

L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires

The access to work of second generation youth in France : The major role of networks and labour market intermediaries

Zugang zur Beschäftigung für Nachkommen von Einwanderern zu Beginn ihrer Laufbahn : die wichtige Rolle der Netzwerke und Vermittler

El acceso al empleo de los descendientes de inmigrantes al inicio de carresa : el papel fundamental de las redes y los intermediarios

Yaël Brinbaum



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5383>

DOI : [10.4000/formationemploi.5383](https://doi.org/10.4000/formationemploi.5383)

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 15 avril 2018

Pagination : 193-212

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Yaël Brinbaum, « L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires », *Formation emploi* [En ligne], 141 | Janvier-Mars 2018, mis en ligne le 15 avril 2020, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5383> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5383>

L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires

YAËL BRINBAUM

*Maître de conférences en sociologie au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam).
Chercheuse au laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique (LISE) et au Centre d'études
de l'emploi et du travail (CEET)*

Résumé

■ L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires

Cet article analyse les modes d'obtention des emplois des jeunes selon l'origine migratoire. À caractéristiques comparables, les descendants de deux parents d'immigrés se distinguent de la population majoritaire dans leurs modes de recrutement. Ils trouvent davantage leur emploi grâce aux réseaux et aux intermédiaires que par candidatures spontanées. Les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne ont été davantage recrutés par un intermédiaire public, ceux d'origine turque ou portugaise par leurs réseaux familiaux. L'étude met en avant des liens entre origines migratoires, modes de recrutement, segmentation des canaux et des emplois.

Mots clés : jeune, population d'origine étrangère, insertion professionnelle, recherche d'emploi, réseau social, recrutement, discrimination raciale, famille

Abstract

■ The access to work of second generation youth in France : The major role of networks and labour market intermediaries

This article analyses the recruitment methods of young people by country of origin. At similar characteristics, the descendants of two immigrant parents are distinguished from the majority population in their recruitment patterns. They find their job more through networks and intermediaries than by direct applications. Sub-Saharan-African second-generations were more recruited by a public intermediary, those of Turkish or Portuguese origin by their family networks. The study highlights links between migratory origins, recruitment patterns, segmentation of channels and jobs.

Keywords : young person, population of foreign origin, transition from school to work, job search, social network, recruitment, racial discrimination, family

Journal of Economic Literature: J 24 ; J 62 ; J 71

Traduction : *Auteure.*

En France, les descendants d'immigrés rencontrent plus de difficultés d'insertion professionnelle que les Français d'origine. Leur insertion varie toutefois selon l'origine migratoire, certains groupes tels que les jeunes d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne étant davantage confrontés au chômage¹.

Ces difficultés, en partie liées à leurs origines sociales, à leur niveau d'éducation et au fait qu'ils résident plus souvent dans des quartiers à forte ségrégation sociale, persistent une fois ces caractéristiques contrôlées. Ces résultats, obtenus à partir de différentes sources, en mesurant les écarts de situation en emploi à caractéristiques équivalentes, suggèrent des discriminations à l'embauche confirmées par des études utilisant le *testing* (Duguet & al., 2009 ; Petit & al., 2013).

Le sujet est au cœur du débat social et politique, et les études se sont multipliées pour mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontés ces jeunes sur le marché du travail. Pour autant, la façon dont les jeunes issus de l'immigration ont trouvé leur emploi a peu retenu l'attention des chercheurs. Cet article propose donc d'analyser l'accès à l'emploi de ces jeunes par une autre approche, celle des canaux d'accès à l'emploi, jusqu'ici peu explorée pour les descendants d'immigrés, en France.

Ont-ils trouvé leur emploi par les mêmes canaux que leurs pairs français d'origine ? Sont-ils plus ou moins recrutés par candidatures spontanées, grâce à des dispositifs institutionnels ou encore par leurs réseaux de relations ? Quel est le poids des réseaux – et quelle est leur nature – dans leur recrutement ? Observe-t-on des différences selon l'origine migratoire et géographique ? L'analyse des modes d'accès à l'emploi de ces jeunes peut contribuer à éclairer le fonctionnement du marché du travail, en particulier la situation professionnelle des descendants d'immigrés, puis la ségrégation ethnique des emplois dans certains secteurs.

Canaux de recrutement et origines migratoires : des liens peu explorés

Les recherches empiriques portant sur les canaux et réseaux de recrutement dans l'accès à l'emploi se sont développées, en France, mais elles ont rarement porté sur les descendants d'immigrés, à la différence des États-Unis.

D'un côté, les sociologues se sont intéressés au rôle des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi. Les travaux pionniers de Granovetter (1974), aux États-Unis, ont mis en évidence leur rôle comme ressources importantes dans l'accès à l'emploi. Ils fonctionnent en effet comme des canaux d'informations sur les opportunités d'emploi (voir aussi Lin, 1999). L'auteur y développe la théorie de la « *force des liens faibles* » (1973, 1974). Elle montre ainsi que les liens faibles (relations professionnelles, connaissances, etc.) sont plus importants sur le marché du travail pour trouver un emploi que les liens forts (relations familiales et

1. Silberman & Fournier, 1999 ; Dupray & Moullet, 2004 ; Brinbaum & Werquin, 1997, 2004 ; Meurs, Pailhé, Simon, 2005 ; Frickey & Primon, 2006 ; Aeberhardt & al. 2010 ; Brinbaum & Guégnard, 2012 ; Brinbaum & Primon, 2013 ; & Issehnane, 2015, etc.

personnelles). Ce paradoxe soulevé par Granovetter a notamment été testé, dans le contexte français, par Alain Degenne et ses collègues. Ils mettent en avant la « *force des liens forts* », et en particulier le poids de la famille dans l'accès à l'emploi des jeunes débutants, sur le marché du travail, et des peu qualifiés.

De leur côté, les économistes du travail se sont aussi intéressés au rôle des réseaux pour trouver un emploi (Rees, 1966 ; Simonnet, Margolis, 2004). Un courant de recherche en économie des conventions renouvelle l'analyse du fonctionnement du marché du travail en s'intéressant aux modes et conditions de mises en relations des candidats et des employeurs (Marchal & Rieucan, 2010). Cette mise en relation peut être directe (par exemple, les candidatures spontanées) ou indirecte (intervention d'un intermédiaire, qu'il s'agisse de réseaux/intermédiaires personnels ou du marché du placement)². Ces recherches ont mis en évidence la place des différents canaux dans les processus de recrutement, l'importance des candidatures spontanées en France, le rôle des réseaux et du marché. Elles ont aussi révélé la sélectivité des canaux dans la mise en relation entre employeurs et candidats et leur spécialisation selon les caractéristiques des salariés recrutés et les types d'entreprises (Bessy et Marchal, 2009 ; Marchal & Rieucan, 2010). Analysant les intermédiaires du marché du travail, les auteurs montrent la segmentation des filières de recrutement, les « *médiations inégales dont bénéficient les différents publics de candidats* » et les effets des modes de sélection associés à chaque canal (Bessy & Marchal, 2009).

Ces approches peuvent contribuer à l'analyse de l'insertion professionnelle des descendants d'immigrés. Le rôle des réseaux sociaux sur l'intégration professionnelle des immigrés et des minorités ethniques a été démontré aux États-Unis, notamment dans la communauté mexicaine (Amuedo-Dorantes, Mudra, 2004 ; Waldinger, 1996) pour les parents, mais aussi pour leurs enfants. Ces réseaux contribuent à une segmentation ethnique du marché du travail et au développement de « *niches ethniques* » dans certains secteurs (Waldinger, 1994). Les travaux anglo-saxons ont d'abord insisté sur l'isolement des minorités par rapport aux réseaux nécessaires pour trouver un emploi. Toutefois, ils ont peu à peu, au contraire, mis en évidence leur propension à trouver davantage leur emploi que les autres grâce aux réseaux ethniques (Fernandez, Fernandez-Mateo, 2006). Les auteurs s'interrogent alors sur les effets de cette « *homophilie*³ » dans la ségrégation ethnique des emplois (voir aussi Reingold, 1999).

Ces interrogations sont intéressantes pour la France. Le rôle des réseaux communautaires a été mis en évidence dans l'accès à l'emploi des Portugais (Dos Santos, 2005), faisant écho à des monographies (Cordeiro, 1997). Une étude récente montre le fort taux d'emploi des immigrés et l'importance des emplois trouvés grâce à des proches, d'autant plus que les immigrés maîtrisent mal le français (Bechichi et al., 2016). Les embauches par candidatures

2. Le marché du placement comporte des agences de travail temporaire, des agences publiques, etc. Les Intermédiaires personnels sont les réseaux de relations : la famille, les amis, les collègues, etc.

3. Entendue comme une préférence pour recruter des personnes qui leur ressemblent, ici de la même origine.

spontanées favorisent les Français plutôt que les étrangers (Bessy & al., 2007). Qu'en est-il pour les descendants d'immigrés nés en France, pour lesquels la question de la langue ne se pose plus ? Ces interrogations ont été davantage abordées à partir des enquêtes par *testing* qui ont analysé des recrutements par annonces ou par candidatures spontanées⁴. Une étude sur les sortants de BTS (Brevet de technicien supérieur) pointe des discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine, de la part des employeurs, dans la sélection des réponses aux annonces et aux candidatures spontanées (Chaintreuil et al., 2013). Or, d'autres canaux, comme les intermédiaires, ont un rôle à jouer dans l'accompagnement vers l'emploi de ces jeunes.

Cet article interroge donc le rôle des différents canaux dans l'insertion professionnelle des descendants d'immigrés, selon leur origine géographique. À cet effet, il mobilise les données de l'enquête Trajectoires et Origines⁵ (TeO, **Encadré 1**). On cherche à saisir la distribution des canaux dans leur recrutement et le poids respectif des candidatures spontanées, des réseaux et des intermédiaires. Nous faisons l'hypothèse qu'il existe des différences selon le pays d'origine.

Concernant les réseaux, on suppose qu'en moyenne les jeunes descendants d'immigrés ont moins de chances d'être recrutés par réseaux, dans la mesure où leur famille est plus éloignée du marché du travail. Un certain nombre d'entre eux se retrouvent parmi les non-diplômés et sont plus exposés au chômage, et plus dépendants aussi des réseaux qu'ils peuvent mobiliser (Joseph, Lopez & Ryk, 2008 ; Degenne & al, *op. cit.*). Une sous-hypothèse concerne les différences de recrutement selon l'origine.

Une hypothèse complémentaire porte sur le poids de la famille (liens forts) pour certains groupes, qui vont puiser les ressources dans la communauté et la famille. Dans cette perspective, les liens « co-ethniques » faciliteraient leur recrutement, avec pour conséquence possible une ségrégation des emplois en lien avec l'origine. Une dernière hypothèse, enfin, concerne le rôle des intermédiaires dans le recrutement des descendants d'immigrés, en lien avec les politiques publiques. Ces intermédiaires viendraient en partie pallier le manque de réseaux des jeunes et diminuer les risques discriminatoires.

L'analyse vise donc, dans une première partie, à comparer les modes d'accès à l'emploi des jeunes selon leurs origines migratoires, puis, dans une seconde partie, à analyser leurs déterminants et à démêler les effets des origines des autres caractéristiques individuelles. Les modes d'obtention de l'emploi peuvent dépendre à la fois des ressources des jeunes et de leur niveau de formation, mais aussi des formes de sélection propres à chaque canal de recrutement (Marchal et Rieucan, 2010). Cette approche, si elle comporte certaines limites, complète l'approche par *testing*⁶.

4. Cédiey & Foroni, 2007 ; Duguet & al., 2009; Petit & al., 2013, etc.

5. Coordonnée par l'Institut national d'études démographiques (Ined) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee).

6. Une limite réside dans le fait que l'on ne connaît pas les démarches de recherche effectuées par les salariés

L'enquête TeO présente l'avantage de fournir des données sur des populations issues de migrations récentes, moins connues en France, et d'apporter des résultats originaux sur les modes d'accès à l'emploi selon l'origine détaillée. L'étude met en évidence des différences de recrutement selon l'origine géographique, le rôle des liens forts, puis des intermédiaires dans le recrutement de certains groupes, contribuant à une segmentation ethnique et genrée du marché du travail. Elle apporte ainsi des éléments pour comprendre le fonctionnement du marché du travail à l'égard de ces populations.

Encadré 1. Les données : l'exploitation de l'enquête *Trajectoires et Origines. La diversité des populations en France (dite TeO)*

Source et définitions

L'analyse est basée sur l'exploitation de l'enquête *Trajectoires et Origines. La diversité des populations en France* (dite TeO), coordonnée par l'Institut national d'études démographiques (Ined) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). L'enquête, représentative de la population générale, a été réalisée par questionnaire, entre septembre 2008 et février 2009, auprès de 22 000 personnes âgées de 18 à 60 ans, vivant dans un ménage ordinaire en France métropolitaine. Elle vise à analyser les conditions de vie et les trajectoires sociales des individus en fonction de leurs origines sociales et de leur lien à la migration. Elle porte sur des populations issues de migrations variées, plus ou moins récentes, examine leur accès aux biens et services (éducation, travail, logement, etc.), ainsi que les discriminations pouvant y faire obstacle.

Selon la définition du Haut Conseil à l'intégration, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Un descendant d'immigré est né en France métropolitaine d'au moins un parent immigré. Nous distinguons ici systématiquement les descendants de deux parents immigrés (par souci de lisibilité, on écrira parfois descendants d'immigrés) et ceux issus de couples mixtes (un parent immigré). Les personnes appartenant à la population majoritaire ne sont ni immigrées, ni descendantes d'immigrés.

Le champ comprend les jeunes actifs âgés de 18 à 35 ans en 2008, descendants d'immigrés ou de la population majoritaire, ayant terminé leurs études initiales. L'étude porte sur les jeunes et ce champ permet ainsi d'avoir un peu de recul sur les débuts de carrière, y compris pour les diplômés du supérieur. L'analyse sur les modes d'obtention de l'emploi actuel porte sur les salariés, hors apprentis et stagiaires (3 661 personnes). Les pourcentages sont calculés sur données pondérées.

en emploi en 2008. On ne mesure donc pas leur efficacité. Les *testing* ont d'autres limites (cf. Aeberhardt, Fougère & Rathelot, 2013 et l'introduction du n° 464-465-466 d'*Économie et Statistique*, sur les discriminations, 2013).

Les moyens d'accès à l'emploi dans l'enquête TeO (2008)

Les moyens d'obtention de l'emploi occupé à la date de l'enquête sont saisis à partir de la question : « Comment avez-vous trouvé votre emploi ? » et des réponses suivantes :

1. Par une démarche personnelle auprès de l'entreprise (candidatures spontanées).
2. Par votre famille.
3. Par relations personnelles.
4. En passant un concours ou un examen.
5. En répondant à une annonce ou en faisant passer une annonce.
6. Par une agence d'intérim.
7. Par l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi).*
8. Par un autre organisme de placement.
9. Par l'école ou l'organisme de formation.
10. A été contacté par un employeur.
11. Par une mission d'insertion, une mission locale ou un autre service administratif (mairie).
12. Par un autre moyen.

Remarque : * L'ANPE a disparu en 2008 et est devenu Pôle emploi après fusion avec les Assedic. Pour l'analyse, ont été conservés les canaux les plus importants, soit les candidatures spontanées, les relations (familiales et personnelles) et les intermédiaires. Pour cette dernière catégorie, ont été regroupés, en raison des effectifs, les intermédiaires publics, les organismes de placement et l'intérim (modalités 6 à 8 et 11). Les autres modalités ont été regroupées dans la catégorie « autres ».

Si l'enquête TeO permet d'isoler, au sein des réseaux, les « relations familiales », considérées comme des « liens forts », la catégorie « relations personnelles » est un peu plus ambiguë car elle peut regrouper à la fois des « liens forts » (relations amicales) et des « liens faibles » (relations professionnelles). Ainsi, TeO ne permet pas de saisir la part des relations professionnelles.

1 | Des modes d'accès à l'emploi qui varient selon le pays d'origine

Après une brève présentation de la situation en emploi en 2008, selon l'origine migratoire, nous analysons les modes d'obtention de cet emploi en fonction de l'origine. Enfin, nous nous intéressons plus précisément aux réseaux (selon leur nature), puis aux intermédiaires de l'emploi.

1.1. Un accès inégal à l'emploi

Selon l'enquête TeO, en 2008, le taux d'emploi des 18-35 ans varie selon l'origine migratoire. Les descendants dont les deux parents sont immigrés s'insèrent moins bien sur le marché du travail que ceux issus de couples mixtes ou de la population majoritaire. Les différences paraissent même plus importantes selon l'origine géographique (**Tableau 1**). En

effet, les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et de Turquie ont les taux d'emploi les plus faibles, alors que les descendants d'immigrés du Portugal présentent les taux les plus élevés, avec des différences marquées, selon le sexe, au sein de certaines origines. En particulier, les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est sont davantage en emploi que les hommes de même origine. À caractéristiques sociodémographiques et niveau d'éducation contrôlés, des écarts subsistent (Brinbaum, Primon, 2013). Ces écarts pourraient également s'expliquer par des modalités de recrutement différenciées, ou encore par des emplois occupés différents selon l'origine migratoire et géographique, et aussi selon le sexe.

Tableau 1. Proportion en emploi en 2008, selon l'origine migratoire (en %)

Lien à la migration ***	Hommes	Femmes	Total	Effectifs
Descendants de deux parents immigrés	80	83	82	1128
Descendants de couples mixtes	86	86	86	1453
Population majoritaire	88	86	87	2162
Descendants de deux parents immigrés selon le pays de naissance des parents***				
Maghreb	72,5	77	74	829
Afrique subsaharienne	67	81	74	301
Asie du Sud-Est	77	90	82	182
Turquie	75	62	70	262
Portugal	93	98	95	345
Autres UE27	93	92	92	150
Autres pays	93	90	92	107

Champ : Descendants d'immigrés et population majoritaire.

Actifs, âgés de 18 à 35 ans, ayant fini leurs études initiales. N = 4743.

Le nombre d'étoiles indique les résultats significatifs au test du khi2 ***=à 0,01 ; ** à 0,05 ; * = à 0,10.

Lecture : 82 % des descendants de deux parents immigrés sont en emploi en 2008, ils sont 87 % parmi la population majoritaire.

Source : enquête Trajectoires et Origines, 2008, Ined-Insee.

1.2. Candidatures spontanées et relations comme principaux modes de recrutement

L'enquête TeO interroge directement les enquêtés sur la manière dont ils ont obtenu leur emploi actuel⁷ (**Encadré 1**). En moyenne, les jeunes descendants d'immigrés et ceux du groupe majoritaire ont obtenu leur emploi par les mêmes types de canaux (**Tableau 2**). Ainsi, les candidatures spontanées constituent le moyen le plus fréquent⁸ (plus d'un tiers

7. L'enquêté ne peut donner qu'une réponse relative au mode d'obtention de l'emploi. Cela constitue une limite du questionnaire, limite toutefois commune à d'autres enquêtes : enquêtes Emploi (Insee), Génération (Céreq).

8. La répartition des canaux d'embauche à partir de TeO est très proche de celle obtenue à partir de l'enquête Emploi (Marchal, Rieucou, 2010) ou de l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Bessy, Marchal, 2009).

des emplois obtenus), suivi par les réseaux de relations (un quart des emplois). Les intermédiaires de l'emploi constituent le troisième canal de recrutement.

Les descendants de deux parents immigrés obtiennent moins leur emploi par candidatures spontanées que ceux issus de couples mixtes (5 points d'écart), mais sont un peu plus embauchés par relations ou par les intermédiaires que la population majoritaire (+ 3 points). Alors que les *testing* portent souvent sur les annonces d'offres d'emploi, celles-ci ne contribuent qu'à une faible part des embauches (5 à 6 %), quelle que soit l'origine migratoire. De ce fait, les annonces ont été regroupées avec la catégorie « autres » dans les analyses.

Si les différences sont peu marquées – bien que significatives – selon l'origine migratoire, elles apparaissent encore plus visibles au sein des descendants d'immigrés selon l'origine géographique (**Tableau 2** et modèle 1 **du Tableau 4**). La part des candidatures spontanées est relativement élevée et proche de celle de la population majoritaire chez les descendants d'immigrés originaires du Maghreb (37 %) et à l'inverse particulièrement faible chez les descendants d'immigrés turcs (22 %), qui sont plus que les autres recrutés par relations (39 %). Les descendants d'immigrés de plusieurs groupes ont obtenu leur emploi grâce aux intermédiaires, et ce plus souvent que les jeunes appartenant à la population majoritaire.

Tableau 2 . Moyens d'obtention de l'emploi actuel selon l'origine détaillée (%)

	Candidatures spontanées	Relations	Intermédiaires	Autres moyens	Total	Effectifs
Lien à la migration***						
Descendants de 2 parents immigrés	33	27	20	20	100	1592
Descendants de couples mixtes	38	24	17	21	100	1166
Population majoritaire	36	24	17	23	100	903
Descendants de deux parents immigrés : Pays de naissance des parents ***						
Maghreb	37	25	21	1	100	558
Afrique subsaharienne	34	24	23	19	100	200
Asie du Sud-Est	34	27	22	17	100	134
Turquie	22	39	19	20	100	163
Portugal	32	27	17	24	100	310
Autres UE27	28	27	27	18	100	128
Autres pays	27	37	13	23	100	89

Champ : Descendants d'immigrés et population majoritaire, âgés de 18 à 35 ans, ayant fini leurs études initiales, en emploi salarié en 2008.

Pourcentages sur données pondérées. Le nombre d'étoiles indique les résultats significatifs au test du khi2 ***=à 0,01 ; ** à 0,05 ; * = à 0,10.

Lecture : Parmi les descendants de deux parents immigrés, 33 % ont trouvé leur emploi par candidatures spontanées, 27 % par relations, etc.

Source : enquête Trajectoires et Origines, 2008, Ined-Insee.

1.3 Poids des réseaux familiaux ... et ségrégation des emplois

Un premier enseignement concerne le poids des relations dans l'accès à l'emploi des jeunes descendants d'immigrés. Ce taux varie cependant selon l'origine et atteint 39 % des recrutements chez les descendants d'immigrés turcs. De quelles relations s'agit-il ? Dans l'enquête TeO, la distinction entre relations familiales et personnelles permet de fournir de nouveaux résultats. Les relations concernent environ un quart des emplois obtenus. Toutefois, il s'agit en moyenne deux fois plus souvent de réseaux personnels que familiaux (**Tableau 3**), sauf chez les descendants d'immigrés asiatiques qui ont été recrutés à part égale par les deux types de réseaux, et surtout chez les descendants d'immigrés turcs, pour lesquels le poids des réseaux familiaux prédomine (24 % sur 39 %). Ce résultat confirme des recherches de terrain qui ont mis en évidence la forte mobilisation des ressources et réseaux de relations ethniques et familiales dans l'accès à l'emploi salarié des jeunes turcs, recrutés dans des entreprises « *turques* » (Oztürk, 2006 ; de Tapia, 2009). Mais ayant touché ce secteur, la crise a engendré une grande précarité de l'emploi et des difficultés à sortir de cette « *enclave ethnique du bâtiment* » (Guillou, Wadbled, 2006)⁹.

Ces différences entre origines concernant les canaux de recrutements traduisent-elles des comportements spécifiques de certains groupes (et/ou de certains employeurs à l'égard de ces groupes) ou reflètent-elles des différences de niveau d'éducation entre groupes ? Sont-elles vérifiées pour les hommes et les femmes au sein de chaque groupe ?

Les descendants d'immigrés turcs se caractérisent par le fait que les hommes, comme les femmes, sont souvent recrutés par la famille (23 % et 24 % respectivement), en plus des relations personnelles. Dans les autres groupes, en revanche, les hommes, plus que les femmes, sont recrutés par relations et plus souvent par les réseaux personnels. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes d'origine portugaise, parmi lesquels les hommes sont deux fois plus souvent recrutés par réseaux (36 % contre 18 % respectivement) et essentiellement par relations personnelles (25 % contre 10 % chez les femmes). Les différences entre ces deux groupes s'expliquent aussi par le fait que la migration turque est beaucoup plus récente, en France, que la migration portugaise. La famille et les proches sont davantage mobilisés pour trouver un emploi. L'usage des réseaux familiaux et communautaires permet un recrutement dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment. Outre l'emploi salarié, ils sont aussi nombreux parmi les indépendants, comme leurs parents.

En outre, compte tenu du poids de la famille dans les recrutements des non-qualifiés (Degenne & al., 1991), ce mode de recrutement prédominant chez les jeunes descendants d'immigrés turcs peut être lié à leur plus faible niveau d'éducation. En effet, la part des

9. Ces résultats sont cohérents avec les démarches de recherche d'emploi de ce groupe – même s'il ne s'agit pas des mêmes individus. Ils mobilisent leurs réseaux familiaux plus que la population majoritaire et cherchent deux fois plus à se mettre à leur compte, mais effectuent moins de candidatures spontanées (Brinbaum, Rieucou, 2012).

non-diplômés étant élevée chez les garçons et les filles de ce groupe (23 % et 27 % respectivement), ces relations leur sont d'autant plus nécessaires ; alors que les hommes descendants d'immigrés portugais sont nombreux à être titulaires d'un diplôme professionnel du secondaire (BEP-CAP) et que les femmes de même origine sont davantage diplômées.

Or, parmi les non-diplômés (tableau A2, en annexe de la version électronique de l'article), les relations familiales apparaissent particulièrement importantes parmi les recrutements des jeunes d'origine turque, dépassant les taux de la population majoritaire (même si les effectifs restent limités) et des autres groupes¹⁰. *A contrario*, les jeunes d'origine maghrébine sont très peu recrutés grâce à ces liens (8 % d'entre eux), dans la mesure où les parents, plus souvent au chômage ou inactifs, ne peuvent aider leurs enfants à accéder au marché du travail. Lorsqu'ils travaillent, ils sont plutôt dans des emplois ou des secteurs moins recherchés par leurs enfants, qui aspirent davantage à une mobilité sociale (Brinbaum et Kieffer, 2005). Les réseaux leur permettant d'être recrutés sont plutôt des réseaux personnels. Ce résultat pointe ici le besoin de réseaux personnels des jeunes de cette origine, à défaut de réseaux familiaux. Cela est particulièrement vrai pour les hommes moins diplômés (que les femmes de cette origine : 25 % contre 14 % de non-diplômés), qui ne pourront s'appuyer sur les relations et seront doublement pénalisés (par l'absence de diplôme et de réseaux familiaux). Ils sont en outre particulièrement confrontés à la discrimination à l'embauche en raison de leur nom, de leur origine, voire de leur religion.

Ces recrutements par relations auront d'ailleurs un effet sur l'environnement professionnel de ces jeunes, plus ou moins ségrégué selon l'origine¹¹. On observe en effet une forte concentration de collègues d'origine immigrée dans l'environnement professionnel des jeunes d'origine turque (41 %, cf. **Tableau 3**). Ce mode de recrutement *via* les réseaux a un impact sur la composition de leur environnement professionnel et la constitution de « niches ethniques » (Wilson et Portes, 1980), voire d'« enclaves ethniques » (Guillou et Wadbled, 2006)¹² dans certains secteurs. Les jeunes d'origine turque sont nombreux à travailler dans de petites entreprises dans les secteurs de la construction et de l'industrie (tableau A1, en annexe de la version électronique de l'article), secteurs qui recrutent par relations. Cela est particulièrement vrai pour les hommes, qui se caractérisent par une forte ségrégation ethnique dans leur milieu professionnel. Notre étude met en évidence une cer-

10. Malheureusement, les effectifs ne permettent pas de comparer les résultats entre modes d'intermédiation et origines détaillées pour chaque niveau de diplôme.

11. On mesure un lien significatif entre modes de recrutement et indicateur de ségrégation ethnique (à partir de la statistique du khi-deux).

12. « *Les migrants turcs en Bretagne répondent au schéma de l'« enclave ethnique », pour reprendre le terme d'Alexandro Portes [...]. L'enclave ethnique, en tant que forme d'intégration à l'économie du pays d'accueil, suppose bien, tout comme la niche ethnique, la concentration spatiale d'un groupe de migrants et sa stratification interne. Mais, à la différence de l'ethnic business qui, lui, est essentiellement tourné vers les co-ethniques, l'enclave ethnique forme au contraire un sous-secteur de l'économie générale, c'est-à-dire qu'elle s'adresse à tous et pas seulement aux co-ethniques.* » (Guillou et Wadbled, 2006, p. 82).

taine « *homophilie ethnique* »¹³ ou affinité élective de la part des employeurs turcs à l'égard des jeunes de même origine, à l'instar des travaux qualitatifs sur le sujet (Oztürç, *op. cit.* ; de Tapia, *op. cit.*).

Une forte concentration s'observe aussi chez les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne (**Tableau 3**), particulièrement chez les hommes. Elle reflète aussi l'importance des réseaux dans leur accès à l'emploi (29 % ont trouvé un emploi par leurs réseaux : 13 % familiaux, 16 % personnelles), contre seulement 20 % des femmes (respectivement 5 % et 15 %). Ils sont surreprésentés dans d'autres secteurs, les secteurs « commerce et transports », mais surtout « services, collectifs et personnels » qui recrutent aussi par relations (tableaux A1 et A2 en annexe de la version électronique de l'article). À l'inverse, la concentration est moins forte dans l'environnement professionnel des descendants maghrébins qui sont, on l'a vu, moins recrutés par relations familiales. Elle est aussi particulièrement faible pour les descendants de couples mixtes. Ces résultats traduisent également une certaine spécialisation professionnelle – par métier ou par domaine professionnel – selon l'origine (Lainé et Okba, 2005).

Tableau 3. Part des emplois obtenus par relations, selon leur nature et selon l'origine migratoire (en %) et composition du milieu professionnel

Pays de naissance des parents	Relations			Composition du milieu professionnel « ségrégation ethnique »*		
	Familiales	Personnelles	Total	Forte	Moyenne	Faible
Maghreb	7	18	25	19	18	63
Afrique subsaharienne	9	15	24	39	18	42
Asie du Sud-Est	12	15	27	27	9	64
Turquie	24	15	39	41	12	47
Portugal	9	18	27	24	16	60
Autres UE27	10	17	27	28	10	62
Descendants de couples mixtes	9	15	24	12	15	73
Population majoritaire	8	16	24	5	6	89

Champ : Descendants d'immigrés et population majoritaire, âgés de 18 à 35 ans, ayant fini leurs études initiales, en emploi salarié en 2008.

Note : * Il s'agit de la perception qu'en ont les enquêtés, estimée à partir de la question suivante : « Parmi vos collègues, vous diriez que... » 1. Presque tous sont d'origine immigrée, 2. Plus de la moitié est d'origine immigrée. 3. La moitié est d'origine immigrée, 4. Moins de la moitié est d'origine immigrée, 5. Presque pas ou aucun n'est d'origine immigrée. Ont été regroupées les réponses 1 et 2 (forte concentration), 3 (moyenne) puis 4 et 5 (faible).

Source : enquête Trajectoires et Origines, 2008, Ined-Insee.

13. L'origine migratoire des réseaux n'est pas connue dans l'enquête. Toutefois, lorsqu'il s'agit de réseaux familiaux et que les deux parents sont immigrés, il y a de fortes chances qu'ils soient de la même origine que l'enquêté. Une question est néanmoins posée sur l'origine – perçue – des collègues dans l'emploi actuel. L'homophilie ethnique est entendue comme la préférence à recruter ici des personnes de même origine.

Notre étude montre ainsi le poids des « liens forts » dans l'accès à l'emploi des descendants d'immigrés de plusieurs origines, en particulier des jeunes descendants d'immigrés turcs et des jeunes hommes d'Afrique subsaharienne, ainsi que la segmentation ethnique des emplois qui en découle. Cette inégale répartition des réseaux d'accès à l'emploi selon l'origine migratoire invite à distinguer la nature des réseaux dans la suite de l'analyse, puis à relier les canaux aux types d'emplois occupés.

1.4. Le recrutement par les intermédiaires concerne notamment les femmes descendantes d'immigrés

Un autre résultat émerge de cette étude : les intermédiaires du marché du travail permettent à 20 % des descendants d'immigrés de trouver un emploi. Certains publics sont davantage concernés, en particulier les femmes ou encore les moins qualifiés. Alors que ce sont plutôt les hommes qui sont recrutés par ce biais parmi la population majoritaire¹⁴, ce sont plutôt les femmes parmi les descendants d'immigrés du Maghreb (26 % contre 16 % des hommes), d'Afrique subsaharienne (26 % contre 20 %) et du Portugal (21 % contre 13 %). Moins recrutées par les réseaux que les hommes de ces groupes, les femmes bénéficient davantage des intermédiaires pour accéder à l'emploi, hormis les jeunes originaires de Turquie, pour lesquels nous n'observons pas de différences sexuées. Notons que seulement 5 % des femmes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne sont recrutées par des réseaux familiaux. Leurs mères étant le plus souvent inactives et éloignées du marché du travail, elles ne peuvent bénéficier de leur aide pour s'insérer dans la vie active.

Les intermédiaires ont des publics cibles. Ils permettent davantage aux non-qualifiés de trouver un emploi. Les non-diplômés sont ainsi recrutés davantage par intermédiation, quelle que soit l'origine (tableau A2 en annexe de la version électronique de l'article). Cela concerne un quart des jeunes de la population majoritaire et des descendants d'immigrés du Portugal, 22 % des descendants d'immigrés du Maghreb (les effectifs ne permettent pas d'isoler les non-diplômés des autres groupes). Les jeunes d'origine populaire sont aussi les plus concernés.

14. Ce résultat reflète les recrutements par intérim, plutôt masculins.

21 Quels liens entre les modes d'intermédiation et les origines ?

Ces écarts observés dans les modes de recrutement peuvent aussi refléter d'autres différences de structure (outre les niveaux d'éducation, des différences d'âge, d'expérience professionnelle, d'origines sociales et de caractéristiques familiales? etc.) entre population majoritaire et descendants d'immigrés d'une part, au sein des descendants d'immigrés, d'autre part. Afin de démêler les effets des différents facteurs sur les modes d'obtention d'un emploi, nous avons estimé des modèles polytomiques avec comme référence la modalité la plus fréquente « candidatures spontanées »¹⁵. Ces modèles permettent aussi de définir des profils de jeunes, recrutés par un canal – plutôt que par candidatures spontanées – et de saisir les effets propres des origines sur les modes d'intermédiation.

Un premier modèle (M1) ne prend en compte que l'origine détaillée. Sont ajoutées au deuxième modèle (M2) d'autres variables sociodémographiques (le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, les origines sociales, le rapport à l'activité de la mère, le lieu de résidence). Un troisième modèle (M3) prend en compte les caractéristiques de l'emploi (secteur d'activité, taille de l'entreprise, type de contrat, temps de travail et PCS) dans la mesure où les canaux et les caractéristiques de l'emploi occupé peuvent être corrélés. Une variable indiquant l'année de recrutement a été ajoutée – tous n'ayant pas été recrutés au même moment, la conjoncture économique peut influencer sur les modes d'emploi – ainsi que l'expérience de chômage antérieure. Les résultats du modèle 3 sont présentés dans le **Tableau 4**, les modèles 1 (origines détaillées seules) et 2 (sont ajoutées au modèle 1 les caractéristiques socio-démographiques) sont disponibles en annexe de la version électronique de l'article.

15. Des modèles polytomiques non ordonnés ont été réalisés dans la mesure où la variable à expliquer, le mode d'obtention, est de nature qualitative et comporte plusieurs modalités non ordonnées. Cf. Afsa (2003) pour une présentation des modèles polytomiques et de leurs propriétés.

Tableau 4. Modèles sur les modes d'obtention de l'emploi actuel (réf. candidatures spontanées)

		M3 : caractéristiques de l'emploi			
		Relations familiales	Relations Personnelles	Intermédiaires	Autre
Pays d'origine	Ref. pop. majoritaire				
	Maghreb	ns	ns	ns	ns
	Afrique subsaharienne	ns	ns	1,8	ns
	Asie du Sud-Est	1,9*	ns	ns	ns
	Turquie	3,4	ns	ns	ns
	Portugal	1,6*	ns	1,7	ns
	Autres UE27	ns	ns	1,6*	ns
	Autres pays	ns	ns		ns
	Mixtes	ns	ns		ns
Sexe	Femmes (/Hommes)	0,7	0,7	1,2*	0,8
Diplôme le plus élevé	Sans diplôme	1,8*	ns		ns
	Bep - Cap	ns	ns	0,7	ns
	Ref. Baccalauréat				
	Bac + 2	ns	ns		ns
	> Bac + 2	ns	ns	0,7	1,8
Origines sociales	Cadres, professions supérieures	ns	ns		ns
	Ref. OENQ, ouvriers, employés non qualifiés				
	OEQ, ouvriers, employés qualifiés	ns	ns		ns
	Agriculteurs, artisans, commerçants	2,4	ns		ns
Rapport à l'activité de la mère	Mère active	0,8*	ns	ns	ns
Lieu de résidence	En Zus (zone urbaine sensible)	ns	ns	ns	ns
	Hors Ile-de-France	ns	ns	ns	ns
Age	18-25 ans	1,8	ns	0,6	1,2*
	26-30 ans (ref.)				
	31-35 ans	ns	ns	ns	ns
Secteurs d'activité	Ref. Commerce transport				
	Agriculture	ns	ns	ns	ns
	Industrie-Énergie	ns	ns	2,4	ns
	Construction	3,3	ns	2,1	ns
	Services	ns	ns	ns	ns
	Administration, éducation, social	ns	0,6	0,5	1,9

Taille de l'entreprise	Ref. < 10 salariés				
	10-49 salariés	ns	0,7	ns	ns
	50 salariés et +	0,6	0,5	1,3*	ns
Type de contrat	CDD (Ref. CDI)	ns	ns	2,4	0,6
Temps de travail	Temps complet	ns	ns	ns	0,6
PCS	Cadres	ns	ns	0,4	2,1
	Prof. intermédiaires	ns	ns	ns	ns
	Ref. Employés non qualifiés				
	Employés qualifiés	ns	1,6	ns	ns
	Ouvriers non qualifiés	ns	1,4	ns	ns
	Ouvriers qualifiés	1,7*	1,7	ns	ns

Champ : Descendants d'immigrés, population majoritaire de 18 à 35 ans ayant terminé leurs études initiales (N=3661). Sont présentés les odds ratios (rapports de chances) du modèle polytomique aux seuils de significativité de 10 % et 5 % ; * = significatif à 10 % ; ns = non significatif. Note : Le modèle 3 contrôle, en plus des caractéristiques de l'emploi, l'année de recrutement et de l'expérience de chômage. Les modèles 1 (origines détaillées seules) et 2 (sont ajoutés au modèle 1, les caractéristiques socio-démographiques) sont disponibles en annexe de la version électronique de l'article.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, un jeune descendant d'immigré turc a plus de chances de trouver son emploi (3,4) par les relations familiales que par candidatures spontanées, en comparaison de la population majoritaire (modèle 3). Un *odds ratio* supérieur à 1 indique un rapport de chance positif (il est négatif s'il est compris entre 0 et 1).

Source : enquête Trajectoires et Origines, 2008, Ined-Insee.

2.1. La « force des liens forts » : un mode spécifique de recrutement chez les descendants d'immigrés turcs

Les modèles toutes choses égales par ailleurs confirment que les modes de recrutement se différencient significativement selon l'origine migratoire. En comparaison de la population majoritaire, les descendants d'immigrés de plusieurs groupes sont plus souvent recrutés par leurs réseaux familiaux ou par les intermédiaires que par candidatures spontanées. Les descendants de couples mixtes ne se distinguent pas significativement de la population majoritaire.

Les descendants d'immigrés originaires de Turquie ont trouvé cinq fois plus leur emploi par leurs réseaux familiaux¹⁶ que par candidatures spontanées, en comparaison de la population majoritaire (modèle 1, disponible en annexe de la version électronique de l'article). Les effets de l'origine turque diminuent, mais restent forts à caractéristiques sociodémographiques et niveau d'éducation similaires (OR= 3,6 modèle 2, disponible en annexe de la version électronique de l'article). Si la propension à être recruté davantage par la famille s'explique par leur niveau d'éducation et leurs caractéristiques sociodémographiques (ils sont plus jeunes en moyenne), ce mode de recrutement demeure spécifique à ce groupe. Les effets de l'origine turque subsistent, même à caractéristiques d'emploi comparables (M3). Ils ont en effet trois fois plus de chances d'être recrutés par les réseaux familiaux. Ces

16. Ce résultat ne ressortait pas lorsque les relations familiales et personnelles étaient regroupées (Brinbaum et Rieucan, 2012). Les résultats en sens inverse se neutralisaient. De plus, la distinction entre enfants de deux parents immigrés et de couples mixtes met à jour, voire renforce certains résultats.

réseaux les conduisent vers l'emploi, malgré des niveaux de formation faibles ou moyens et un statut socio-économique faible.

Ces résultats sont vérifiés, dans une moindre mesure, pour les descendants d'immigrés portugais (OR=1,6 puis 1,7). Ils confirment des études monographiques réalisées sur la communauté portugaise (Cordeiro, 1997) et sur le rôle des réseaux sociaux dans l'emploi des Portugais (Dos Santos, 2005), à partir de l'enquête *Mobilité géographique et insertion sociale* (MGIS, 1992). Ainsi, nous montrons qu'en 2008, les réseaux sont encore prégnants dans l'accès à l'emploi de leurs enfants nés en France, même si leur rôle est moindre. On observe une transmission et une reproduction sociale pour certains. Cela concerne plutôt les jeunes hommes qui travaillent encore dans les secteurs de la construction et de l'industrie et qui recrutent par relations. Une rupture s'opère pour d'autres, les filles en particulier, en lien avec l'évolution des aspirations scolaires et professionnelles de ce groupe (Brinbaum et Kieffer, 2005), que traduit la répartition des diplômes (tableau A1 en annexe de la version électronique de l'article).

2.2. Des canaux plus institutionnels ou le rôle des intermédiaires

Les descendants d'immigrés du Maghreb, d'Afrique Subsaharienne, du Portugal et de Turquie (en comparaison de la population majoritaire) ont une probabilité supérieure d'être recrutés grâce aux intermédiaires du marché du travail, plutôt que par candidatures spontanées (**Tableau 4**). Ces effets de l'origine demeurent, à niveau d'éducation, caractéristiques sociodémographiques et types d'emplois similaires, pour les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, du Portugal et autres pays de l'UE27. Ces résultats mettent en avant l'importance des intermédiaires, pour les descendants d'immigrés. Ils leur permettent de disposer de leurs réseaux pour intégrer le marché du travail, ou d'éviter une mise en relation directe avec l'employeur. Les femmes de ces groupes, qui bénéficient moins de réseaux personnels et familiaux, sont davantage concernées que les hommes (tableau A2 en annexe de la version électronique de l'article).

Les intermédiaires publics recrutent certains profils. Ainsi, par rapport aux 26-30 ans, les plus jeunes – avant 25 ans – obtiennent moins leur emploi par ce biais. Il en va de même des titulaires d'un diplôme professionnel (par rapport aux bacheliers) ou encore des diplômés de l'enseignement supérieur, qui s'insèrent mieux sur le marché du travail. Les anciens chômeurs, en revanche, trouvent davantage leur emploi par ces intermédiaires, de même que les résidents hors Ile-de-France. Une analyse exploratoire plus fine des données de l'enquête TeO montre que les intermédiaires, plus ou moins spécialisés, recrutent des profils différents. Ainsi, les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne sont plus souvent recrutées grâce à un intermédiaire public (missions locales et d'insertion), alors que les descendants d'immigrés européens le sont davantage par Pôle emploi.¹⁷

17. Les effectifs demeurent néanmoins limités, mais les tendances méritent d'être signalées.

2.2.1 Modes d'intermédiation et types d'emploi sont corrélés

Le modèle M3 met en évidence des corrélations entre modes d'intermédiation et types d'emplois. Les canaux sélectionnent des types d'emploi exercés dans des professions, des secteurs d'activité et des entreprises de tailles différentes.

Ainsi, les relations familiales conduisent trois fois plus souvent les jeunes vers des emplois dans le secteur de la construction, où l'on retrouve davantage de descendants d'immigrés portugais et turcs. L'intervention des intermédiaires conduit deux fois plus souvent vers les secteurs de l'industrie et de la construction (plutôt que vers le commerce et le transport), et plutôt vers de grandes entreprises. « Toutes choses égales par ailleurs », les ouvriers non qualifiés sont davantage recrutés par relations familiales et personnelles que les employés non qualifiés.

Enfin, les jeunes qui ont obtenu leur emploi par les intermédiaires ont deux fois plus de risque d'être en contrat à durée déterminée que ceux qui ont été recrutés par candidatures spontanées. Les intermédiaires publics mènent ainsi à des emplois plus précaires et à durée déterminée. Alors qu'un quart des femmes originaires d'Afrique subsaharienne sont recrutées par ce biais, environ 39 % d'entre elles le sont sous contrat à durée déterminée.

Conclusion

En analysant les modes d'accès à l'emploi des jeunes descendants d'immigrés à partir de l'enquête *Trajectoires et Origines*, cet article fournit de nouveaux résultats empiriques sur l'accès à l'emploi des descendants d'immigrés, en France. Il révèle l'existence de liens entre modes d'intermédiation et origines migratoires.

Cette étude ouvre des pistes, en dépit de ses limites liées à l'enquête elle-même et à ses effectifs. Cela nécessiterait des enquêtes futures qui prendraient en compte les démarches de recherche et d'obtention d'un emploi, pour les mêmes individus, et qui permettraient, notamment, de mieux distinguer les types de relations et d'analyser les différents intermédiaires. Des enquêtes à plus grande échelle seraient nécessaires, à la fois auprès des employeurs et des jeunes, avec des échantillons importants et des surreprésentations par origine.

Toutefois, plusieurs enseignements principaux émergent de notre étude. Ainsi, les réseaux et les intermédiaires jouent un rôle spécifique dans l'accès à l'emploi des descendants d'immigrés. En outre, sont mises en évidence des différences de recrutement selon le pays d'origine et le genre.

Revisitant la théorie des liens forts/faibles de Granovetter, à l'aune des descendants d'immigrés, l'étude montre « la force des liens forts » dans le recrutement de plusieurs groupes, en particulier des descendants d'immigrés turcs et portugais. Ces réseaux permettent le recrutement de jeunes, notamment faiblement qualifiés, mais excluent ceux d'autres groupes qui ne bénéficient pas de ces appuis. Si le poids de ces réseaux favorise l'intégra-

tion professionnelle de certains, ils alimentent en revanche la segmentation ethnique et genrée des emplois. Ces jeunes se retrouvant en effet cantonnés dans certains secteurs et segments du marché du travail. Nous mettons à jour ces résultats à partir de données françaises qui confirment des études anglo-saxonnes (Reingold, 1999 ; Fernandez, Fernandez-Mateo, 2006). Un autre effet est que ces réseaux conduisent à une reproduction sociale et non à une mobilité sociale entre générations.

L'étude révèle aussi le rôle des intermédiaires publics dans l'accès à l'emploi des descendants d'immigrés de certains groupes d'origines, et en particulier des femmes. Ainsi, ces groupes, plus exposés au chômage en raison de leurs caractéristiques en moyenne moins favorables pour accéder à l'emploi, sont recrutés plus que les autres par leurs réseaux familiaux et les agences publiques de l'emploi, et moins par candidatures spontanées. L'étude ne permet pas de déceler si ces résultats sont la conséquence de discriminations de la part des employeurs, mais elle pointe le besoin d'intermédiation pour ces publics. Plus que les autres, ils nécessitent des intermédiaires et des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi. Ces résultats plaident donc pour des politiques publiques allant dans ce sens, sachant toutefois que ces publics obtiennent plus souvent par ces biais des emplois précaires et que ces tendances peuvent se renforcer avec la crise.

■ Bibliographie

- Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R. (2010), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique*, n° 433-434, pp. 31-46.
- Afsa-Essafi C. (2003), « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Document de travail Insee*, n° 30, décembre.
- Bechichi N., Bouvier G., Brinbaum Y., Lê J. (2016), « Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail, Insee Références*, pp. 35-47.
- Bessy C., Marchal E. (2009), « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements : enquête auprès des entreprises », *Revue française de socio-économie*, n° 3, pp. 121-146.
- Brinbaum Y., Guégnard C. (2012), « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation », *Formation Emploi*, n° 118, pp. 61-82.
- Brinbaum Y., Issehnane S. (2015), « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Céreq-Bref*, n° 341, décembre;
- Brinbaum Y., Primon J.-L. (2013), « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1, pp. 33-63.
- Brinbaum Y., Rieucan G. (2012), « Les jeunes issus de l'immigration trouvent-ils leur emploi comme les autres ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 99, CEE, 4 p.

- Brinbaum Y., Werquin P. (2004), « Des parcours semés d'embûches : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », in Actiy L. et al. (dir), *Marché du travail et genre - Maghreb-Europe*, Éditions du Dulbea, Bruxelles.
- Chaintreuil L., Couppié T., Épiphané D., Sulzer E. (2013), « Evade - Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche », *Net.Doc*, n° 114, Cereq.
- Cordeiro A. (1997), « Portugais de France », in *Hommes & Migrations*, n° 1210.
- Degenne A., Fournier I., Marry C. & Mounier L. (1991), « Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, 5, pp. 75-98.
- Domingues Dos Santos M. (2005), « Travailleurs maghrébins et portugais en France : le poids de l'origine », *Revue Économique*, vol. 56, pp. 447-464.
- Duguet E., L'Horty Y., Petit P. (2009), « L'apport du *Testing* à la mesure des discriminations », *Connaissance de l'emploi*, n° 68, Centre d'études de l'emploi.
- Fernandez R., Fernandez-Mateo I. (2006), "Networks, race and hiring", *American Sociological Review*, Vol. 71:1 pp. 42-71.
- Frickey A., Primon J.-L. (2006), « Une double pénalisation pour les non-diplômées du supérieur d'origine nord-africaine ? », *Formation Emploi*, n° 94.
- Granovetter M. (1973), "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, Vol. 78(6), pp. 1360-80.
- Granovetter M. (1974), *Getting A Job, a Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press.
- Guillou A. Y., Wadbled M. (2006), « Maçons turcs, un exemple de stratification ethnique dans l'économie bretonne », *Hommes et Migrations*, n° 1260, pp. 81-95.
- Joseph O., Lopez A., Ryk F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref-Céreq*, 248, janvier.
- Lainé F. & Okba M. (2005), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », *Net.doc*, n° 15, Céreq.
- Lin N. (1999), "Social networks and status attainment", *Annual Review of Sociology*, n° 25.
- Manço A. (1998), *Valeurs et projets des jeunes issus de l'immigration (L'exemple des Turcs en Belgique)*, Paris, L'Harmattan, « Logiques Sociales », 157 p.
- Marchal E., Rieucan G. (2010), *Le recrutement*, La Découverte, « Repères ».
- Öztürk C. (2006), « Les stratégies d'insertion des 'jeunes turcs' de France », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 22, n° 3.

Petit P., Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L., Sari F. (2013), « Les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.

Piore M. (1971), "The Dual Labor Market. Theory and Implications", in *Problems in Political Economy: An Urban perspective*, ed. by David M. Gordon, Lexington, Mass.

Silberman R., Fournier I. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, pp. 31-55.

Simonnet V., Margolis D. (2004), « Filières éducatives, réseaux et réussite professionnelle », *Économie et Prévision*, n° 164-165, pp. 113-129.

Tapia S. (de) (2009), « Permanences et mutations de l'immigration turque en France », *Hommes et migrations*, n° 1280, pp. 8-20.

Waldinger R. (1994), "The Making of an Immigrant Niche", in *International Migration Review* 28 (1), pp. 3-30.

Wilson K.L, Portes A. (1980), "Immigrant enclaves an analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami", *American Journal of Sociology*, vol. 86, n° 2, pp. 295-319.