

Au total, ces deux types de mobilités ascendantes concernent un peu plus du tiers (35 %) des descendants d'immigrés et 28 % de la population majoritaire.

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les mobilités descendantes sont nettement moins fréquentes pour les descendants d'immigrés que pour la population majoritaire (respectivement 7 % et 12 %). On peut également rapprocher ce constat des positions professionnelles occupées par les pères des descendants d'immigrés, bien plus souvent ouvriers ou employés et peu ou pas qualifiés.

La structure des emplois publics explique en partie la mobilité sociale des descendants d'immigrés

Si les mobilités sociales ascendantes sont plus fréquentes dans le secteur public que dans le privé, c'est en partie du fait que les emplois de professions intermédiaires et de cadres y sont proportionnellement bien plus nombreux. Les recrutements opérés dans le secteur public se font à des niveaux de diplômes plus élevés. 51 % des emplois du secteur public sont de niveau profession intermédiaire ou cadre (34 % de professions intermédiaires et 18 % de cadres), contre 41 % dans le privé (26 % de professions intermédiaires et 15 % de cadres) (3). Ces écarts s'observent également pour les emplois occupés par les descendants d'immigrés, bien que de manière moins marquée: 45 % de ceux qui travaillent dans le public sont cadres ou professions intermédiaires, contre 39 % dans le privé (respectivement 52 % et 42 % pour la population majoritaire).

Au-delà de ces effets de structure, le rôle éventuel de promotion sociale du secteur public dépend

fortement de la probabilité d'accéder au secteur public, un peu plus faible pour les descendants d'immigrés. Cette étude ne permet toutefois pas d'éclairer complètement la propension à entrer dans le secteur public.

Les mobilités sociales ascendantes des descendants d'immigrés sont plus fréquentes dans le secteur public que dans le privé pour les diplômés du supérieur

À tous les niveaux de diplôme, les salariés du secteur public sont plus nombreux à avoir connu une mobilité sociale ascendante que ceux du secteur privé. Ces écarts s'accroissent avec le niveau de diplôme : 1 point au niveau CAP-BEP, 6 points au niveau bac+2, 10 points au niveau bac+3.

Toutefois, pour les descendants d'immigrés ce n'est qu'à partir du niveau bac+2 que les mobilités sociales ascendantes sont plus fréquentes dans le secteur public que dans le secteur privé. Avec un bac+3 ou plus, 54 % des descendants d'immigrés ont connu une mobilité ascendante s'ils travaillent dans le secteur public contre 44 % s'ils travaillent dans le secteur privé. Ce constat s'observe aussi pour la population majoritaire: 51 % des descendants de la population majoritaire ayant au moins un bac+3 ont connu une mobilité ascendante dans le secteur public, contre 42 % pour leurs homologues du secteur privé (tableau 4).

La prise en compte des autres caractéristiques individuelles (4) (l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle du père, l'origine géographique...) modifie en partie ces constats. « Toutes choses égales par ailleurs », les salariés du secteur public ont une probabilité comparable à celle des salariés du secteur privé d'avoir connu une mobilité sociale ascendante avec changement de catégorie socioprofessionnelle (tableau 5, modèle 1). C'est le niveau de diplôme qui influe le plus sur la probabilité d'une

Tableau 4 • Part des salariés en mobilité ascendante (changement de catégorie socioprofessionnelle par rapport à celle de leurs pères) selon le niveau de diplôme, le secteur et le lien à la migration

	Au maximum CAP-BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou plus	Total
Descendants d'immigrés					
Secteur public	12,5	22,2	45,3	54,4	30,3
Secteur privé	14,2	25,7	39,5	44,1	24,8
Population majoritaire					
Secteur public	11,7	16,4	35,7	51,5	27,5
Secteur privé	9,9	14,9	29,6	41,7	20,2
Ensemble					
Secteur public	11,8	17,0	36,7	51,8	27,8
Secteur privé	10,5	16,2	30,8	41,9	20,7

En %

Lecture : pour un niveau de diplôme égal au CAP-BEP au maximum, 12,5 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public ont connu une mobilité sociale ascendante avec changement de catégorie socioprofessionnelle par rapport à celles de leurs pères contre 14,2 % pour les descendants d'immigrés salariés du secteur privé.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

(3) Les employés sont aussi plus nombreux dans le secteur public (39 % contre 30 % dans le secteur privé) alors que la part des ouvriers est bien plus élevée dans le secteur privé (28 % contre 9 % dans le secteur public).

(4) Grâce à l'estimation de modèles de régression logistique dans lesquels la personne de référence est un homme de la population majoritaire, âgé de 18-34 ans, habitant l'unité urbaine de Paris, ayant le baccalauréat (modèles 1 et 2) ou un diplôme de niveau bac+2 (modèle 3), travaillant dans le secteur privé, et ayant un père ouvrier ou employé et une mère active.

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoire et Origines (2008) ; calculs Dares.

mobilité ascendante. Notamment, les diplômés de niveau bac+2 ou plus, fortement valorisés, accroissent les chances de mobilité sociale ascendante dans les deux secteurs. En revanche, être une femme ou avoir un père cadre ou profession intermédiaire sont des facteurs défavorables à une mobilité sociale ascendante. S'agissant des descendants d'immigrés, ils n'ont ni plus ni moins de chances de connaître une mobilité sociale ascendante (tableau 5, modèle 1).

Ces conclusions sont à nuancer si on raisonne par niveau de diplôme (tableau 5, modèles 2 et 3). Pour les diplômés équivalents au bac au plus, les descendants d'immigrés ont une probabilité accrue d'avoir connu une mobilité ascendante (+29 %) alors que cette probabilité est la même que pour la population majoritaire pour les niveaux de diplôme bac+2 ou plus. Les écarts entre secteur public et secteur privé ne sont significatifs, « toutes choses égales par ailleurs », que pour les salariés ayant des diplômes bac+2 ou plus. Ainsi, à caractéristiques sociodémographiques comparables, le fait de travailler dans le secteur public augmente de 33 % la probabilité pour un salarié descendant d'immigré ayant un bac+2, d'être en mobilité ascendante.

Résider en région parisienne n'accroît pas la mobilité sociale des descendants d'immigrés du secteur public

À caractéristiques sociodémographiques comparables, le fait de vivre dans l'unité urbaine de Paris (5) augmente fortement les chances de mobilité sociale ascendante (tableau 5). Or les descendants d'immigrés vivent plus souvent que la population majoritaire en milieu urbain (86 % contre 72 %), 54 % résidant dans une unité urbaine de 200 000 habitants ou plus (contre 34 %). Plus du quart de ceux qui vivent en milieu urbain habitent dans l'unité urbaine de Paris, contre 12 % pour la population majoritaire. Ces différences tiennent, pour l'essentiel, à l'histoire de l'implantation géographique sur le territoire des parents immigrés.

Si la mobilité sociale ascendante est plus fréquente dans l'unité urbaine de Paris, c'est notamment du fait que les opportunités de mobilité y sont plus importantes qu'ailleurs [2].

La concentration des emplois de cadres et professions intermédiaires dans l'unité urbaine de Paris est moindre dans le secteur public que dans le secteur privé. Quand ils habitent dans l'unité urbaine de Paris, 53 % des descendants

(5) Selon l'Insee, une aire urbaine est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, constitué par un pôle urbain (unité urbaine) de plus de 10 000 emplois, et par des communes (couronne périurbaine) dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans le pôle ou dans des communes attirées par celui-ci. L'aire urbaine de Paris englobe donc Paris, les banlieues et la couronne périurbaine.

Tableau 5 • Impact des caractéristiques sociodémographiques sur le fait d'avoir une mobilité ascendante avec changement de catégorie socioprofessionnelle par rapport au père

	Rapport de chances d'avoir une mobilité ascendante		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	Pour tous niveaux de diplômes	Pour un diplôme inférieur ou égal au bac	Pour un bac+2 ou plus
Lien à la migration			
Population majoritaire	Réf.	Réf.	Réf.
Descendants d'immigrés (1)	1,10*	1,29	0,94*
Sexe			
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.
Femmes	0,52	0,50	0,53
Diplôme			
Sans diplôme ou CEP	0,20	0,21	-
CAP-BEP ou équivalent	0,36	0,38	-
Bac	Réf.	Réf.	-
Bac+2	3,7	-	Réf.
Bac+3 ou plus	9,2	-	2,8
Âge			
18-34 ans	Réf.	Réf.	Réf.
35-40 ans	1,70	1,72	1,75
40-44 ans	2,60	2,71	2,56
45-50 ans	2,70	3,15	1,84
Mère active (1)	0,94*	1,70	2,25
CSP du père			
Ouvriers ou employés	Réf.	Réf.	Réf.
Professions intermédiaires ou cadres	0,15	0,51	0,11
Secteur d'activité			
Secteur privé	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public (1)	1,08*	0,87*	1,33
Unité urbaine			
Paris	Réf.	Réf.	Réf.
Province	0,64	0,54	0,74

(1) Les rapports de chance signalés par un * ne sont pas significatifs au seuil de 10 %.

Lecture : dans le modèle 1, un salarié du secteur public a une même probabilité d'être en mobilité sociale ascendante avec changement de catégorie socioprofessionnelle plutôt que de ne pas l'être par rapport à un salarié du secteur privé présentant les mêmes caractéristiques (lien à la migration, sexe, âge, niveau de diplôme, etc.) ; dans le modèle 3, un salarié du secteur public a une probabilité supérieure de 33 % d'avoir une mobilité ascendante plutôt que de ne pas l'être par rapport à un salarié du secteur privé présentant les mêmes caractéristiques (lien à la migration, sexe, âge, niveau de diplôme, etc.).

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

Tableau 6 • Part des professions intermédiaires et de cadres selon le secteur, le lien à la migration et l'unité urbaine de résidence

En %

	Cadres ou professions intermédiaires			Accès aux professions intermédiaires ou cadres pour un Bac+2 ou plus		
	Unité urbaine de Paris	Province	Ensemble	Unité urbaine de Paris	Province	Ensemble
Descendants d'immigrés						
Secteur privé	55,0	32,5	38,7	71,4	53,0	59,5
Secteur public	53,1	41,6	45,1	67,3	63,2	64,6
Population majoritaire						
Secteur privé	69,8	37,6	42,2	84,7	54,5	60,2
Secteur public	59,9	51,2	52,2	74,0	73,0	73,2

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

Lecture : 55,0 % des descendants d'immigrés salariés du secteur privé et 53,1 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public sont cadres ou professions intermédiaires lorsqu'ils habitent dans l'unité urbaine de Paris.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

d'immigrés et 60 % de la population majoritaire salariés du secteur public sont professions intermédiaires ou cadres, contre respectivement 42 % et 51 % quand ils habitent hors de l'unité urbaine de Paris. Dans le secteur privé, les écarts en terme de répartition socioprofessionnelle sont d'un tout autre ordre de grandeur : 55 % des descendants d'immigrés et 70 % de la population majoritaire sont professions intermédiaires ou cadres quand ils habitent dans l'unité urbaine de Paris contre respectivement 32 % et 38 % quand ils habitent en dehors de l'unité urbaine de Paris (tableau 6).

Ces écarts selon l'unité urbaine de résidence restent vrais par niveau de diplôme. Dans l'unité urbaine de Paris, pour un même niveau de diplôme, les individus accèdent plus souvent aux emplois de professions intermédiaires ou de cadres, particulièrement dans le secteur privé. Pour un niveau de diplôme égal ou supérieur

à bac+2, 71 % des descendants d'immigrés du secteur privé et 85 % de la population majoritaire sont professions intermédiaires ou cadres quand ils vivent dans l'unité urbaine de Paris contre respectivement 53 % et 54 % quand ils vivent hors de l'unité urbaine de Paris.

À caractéristiques sociodémographiques comparables (tableau 7, modèles 1 et 2), le fait de résider dans l'unité urbaine de Paris augmente de 83 % la probabilité d'avoir connu une mobilité sociale ascendante si on est salarié du secteur privé, alors qu'il n'a pas d'effet significatif pour les salariés du secteur public. Les femmes salariées du secteur public ont des chances de mobilité sociale ascendante comparables à celles des hommes dans le secteur public, moindres dans le secteur privé. L'effet plus élevé du diplôme sur la mobilité sociale pour les salariés du secteur public est par ailleurs confirmé.

Tableau 7 • Impact des caractéristiques sociodémographiques sur le fait d'avoir une mobilité ascendante avec changement de catégorie socioprofessionnelle selon le secteur d'activité et le lien à la migration

	Modèle 1	Modèle 2
	Dans le secteur privé	Dans le secteur public
Lien à la migration		
Population majoritaire	Réf.	Réf.
Descendants d'immigrés (1)	1,20*	0,93*
Sexe		
Hommes	Réf.	Réf.
Femmes	0,44	0,85
Diplôme		
Sans diplôme ou CEP	0,18	0,31
CAP-BEP ou équivalent	0,35	0,37
Bac	Réf.	Réf.
Bac+2	3,3	5,0
Bac+3 ou plus	7,6	13,2
Âge		
18-34 ans	Réf.	Réf.
35-40 ans	1,90	1,20
40-44 ans	2,80	1,90
45-50 ans	3,10	1,80
Catégorie socioprofessionnelle du père		
Ouvriers ou employés	Réf.	Réf.
Professions intermédiaires ou cadres	0,15	0,51
Unité urbaine		
Paris	Réf.	Réf.
Hors unité urbaine de Paris (1)	0,17	0,79*

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

(1) Les rapports de chance signalés par un * ne sont pas significatifs au seuil de 10 %.

Lecture : dans le modèle 1, un salarié du secteur privé résidant hors de l'unité urbaine de Paris a une probabilité moindre (-83 %) d'être en mobilité sociale ascendante avec changement de catégorie socioprofessionnelle plutôt que de ne pas l'être par rapport à un salarié du secteur privé présentant les mêmes caractéristiques (lien à la migration, sexe, âge, niveau de diplôme, etc.).

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

Moins de sentiment de refus injuste de promotion dans le secteur public, notamment pour les descendants d'immigrés

Une autre approche de la mobilité sociale consiste à étudier les changements de catégorie socio-professionnelle pour un individu donné au cours de sa carrière. Pour 81 % des salariés, tous âges confondus entre 18 et 50 ans, le dernier emploi en date est de même catégorie socioprofessionnelle que le premier emploi (tableau 8). C'est un peu plus souvent le cas pour les salariés du secteur public (85 %) que pour ceux du secteur privé (80 %). Corrélativement, les salariés du secteur public (11 %) ont moins souvent connu une mobilité ascendante (6) que leurs homologues du secteur privé (16 %), ce qui peut s'expliquer pour partie par la structure des emplois, la part des cadres et des professions intermédiaires étant bien plus importante dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans le secteur public, les descendants d'immigrés (10 %) sont légèrement moins souvent en mobilité ascendante entre le premier et le dernier emploi occupé que leurs homologues de la population majoritaire (11 %). Dans le secteur privé, les descendants d'immigrés ont connu aussi souvent une mobilité ascendante entre le premier et le dernier emploi que la population majoritaire.

Les salariés peuvent bénéficier de promotions sans qu'elles se traduisent par un changement de catégorie socio-professionnelle. 50 % des salariés du secteur public, ont déclaré avoir bénéficié d'une promotion au cours des cinq dernières années, soit nettement plus que les salariés du secteur privé (32 %). Cette fréquence plus élevée des promotions dans le secteur public s'observe pour les descendants d'immigrés, comme pour la population majoritaire, pour les hommes comme pour les femmes (tableau 9). Cependant, les descendants d'immigrés, à l'exception des femmes travaillant dans le privé, déclarent moins

fréquemment que la population majoritaire avoir bénéficié d'une promotion au cours des cinq dernières années : 41 % des descendants d'immigrés salariés du secteur public ont déclaré avoir bénéficié d'une promotion contre 51 % pour la population majoritaire. Dans le secteur privé, ils sont respectivement 31 % et 32 %.

15 % des salariés du secteur public et 22 % des salariés du secteur privé indiquent avoir bénéficié d'une promotion ayant entraîné plus de responsabilité. Dans le secteur privé, les hommes descendants d'immigrés ont moins souvent bénéficié d'une promotion avec plus de responsabilité que les hommes de la population majoritaire. À l'inverse, les femmes descendantes d'immigrés salariées du secteur privé ont plus souvent connu une promotion accompagnée d'une plus grande responsabilité que la population majoritaire.

4 % des salariés du secteur public et 7 % des salariés du secteur privé considèrent qu'on leur a refusé une promotion de manière injuste (tableau 9). Dans le secteur public, les hommes descendants d'immigrés sont plus nombreux que la population majoritaire à déclarer un refus de promotion qu'ils jugent injuste : 7 % contre 3 %. Bien que nettement moins nombreuses à avoir bénéficié d'une promotion au cours des cinq dernières années, les femmes descendantes d'immigrés du public déclarent autant que la population majoritaire un refus injuste de promotion. Dans le secteur privé, hommes et femmes descendants d'immigrés font état un peu plus fréquemment que la population majoritaire, d'un refus injuste de promotion.

À caractéristiques sociodémographiques comparables (7), les hommes descendants d'immigrés déclarent aussi souvent avoir bénéficié d'une promotion au cours des cinq dernières années qu'avoir été victimes d'un refus injuste de promotion.

(6) Au sens du changement de catégorie socioprofessionnelle entre le premier et le dernier emploi.

(7) Résultats d'un modèle de régression logistique dans lequel la personne de référence est un homme de la population majoritaire, âgé de 40-50 ans, ayant un bac, travaillant dans le secteur privé comme employé, n'ayant connu aucune interruption de carrière et ayant connu une mobilité ascendante par rapport à son père.

Mahrez OKBA (Dares).

Tableau 8 • Mobilité sociale entre le premier et le dernier emploi selon le lien à la migration et le secteur d'activité

	Descendants d'immigrés			Population majoritaire			Descendants et population majoritaire		
	Secteur public	Secteur privé	Ensemble	Secteur public	Secteur privé	Ensemble	Secteur public	Secteur privé	Ensemble
Pas de changement de catégorie	85,9	80,5	81,7	85,3	80,0	81,3	85,3	80,0	81,4
Mobilité ascendante	10,3	15,4	14,2	11,5	15,8	14,7	11,4	15,7	14,7
Mobilité descendante	3,3	3,3	3,3	2,7	3,2	3,0	2,8	3,2	3,1
Autres*	0,5	0,8	0,8	0,5	1,1	0,9	0,5	1,1	1,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Autres : mobilités vers un statut de non salarié ; non réponse.

Lecture : 85,9 % des descendants d'immigrés du secteur public n'ont pas connu de changement de catégorie socio-professionnelle entre le premier et le dernier emploi.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête et ayant cinq années d'ancienneté ou plus dans leur emploi.

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

Tableau 9 • Déclaration d'une obtention d'une promotion, d'un refus injuste de promotion au cours des cinq dernières années selon le lien à la migration et le sexe

En %

	Descendants d'immigrés			Population majoritaire			Descendants d'immigrés et population majoritaire		
	Promotion	Dont avec plus de responsabilités	Refus injuste	Promotion	Dont avec plus de responsabilités	Refus injuste	Promotion	Dont avec plus de responsabilités	Refus injuste
Hommes									
Salariés du secteur public	44,1	19,7	6,6	50,4	20,2	2,9	49,9	20,2	3,3
Salariés du secteur privé	33,7	23,6	9,2	40,2	28,3	7,9	39,2	27,6	8,0
Ensemble.....	35,5	22,8	8,7	42,2	26,5	6,8	41,4	26,1	7,1
Femmes									
Salariées du secteur public	39,3	10,0	4,5	50,7	12,3	4,5	49,5	12,0	4,5
Salariées du secteur privé	27,4	18,9	7,3	23,3	16,8	6,7	23,8	14,9	6,8
Ensemble.....	30,6	16,4	6,5	31,9	13,7	6,0	31,8	14,1	6,1
Hommes et femmes									
Salariés du secteur public	41,4	14,2	5,4	50,6	15,5	3,8	49,6	15,4	4,0
Salariés du secteur privé	30,9	21,5	8,4	32,4	21,9	7,3	32,3	21,9	7,5
Ensemble.....	33,3	19,9	7,7	37,2	20,3	6,4	36,7	20,2	6,6

Source : Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines (2008) ; calculs Dares.

Lecture : 44,1 % des hommes descendants d'immigrés salariés du secteur public et 33,7 % des hommes descendants d'immigrés salariés du secteur privé ont déclaré avoir eu une promotion au cours des cinq dernières années ; parmi les 44,1 % de descendants d'immigrés ayant déclaré avoir eu une promotion au cours des cinq dernières années, 19,7 % déclarent que cette promotion a entraîné plus de responsabilités.

Champ : individus âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine ayant terminé leurs études et exerçant ou ayant exercé un emploi au moment de l'enquête.

Pour en savoir plus

[1] Données du *Dares Analyses* à télécharger :

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Dares_Analyses_no2015-072-Donnees_a_telecharger.xls

[2] Laine F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et Statistique* n° 431-432, pp. 37-56.

[3] Audier F. (2000), « La transmission du statut dans la Fonction publique », *Économie et statistique* n° 337-338, Insee.

[4] Baradji E., Idmachiche S., Schreiber A. (2012), « Les descendants d'immigrés dans la fonction publique », in *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, Insee références, p77-94.

[5] DGAFP (2012), « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique en 2010-2011- Politiques et pratiques de ressources humaines - Faits et chiffres », La Documentation française, janvier.

[6] Di Paolo V., Moullet S. (2004), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, juillet.

[7] Dupays S. (2003), « La mobilité dans la Fonction publique : Mythe ou réalité », in *Observatoire de l'emploi public, Rapport annuel*, annexe no 3, p. 42.

[9] Eberhard M., Meurs D., Simon P. (2010), « Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux Instituts régionaux d'administration (Ira) », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2008-2009*, volume 1, DGAFP, ministère du Budget, La Documentation française, pp. 277-287.

[10] Gollac S. (2005), « La fonction publique : une voie de promotion sociale pour les enfants des classes populaires ? Une exploitation de l'enquête Emploi 2001 », *Sociétés contemporaines* n° 58, pp. 41-54.

[11] Mainguené A. (2014), « De mères en filles : la mobilité vers l'activité des descendants d'immigrés », in *France Portrait social*, Insee Références, pp. 139-150.

[12] Okba M. (2012), « Métiers des pères et des descendants d'immigrés : une mobilité sociale davantage liée à l'origine sociale qu'à l'origine géographique », *Dares Analyses* n° 058, septembre.

L'ENQUÊTE TRAJECTOIRES ET ORIGINES

L'enquête Trajectoires et Origines (TeO) vise à décrire et analyser les conditions de vie ainsi que les trajectoires sociales des individus en fonction de leurs origines sociales et de leur lien à la migration. Elle vise aussi à mesurer l'importance et l'impact des expériences de discrimination sur les parcours des individus. Le champ de l'enquête est celui des individus nés entre 1948 et 1990 résidant dans un ménage ordinaire en France métropolitaine en 2008. Pour les descendants d'un immigré ou d'un parent né dans un Dom, le champ représentatif de l'enquête est limité aux personnes nées après 1958. TeO a été réalisée auprès d'environ 21 000 personnes, avec l'objectif de mener des analyses fines sur les principales minorités ayant une expérience directe ou indirecte de la migration vers la France métropolitaine. Les immigrés et les personnes originaires des Dom ainsi que leurs descendants directs nés en France métropolitaine ont donc été surreprésentés, l'échantillon comprenant par ailleurs des individus représentatifs du reste de la population (des personnes nées françaises en France métropolitaine de eux-mêmes français, mais également, par exemple, des rapatriés des anciennes colonies françaises ou leurs descendants).

Le questionnaire de TeO explore l'histoire migratoire de personnes ou de leurs descendants, décrit leurs parcours scolaires et professionnels, leur histoire résidentielle et leurs conditions de logement, leur vie familiale, de même qu'il investigate la transmission des langues et de la religion. De façon transversale, il examine l'accès des individus aux ressources de la vie sociale (travail, logement, services, soins...) ainsi que les discriminations pouvant y faire obstacle. L'enquête est une coproduction de l'Ined et de l'Insee. Elle a été réalisée entre septembre 2008 et février 2009 par l'Insee.

Définition des différents groupes étudiés

Descendant d'immigré : personne née en France et dont au moins un parent (père ou mère) est immigré. La très grande majorité des descendants d'immigrés sont de nationalité française.

Population majoritaire : ensemble des personnes nées en France métropolitaine et qui ne sont ni immigrées, ni descendantes de personne(s) immigrée(s). Ce groupe comprend aussi les français nés à l'étranger et leurs descendants, ce qui inclut les rapatriés de l'empire colonial et leurs descendants nés en France métropolitaine.