

• DOCUMENT D'ÉTUDES

FÉVRIER 2026
N°286

La participation à la formation professionnelle : des inégalités selon l'origine migratoire ?

Constat sur la première moitié des années 2010 et évolutions

Karine Briard Dares

La participation à la formation professionnelle : des inégalités selon l'origine migratoire ?

Constat sur la première moitié des années 2010 et évolutions

Karine Briard – Dares

Document d'études

Résumé

Se former est un enjeu important pour les travailleurs immigrés, dont la situation sur le marché du travail est moins favorable que celle des Français de parents nés en France (« natifs »). Pourtant seuls 42 % des immigrés en emploi en 2010 se sont formés au cours des cinq années suivantes, contre 56 % des descendants d'immigrés et 60 % des natifs. Dans quelle mesure les caractéristiques de ces travailleurs (niveau de diplôme, secteur d'activité, etc.) expliquent-elles ces différences ? Quelles sont les évolutions depuis le début des années 2000 ? Pour répondre à ces questions, la présente étude s'appuie principalement sur l'enquête Formation et qualification professionnelle de 2014/15 qui couvre la première moitié des années 2010, sur celle de 2003 et, ponctuellement, sur les enquêtes Formation des adultes de 2012, 2016 et 2022.

La moitié de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés s'explique par des différences de caractéristiques observées, principalement le secteur d'activité et le groupe socioprofessionnel, ainsi que le niveau de diplôme pour les immigrés nés en Europe du Sud et au Maghreb en particulier. En 2010, comme en 1998, les caractéristiques professionnelles des immigrés sont moins favorables à la formation que celles des natifs. En revanche, l'écart de taux de formation en leur défaveur s'est réduit grâce à la progression de leur niveau de diplôme et une moindre contribution des caractéristiques inobservées. Sur la dernière décennie, cet écart s'est vraisemblablement encore resserré.

Mots clés : immigrés ; descendants d'immigrés ; formation continue ; méthode de décomposition

Codes JEL : J15 ; J11 ; J24

Sommaire

INTRODUCTION.....	3
1. UNE PARTICIPATION A LA FORMATION VARIABLE SELON LE STATUT MIGRATOIRE	5
1.1.Des profils socioéconomiques différents selon le statut migratoire	5
1.2.Des différences de participation à la formation et des différences de chances de se former	8
2. DES DIFFERENCES ENTRE IMMIGRES SELON LEUR REGION DE NAISSANCE ?	17
2.1.Des profils socioéconomiques différents	17
2.2.Taux de formation et rôle des caractéristiques des populations.....	19
3. QUELLES TENDANCES DEPUIS LA FIN DES ANNEES 1990 ?	24
3.1.Principales évolutions susceptibles d'affecter la participation à la formation des travailleurs de statuts migratoires différents.....	24
3.2.Évolution de la fin des années 1990 à la première moitié des années 2010.....	26
3.3.Quelle évolution depuis les années 2010 ?	29
CONCLUSION	31
REFERENCES.....	32
ANNEXE 1. SOURCES, CHAMPS ET DEFINITIONS.....	35
ANNEXE 2. DES DIFFERENCES EN TERMES DE PARTICIPATION ET DE FORMATIONS SUIVIES	40
ANNEXE 3. COMPLEMENTS STATISTIQUES.....	42
ANNEXE 4. METHODE DE DECOMPOSITION DES ECARTS DE TAUX DE FORMATION	48

Introduction

De nombreuses études rendent compte de la situation globalement plus défavorable sur le marché du travail français des travailleurs issus de l'immigration, plus les immigrés que les descendants d'immigrés, et particulièrement ceux venus du continent africain : chômage et difficultés d'accès à l'emploi plus importants que les natifs (Dsed, 2021 ; Minni et Okba, 2023 ; Meurs *et al.*, 2006 ; Houseaux et Tavan, 2005), postes plus précaires, salaires moindres (Athari *et al.*, 2019 ; Bouvier, 2012), surreprésentation parmi les ouvriers et les employés non qualifiés (Desjonquères *et al.*, 2021 ; Picart, 2023).

Ces travaux invitent aussi à nuancer ces constats au regard de la grande diversité des profils socioéconomiques de la population immigrée. En particulier, le niveau de diplôme des immigrés est très polarisé : une majorité d'immigrés, souvent venus à l'âge adulte, est globalement peu diplômée, mais la proportion d'immigrés diplômés de l'enseignement supérieur long (deuxième cycle ou plus) est en proportion croissante depuis plusieurs années et désormais supérieure à celle des non-immigrés (Moguéro *et al.*, 2015 ; Picart, 2023 ; Pariset et Tanneau, 2025).

Certaines des différences entre les travailleurs de la population majoritaire – ou « natifs »¹ – et les travailleurs issus de l'immigration (immigrés ou descendants d'immigrés), s'expliquent par leurs caractéristiques respectives. Par exemple, les plus grandes difficultés d'accès à des emplois peu qualifiés des immigrés avec un diplôme de l'enseignement secondaire peuvent pour partie s'expliquer par leur plus faible niveau d'éducation initiale (Boumahdi et Giret, 2005), et la surreprésentation des descendants d'immigrés de Turquie, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne dans des emplois à durée limitée peut l'être par leur plus jeune âge (Athari *et al.*, 2019). Si, en comparaison des natifs, les travailleurs issus de l'immigration éprouvent plus de difficultés à accéder à l'emploi, parmi eux, les descendants d'immigrés, qui sont nés en France, ont des niveaux de salaires et des emplois de qualité qui leur sont proches lorsque leurs caractéristiques sont comparables (Athari *et al.*, 2019 ; Rouhban et Tanneau, 2023). La situation des immigrés, plus dégradée, pourrait être due à des difficultés qui leur sont spécifiques, comme un manque de maîtrise du français ou la difficulté à faire reconnaître leurs qualifications acquises à l'étranger (Malroux *et al.*, 2023). En particulier, les immigrés les plus diplômés parlant peu ou pas français sont plus susceptibles d'occuper des postes en inadéquation avec leurs compétences (Sparreboom et Tarvid, 2017 ; Lê et Okba, 2018 ; Piracha et Vadean, 2013), plus encore s'ils ont une faible ancienneté sur le marché du travail (Domergue, 2015 ; Aleksynska et Tritah, 2013).

La formation professionnelle est un moyen de compenser ces désavantages spécifiques en permettant la reconnaissance, voire l'acquisition, de qualifications et de compétences. Or la participation à la formation dépend elle-même de la situation professionnelle. Globalement, elle est positivement corrélée à la position hiérarchique et au fait de travailler dans le secteur public, et l'est négativement au fait de travailler à temps partiel ou en contrat à durée déterminée (pour l'Union européenne, Arulampalam *et al.*, 2004 ; Bassanini *et al.*, 2005 ; pour la France, Bentoudja *et al.*, 2024 ; Briard, 2020b). En outre, tous les postes ne sont pas soumis aux mêmes exigences et n'offrent pas les mêmes opportunités et intérêts de se former. Ainsi, certains emplois, plus souvent des postes d'exécution, exigent de suivre des formations de prévention, de présenter des certifications ou habilitations (formations aux gestes et postures, à l'hygiène et la sécurité, à la conduite d'engins, etc.). Des emplois peuvent aussi être plus propices à suivre des formations hors du cadre réglementaire, car ils offrent des perspectives d'évolution et donc des incitations pour le travailleur à se former et pour son employeur à lui proposer une formation ou accepter qu'il se forme. Pourtant, l'accès des travailleurs à des emplois de qualité leur donnant des opportunités d'apprentissage requiert que leurs compétences soient reconnues et qu'ils envoient des signaux positifs sur leur capacité à les consolider, les développer et les valoriser (Béret et Dupray, 1998 ; Briard, 2023a). Alors que la participation à la formation s'avère globalement plus élevée pour les travailleurs en situation déjà favorable sur le marché du travail (Kosyakova et Bills, 2021 ; Boyadjieva et Ilieva-Trichkova, 2021 ; Fouarge *et al.*, 2013), le problème de l'accès à la formation se pose donc de façon aiguë pour les immigrés, plus encore lorsque leurs compétences sont sous-estimées en raison de préjugés négatifs à leur encontre.

Plusieurs études convergent sur le fait que les immigrés suivent moins souvent une formation professionnelle que les non-immigrés, comme au Canada (Park, 2011 ; Dostie et Javdani, 2020), en Nouvelle-Zélande (Gibson, 2002), en Irlande (Barrett *et al.*, 2013), au Royaume-Uni (Shields et Wheatley-Price, 2002), ou encore dans plusieurs pays d'Europe du Nord (Støren et Børing, 2018). La seule étude existante en France à notre connaissance, menée par Didier Gélot et Claude Minni (2006), porte sur le début des années 2000 et rend compte d'un accès à la formation dans le cadre de l'entreprise bien plus limité pour les immigrés, notamment ceux originaires du Maghreb et d'Afrique

¹ Terme utilisé par Meurs *et al.* (2006), par exemple, pour désigner les personnes qui ne sont ni immigrées ni descendantes d'immigrées. L'évocation d'une naissance en France est donc ici entendue comme s'appliquant à deux générations successives.

subsaharienne. Le constat mérite d'être actualisé au regard des transformations de tous ordres intervenues depuis : les changements sociodémographiques de la population d'origine étrangère en lien avec les flux migratoires, l'évolution des métiers et de la demande de compétences, ou encore l'individualisation de l'accès à la formation.

Ce *Document d'études* cherche à éclairer les différences de suivi de formation selon le statut migratoire², entre les travailleurs immigrés, nés étrangers à l'étranger, qu'ils aient obtenu la nationalité française ou non³, les descendants d'immigrés, nés en France d'au moins un parent immigré, et les travailleurs de la population majoritaire, nés en France de parents nés en France, ou « natifs ». L'étude s'attache à mesurer la participation à la formation de ces travailleurs et à donner des pistes d'analyse des écarts observés entre les populations issues de l'immigration, notamment les immigrés, et les natifs. Elle s'appuie principalement sur les données individuelles de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) réalisée par l'Insee en 2014 et 2015, plus récente édition de l'enquête FQP à ce jour (annexe 1). Celle-ci renseigne sur la nationalité et le pays de naissance des personnes, et permet de distinguer trois grands groupes de populations selon leur statut migratoire. À partir de calendriers rétrospectifs, l'enquête permet de savoir si des formations non formelles à but professionnel – champ usuel de la formation professionnelle continue (Gaini, 2018) – ont été suivies sur les cinq années précédant la collecte, dans les faits entre le 1^{er} avril cinq ans avant et le 1^{er} avril de l'année de l'enquête (période 2010 à 2015 pour simplifier). Cette observation sur une période de 5 ans est plus pertinente qu'une approche annuelle pour repérer à l'échelle individuelle des situations où les formations sont peu fréquentes. Pour saisir les évolutions de la participation à la formation, sont également mobilisées l'enquête FQP de 2003 et, ponctuellement, les trois dernières éditions (2012, 2016 et 2022) des enquêtes Formation des adultes – AES pour *Adult Education Survey* –, lesquelles renseignent la participation à des formations sur les 12 mois précédant l'interrogation. Ces enquêtes n'étant pas spécifiquement réalisées en vue d'études centrées sur l'origine migratoire, la représentativité des répondants immigrés ne peut être complètement garantie pour l'ensemble des caractéristiques considérées. Les résultats présentés doivent donc être regardés comme des ordres de grandeur. L'étude s'intéresse aux actifs en emploi qui sont encore sur le marché du travail cinq ans plus tard. Ceux-ci sont considérés comme participant à une formation sur la période dès lors qu'ils suivent au moins une formation non formelle à but professionnel, que celle-ci ait été effectuée alors qu'ils étaient en emploi, au chômage ou en inactivité professionnelle.

Le document s'articule autour de trois grandes questions. Dans quelle proportion les natifs, descendants d'immigrés et immigrés qui étaient en emploi en 2010 se sont-ils formés sur les cinq années suivantes et dans quelle mesure les écarts de taux de formation entre ces trois populations tiennent-ils à des différences de caractéristiques ou des différences de chances de se former (**partie 1**) ? Quelle est l'amplitude des différences entre travailleurs immigrés selon leur région de naissance (**partie 2**) ? Quelles sont les tendances sur les deux dernières décennies (**partie 3**) ?

² Dans la suite de ce document, l'expression « statut migratoire » est privilégiée pour distinguer les natifs, les descendants d'immigrés et les immigrés ; l'expression « origine migratoire » est employée plus largement pour désigner le statut comme pour préciser la zone géographique de naissance à l'étranger.

³ En 2015, 45 % des immigrés étudiés sont Français.

1. Une participation à la formation variable selon le statut migratoire

Six travailleurs sur dix ont suivi au moins une formation professionnelle entre 2010 et 2015 avec, cependant, de fortes disparités selon leurs caractéristiques individuelles et professionnelles (Briard, 2020bc). Dans quelle mesure ces caractéristiques diffèrent-elles selon le statut migratoire (1.1) ? Comment cela se traduit-il sur les taux de formation des natifs, descendants d'immigrés et immigrés : quels sont les déterminants de leur participation à la formation ? Quelle part des écarts de taux de formation entre les populations issues de l'immigration et des natifs s'explique-t-elle par des différences de caractéristiques (1.2) ?

1.1. Des profils socioéconomiques différents selon le statut migratoire

L'étude s'intéresse aux actifs en emploi en 2010 qui sont encore sur le marché du travail cinq ans plus tard, soit 91 % des actifs en 2010 qui le sont encore en 2015. Parmi eux, 83 % sont « natifs », 8 % sont descendants d'immigrés et 8 % immigrés, soit des proportions assez proches de celles observées sur l'ensemble des actifs, occupés ou non (encadré 1)⁴. Sur cette période, les travailleurs peuvent connaître des périodes de chômage ou d'inactivité professionnelle. En moyenne, les natifs sont principalement en emploi 57 mois des 60 considérés (94 % du temps), les immigrés n'y restant que 53 mois (88 %) et les descendants d'immigrés 55 (92 %), en lien avec les plus grandes difficultés des non-natifs à occuper un poste de façon pérenne.

Immigrés, descendants d'immigrés et natifs présentent des caractéristiques sociodémographiques souvent différentes. Ainsi, pour les personnes en emploi en 2010 et actives en 2015, la proportion de femmes parmi les natifs est proche de celle des hommes, alors que parmi les première et deuxième générations issues de l'immigration, elle lui est légèrement inférieure (tableau 1). Les descendants d'immigrés sont aussi un peu plus jeunes que les immigrés et les natifs (57 % ont moins de 40 ans contre moins de 50 % des natifs et des immigrés), ce qui reflète le décalage des flux d'immigration passés (Lê *et al.*, 2022 ; Athari *et al.*, 2019).

Les immigrés se distinguent par des niveaux de diplôme très polarisés avec, à la fois, une proportion importante de non-diplômés (trois fois plus élevée que celle des natifs) et de diplômés d'un second cycle du supérieur (un peu plus élevée que celle des non-immigrés). Cette polarisation renvoie à des générations différentes et à différents motifs de migration, les plus diplômés étant davantage présents au sein des générations récentes et parmi les migrants venus pour motifs d'études plutôt qu'au titre du regroupement familial ou avec un titre de travail (Moguérour *et al.*, 2015 ; Picart, 2023)⁵.

Globalement, en 2010, la répartition des descendants d'immigrés et celle des natifs entre groupes socioprofessionnels et secteurs d'activité sont proches, alors que celle des immigrés s'en différencie notablement (tableau 2). Les immigrés sont nettement moins souvent cadres ou professions intermédiaires (28 % d'entre eux contre 41 % des descendants d'immigrés et 53 % des natifs), plus souvent ouvriers (32 % contre respectivement 24 % et 21 %). Ils sont aussi moins présents dans l'administration (20 % contre 28 % et 31 %) et l'industrie (11 % contre 15 % et 16 %), et travaillent plus souvent dans le secteur de la construction (13 % contre 9 % et 6 %).

Les immigrés occupent plus souvent un emploi à temps partiel que les non-immigrés (20 % contre 14 %) et plus souvent avec une quotité de temps de travail inférieure à 80 % d'un temps complet. Les femmes sont nettement plus souvent à temps partiel que les hommes, mais les écarts sont encore plus marqués parmi les immigrés : 33 % des femmes immigrées sont à temps partiel, dont huit sur dix à temps partiel court (26 %), contre 25 % des non-immigrées (15 % des natives et 17 % des descendantes d'immigrés sont à temps partiel court)⁶.

Les immigrés sont presque deux fois moins nombreux à travailler dans la fonction publique que les natifs (12 % contre 21 % des natifs)⁷. Cela résulte notamment des conditions de nationalité qui s'appliquent dans de nombreux emplois publics (Baradji *et al.*, 2012) et qu'un seul immigré sur deux en emploi satisfait. Les immigrés sont aussi deux fois plus nombreux à avoir un contrat à durée limitée dans le secteur privé (15 % contre 8 % des natifs), alors qu'ils y sont aussi souvent en contrat à durée indéterminée (60 %)⁸.

⁴ Dans le document, les proportions sont arrondies à l'entier le plus proche (en pourcentage). Il en résulte que la somme sur toutes les catégories considérées peut légèrement s'écarter de 100 %.

⁵ En 2008, un immigré sur dix est entré sur le territoire français avec un titre étudiant. 70 % d'entre eux étaient diplômés de l'enseignement supérieur. À l'opposé, la part des non-diplômés était de 40 % parmi les bénéficiaires du regroupement familial et de 38 % parmi les titulaires d'un titre de travail.

⁶ Ce constat rejoint celui de Breem (2013) issu de l'enquête Emploi 2011 : en particulier, 36 % des femmes immigrées sont à temps partiel contre 30 % des natives, et 77 % des immigrées à temps partiel ont une quotité inférieure à 30 heures par semaine contre 66 % des natives.

⁷ Les immigrés représentent ainsi 5 % des agents de la fonction publique ; proportion similaire à celle calculée à partir de l'enquête Emploi 2010 par Baradji *et al.* (2012).

⁸ Par la suite, par simplification, seuls deux types de contrat sont considérés : contrat sans limite de durée et contrat à durée limitée. Tous les contractuels de la fonction publique, dont ceux en CDI (un sur cinq), sont inclus dans cette dernière catégorie.

Tableau 1. Caractéristiques individuelles des travailleurs selon leur statut migratoire

En %

<i>Caractéristiques en 2010</i>	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés	Ensemble
Sexe				
Femmes	49	48	47	49
Hommes	51	52	53	51
Âge*				
Moins de 30 ans	19	24	14	19
De 30 à 39 ans	29	33	29	29
De 40 à 49 ans	32	29	35	32
50 ans ou plus*	20	14	22	20
Niveau de diplôme				
Bac +3 ou plus	20	19	22	20
Bac +2	18	16	9	17
Baccalauréat	19	19	15	18
Brevet, CAP, BEP	34	34	25	33
Sans diplôme	10	13	29	12

* La catégorie des 50 ans ou plus est sous-représentée par rapport à la structure de l'emploi sur la seule année 2010 du fait que les travailleurs en inactivité professionnelle 5 ans après, dont les retraités, sont exclus du champ.

Lecture : en 2010, 49 % des actifs occupés « natifs » sont des femmes.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Tableau 2. Caractéristiques professionnelles des travailleurs selon leur statut migratoire

En %

<i>Caractéristiques en 2010</i>	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés	Ensemble
Secteur d'activité				
Administration, enseignement, santé	31	28	20	30
Commerce, transport, hôtellerie-restau.	22	25	26	23
Industrie	16	15	11	15
Activités spécialisées, techniques	8	9	12	9
Construction	6	9	13	7
Agriculture	3	~	2	3
Autres services	13	14	16	13
Groupe socioprofessionnel				
Cadres	17	15	13	16
Professions intermédiaires	26	26	15	25
Employés qualifiés	18	18	12	17
Employés non qualifiés	11	12	18	11
Ouvriers qualifiés	15	15	17	15
Ouvriers non qualifiés	6	9	15	7
Non-salariés	8	6	9	8
Temps de travail				
Temps complet (TC)	86	86	80	85
Temps partiel long (80 % ≥ TC)	5	4	4	5
Temps partiel court	9	10	15	9
Type de contrat des salariés*				
Durée indéterminée (CDI) dans le privé	60	61	60	60
Fonctionnaire	17	13	7	16
Contrat à durée limitée dans le privé	8	12	15	9
Contractuel de la fonction publique	5	5	5	5

* Le complément à 100 correspond aux non-salariés. ~ effectifs enquêtés insuffisants.

Lecture : en 2010, 17 % des « natifs » sont cadres.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Encadré 1. Un effet de sélection par l'emploi ?

Lorsqu'ils sont sur le marché du travail, les travailleurs issus de l'immigration ont plus de risques que les natifs de ne pas être en emploi. En 2010, à sexe, tranche d'âge et niveau de diplôme identiques, le risque d'être au chômage est supérieur de 32 % à celui d'un natif pour un descendant d'immigrés et de 54 % pour un immigré (tableau A). Ce risque est plus important pour les femmes que pour les hommes, quelle que soit leur statut migratoire. Les femmes immigrées ont les chances les plus faibles d'être en emploi, avec un rapport de chances par rapport à un homme natif de 0,38, alors qu'il est de 0,81 pour une femme native.

Pour les immigrés et les non-immigrés, ne pas avoir de diplôme s'accompagne d'un risque important d'être au chômage, tandis que l'élévation du niveau de diplôme est associée à une augmentation des chances d'être en emploi. Toutefois, si les natifs diplômés du supérieur ont une probabilité bien plus élevée que les natifs ayant juste le bac d'être en emploi (rapport de chances supérieur à 1,4), les descendants d'immigrés diplômés du supérieur ont une probabilité similaire à ces derniers, et les immigrés une probabilité qui lui est inférieure. Ainsi un immigré ayant au moins un Bac +3 a un tiers de chances en moins d'occuper un emploi en 2010 qu'un natif ayant les mêmes caractéristiques.

Compte tenu de leurs moindres chances d'être en emploi que les travailleurs de la population majoritaire, les travailleurs issus de l'immigration sont un peu moins représentés parmi les actifs occupés en emploi en 2010 que parmi l'ensemble des actifs occupés et des chômeurs ayant déjà travaillé (16 % contre 18 %, à parts quasi égales entre descendants d'immigrés et immigrés ; graphique A). En revanche, la répartition des immigrés selon leur région de naissance est proche que l'on considère seulement ceux qui sont en emploi ou également les chômeurs.

Tableau A. Probabilité d'être en emploi en 2010 en fonction du statut migratoire

Rapports de chances

Termes d'interaction	Natifs en 2010 (référence)	Descendants d'immigrés	Immigrés
	Réf.	0,68 ***	0,46 ***
Femme	0,81 ***	0,53 ***	0,38 ***
Homme	Réf.	0,71 ***	0,44 ***
Bac +3 ou plus	1,40 ***	ns	0,66 **
Bac +2	1,52 ***	ns	0,40 ***
Baccalauréat	Réf.	0,56 ***	0,30 ***
Brevet, CAP, BEP	0,82 **	0,56 ***	0,28 ***
Sans diplôme	0,30 ***	0,23 ***	0,22 ***

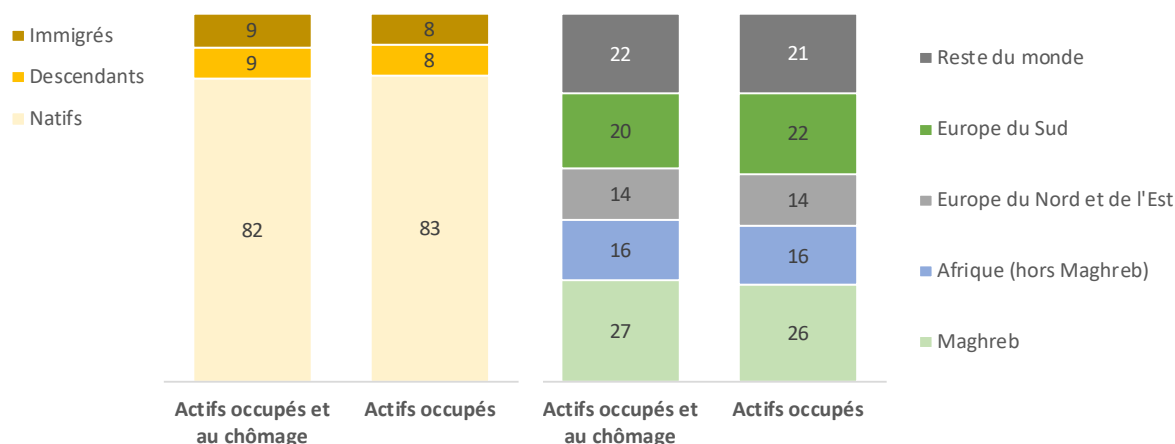
Estimations par un modèle logit. Réf. : référence ; ns : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Interaction du statut migratoire (descendant ou immigré) avec la caractéristique mentionnée, les autres caractéristiques individuelles (sexe, tranche d'âge, niveau de diplôme) étant contrôlées sans interaction.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi ou au chômage en ayant déjà travaillé au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Graphique A. Répartition des actifs et actifs occupés en 2010 par origine (en %)

Dont immigrés, par région de naissance



Lecture : 83 % des actifs occupés en 2010 sont des natifs, parmi les 8 % d'immigrés, 26 % sont nés au Maghreb.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi ou au chômage en ayant déjà travaillé au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

1.2. Des différences de participation à la formation et des différences de chances de se former

- *Des taux de formation différents*

Les travailleurs issus de l'immigration se forment moins souvent que ceux de la population majoritaire : parmi les travailleurs en emploi en 2010 et actifs en 2015, 60 % des natifs sur la période, contre 56 % des descendants d'immigrés et 42,5 % des immigrés, soit un écart en leur défaveur par rapport aux natifs de, respectivement, 4,0 et 17,5 points de pourcentage (tableau 3)⁹. Les disparités au sein de chaque population peuvent toutefois être importantes. Par exemple, alors que les femmes natives et descendantes d'immigrés ont des taux de formation relativement proches de ceux de leurs homologues masculins (2,5 points d'écart à la faveur de ces derniers), le taux de formation des femmes immigrées est inférieur de 5 points à celui des hommes immigrés (respectivement 40 % et 45 %)¹⁰.

Tableau 3. Taux de formation entre 2010 et 2015 selon le statut migratoire

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés	Ensemble
Taux de formation (en %)	60,0	56,0	42,5	58,2
<i>Écart de taux par rapport à celui des natifs</i>	-	-4,0	-17,5	-1,8
Taux de formation des femmes / des hommes (en %)	58,8 / 61,2	54,7 / 57,3	39,9 / 44,8	56,9 / 59,4
<i>Écart de taux par rapport à celui des natifs</i>	- / -	-4,1 / -4,0	-18,9 / -16,4	-1,9 / -1,8

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

- *Des chances de se former différentes*

À caractéristiques similaires, les travailleurs issus de l'immigration en emploi en 2010 ont une probabilité de se former au cours des cinq années suivantes inférieure à celle des natifs. À sexe, âge et niveau de diplôme identiques, les chances de se former sont réduites de 15 % pour un descendant d'immigrés et de 45 % pour un immigré par rapport à un natif (rapport de chances de respectivement 0,85 et 0,55 ; tableau 4). Ces écarts sont ramenés à, respectivement, 12 % et 33 % lorsque les travailleurs occupent en outre des postes aux caractéristiques similaires (secteur d'activité, groupe socioprofessionnel, temps de travail, type de contrat).

Tableau 4. Probabilité pour un descendant d'immigrés ou un immigré de suivre une formation relativement à un natif

Rapports de chances

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés
À caractéristiques individuelles identiques	Réf.	0,85 ***	0,55 ***
À caractéristiques individuelles et professionnelles identiques	Réf.	0,88 **	0,67 ***

Estimations par un modèle logit. Réf. : référence ; seuils de significativité : ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : à caractéristiques individuelles identiques, la probabilité de se former d'un salarié immigré est inférieure à celle d'un natif (rapport de chances significatif de 0,55).

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

⁹ Participer à des actions de formation masque toutefois des disparités par origine quant au nombre et à la nature des formations suivies. De ce point de vue, les immigrés se distinguent des autres travailleurs par un moins grand nombre de formations et, parmi celles d'une durée d'au moins 18 heures, une plus grande proportion de formations obligatoires (annexe 2).

¹⁰ Le tableau A3-A en annexe détaille les taux de formation par caractéristiques individuelles et professionnelles, selon le statut migratoire.

- *Des déterminants de participation à la formation différents ?*

Pour les travailleurs en emploi en 2010 (actifs en 2015), être un homme, trentenaire ou diplômé d'un deuxième cycle du supérieur offre, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité élevée de se former au cours des cinq années suivantes (tableau 5a). Pour les travailleurs issus de l'immigration, quelques nuances peuvent néanmoins être notées : à autres caractéristiques identiques, l'âge apparaît peu discriminant pour les descendants d'immigrés, de même que d'avoir un Bac +2 plutôt que le Bac. Seuls les travailleurs issus de l'immigration peu, voire pas, diplômés ou, à l'opposé, très diplômés (au moins du deuxième cycle du supérieur) présentent des chances de se former significativement différentes de leurs homologues ayant juste le Bac. Toutefois, à caractéristiques professionnelles identiques (tableau 5b), la probabilité de se former des diplômés d'au moins un Bac +3 ne se distingue pas de celle des titulaires du Bac. De même, celle des femmes ne se distingue pas de celle des hommes. Pour les immigrés et les descendants d'immigrés, le taux de formation moyen plus élevé des diplômés d'un deuxième cycle (tableau A3-A en annexe) pourrait donc refléter leur situation professionnelle plus favorable à la formation que leurs homologues de même statut migratoire¹¹, alors que le taux de formation plus faible des femmes pourrait à l'inverse rendre compte de leur occupation de postes moins propices à la formation.

Être cadre est associé à une probabilité plus élevée de se former quel que soit le lien à la migration, sans différence significative cependant pour les immigrés avec le fait d'être profession intermédiaire. Relativement aux autres travailleurs de même statut migratoire, les ouvriers et employés qualifiés se forment aussi plus que les ouvriers et employés non qualifiés, et que les non-salariés. Le secteur de la construction présente les chances les plus faibles de se former, l'administration-enseignement-santé et l'industrie les chances les plus élevées¹², de même que le secteur du commerce-transport pour les immigrés. Avoir un contrat à durée limitée offre moins de chances (de l'ordre de 30 %) de suivre une formation par rapport à un contrat sans limite de durée (CDI dans le secteur privé ou fonctionnaire). Enfin, avoir une faible quotité de temps de travail, inférieure à 80 % d'un temps complet, réduit de près de moitié la probabilité de se former par rapport à un travailleur de même statut migratoire, natif ou immigré, ayant les mêmes autres caractéristiques individuelles et professionnelles. La différence n'est statistiquement pas significative pour les descendants d'immigrés.

¹¹ Le terme « défavorable » ne s'entend pas dans un sens normatif ; certaines activités justifient moins que d'autres de se former.

¹² Les probabilités de se former dans l'agriculture et l'administration ne diffèrent pas significativement pour des raisons d'effectifs.

Tableau 5. Probabilité de suivre une formation entre 2010 et 2015 selon le statut migratoire

Rapports de chances

Caractéristiques en 2010	(a) <u>Sans</u> contrôle des caractéristiques professionnelles				(b) <u>Avec</u> contrôle des caractéristiques professionnelles			
	Natifs	Descend. d'imm.	Immigrés	Ensemble	Natifs	Descend. d'imm.	Immigrés	Ensemble
Sexe								
Femme	0,85 ***	0,82 *	0,81 **	0,84 ***	0,86 ***	ns	ns	0,86 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge								
Moins de 30 ans	ns	0,78 *	0,69 **	0,90 **	ns	ns	0,67 **	ns
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	0,92 *	ns	0,66 ***	0,89 ***	0,88 ***	ns	0,62 ***	0,85 ***
50 ans ou plus	0,75 ***	ns	0,48 ***	0,74 ***	0,70 ***	ns	0,46 ***	0,68 ***
Niveau de diplôme								
Bac +3 ou plus	1,59 ***	1,47 **	1,51 **	1,55 ***	1,16 **	ns	ns	1,12 *
Bac +2	1,64 ***	ns	ns	1,58 ***	1,32 ***	ns	ns	1,26 ***
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Brevet, CAP, BEP	0,85 ***	0,70 **	ns	0,84 ***	ns	ns	ns	0,91 *
Sans diplôme	0,53 ***	0,41 ***	0,47 ***	0,48 ***	0,66 ***	0,49 ***	0,55 ***	0,61 ***
Secteur d'activité								
Administration...					Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce-transport...					0,67 ***	0,70 **	ns	0,67 ***
Industrie					0,78 ***	ns	ns	0,80 ***
Activités spécialisées					0,64 ***	0,55 ***	0,53 ***	ns
Construction					0,47 ***	0,61 **	0,65 *	0,48 ***
Agriculture					ns	ns	ns	ns
Autres services					0,71 ***	ns	0,60 ***	0,69 ***
Groupe sociopro.								
Cadre					Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Prof. intermédiaire					ns	0,66 **	ns	0,89 **
Employé qualifié					0,80 ***	0,80 ***	0,60 **	ns
Employé non qualifié					0,41 ***	0,31 ***	0,45 ***	0,39 ***
Ouvrier qualifié					0,76 ***	0,63 *	0,51 ***	0,71 ***
Ouvrier non qualifié					0,45 ***	0,41 ***	0,50 **	0,45 ***
Non-salarié					0,36 ***	0,23 ***	0,31 ***	0,34 ***
Temps de travail								
Temps complet					Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel long					ns	ns	ns	ns
Temps partiel court					0,58 ***	ns	0,51 ***	0,59 ***
Type de contrat								
Sans limite de durée					Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
À durée limitée					0,72 ***	0,71 **	ns	0,71 ***
Effectifs observés	14 891	1 509	1 511	17 911	14 891	1 509	1 511	17 911

Estimations par un modèle logit. Réf. : référence ; ns : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.
Lecture : à niveau de diplôme identique, la probabilité de se former d'un homme immigré de 50 ans ou plus est inférieure de 52 % à celle d'un homme immigré trentenaire (rapport de chances significatif de 0,48).

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

- *Rôle des différences de caractéristiques des populations dans les écarts de taux de formation*

Les caractéristiques des immigrés, comme des descendants d'immigrés, se démarquent de celles des natifs (section 1.1) et peuvent, à elles seules, expliquer un écart entre le taux de formation de ces populations issues de l'immigration avec la population native dans la mesure où certaines de ces caractéristiques (par exemple, être cadre, travailler dans l'administration) sont plus favorables à la formation. Un moyen de mesurer cet effet de composition consiste à neutraliser les différences de chances de participation à la formation à caractéristiques identiques, en supposant que les caractéristiques de la population du groupe minoritaire – immigrés ou descendants d'immigrés – sont associées aux mêmes chances de se former que la population majoritaire. Par exemple, comme les chances de se former des natifs sont près de trois fois supérieures pour les titulaires d'un Bac +2 que pour les titulaires du Bac (rapport de chances de 1,32 ; tableau 5 *supra*) et près de trois fois inférieures pour les non-diplômés (rapport de 0,66), le fait que, d'une part, les immigrés et les descendants d'immigrés aient moins souvent un Bac +2 que les natifs (tableau 2) et que, d'autre part, ils soient plus souvent sans diplôme contribuent à creuser l'écart entre leur taux de formation et celui des natifs.

L'écart de taux résiduel, qui correspond à la différence entre le taux effectif et l'écart de taux expliqué par les caractéristiques observées, peut être qualifié d'« inexplicable » (annexe 4). Il recouvre les effets des caractéristiques non observées qui se traduisent par des chances différentes de se former entre les deux populations lorsque leurs caractéristiques sont identiques. Les caractéristiques non observées peuvent être de nature contextuelle, comme la situation économique de l'entreprise employeuse ou sa politique de ressources humaines, ou encore comportementale, comme l'appétence des travailleurs pour la formation ou les préjugés des managers à l'encontre de certains d'entre eux.

Étant donné qu'à l'échelle individuelle, la variable d'intérêt est dichotomique – suivre une formation ou ne pas en suivre une entre 2010 et 2015 –, cette méthode de décomposition doit s'appliquer à des modèles explicatifs non linéaires telle que celle proposée par Powers *et al.* (2011) et intégrée à la commande `mvdcmp` pour le logiciel Stata.

Selon cette approche, il ressort que la part de l'écart de taux de formation par rapport aux natifs qui s'explique par les différences de caractéristiques individuelles et professionnelles est de seulement 26 % pour les descendants d'immigrés (1 point sur les 4 points d'écart de taux de formation) et de 51 % pour les immigrés (9 points sur les 17,5 points d'écart ; graphique 1).

- *Rôle des différences de caractéristiques entre descendants d'immigrés et natifs*

S'agissant des descendants d'immigrés, le secteur d'activité est le facteur observé dont les différences de composition avec les natifs contribue le plus à l'écart de taux de formation à la faveur de ces derniers : elles en expliquent 17 % (63 % des 26 % expliqués), soit 0,7 des 4,0 points d'écart (graphique 1a). À autres caractéristiques identiques, cela est dû en particulier à la moindre présence en 2010 des descendants d'immigrés dans le secteur de l'administration – enseignement – santé (5,5 % de l'écart ; tableau 6), relativement formateur¹³, et à leur plus forte présence dans un secteur comme la construction (5,0 % de l'écart), où se former est moins fréquent. Le type de contrat et le groupe socioprofessionnel sont les autres caractéristiques de l'emploi occupé qui contribuent de façon notable à l'écart de taux de formation avec les natifs (respectivement 9 % et 8 % de l'écart). Cela tient essentiellement à la proportion plus élevée des descendants d'immigrés à avoir un contrat à durée limitée (17 % contre 13 % ; tableau 2 *supra*) et que, par ailleurs, ils sont moins souvent cadres (15 % contre 17 %), ce qui contrebalance partiellement le fait qu'ils soient moins souvent non-salariés (avec une contribution nette à l'écart de -0,6 %), les premiers se formant plus que tous les autres groupes socioprofessionnels, les seconds moins.

Les différences de niveau de diplôme entre descendants d'immigrés et natifs expliquent 10 % de l'écart de taux de formation entre les deux populations, soit 0,4 point de celui-ci. En particulier, la plus forte proportion de non-diplômés descendants d'immigrés par rapport aux natifs (13 % contre 10 %) contribue à elle seule pour 6,3 % de l'écart. À l'inverse, le fait que les descendants d'immigrés soient globalement plus jeunes que les natifs, plus nombreux à avoir moins de 40 ans et moins nombreux à avoir au moins 50 ans notamment, réduit fortement l'écart de taux de formation en leur défaveur (-19 % soit -0,7 point de l'écart).

¹³ Pour les natifs (dans l'estimation ici réalisée), mais ce constat vaut également pour les descendants d'immigrés (tableau 6).

- *Rôle des différences de caractéristiques entre immigrés et natifs*

S'agissant des immigrés, le groupe socioprofessionnel et le secteur d'activité représentent respectivement 18 % et 11 % de l'écart de taux de formation avec les natifs (tableau 6), soit à eux deux plus de 5 points de pourcentage (3,2 et 1,9 points ; graphique 1b). Cela rend compte de la situation professionnelle des immigrés moins favorable en termes de formation, qui sont moins présents que les natifs dans des secteurs formateurs comme l'administration (expliquant 4,8 % de l'écart) et le sont davantage dans un secteur comme la construction (3,4 % de l'écart). Toutes choses égales par ailleurs, les immigrés sont aussi moins nombreux dans les groupes socioprofessionnels les plus propices à la formation, comme les cadres et les professions intermédiaires (respectivement 2,6 % et 5,7 % de l'écart), et davantage dans des groupes d'ouvriers et d'employés non qualifiés (4,4 % et 3,6 % de l'écart).

Le plus faible niveau de diplôme des immigrés participe en outre à creuser l'écart de taux de formation en leur défaveur (12,3 % de l'écart soit 2,2 points de pourcentage). La plus forte proportion de non-diplômés par rapport aux natifs (29 % contre 10 % ; tableau 1) et la moindre proportion de diplômés du supérieur court (Bac +2) contribuent à 14,5 % de l'écart (respectivement 10,1 % et 3,4 %). En revanche, le fait que les immigrés soient un peu plus âgés que les natifs et plus souvent des hommes intervient de façon limitée, à autres caractéristiques identiques.

- *Écart non expliqué et hypothèses sur les facteurs non observés entre natifs et immigrés*

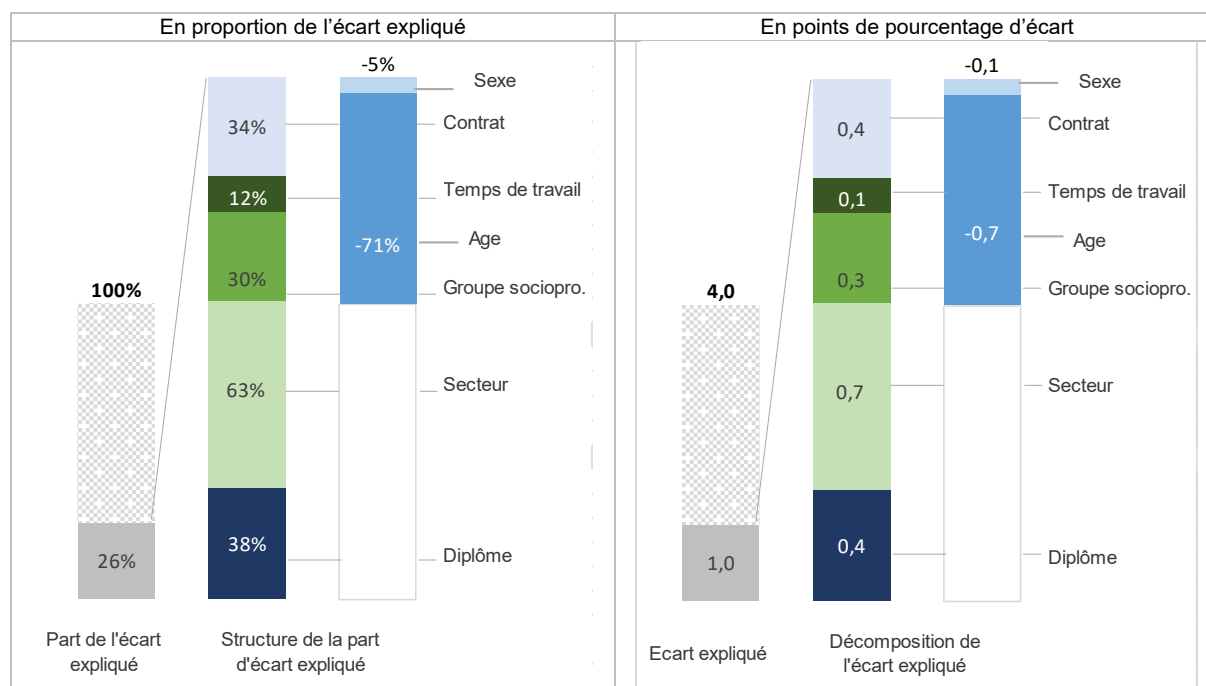
Les caractéristiques individuelles et professionnelles ici considérées laissent inexpliquée la plus grande partie de l'écart de taux de formation entre natifs et descendants d'immigrés, et la moitié de l'écart entre natifs et immigrés. La décomposition détaillée de l'écart inexpliqué entre descendants d'immigrés et natifs ne fait pas ressortir de résultat significatif. Concernant les immigrés, en revanche, l'essentiel de l'écart restant inexpliqué (49 % de l'écart global ; tableau 6) résulte de leurs chances spécifiques de formation qui sont inférieures à celles des natifs présentant les mêmes caractéristiques observées. Ces chances sont en outre encore moins élevées dans le secteur des « autres services » et parmi les ouvriers qualifiés, ce qui participe à creuser l'écart de taux de formation entre immigrés et natifs (y contribuant pour 7,1 % et 7,9 % respectivement), alors qu'elles sont plus élevées parmi les tertiaires, ce qui réduit cet écart (-11,4 %).

Plusieurs hypothèses, non exclusives les unes des autres, peuvent être avancées quant aux facteurs conduisant à ces différences de chances de formation.

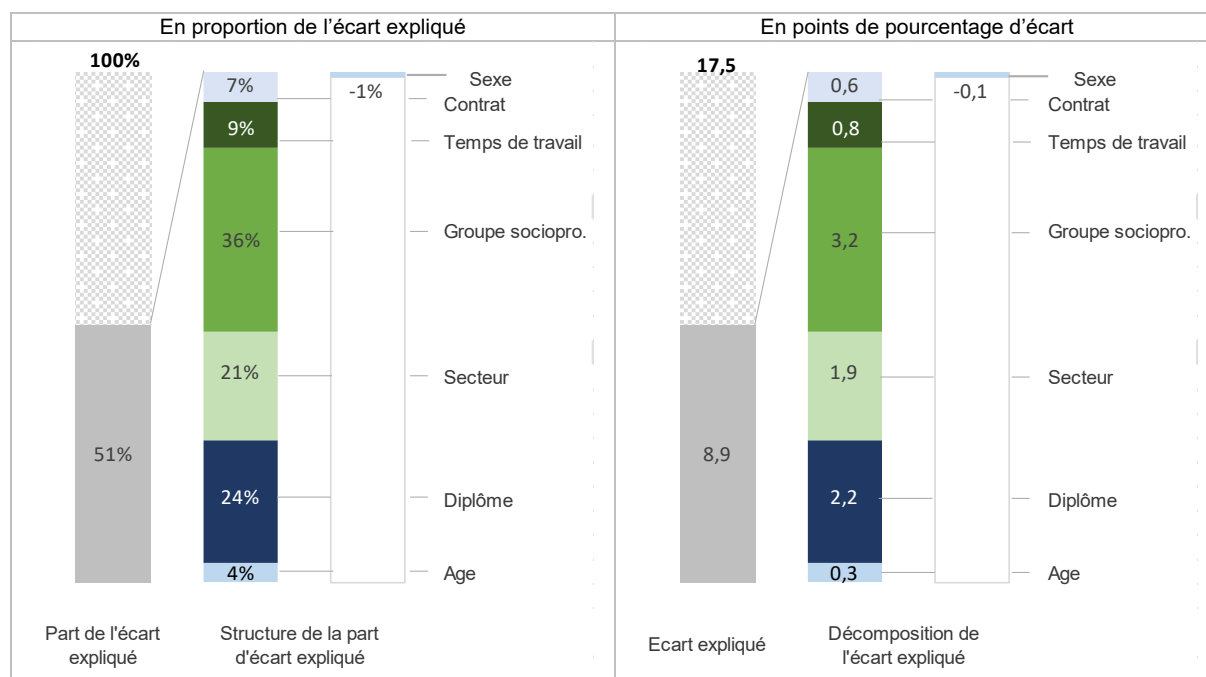
- L'une d'elles est l'existence de discriminations à l'encontre des travailleurs immigrés. Ainsi, préjugant de la moindre productivité ou de la moindre durée en poste de ces derniers, les employeurs peuvent préférer leur confier des tâches moins qualifiées, lesquelles offrent souvent moins de possibilités d'apprentissage (Rafferty, 2020). De même, estimant un moindre retour sur l'investissement à former ces travailleurs, les employeurs peuvent être plus réticents à leur proposer de se former ou à accepter leur demande de formation.
- Une autre hypothèse est la surreprésentation des immigrés dans des entreprises qui offrent, en moyenne, des possibilités de formation plus limitées (Dostie et Javdani, 2020). Cette hypothèse invite à s'interroger sur les mécanismes de sélection jouant à l'embauche, notamment les critères de recrutement, le rôle des préjugés, ou encore les raisons qui pourraient motiver certains immigrés à intégrer ces entreprises (la localisation de ces dernières dans des zones où se concentrent certaines communautés immigrées, la présence au sein d'elles de réseaux d'entraide, par exemple ; Glitz, 2014 ; Semyonov et Glikman, 2009).
- Une autre explication est que les travailleurs ayant une maîtrise insuffisante de la langue française ou une méconnaissance de l'organisation du travail pourraient manquer d'information sur les dispositifs, les aides à disposition et la façon de les activer, et surestimerait alors certains obstacles à leur engagement en formation. Cela peut, par exemple, être le cas des contraintes liées aux déplacements ou aux responsabilités familiales, ou encore du coût de la formation, qu'ils signalent plus souvent comme difficultés que les travailleurs natifs (encadré 2). Or des aménagements des modalités de formation peuvent parfois être mis en place pour réduire les déplacements et les frais liés à la garde des enfants, et la mobilisation de droits à la formation ou une prise en charge de l'employeur peuvent couvrir en tout ou partie le coût de la formation. Les originaires d'Europe, dont le niveau moyen en français est inférieur à celui des immigrés d'origine africaine, nés au Maghreb ou dans d'autres régions d'Afrique (Insee, 2023), pourraient alors être les plus pénalisés.

Graphique 1. Décomposition de l'écart de taux de formation entre natifs et non-natifs

a) Entre natifs et descendants d'immigrés



b) Entre natifs et immigrés



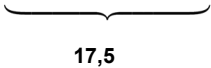
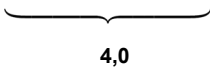
Lecture (b) : 51 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés (8,9 des 17,5 points de pourcentage d'écart) s'expliquent par des différences de sexe, d'âge, de niveau de diplôme, de secteur d'activité, de groupe socioprofessionnel, de temps de travail et de type de contrat. Le niveau de diplôme contribue pour 28 % à l'écart ainsi expliqué (1,9 point), alors que les différences de structure par sexe réduisent cet écart de 1 %.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Tableau 6. Décomposition détaillée de l'écart de taux de formation entre natifs et non-natifs

En % de l'écart de taux de formation

Caractéristiques en 2010		Écart entre natifs et immigrés		Écart entre natifs et descendants d'immigrés	
		Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée de l'écart total	Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée de l'écart total
Sexe	Femmes	-0,3 ***	2,1	-0,7 ***	-4,4
	Hommes	-0,3 ***	-2,4	-0,7 ***	4,8
		-0,5	-0,3	-1,4	0,4
Age	Moins de 30 ans	1,4 ***	2,8	-5,6 ***	21,5
	De 30 à 39 ans	-0,1 ***	-11,4 ***	-2,6 ***	-3,9
	De 40 à 49 ans	0,1	1,7	-0,5	6,9
	50 ans ou plus	0,5 ***	2,9	-10,1 ***	-13,7
		1,9	-4,0	-18,7	10,8
Diplôme	Bac +3 ou plus	-0,6 ***	-1,3	0,3 ***	-4,8
	Bac +2	3,4 ***	2,0	3,6 ***	10,5
	Baccalauréat	0,1	-2,2	0,0	-19,0
	Brevet, CAP, BEP	-0,7 *	-2,0	-0,1 *	0,2
	Sans diplôme	10,1 ***	1,8	6,3 ***	7,5
		12,3	-1,7	10,0	-5,6
Secteur	Administration, ...	4,8 ***	4,5	5,5 ***	20,1
	Comm., transp., HR	0,3	-0,9	0,9	12,5
	Industrie	0,6 **	-1,2	0,5 **	-6,6
	Activités spé., tech., ...	1,2 ***	-2,0	0,9 ***	9,1
	Construction	3,4 ***	-2,2	5,0 ***	-6,2
	Agriculture	0,4 ***	-0,4	3,7 ***	-0,8
	Autres services	0,0	7,1 **	0,0	0,2
		10,7	4,9	16,6	28,3
Groupe sociopro.	Cadres	2,6 ***	-0,5	5,0 ***	-19,8
	Prof. intermédiaires	5,7 ***	1,3	1,9 ***	13,5
	Employés qualifiés	1,7 ***	-3,6	-0,3 ***	6,3
	Employés non qualifiés	4,4 ***	-3,4	3,5 ***	1,9
	Ouvriers qualifiés	-0,7 ***	7,9 **	-0,7 ***	-4,5
	Ouvriers non qualifiés	3,6 ***	-2,5	4,1 ***	-6,6
	Non-salariés	1,0 ***	1,3	-5,6 ***	8,1
		18,3	0,4	7,9	-1,1
Temps de travail	Temps complet	1,0 ***	-11,3	-0,1 ***	77,8
	Temps partiel long	0,5 ***	0,5	1,3 ***	1,5
	Temps partiel court	3,1 ***	0,1	1,9 ***	-11,8
		4,5	-10,7	3,1	67,5
Type de contrat	Sans limite de durée	1,7 ***	-1,2	4,4 ***	1,1
	À durée limitée	1,7 ***	4,6	4,4 ***	-5,2
		3,5	3,4	8,8	-4,1
Constante			57,2 ***		-22,5
Total en % d'écart de taux de formation		50,6	49,4	26,3	73,7
Total en points de % de taux de formation		8,9	8,7	1,0	2,9
					
		17,5		4,0	

Seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : 50,6 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés (8,9 sur 17,5 points de pourcentage d'écart) s'expliquent par des différences de sexe, d'âge, de niveau de diplôme, de secteur d'activité, de groupe socioprofessionnel, de temps de travail et de type de contrat, seules les différences de sexe (i.e. la répartition femmes-hommes des populations de natifs et d'immigrés) contribuant à réduire l'écart de taux de formation à l'avantage des natifs (-0,5 % de l'écart de taux). La proportion plus élevée de non-diplômés parmi les immigrés que parmi les natifs contribue pour 10,1 % à l'écart ainsi expliqué, ce qui représente l'essentiel de la contribution des différences de niveau de diplôme entre les deux populations (12,3 % de l'écart de taux de formation à l'avantage des natifs). Néanmoins, 1,8 % de cet écart de taux reste inexpliqué par les différences de caractéristiques observées des natifs et des immigrés sans diplôme (i.e. les natifs sans diplôme se forment davantage que les immigrés sans diplôme, à autres caractéristiques observées égales).

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Encadré 2. Appétence à la formation et obstacles : des différences selon le statut migratoire ?

Selon l'enquête FQP 2014/15, 44 % des actifs en emploi en 2010 expriment l'envie de se former davantage lors de l'enquête, 38 % parmi ceux qui n'ont pas suivi de formation professionnelle au cours des cinq années précédentes, contre 47 % parmi ceux qui en ont suivi (tableau). Les raisons pour lesquelles ceux qui sont déjà formés souhaitent plus souvent se former sont potentiellement multiples. Ils peuvent avoir une expérience positive de leur participation à de précédentes formations ou en avoir retiré des bénéfices professionnels, mais ils peuvent aussi avoir naturellement plus d'appétence pour les apprentissages et le développement de leurs compétences.

L'envie de suivre une formation – ou d'autres formations – est assez différenciée selon le statut migratoire : 51 % des immigrés souhaitent se former davantage, 46 % des descendants d'immigrés, contre seulement 43 % des natifs. Si les différences sont moins prononcées parmi ceux qui n'ont pas suivi de formation entre 2010 et 2015, les travailleurs issus de l'immigration expriment toujours plus cette envie que les natifs. Cela interroge sur leurs motivations : voient-ils dans les formations « un moyen de détourner la situation de déclassement professionnel » comme le relèvent Malroux *et al.* (2023) ? La réalisation des souhaits de formation de certains d'entre eux rencontre-t-elle plus souvent des obstacles ?

Tableau : Proportion de travailleurs exprimant l'envie de suivre une (autre) formation en 2015

En %

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés	Ensemble
Ont suivi une formation depuis 2010	46	51	61	47
N'ont pas suivi de formation depuis 2010	37	40	43	38
« Formés » et « non formés »	43	46	51	44

Lecture : 51 % des immigrés expriment l'envie de se former en 2015.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

L'enquête sur la formation des adultes de 2016, AES 2016, qui décrit les apprentissages réalisés au cours des 12 mois précédents l'interrogation, permet d'éclairer les motifs d'engagement en formation des travailleurs, ainsi que les obstacles auxquels ils peuvent faire face.

Selon l'enquête, plus de la moitié des travailleurs se forment pour acquérir des connaissances personnelles, se perfectionner dans un métier, mieux faire son travail ou améliorer ses perspectives de carrière (graphique a). Plus souvent que les autres travailleurs, les immigrés semblent rechercher dans la formation un moyen de stabiliser leur situation vis-à-vis de l'emploi. Ils déclarent en effet plus souvent souhaiter suivre une formation pour améliorer leurs perspectives de carrière, élaborer un projet professionnel, trouver du travail ou en changer, éventuellement créer leur entreprise ou encore apprendre un nouveau métier. Plus souvent, ils se forment aussi pour éviter de perdre leur emploi (17 % d'entre eux évoquent ce motif contre 13 % des descendants d'immigrés et 10 % des natifs). Plus d'un sur cinq souhaite se former pour se remettre à niveau en maths ou en français, soit une proportion quatre fois supérieure à celle des non-immigrés.

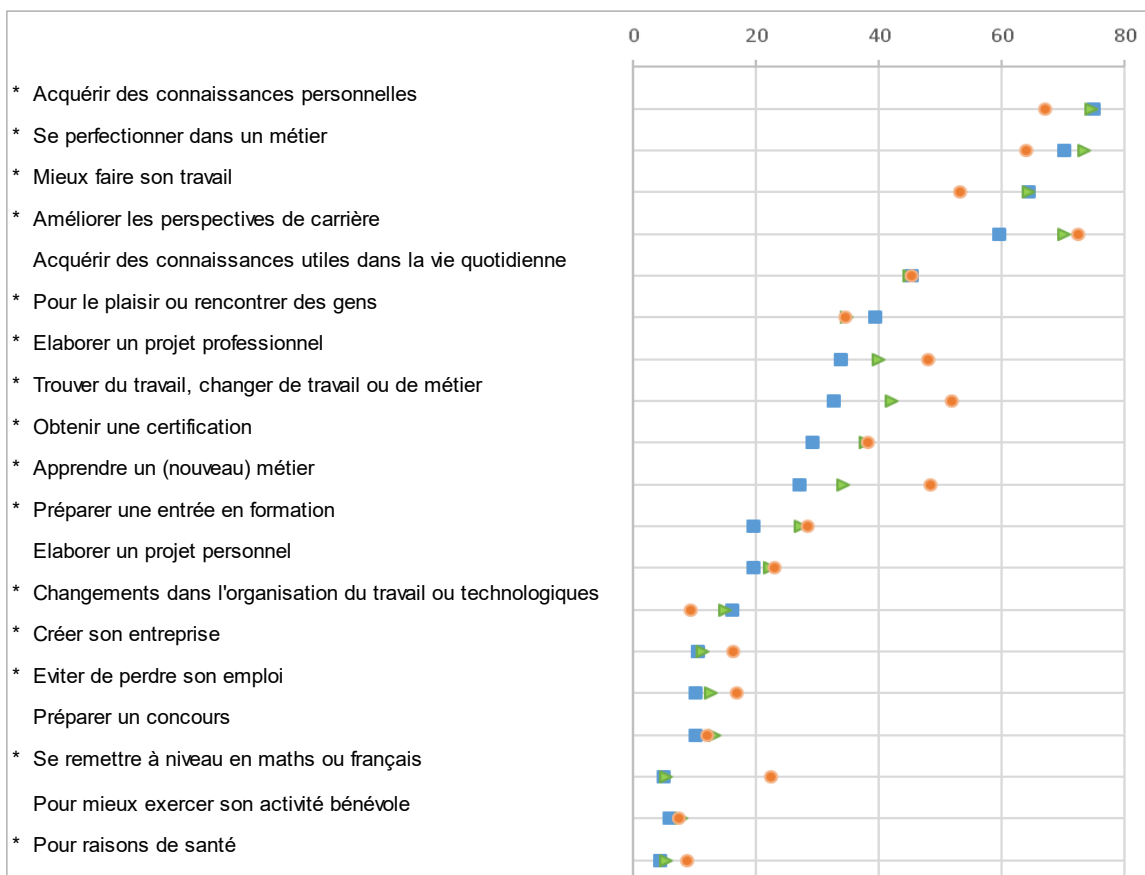
Parmi les personnes en emploi lors de l'enquête, quatre sur dix déclarent être empêchées de suivre une formation en raison d'une charge de travail trop importante, et près de trois sur dix en raison d'un manque de soutien de leur employeur, mais sans différence significative selon leur statut migratoire (graphique b). Les immigrés signalent moins fréquemment que les non-immigrés le refus de leur employeur (16 % contre 22 %). Néanmoins, ils évoquent plus souvent le coût trop important de la formation, le prix de celle-ci ou des problèmes financiers (29 % contre 27 % des descendants d'immigrés et 24 % des natifs), et près de deux fois plus souvent des raisons personnelles et familiales (11 % contre 6 %). Ils sont aussi 11 % à ne pas avoir les prérequis pour l'entrée en formation, ce qui ne concerne que 5 % des non-immigrés. Cependant, l'enquête ne permet pas de savoir si des démarches ont été entreprises pour surmonter ces obstacles et donc de différencier parmi ces derniers, ceux qui ont été réellement bloquants à l'engagement en formation de ceux qui n'ont été qu'anticipés.

.../...

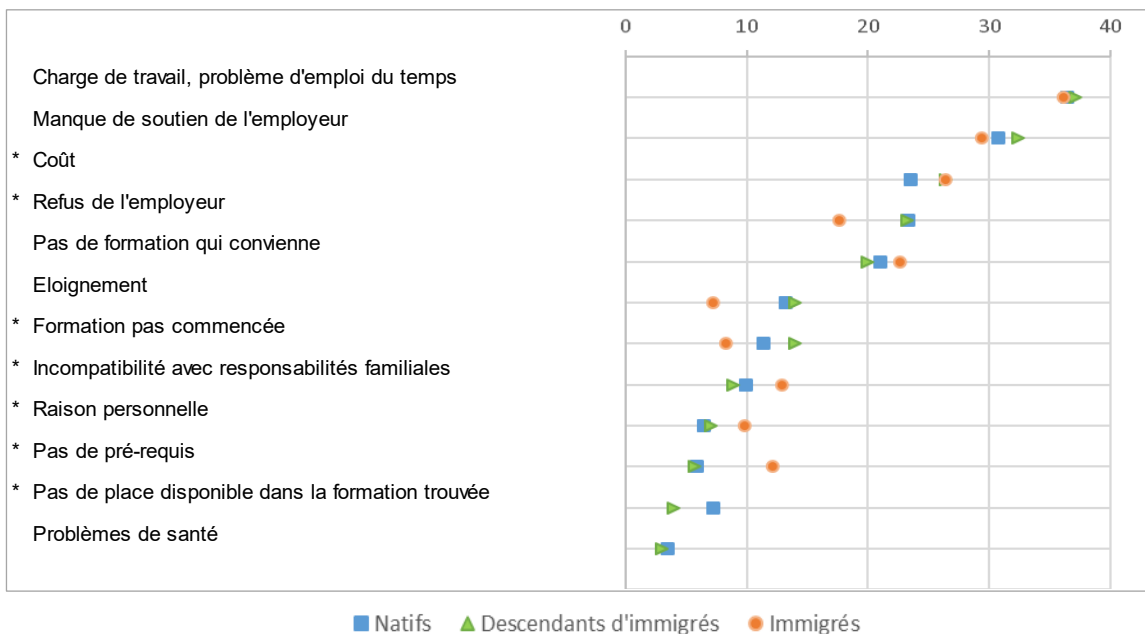
Graphiques

Plusieurs réponses possibles par personne - En %

a) Motivations à suivre une (autre) formation



b) Difficultés empêchant le suivi de formation malgré le souhait de le faire



* L'asterisque signale une différence significative à 10 % entre les immigrés et les natifs.

Lecture (a) : 24 % des immigrés souhaitent suivre une formation pour se remettre à niveau en français ou en mathématiques, contre 5 % des natifs et 6 % des descendants d'immigrés.

Champ : France métropolitaine ; en emploi lors de l'enquête (2016 ou 2017), âgés de 18 à 64 ans, hors étudiants en formation initiale, exprimant le souhait de suivre une formation.

Source : Insee-Dares, enquête Formation des adultes 2016 ; calculs de l'autrice.

2. Des différences entre immigrés selon leur région de naissance ?

Le taux de formation des immigrés recouvre-t-il des disparités selon les régions de provenance ? La population immigrée sur le marché du travail est en effet diverse, résultant de flux migratoires successifs qui se différencient par les motifs de migration (pour études, pour le travail ou au titre du regroupement familial) et les spécificités des pays de naissance en matière de système éducatif et de pratique du français (Moguéro *et al.*, 2015 ; Beauchemin *et al.*, 2015b). Selon leur région d'origine, les travailleurs immigrés sont ainsi plus ou moins âgés, plus ou moins diplômés, surreprésentés dans certains secteurs et certaines professions selon les besoins de compétences et de main-d'œuvre (Desjonquères *et al.*, 2021 ; Meurs *et al.*, 2006).

À partir des informations renseignées sur la région de naissance et compte tenu des effectifs de répondants dans l'enquête FQP, il est possible de rendre compte d'une certaine diversité des profils des immigrés par grandes régions géographiques d'origine¹⁴ (2.1). Quels sont les taux de formation de ces différentes populations d'immigrés ? Dans quelle proportion leurs caractéristiques expliquent-elles l'écart entre leur taux de formation et celui des natifs ? (2.2).

2.1. Des profils socioéconomiques différents

Selon l'enquête FQP 2014/15, la population immigrée en emploi en 2010 et active en 2015 est majoritairement masculine (53 % ; tableau 7). Les différences sont cependant fortes selon la région de provenance : les populations originaires des pays d'Afrique hors Maghreb et d'Europe du Sud sont presque mixtes. En revanche, celle originaire du Maghreb est composée à 63 % d'hommes, tandis qu'à l'opposé, celle d'Europe du Nord et de l'Est compte 57 % de femmes.

La structure par âge suit les vagues d'immigration (Lê *et al.*, 2022 ; Beauchemin *et al.*, 2015b). Les Européens du Sud, issus de vagues anciennes, sont relativement âgés (44 ans en moyenne, 72 % d'entre eux ayant 40 ans ou plus). Les originaires du Maghreb comme ceux du reste de l'Afrique sont en moyenne un peu plus jeunes (respectivement, 39,4 et 39,7 ans).

Le niveau de diplôme est une des caractéristiques les plus distinctives des immigrés. Les immigrés d'Europe du Sud sont proportionnellement les moins diplômés : près de 80 % n'ont pas le baccalauréat, contre 54 % de l'ensemble des immigrés. Les disparités peuvent cependant être fortes selon les pays. Ainsi, les immigrés nés au Portugal sont en moyenne nettement moins diplômés que ceux nés en Espagne ou en Italie. Ces derniers sont plus souvent arrivés enfants ou adolescents et ont suivi une partie de leur scolarité en France, ce qui s'accompagne généralement d'un niveau scolaire plus élevé (Moguéro *et al.*, 2015). À l'opposé, la majorité des originaires d'Europe du Nord et de l'Est est diplômée du supérieur, 41 % sont même diplômés d'un deuxième cycle du supérieur. Les originaires des pays d'Afrique présentent eux des niveaux de diplôme très polarisés. Plus de la moitié d'entre eux n'ont pas le baccalauréat et un sur cinq a un diplôme du deuxième cycle, ce qui est à relier avec la proportion importante d'entrée sur le territoire avec un titre étudiant (en 2008, au moins un immigré sur cinq présent en France et originaire du Maroc ou de Tunisie, ou d'un pays d'Afrique guinéenne ou centrale était entré avec un titre de séjour étudiant, Moguéro *et al.* 2015).

Le niveau de diplôme ne se reflète que partiellement en termes de position socioprofessionnelle, les immigrés étant particulièrement sujets au déclassement (Hajji, 2019 ; Domergue, 2015 ; Piracha et Vadean, 2013 ; Picart, 2023). Les natifs comptent 20 % de diplômés du supérieur et 17 % de cadres, alors qu'avec 22 % de diplômés du supérieur, les immigrés ne sont que 13 % à être cadres. Ce simple parallèle devrait être complété d'autres caractéristiques comme l'âge, l'expérience, etc. Il rend néanmoins compte d'une moindre présence des immigrés parmi les catégories socioprofessionnelles les plus élevées. Si plus d'un immigré sur quatre provenant d'Europe du Nord et de l'Est est cadre¹⁵, c'est le cas de seulement 10 % des immigrés du Maghreb et de moins de 10 % des originaires des autres pays d'Afrique ou d'Europe du Sud. Les Maghrébins sont particulièrement présents parmi les ouvriers (37 %), les autres Africains parmi les employés (44 %), les Européens du Sud parmi les employés non qualifiés et les ouvriers qualifiés, ce qui renvoie aux professions plus souvent exercées selon le pays de naissance (Desjonquères *et al.*, 2021)¹⁶.

¹⁴ Par la suite, seul est analysé le cas des immigrés de quatre zones géographiques : le Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), le reste de l'Afrique, l'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal), le reste de l'Europe – désignée pour simplifier par « Europe du Nord et de l'Est ».

¹⁵ Davantage que les natifs (17 % ; tableau 1), à mettre toutefois en relation avec la proportion deux fois supérieure de diplômés de l'enseignement supérieur (41 % contre 20 %).

¹⁶ Selon cette étude, en 2017, les travailleurs nés au Maghreb sont surreprésentés parmi les ouvriers du bâtiment, les agents de gardiennage et de sécurité et, pour les plus jeunes, parmi les ingénieurs informatiques. Les originaires du Portugal sont surreprésentés parmi les employés de maison et les ouvriers du bâtiment. Les natifs d'Afrique subsaharienne sont davantage présents parmi les agents de sécurité, ainsi que parmi les employés du *care* et de la restauration.

Cette spécialisation professionnelle se dessine à travers une concentration au sein de certains secteurs d'activité. En 2010, les Européens du Nord et de l'Est et les Africains (hors Maghreb) sont plus présents au sein de l'administration (28 % et 25 % contre 20 % pour l'ensemble des immigrés), les Européens du Sud travaillent davantage dans la construction (21 %) et les « autres services » (19 %), les Maghrébins sont un peu plus présents dans le secteur du commerce-transport-hôtellerie-restauration (28 %).

La quotité de temps de travail et le type de contrat diffèrent aussi selon la région de provenance, ce qui est à mettre en lien avec les professions le plus souvent occupées et la proportion de femmes. Ainsi, les immigrés originaires d'Afrique hors Maghreb qui sont fréquemment employés ou ouvriers non qualifiés (38 % d'entre eux, et 51 % des femmes), sont plus souvent soumis à des emplois à temps partiel de faible quotité. De fait, 17 % d'entre eux sont à temps partiel court, soit deux fois plus que les travailleurs de la population majoritaire (9 %, tableau 2).

De même, près d'un salarié immigré sur quatre provenant du Maghreb ou du reste de l'Afrique occupe un emploi à contrat à durée limitée, contre moins d'un sur sept Européen du Nord et de l'Est, ou Européen du Sud.

Tableau 7. Caractéristiques des immigrés en emploi en 2010 par zone géographique de naissance

En %

Caractéristiques en 2010	Maghreb	Afrique hors Maghreb	Europe du Nord et de l'Est	Europe du Sud	Reste du monde	Ensemble des immigrés	Natifs (pour mémoire)**
Sexe							
Femmes	37	51	57	49	46	47	49
Hommes	63	49	43	51	54	53	51
Âge							
Moins de 30 ans	14	14	10	10	18	14	19
De 30 à 39 ans	37	34	28	18	28	29	29
De 40 à 49 ans	30	36	42	41	31	35	32
50 ans ou plus	18	16	19	31	23	22	20
Niveau de diplôme							
Bac +3 ou plus	19	22	41	11	26	22	20
Bac +2	11	9	15	4	7	9	17
Baccalauréat	14	19	19	7	16	15	18
Brevet, CAP, BEP	26	25	16	36	20	25	33
Sans diplôme	30	25	8	43	31	29	12
Secteur d'activité							
Administration, enseignement, santé	21	25	28	16	16	20	30
Commerce, transport, hôtellerie-rest.	28	25	25	20	29	26	23
Industrie	12	8	10	12	13	11	15
Activités spécialisées, techniques...	12	15	13	9	12	12	9
Construction	11	7	9	21	13	13	7
Agriculture	2	2	0	3	2	2	3
Autres services	13	17	15	19	15	16	13
Groupe socioprofessionnel							
Cadres	10	5	26	9	16	13	16
Professions intermédiaires	13	17	21	16	11	15	25
Employés qualifiés	13	21	13	9	9	12	17
Employés non qualifiés	16	23	13	23	16	18	11
Ouvriers qualifiés	20	14	9	20	20	17	15
Ouvriers non qualifiés	17	19	6	12	18	15	7
Non-salariés	10	2	12	10	10	9	8
Temps de travail							
Temps complet (TC)	82	78	77	82	79	80	85
Temps partiel long (≥ 80 % TC)	3	4	6	3	5	4	5
Temps partiel court	15	17	14	14	15	15	9
Type de contrat *							
Sans limite de durée	61	66	67	77	65	61	76
À durée limitée	26	31	14	12	20	26	14
Effectifs observés	398	245	216	329	323	1 511	14 891

* Le complément à 100 correspond aux non-salariés. ** Voir tableaux 1 et 2.

Lecture : en 2010, 37 % des immigrés nés au Maghreb en emploi sont des femmes.

Champ : France métropolitaine ; immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

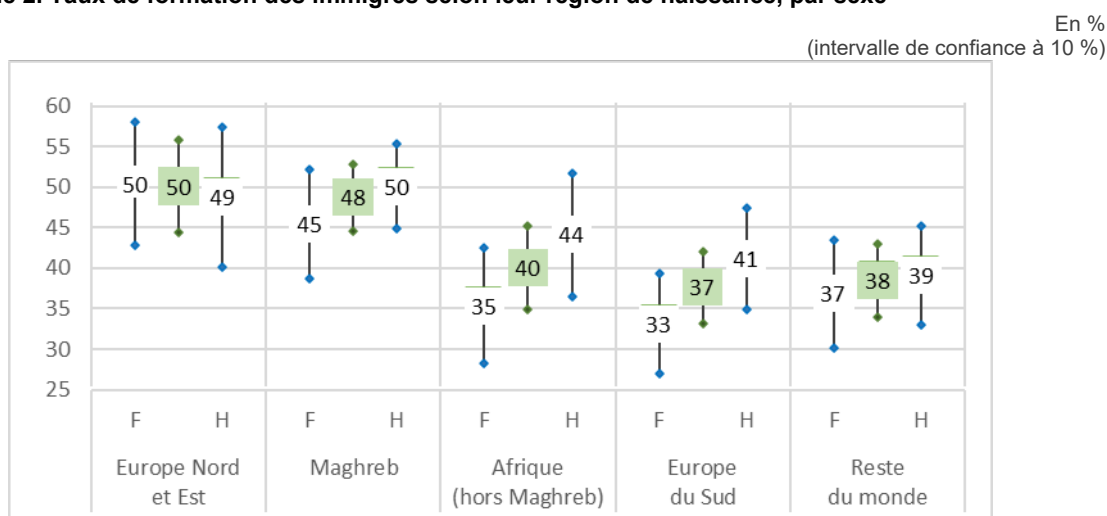
Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

À elles seules, les différences de caractéristiques entre populations d'immigrés venus de régions distinctes peuvent se traduire par des taux de participation à la formation différents, et donc des écarts avec les natifs d'ampleurs différentes. En particulier, en raison de leur proportion plus importante de diplômés du supérieur et de cadres, les Européens du Nord et de l'Est, qui présentent des chances de formation supérieures à celles des bacheliers ou moins diplômés et des non-cadres, devraient davantage se former à autres caractéristiques égales. En revanche, la participation à la formation des autres populations d'immigrés devrait être contenue par rapport à celle des natifs en raison de diverses caractéristiques plus défavorables : le niveau de diplôme plutôt faible des Européens du Sud, essentiellement non-bacheliers, et dans une moindre mesure des Maghrébins et autres Africains ; leur plus forte proportion d'employés non qualifiés et d'ouvriers non qualifiés ; leur moindre présence dans le secteur de l'administration, de l'enseignement et de la santé et, inversement, leur plus forte présence, notamment pour les Européens du Sud, dans le secteur de la construction ; leur proportion plus importante à travailler à temps partiel et, à l'exception des Européens du Sud, en contrat à durée limitée.

2.2. Taux de formation et rôle des caractéristiques des populations

Parmi les immigrés en emploi en 2010, 42 % suivent une formation au cours des cinq années suivantes (section 1.2). Cependant, ce taux varie de façon importante selon leur région de naissance (graphique 2). Les immigrés originaires de l'Europe du Nord et de l'Est¹⁷ et ceux du Maghreb présentent les taux de formation les plus élevés (respectivement 50 % et 48 % d'entre eux ont suivi une formation). À l'opposé, le taux des nés en Europe du Sud n'est que de 37 %¹⁸. Les originaires d'Afrique hors Maghreb occupent une position intermédiaire (taux de 40 %). Les différences peuvent toutefois être fortes entre sexes, plus que parmi les non-immigrés. Ainsi, le taux de formation des femmes est très inférieur à celui des hommes pour les originaires du Maghreb (-5 points en moyenne), pour ceux provenant d'autres régions d'Afrique (-9 points) et les Européens du Sud (-8 points).

Graphique 2. Taux de formation des immigrés selon leur région de naissance, par sexe



F : femmes, H : hommes.

Lecture : parmi ceux en emploi en 2010, 48 % des immigrés nés au Maghreb (45 % des femmes, 50 % des hommes) et 37 % des immigrés nés en Europe du Sud suivent au moins une formation au cours des cinq années suivantes. Ces taux sont significativement différents au seuil statistique de 10 %.

Champ : France métropolitaine ; immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

¹⁷ Europe géographique hormis l'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal) et la France.

¹⁸ Parmi les immigrés des régions rassemblées sous la dénomination « reste du monde », des disparités importantes peuvent apparaître. Les immigrés du Sud-Est, qui peuvent être isolés dans l'enquête, sont seulement 33 % à suivre une formation, ce qui peut être relié à leur surreprésentation parmi les non-salariés, qui se forment globalement peu.

- *Rôle des caractéristiques observées*

Le groupe socioprofessionnel, le secteur d'activité et le niveau de diplôme sont les principaux facteurs observés dont les différences entre natifs et immigrés expliquent l'écart entre leur taux de formation respectifs (section 1.2). Cela se vérifie également pour les trois principales populations immigrées, nées au Maghreb, dans les autres pays d'Afrique et en Europe du Sud (graphique 3 et tableau 8), qui représentent 64 % des immigrés en emploi en 2010¹⁹. Le seul groupe d'immigrés dont le niveau de diplôme, relativement plus élevé que celui des natifs, contribue à limiter l'écart de taux de formation avec ces derniers est celui des nés en Europe du Nord et de l'Est. Les différences de caractéristiques observées entre cette population et celle des natifs contribuent toutefois pour moins de 3 points sur les 10,4 de cet écart²⁰.

Les seules caractéristiques individuelles (sexe, tranche d'âge, niveau de diplôme), qui expliquent 14 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés, expliquent 14,5 % de l'écart entre les natifs et les immigrés du Maghreb (19 % sur 75 % d'écart expliqué), seulement 8 % de l'écart avec les autres pays d'Afrique, mais 25 % de l'écart avec les immigrés d'Europe du Sud.

Alors que les différences de structure par âge jouent un rôle limité dans l'écart entre natifs et l'ensemble des immigrés, elles contribuent pour près de 6 % à l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés d'Europe du Sud, relativement moins nombreux que les natifs à avoir moins de 30 ans (1,7 % de l'écart ; tableau 8) et plus nombreux à avoir au moins 50 ans (2,8 % de l'écart). À l'inverse, la structure par âge des immigrés du Maghreb et des autres pays d'Afrique, notamment le fait qu'ils soient moins nombreux parmi les 50 ans ou plus, contribue à réduire d'environ 1 % l'écart de leur taux de formation avec celui des natifs.

Les différences de structure par sexe expliquent également peu les écarts de taux de formation entre natifs et immigrés nés en Europe du Sud ou en Afrique hors Maghreb, alors même qu'au sein de ces populations, les femmes ont des taux de formation sensiblement inférieurs à ceux des hommes. En revanche, parmi les originaires du Maghreb, la plus forte proportion d'hommes par rapport aux natifs réduit de plus de 3 % l'écart de taux de formation à la faveur de ces derniers.

Comme pour l'ensemble des immigrés, la proportion importante de non-diplômés et celle relativement faible de diplômés d'un Bac +2 parmi les immigrés du Maghreb, des autres pays d'Afrique et d'Europe du Sud contribuent de façon majeure aux écarts de taux de formation de ces travailleurs nés à l'étranger avec les natifs (respectivement 19,7 %, 9,6 % et 17,6 % pour ces deux niveaux d'études).

La prise en compte des caractéristiques professionnelles, en plus des caractéristiques individuelles, explique une part plus substantielle des écarts de taux de formation à la faveur des natifs, faisant passer la part expliquée à respectivement 75 %, 42 % et 58 % de l'écart global.

La position socioprofessionnelle plus favorable des natifs, notamment leur plus forte proportion de cadres et de professions intermédiaires, et la moindre proportion d'employés et d'ouvriers non qualifiés, est le principal facteur expliquant l'écart de taux de formation avec les immigrés du Maghreb, et les immigrés des autres pays d'Afrique, y contribuant pour respectivement 31,0 % et 16,3 %, et le second facteur derrière le niveau de diplôme, pour les Européens du Sud, y contribuant pour 17,6 % (tableau 8).

Comme pour l'ensemble des immigrés, les différences en termes de secteur d'activité participent aussi pour une part notable aux écarts de taux de formation : 14,4 % pour les originaires du Maghreb, 11,9 % pour ceux d'Europe du Sud, 6,2 % pour ceux des autres pays d'Afrique. Si la plus forte présence des natifs dans l'administration explique une part non négligeable des écarts par rapport à ces trois populations d'immigrés (de 2,4 % à 6,7 %), la forte présence des Maghrébins et des Européens du Sud dans la construction, ainsi que des Maghrébins et autres Africains dans les activités spécialisées et techniques, des secteurs moins formateurs, y contribue aussi de façon notable.

Pour les trois populations, le fait d'occuper un emploi à temps partiel avec une quotité inférieure à 80 % plus souvent que les natifs contribue aussi pour une part non négligeable à l'écart de taux de formation avec eux, comprise entre 2,1 % (Européens du Sud) et 4,6 % (Maghrébins). Occuper plus souvent des contrats à durée limitée – et donc moins souvent un contrat à durée indéterminée ou être fonctionnaire – contribue aussi pour une part importante à l'écart de taux de formation avec les natifs pour les originaires du Maghreb et ceux nés dans d'autres pays d'Afrique (respectivement 8,5 % et 6,7 %), alors que le type de contrat est un facteur négligeable.

¹⁹ Graphique A1-C en annexe.

²⁰ Cet écart est mesuré en excluant les salariés du secteur agricole, en nombre insuffisant parmi les répondants immigrés d'Europe du Nord et de l'Est. Le taux de formation des natifs est alors supérieur de 0,3 point.

Compte tenu de la faible part d'écart de taux de formation expliqué par les caractéristiques observées, les résultats concernant cette population ne sont pas commentés, mais sont tout de même reportés dans le tableau 8.

- *Rôle des caractéristiques non observées*

L'écart de taux de formation entre les immigrés et les natifs qui reste inexpliqué par les caractéristiques ici observées varie fortement selon la région de naissance, de 25 % pour les immigrés du Maghreb à 58 % pour ceux des autres pays d'Afrique.

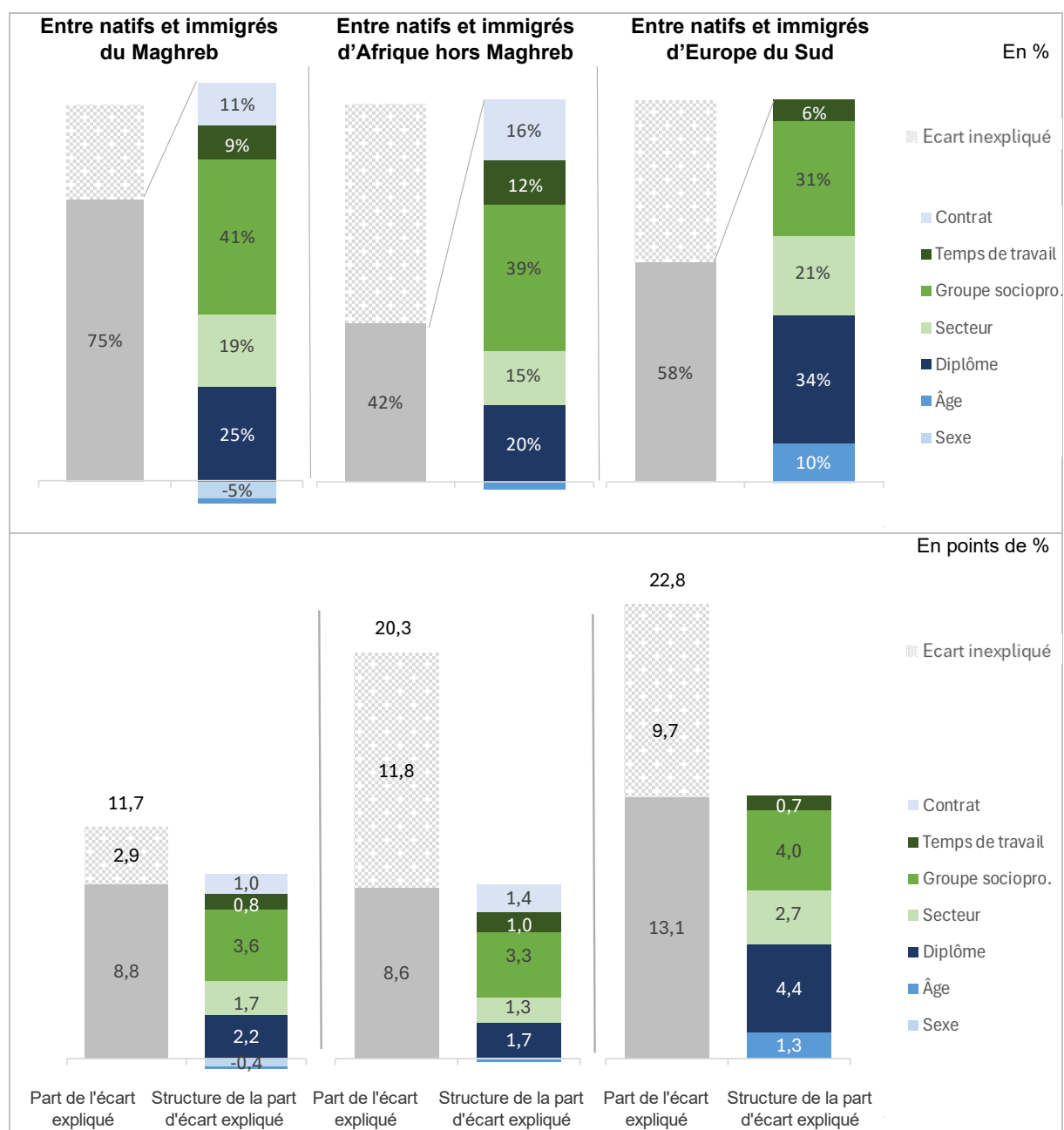
Pour les trois populations d'immigrés considérées, une part notable de l'écart inexpliqué reflète des chances de formation globalement supérieures pour les natifs ayant les mêmes caractéristiques observées²¹. Cette différence n'est toutefois significative qu'entre les natifs et les immigrés nés en Afrique hors Maghreb et contribue pour 91 % à l'écart de taux de formation entre les deux populations (tableau 8).

Parmi les diverses catégories de travailleurs observées, des différences de chances de formation entre natifs et immigrés, à la faveur ou à la défaveur des premiers, participent en revanche de façon significative à, respectivement, réduire ou accentuer l'effet sur la participation à la formation attribuable aux seules différences de caractéristiques observées. Par exemple, si la plus grande présence des immigrés maghrébins dans les activités spécialisées et techniques par rapport aux natifs creuse l'écart entre leur taux de formation respectifs (2 % de l'écart), les chances de se former au sein de ce secteur d'activité leur sont plus favorables qu'aux natifs et participent pour une large part à réduire la contribution des secteurs d'activité dans l'écart de taux de formation entre l'ensemble des immigrés du Maghreb et les natifs (-18,4 % de l'écart sur ce seul secteur). Le même type d'analyse peut être fait pour les immigrés d'Europe du Sud à temps complet ou encore les immigrés des autres pays d'Afrique dont le plus haut diplôme est le Bac, qui ont des chances de se former supérieures à celles de leurs homologues natifs. Pour quelques catégories, comme les immigrés trentenaires nés au Maghreb, les chances de se former du groupe minoritaire sont plus élevées que celles des natifs ayant les mêmes caractéristiques. Toutefois, plus souvent, les chances de formation du groupe minoritaire sont inférieures à celles des natifs ayant les mêmes caractéristiques observables, accentuant les écarts de taux de formation dus aux seules différences de caractéristiques. C'est par exemple le cas des travailleurs âgés de 50 ans ou plus pour les immigrés du Maghreb, ainsi que des cadres pour les immigrés des autres pays d'Afrique, déjà en plus faible proportion que celle des natifs en 2010 (5 % contre 16 % ; tableau 7).

Ces différences de chances de se former entre immigrés et natifs peuvent s'expliquer par les phénomènes avancés précédemment (section 1.2) : la discrimination, la concentration dans des entreprises plus ou moins formatrices, le manque de maîtrise du français, le déficit d'information sur les aides à la formation, directes et indirectes (garde d'enfants, aménagement d'horaires, de lieux de formation, etc.), etc. La vérification de ces hypothèses demanderait toutefois de disposer de données plus nombreuses et plus riches, quantitatives et qualitatives.

²¹ Formellement, cette composante correspond à la différence de constantes du modèle de décomposition des écarts (annexe 4).

Graphique 3. Décomposition de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés selon leur région de naissance



Lecture : 75 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés nés au Maghreb, soit 8,8 points de pourcentage, s'expliquent par des différences de caractéristiques individuelles et professionnelles. Le niveau de diplôme contribue pour 25 % à cet écart, soit 2,2 points.

Champ : France métropolitaine ; natifs et immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Tableau 8. Décomposition détaillée de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés, selon leur région de naissance

En % de l'écart de taux de formation

Caractéristiques en 2010		Ecart entre natifs et immigrés du Maghreb		Ecart entre natifs et immigrés du reste de l'Afrique		Ecart entre natifs et immigrés d'Europe du Nord et de l'Est		Ecart entre natifs et immigrés d'Europe du Sud	
		Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée	Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée	Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée	Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée
Sexe	Femmes	-1,7 ***	12,8	0,2 ***	6,3	0,9 ***	-3,7	-0,1 ***	1,0
	Hommes	-1,7 ***	-21,4	0,2 ***	-5,9	0,9 ***	2,9	-0,1 ***	-1,0
		-3,4	-8,6	0,3	0,3	1,8	-0,9	-0,1	-0,1
Age	Moins de 30 ans	1,8 ***	-4,1	1,0 ***	4,0	3,5 ***	16,5 *	1,7 ***	3,0
	De 30 à 39 ans	-1,7 ***	-27,0 **	-0,6 ***	-8,8	0,1 ***	-18,0	1,1 ***	-4,3
	De 40 à 49 ans	-0,1	-0,9	0,1	-9,8	0,7	-0,1	0,2	1,5
	50 ans ou plus	-1,0 ***	18,9 ***	-1,4 ***	3,9	-0,5 ***	-17,9	2,8 ***	-3,2
		-1,0	-13,0	-0,8	-10,7	3,7	-19,5	5,8	-2,9
Diplôme	Bac +3 ou plus	0,1 ***	5,3	-0,4 ***	-1,0	-7,6 ***	-66,7 ***	1,5 ***	-0,6
	Bac +2	4,0 ***	5,9	2,8 ***	7,0 *	1,5 ***	-7,8	4,1 ***	-1,1
	Baccalauréat	0,1	-5,7	0,0	-13,1 **	-0,1	1,6	0,2	0,7
	Brevet, CAP, BEP	-1,0 *	1,2	-0,7 *	-6,8	-2,4 *	-4,2	0,1 *	9,9
	Sans diplôme	15,7 ***	-14,2	6,8 ***	6,1	-1,8 ***	18,7 **	13,5 ***	-2,3
		18,9	-7,4	8,5	-7,8	-10,3	-58,3	19,3	6,7
Secteur	Administration, ...	6,7 ***	-5,6	2,4 ***	-0,3	3,5 ***	15,6	5,3 ***	3,8
	Comm., transp., HR	0,7	-6,7	0,2	-2,9	0,1	-41,4 ***	-0,1	-0,3
	Industrie	0,7 **	3,4	0,9 **	-5,7	2,0 ***	-4,8	0,4 **	-2,8
	Activités spé., tech.,	1,9 ***	-18,4 **	1,9 ***	-2,4	2,1 ***	12,1	0,2 ***	2,6
	Construction	3,8 ***	2,2	0,5 ***	1,1	1,7 ***	8,4	6,1 ***	-2,6
	Agriculture	0,6 ***	1,7	0,3 ***	0,4	-	-	0,1 ***	-1,7
	Autres services	0,0	8,9	0,0	11,9 *	-0,2	-4,7	0,0	8,5
		14,4	-14,5	6,2	2,2	9,2	-14,7	11,9	7,4
Groupe sociopro.	Cadres	6,1 ***	-2,3	6,2 ***	5,9 *	-8,9 ***	15,6	3,6 ***	1,8
	Prof. intermédiaires	10,0 ***	0,6	4,2 ***	-3,8	5,5 ***	33,6 **	4,0 ***	-1,7
	Employés qualifiés	2,5 ***	-8,1	-1,0 ***	-8,5	2,6 ***	-10,3	2,3 ***	-2,5
	Employés non qualif	4,9 ***	-11,5	6,1 ***	-7,1	2,1 ***	8,1	5,6 ***	-2,0
	Ouvriers qualifiés	-2,0 ***	8,1	0,2 ***	-0,4	2,9 ***	-1,7	-1,1 ***	8,1
	Ouvriers non qualif	6,9 ***	0,3	4,5 ***	-6,2	-0,1 ***	-8,3	1,9 ***	1,2
	Non-salariés	2,8 ***	11,3 *	-3,9 ***	0,2	9,3 ***	-5,3	1,4 ***	-2,3
		31,0	-1,6	16,3	-19,8	13,5	31,7	17,6	2,6
Temps de travail	Temps complet	1,1 ***	-17,0	1,2 ***	3,6	2,0 ***	15,8	0,5 ***	-38,5 *
	Temps partiel long	1,2 ***	1,4	0,3 ***	0,6	0,0 ***	-5,4	0,6 ***	0,8
	Temps partiel court	4,6 ***	-4,1	3,5 ***	-3,4	4,8 ***	11,1	2,1 ***	2,7
		6,8	-19,7	5,0	0,8	6,8	21,5	3,2	-35,1
Contrat	Sans limite de durée	4,3 ***	-3,6	3,4 ***	-1,2	0,5 ***	-2,4	-0,1 ***	-1,8
	À durée limitée	4,3 ***	10,3	3,4 ***	2,7	0,5 ***	15,2	-0,1 ***	13,2
		8,5	6,7	6,7	1,5	0,9	12,8	-0,1	11,4
Constante			82,9		91,4 **		101,8		52,4
Total en % d'écart de taux de formation		75,2	24,8	42,2	57,8	25,6	74,4	57,6	42,4
Total en points de % de taux de formation		8,8	2,9	8,6	11,8	2,7	7,8	13,1	9,7
		11,7		20,3		10,4		22,8	

La comparaison entre les natifs et les immigrés nés en Europe du Nord et de l'Est est réalisée hors secteur de l'agriculture en raison d'effectifs insuffisants pour ces derniers.

Seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : 75,2 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés nés au Maghreb (8,8 des 11,7 points d'écart) s'expliquent par des différences de sexe, d'âge, de niveau de diplôme, de secteur d'activité, de groupe socioprofessionnel, de temps de travail et de type de contrat. La plus forte proportion de non-diplômés parmi les immigrés nés au Maghreb que parmi les natifs en 2010 contribue pour 15,7 % à l'écart ainsi expliqué, ce qui représente l'essentiel de la contribution des différences de niveau de diplôme entre les deux populations à l'écart du taux de formation entre les deux populations (18,9 %).

Champ : France métropolitaine ; natifs et immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

3. Quelles tendances depuis la fin des années 1990 ?

La participation à la formation des natifs, descendants d'immigrés et immigrés observée sur la première moitié des années 2010 s'inscrit-elle dans une tendance au creusement ou à l'atténuation de ces inégalités ? Si les mesures législatives adoptées dans l'objectif de faciliter l'accès à la formation pourraient les avoir réduites, les changements des caractéristiques des travailleurs, notamment des immigrés, laissent cette question ouverte (3.1). Éclairer cette question est rendu difficile à la fois par le nombre limité d'enquêtes offrant simultanément des informations sur l'origine migratoire et la formation, et par les différences de champ et de concept de celles-ci (annexe 1B). Les deux dernières enquêtes FQP permettent toutes deux de mesurer des taux de formation sur cinq ans et donc de suivre les évolutions entre les périodes 1998-2003 et 2010-2015 ²² (3.2). En revanche, les enquêtes Formation des adultes (AES) de 2012, 2016 et 2022 permettent seulement une mise en perspective globale en raison des différences de mesure avec FQP – la participation à la formation y étant observée sur une période d'un an – et de l'incertitude quant à la représentativité statistique des répondants issus de l'immigration (3.3).

3.1. Principales évolutions susceptibles d'affecter la participation à la formation des travailleurs de statuts migratoires différents

Au cours des dernières années, dans un contexte où la formation est vue comme un outil essentiel de l'évolution des compétences, les mesures prises en faveur d'un plus grand accès à la formation sont de nature à avoir augmenté le taux de formation des travailleurs. En particulier, au cours de la décennie 2010, plusieurs d'entre elles ont visé une désintermédiation de cet accès, dans une perspective d'individualisation de la formation et de responsabilisation des travailleurs dans la construction de leur parcours professionnel (Pinte, 2019). Cette politique s'est notamment concrétisée en 2014 par la portabilité des droits à la formation avec la mise en place du Compte personnel de formation (CPF) puis, en 2019, d'une plateforme d'achat de formations, accessibles directement par les travailleurs, sans accord préalable de leur employeur ou du service public de l'emploi. Les premiers mois ayant suivi la mise en place du compte formation se sont d'ailleurs accompagnées d'une augmentation du recours à la formation des moins qualifiés et des femmes (Bismuth et Valero, 2021 ; Jaumont, 2022).

Toutefois, l'effet net de ces évolutions, notamment en termes d'inégalités, est ambigu. En effet, en parallèle, la demande de formation s'est modifiée en lien avec la transformation des métiers et des compétences requises et l'offre de formation s'est diversifiée. En outre, les caractéristiques de la population en emploi ont, elles aussi, évolué. Si les travailleurs sont un peu plus souvent des femmes et justifient d'un niveau de diplôme globalement plus élevé que leurs aînés (Marchand et Minni, 2019 ; Briard, 2023b), les changements sont encore plus profonds au sein de la population immigrée, fruit de cohortes successives d'arrivants aux profils sociodémographiques plus ou moins spécifiques selon leur provenance (section 3.1 ; Athari *et al.*, 2019 ; Beauchemin *et al.*, 2015b), population par ailleurs plutôt sensible à la conjoncture du marché du travail (Dustman *et al.*, 2010).

Au début des années 2000, les immigrés les plus âgés encore sur le marché du travail sont essentiellement issus des flux de migrations en provenance d'Europe du Sud et du Maghreb (Aunay, 2017 ; Lê *et al.*, 2022). Mais contrairement aux immigrés venus d'Espagne, d'Italie, puis du Portugal, les Maghrébins arrivés dans les années 1960-1970 ont ensuite été rejoints par d'autres ressortissants d'Algérie, du Maroc et de la Tunisie, limitant ainsi le vieillissement de leur population en France. Le départ à la retraite des Européens du Sud se traduit par une baisse sensible de leur proportion dans les effectifs d'immigrés en emploi. Selon FQP 2014/15, ils représentent 22 % des immigrés en emploi en 2010 encore actifs en 2015 et, selon les enquêtes Emploi, 32 % des immigrés en emploi en 2010 et 13 % en 2022²³.

Si les immigrés sont nettement moins souvent des femmes que les autres travailleurs, cette singularité s'atténue cependant au fil des générations. Deux mécanismes agissent en parallèle : d'une part, la féminisation de la population immigrée par l'amplification du regroupement familial depuis le milieu des années 1970, de la sédentarisation des travailleurs immigrés, et par l'arrivée de femmes de façon autonome ; d'autre part,

²² Les concepts de la formation retenus pour les collectes de 2003 et de 2014/15 diffèrent, mais leurs incidences sur les résultats restent suffisamment limitées pour apprécier l'évolution de la participation à la formation professionnelle entre les deux périodes couvertes (encadré en annexe 1).

²³ Voir graphique A1-A en annexe.

l'augmentation du taux d'activité des femmes immigrées (Aunay, 2018). Les femmes sont ainsi majoritaires parmi les étrangers arrivant en France depuis le début des années 1980 (Lê et Okba, 2018 ; Aunay, 2017) et parmi les immigrés depuis le début des années 2000 (Beauchemin *et al.*, 2015ab).

Selon FQP 2014/15, parmi les personnes en emploi en 2010 (encore actives en 2015), alors que les femmes représentent 49,5 % des natifs, elles ne représentent que 47 % des immigrés. Selon FQP 2003, l'écart était plus de deux fois plus important une quinzaine d'années auparavant²⁴. S'il convient de rester prudent au regard de la représentativité des caractéristiques des répondants immigrés dans cette enquête, cette augmentation serait en outre plus notable parmi les immigrés originaires du Maghreb et des autres pays d'Afrique, en comparaison des populations originaires d'Europe²⁵. La tendance à la féminisation de la population immigrée – notamment maghrébine – est néanmoins confirmée par les statistiques issues des enquêtes Emploi, les femmes représentent 44 % des immigrés en emploi en 2010, 45 % en 2015 et 46 % en 2022.

Autre caractéristique des travailleurs immigrés qui s'atténue : leur plus faible proportion de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur dans un contexte de hausse globale de leur niveau de diplôme (Picart, 2023 ; Pariset et Tanneau, 2025). Cette dernière recouvre plusieurs phénomènes : l'élévation tendancielle du niveau d'éducation en France des immigrés arrivés jeunes et y achevant leur scolarité, l'élévation générale du niveau d'éducation dans les pays de provenance, et la nature des migrations effectuées (par exemple, les migrations d'études sont généralement associées à des niveaux d'études élevés).

Selon les enquêtes FQP, la proportion d'immigrés diplômés du supérieur augmente de 14 points entre 1998-2003 et 2010-2015, une évolution qui est cohérente avec celle issue des enquêtes Emploi (+13 points entre 2003 et 2015). Quelles que soient les enquêtes, les originaires du Maghreb et d'Europe du Nord et de l'Est sont les immigrés pour lesquels la hausse est la plus forte entre le début des années 2000 et le milieu des années 2010. En particulier, la progression des diplômés du supérieur est supérieure pour les immigrés maghrébins à celle des non-immigrés (respectivement +16 et +13 points selon les enquêtes Emploi, par exemple). Cette hausse pourrait notamment être liée à la progression des entrées en France pour motif d'études des originaires du Maroc et de la Tunisie (Moguéro *et al.*, 2015). Sur la période récente, ces évolutions semblent se poursuivre, avec une progression de la proportion de diplômés du supérieur au-delà de 10 points pour les natifs et les immigrés entre 2010 et 2022 selon les enquêtes Emploi, dont 7 points entre 2015 et 2022 pour les natifs, 4 points pour les immigrés.

Ainsi, l'évolution des seules caractéristiques individuelles de la population immigrée en emploi donne déjà un aperçu de changements significatifs allant dans le sens d'une réduction de l'écart de taux de formation avec les natifs. Sur les deux dernières décennies, l'évolution de l'âge moyen des immigrés et celle de la proportion de femmes dans leurs effectifs sont *a priori* proches de celles des natifs. En revanche, la progression de leur niveau de diplôme apparaît plus dynamique, tirée notamment par la part croissante des originaires du Maghreb et d'Europe du Nord et de l'Est, aux niveaux de diplôme relativement plus élevés que ceux des autres immigrés. Les enquêtes FQP peuvent permettre de vérifier le rapprochement des écarts de taux de formation entre immigrés et natifs pour la période comprise entre la fin des années 1990 et 2015, mais le manque de données précises sur la période récente peut donner lieu à des incertitudes sur l'ampleur de la progression de la participation à la formation des immigrés et la part qui résulte de la seule évolution de leurs caractéristiques.

²⁴ Voir graphique A1-B en annexe.

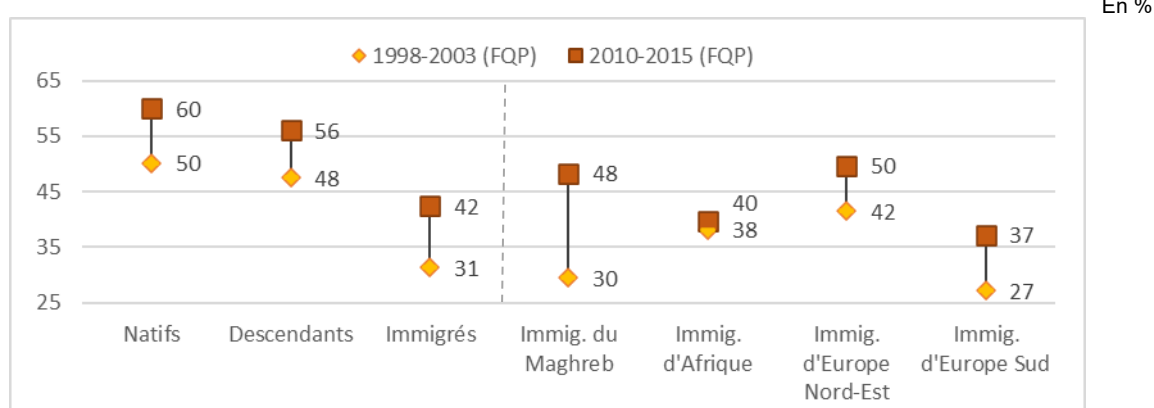
²⁵ Au sein des régions considérées, les situations peuvent néanmoins être contrastées selon les pays. Ainsi, la féminisation est bien moins marquée parmi les immigrés originaires d'Espagne et d'Italie que du Portugal (Aunay, 2017).

3.2. Évolution de la fin des années 1990 à la première moitié des années 2010

- *Évolution des taux de formation*

Selon les enquêtes FQP et malgré les différences de champ et de concept entre les collectes de 2003 et de 2014/15 (encadré en annexe 1), la participation à la formation apparaît en progression notable de la fin des années 1990 au milieu des années 2010²⁶. Ainsi, même en considérant le périmètre le plus large de la formation continue dans FQP 2003 – les formations diplômantes ou non, à but professionnel ou non –, le taux de formation des travailleurs en emploi en début de période augmente entre les périodes 1998-2003 et 2010-2015 quelle que soit leur origine migratoire (graphique 4) : d'au moins 10 points pour les natifs, 8 points pour les descendants d'immigrés, 11 points pour les immigrés. Parmi ces derniers, la progression est particulièrement forte pour les immigrés du Maghreb (+18 points) et d'Europe du Sud (+11 points).

Graphique 4. Taux de formation* sur les périodes 1998-2003 et 2010-2015



* Pour 2010-2015, au moins une formation à but professionnel non diplômante ; pour 1998-2003, au moins une formation, quelles que soient ses caractéristiques.

Lecture : 31 % des immigrés en emploi en 1998 suivent au moins une formation au cours des 5 années suivantes, 42 % de ceux en emploi en 2010.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Sources : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) 2003 et 2014/15 ; calculs de l'autrice.

- *Évolution des chances de formation*

À caractéristiques individuelles et professionnelles identiques, la probabilité d'un actif en emploi en 1998 de se former au cours des cinq années suivantes plutôt que de ne pas se former est inférieure de près de 30 % à celle de son homologue en 2010²⁷. En revanche, les déterminants du suivi de formation restent globalement inchangés. Que ce soit sur la période 1998-2003 ou la période 2010-2015, les chances de suivre une formation sont plus élevées pour un homme, trentenaire, diplômé du supérieur et né en France, et un cadre, employé ou ouvrier qualifié, travaillant comme fonctionnaire ou en CDI dans le secteur privé, et à temps complet²⁸.

Par rapport aux natifs sur la période 2010-2015, les immigrés ayant les mêmes caractéristiques individuelles (sexe, tranche d'âge, niveau de diplôme) connaissent une augmentation de la participation à la formation entre 1998-2003 et 2010-2015 un peu inférieure : leur rapport de chances de se former sur la première moitié des années 2010 est de 0,56, soit supérieur de 0,14 à celui de la période 1998-2003 (rapport de 0,42), alors que le rapport de chances des natifs entre les deux périodes progresse de 0,20. Les disparités sont néanmoins fortes selon leur région de naissance. Ainsi, les immigrés nés au Maghreb connaissent la plus forte augmentation de la participation (rapport

²⁶ La tendance à l'augmentation de la participation à la formation est confirmée par le « Bilan Formation Emploi » établi par l'Insee sur la base des déclarations fiscales des employeurs n°2843 relatives à la formation : le taux d'accès des salariés à la formation (sur 12 mois) est passé de 37 % en 1998 à 43 % en 2014 (dernière année disponible), avec une baisse à moins de 35 % en 2002.

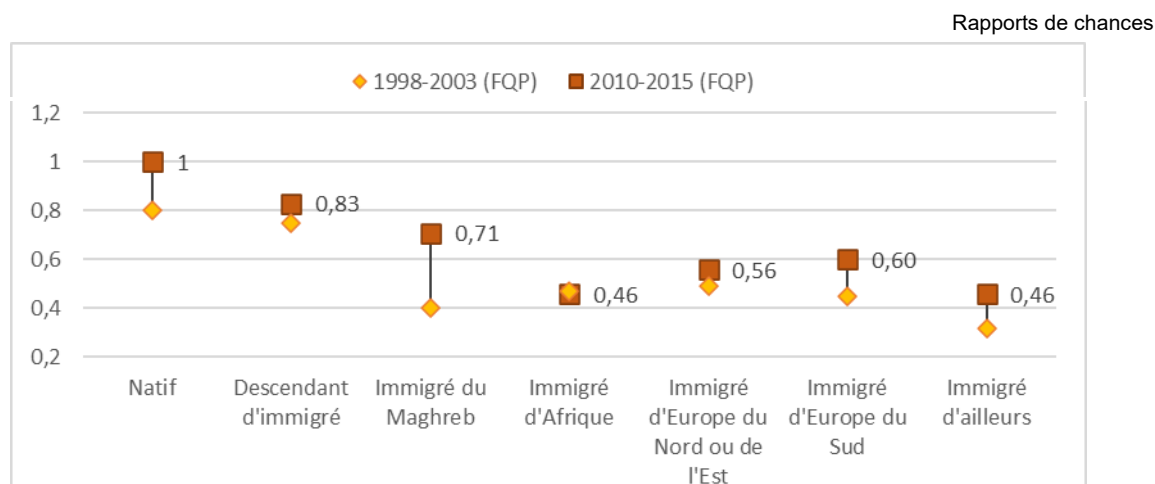
²⁷ Voir le tableau A3-B[c] en annexe.

²⁸ Quelques différences apparaissent : travailler avec une faible quotité de travail pourrait être plus défavorable au suivi de formation dans les années 2010 qu'au tournant des années 2000, alors qu'être âgé d'au moins 50 ans pourrait moins l'être.

de chances augmentant de 0,31 par rapport à 1998-2003 ; graphique 5), alors que pour les immigrés nés dans d'autres régions, l'évolution entre les deux périodes est plus modérée (Europe du Nord et de l'Est, Europe du Sud et autres régions du monde) voire négligeable (Afrique hors Maghreb).

Cette hiérarchie est sensiblement la même lorsque sont également prises en compte les caractéristiques professionnelles (secteur d'activité, groupe socioprofessionnel, temps de travail, type de contrat). Les chances de se former sur la période 2010-2015 des immigrés nés au Maghreb ne se différencient toutefois pas significativement de celles de leurs contemporains natifs²⁹.

Graphique 5. Suivre une formation entre 1998 et 2003, par origine migratoire, relativement à un natif sur la période 2010-2015, à caractéristiques individuelles identiques



Lecture : à sexe, âge et niveau de diplôme identiques, la probabilité de se former entre 1998 et 2003 d'un immigré né au Maghreb est inférieure de 60 % à celle d'un natif sur la période 2010-2015 (rapport significatif de 0,40).

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Sources : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 2003 et 2014/15 ; calculs de l'autrice.

- *Évolution du rôle des caractéristiques observées et des facteurs inobservés*

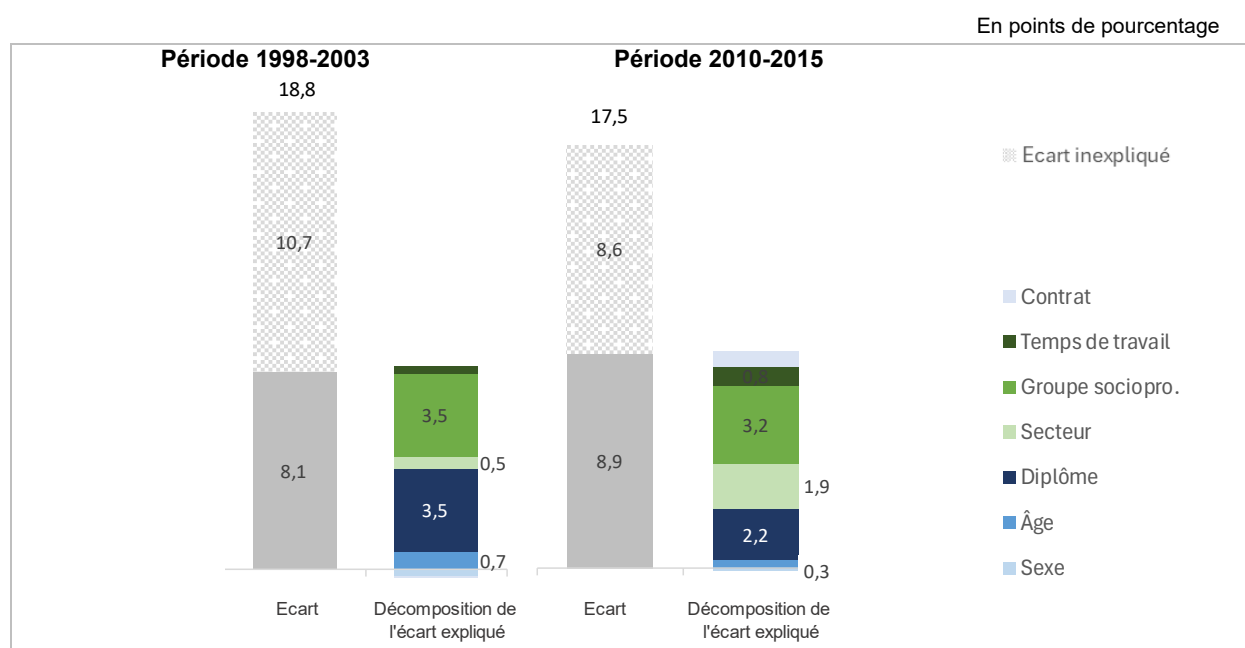
À caractéristiques individuelles et professionnelles identiques, l'écart de taux de formation entre les natifs et l'ensemble des immigrés passe de 18,8 à 17,5 points de pourcentage entre 1998-2003 et 2010-2015 (graphique 6). L'écart expliqué par les seules différences de caractéristiques observées entre les deux populations augmente de 0,7 point, passant de 8,1 à 8,8 points entre les deux périodes, alors que l'écart résiduel baisse de 1,9 point³⁰. Les situations sont cependant contrastées selon les populations immigrées (graphique 7)³¹. Ainsi, l'écart de taux de formation entre les natifs et les originaires du Maghreb est presque divisé par 2 entre les deux périodes, passant de 20,7 % à 11,7 %, sous l'effet, principalement, d'une réduction de l'écart inexpliqué, lequel perd 7 points, tandis que l'écart expliqué perd 2 points. À l'opposé, l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés originaires des autres pays d'Afrique augmente sensiblement, passant de 13,1 % à 20,3 %, sous l'effet à la fois d'une hausse de l'écart expliqué (+5,4 points) et de l'écart inexpliqué (+1,8 point). La situation des immigrés nés en Europe du Sud-Est, elle, encore différente : alors que l'écart de leur taux de formation avec celui des natifs reste de l'ordre de 23 % sur les deux périodes, cette stabilité masque une augmentation de l'écart inexpliqué à peine inférieure, en valeur absolue, à la baisse de l'écart expliqué par les différences de caractéristiques observées (+1,5 et -1,8 point respectivement).

²⁹ Voir le tableau A3-B[d] en annexe.

³⁰ La décomposition détaillée est présentée dans le tableau A3-D en annexe.

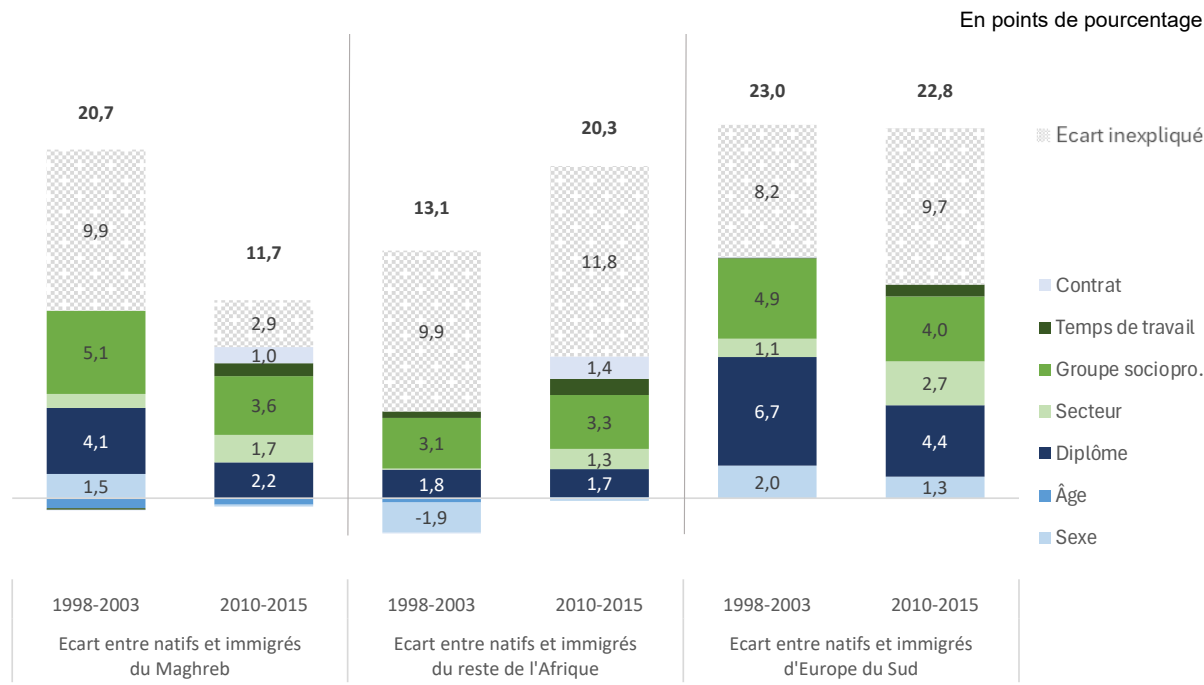
³¹ La décomposition en pourcentage de l'écart de taux de formation expliqué est indiquée dans le tableau A3-E en annexe.

Graphique 6. Décomposition de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés, par période



Lecture : 8,1 des 18,8 points d'écart de taux de formation entre natifs et immigrés entre 1998 et 2003 s'expliquent par des différences de caractéristiques individuelles et professionnelles. Le niveau de diplôme représente 3,5 points de cet écart. Champ : France métropolitaine ; natifs et immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant. Source : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 2003 et 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Graphique 7. Décomposition de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés, par région de naissance et période



Lecture : 9,9 des 20,7 points d'écart de taux de formation entre natifs et immigrés nés au Maghreb entre 1998 et 2003 ne s'expliquent pas par des différences de caractéristiques individuelles et professionnelles entre les deux populations. Parmi les 10,8 points expliqués, le niveau de diplôme en représente 4,1.

Champ : France métropolitaine ; natifs et immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant. Source : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 2003 et 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Entre les périodes 1998-2003 et 2010-2015, l'écart expliqué entre natifs et immigrés baisse sous l'effet de l'élévation globalement plus rapide du niveau moyen de diplôme de ces derniers, la contribution des différences de diplôme entre les deux populations passant de 3,5 à 2,2 points. C'est notamment le cas pour les immigrés nés au Maghreb et en Europe du Sud dont l'écart de taux de formation avec les natifs qui est expliquée par le niveau de diplôme perd environ 2 points de pourcentage entre les deux périodes. Pour les immigrés de ces deux régions, s'y ajoute un moindre effet de l'âge. Si, pour les Maghrébins, celui-ci passe de positif sur la période 1998-2003 (1,5 point d'écart du taux de formation avec les natifs) à négligeable sur la période 2010-2015, l'inverse s'observe pour les immigrés des autres pays d'Afrique : alors que ceux-ci bénéficient d'un avantage en termes de participation à la formation lié à leur âge entre 1998 et 2003, celui-ci s'efface sur la première moitié des années 2010.

Toutes choses égales par ailleurs, la contribution des différences de groupes socioprofessionnels à l'écart de taux de formation entre immigrés et natifs baisse peu entre les deux périodes (de 3,5 à 3,2 points). En revanche, celle liée au secteur d'activité quadruple, passant de 0,5 à 1,9 point d'écart, et celles dues au type de contrat et du temps de travail deviennent positives, alors qu'elles étaient négligeables. L'augmentation est substantielle pour les immigrés du Maghreb et des autres pays d'Afrique et, hormis pour le type de contrat, de ceux d'Europe du Sud. Ce poids croissant des caractéristiques professionnelles dans les écarts de taux de formation entre natifs et immigrés pourrait suggérer une accentuation des effets de la ségrégation professionnelle sur l'accès à la formation entre les deux périodes.

Pour les immigrés d'Afrique (hors Maghreb) et d'Europe du Sud, la relative stabilité de l'écart inexpliqué entre les deux périodes peut laisser penser que les principaux facteurs à l'œuvre persistent du début des années 2000 à la première moitié des années 2010. En revanche, la baisse sensible de l'effet des caractéristiques inobservées sur l'écart de taux de formation entre les immigrés nés au Maghreb et les natifs interroge : au début des années 2000, les immigrés du Maghreb seraient-ils moins sujets à des préjugés négatifs de la part des employeurs, moins concentrés dans des entreprises peu formatrices, mieux informés sur les dispositifs de formation... ? La décomposition détaillée de l'écart inexpliqué ne fait cependant pas ressortir de catégories de travailleurs spécifiquement concernées permettant d'orienter vers une hypothèse plutôt qu'une autre.

3.3. Quelle évolution depuis les années 2010 ?

Sur la période récente, l'enquête AES, collectée en 2012, 2016 et 2022³², permet de rendre compte des tendances en matière de participation à la formation. Toutefois, à la différence des enquêtes FQP, les taux de formation ne peuvent être calculés que sur les 12 mois précédents l'interrogation et non sur cinq années. Par ailleurs, le nombre des répondants immigrés peut être insuffisant pour avoir des statistiques avec un degré raisonnable de précision, ce qui invite à ne les considérer qu'à titre d'ordres de grandeur et à éviter d'y recourir pour des analyses détaillées par région de provenance.

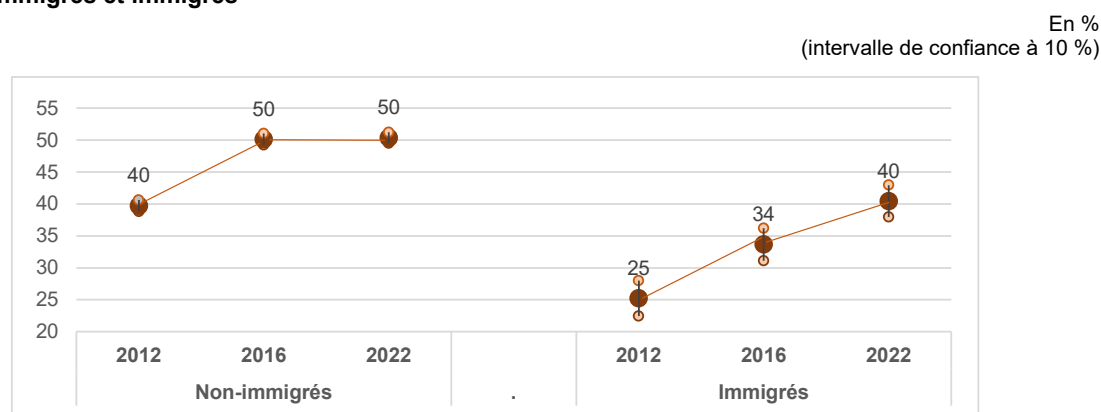
Selon l'enquête, le taux de formation augmente de l'ordre de 10 points de pourcentage entre 2012 et 2016 pour les non-immigrés³³ comme pour les immigrés (graphique 8). Entre 2016 et 2022, il est stable pour les premiers, alors qu'il progresserait pour les seconds, possiblement de l'ordre de 6 points. De fait, l'essentiel de l'augmentation observée entre le début des années 2000 et la première moitié des années 2010 (section 3.2) pourrait avoir eu lieu sur cette courte période. Celle-ci coïncide avec la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2013 et l'adoption de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, qui ont pu mettre en lumière les enjeux de la formation et inciter les travailleurs et les employeurs à y recourir. Si la participation à la formation a augmenté entre 2012 et 2016, l'évolution des inégalités entre natifs et immigrés ne peut être mesurée du fait que ces derniers ne sont pas isolés dans l'enquête de 2012. En 2022, les chances de se former au cours de l'année des immigrés sont inférieures de 27 % à celles des natifs de même sexe, tranche d'âge et niveau de diplôme (rapport de chances de 0,73), alors qu'elles étaient inférieures de 42 % en 2016 (tableau 9)³⁴, ce qui suggère un resserrement sur la dernière décennie des inégalités entre natifs et immigrés ayant les mêmes caractéristiques individuelles.

³² Les périodes de collecte sont en fait les suivantes : avril à juin 2012, octobre 2016 à mars 2017, septembre 2022 à mars 2023.

³³ En 2016, le taux de formation des natifs est de 50 %, celui des descendants d'immigrés est d'environ 48 %. En 2022, les taux sont respectivement de 51 et 44 %.

³⁴ En supposant que les caractéristiques des immigrés répondants à l'enquête sont représentatives. Cependant, s'agissant de la moitié des années 2010, les déterminants individuels de la participation à la formation sont cohérents entre les enquêtes FQP et AES compte tenu de la différence de mesure, sur un horizon de 5 ans dans le cas de FQP, d'un an dans le cas d'AES (tableau A3-C en annexe). Selon ces enquêtes, à sexe, tranche d'âge et niveau de diplôme identiques, les chances de se former d'un immigré sur la première moitié des années 2010 sont inférieures à celle d'un natif de l'ordre de 30 % à 45 % selon sa région de naissance.

Graphique 8. Taux de formation en 2012, 2016 et 2022 au cours des 12 mois précédents des non-immigrés et immigrés*



* AES 2012 ne permet pas de distinguer les natifs des descendants d'immigrés au sein des non-immigrés.

Lecture : en 2016, 50 % des non-immigrés ont suivi au moins une formation au cours des 12 mois précédant l'enquête, contre 34 % des immigrés (entre 31 % et 36 % avec un intervalle de confiance de 10 %).

Champ : France métropolitaine ; actifs en emploi lors de l'enquête ; le statut d'activité est déterminé par la situation principale déclarée.

Sources : Insee-Dares, enquêtes Formation des adultes (AES) 2012, 2016 et 2022 ; calculs de l'autrice.

Tableau 9. Rapports de chances de suivre une formation en 2012, 2016, 2022 selon le statut migratoire, à caractéristiques individuelles identiques

Rapports de chances

<i>Enquête</i> <i>Période observée (par simplification)</i>	AES 2012 2011-2012	AES 2016 2015-2016	AES 2022 2021-2022
<i>Natif</i>	<i>Réf. #</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Descendant d'immigrés		ns	0,79 ***
Immigré	0,60 ***	0,58 **	0,73 ***

L'enquête AES 2012 ne distingue pas les natifs des descendants d'immigrés, aussi les immigrés sont ici comparés à l'ensemble des non-immigrés.

Estimations par un modèle logit. Réf. : référence ; ns : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : à sexe, âge et niveau de diplôme identiques, la probabilité de se former entre 2021 et 2022 d'un immigré est inférieure de 27 % à celle d'un natif (rapport significatif de 0,73).

Champ : France métropolitaine ; actifs en emploi lors de l'enquête.

Sources : Insee-Dares, enquêtes Formation des adultes (AES) 2012, 2016 et 2022 ; calculs de l'autrice.

Conclusion

La formation est un moyen d'améliorer l'adéquation des compétences des travailleurs aux postes, tout en leur offrant plus de possibilités pour occuper ceux assurant une sécurité économique et des perspectives d'évolution. En faciliter l'accès est donc d'autant plus important que le marché du travail est confronté à des difficultés de recrutement, à une évolution rapide des besoins en compétences et que certains travailleurs présentent des difficultés pour saisir les opportunités qui s'ouvrent alors.

Ce *Document d'études* éclaire les différences de participation à la formation sous l'angle de l'origine migratoire, très peu abordé dans les recherches quantitatives. En exploitant les données de plusieurs enquêtes, il apporte une contribution originale sur trois aspects. En premier lieu, il donne des ordres de grandeur de la participation à la formation des travailleurs se distinguant par leur statut migratoire – natifs, descendants d'immigrés et immigrés. Il évalue également le rôle des différences des principales caractéristiques de ces populations dans l'écart entre leur taux de formation et avance des hypothèses sur les facteurs spécifiques aux travailleurs issus de l'immigration, susceptibles de conduire à ce que leurs chances de formation soient différentes de celles des natifs ayant les mêmes caractéristiques. Enfin, il donne à voir la diversité de ce taux au sein de la population immigrée et apporte des éléments d'appréciation de son évolution sur les deux dernières décennies.

Il ressort en particulier que, sur la première moitié des années 2010, les travailleurs immigrés sont nettement moins nombreux à suivre une formation que les natifs (42 % contre 60 %) et ont une probabilité de se former qui leur est inférieure d'un tiers, à caractéristiques individuelles et professionnelles identiques. La moitié de l'écart entre les taux de formation des immigrés et des natifs s'explique par des différences de caractéristiques, notamment (30 % de l'écart) par le secteur d'activité et le groupe socioprofessionnel, ce qui traduit l'inégale répartition des emplois selon l'origine migratoire et le déclassement professionnel plus fréquent des travailleurs immigrés. Une part substantielle de l'écart s'explique aussi par les différences de niveau de diplôme (12 %), particulièrement entre les natifs et les immigrés d'Europe du Sud ou du Maghreb (19 %).

Depuis le début des années 2000, la contribution des différences de niveau de diplôme entre natifs et immigrés s'est pourtant réduite sous l'effet du départ à la retraite progressif de générations d'immigrés peu diplômées et l'arrivée sur le marché du travail d'immigrés sortants de l'enseignement supérieur long. En revanche, les différences de situation professionnelle, notamment de secteur d'activité, de type de contrat et de temps de travail, ce sont nettement amplifiées, traduisant une accentuation de la ségrégation professionnelle entre travailleurs natifs et immigrés. En parallèle, l'écart de taux de formation restant inexpliqué par les différences de caractéristiques entre les deux populations s'est légèrement réduit, mais essentiellement sous l'effet de sa forte réduction entre les immigrés nés au Maghreb et les natifs. L'ampleur de cet écart et les disparités importantes entre populations immigrées interrogent sur les facteurs sous-jacents : dans quelle mesure la plus faible participation à la formation de certains travailleurs immigrés résulte-t-elle d'une asymétrie d'information de la part des employeurs (des préjugés négatifs à leur encontre, un défaut de reconnaissance de leurs compétences et qualifications, par exemple), de phénomènes de sélection / exclusion et d'auto-sélection à l'embauche (la préférence des recruteurs d'entreprises peu formatrices pour des travailleurs immigrés, celle de travailleurs immigrés pour ce type d'entreprises) ou encore d'un défaut d'information des immigrés quant aux possibilités de mobilité professionnelle, aux dispositifs de formation, aux soutiens susceptibles d'être mobilisés ... ?

Sur la période récente, l'écart de taux de formation à la défaveur des immigrés s'est vraisemblablement resserré. Toutefois, les effectifs de répondants des enquêtes sont limités pour mener une analyse très ciblée de ces disparités, plus encore au regard des situations professionnelles.

Si des pistes d'analyse peuvent être avancées pour mieux comprendre et donc agir sur les inégalités de formation selon l'origine migratoire, elles mériteraient d'être vérifiées à partir de données plus précises sur les travailleurs immigrés. En particulier, certaines des différences de chances de se former entre immigrés et natifs pourraient être liées à l'échelle d'analyse relativement agrégée retenue en termes de caractéristiques professionnelles (sept groupes socioprofessionnels, sept secteurs d'activité, trois quotités de temps de travail et deux types de contrat), qui pourrait masquer une répartition légèrement différente des postes entre les deux populations présentant pourtant les mêmes caractéristiques générales. Plus largement, il importerait d'apprécier dans quelle mesure ces inégalités de participation à la formation sont attachées à la nature exacte des activités exercées, au contexte organisationnel des entreprises employeuses et aux perspectives de maintien et de progression dans l'emploi.

Références

- Aleksynska M., Tritah A. (2013), "Occupation-education mismatch of immigrant workers in Europe: context and policies", *Economics of Education Review*, vol. 36, p. 229-244.
- Arulampalam W., Booth A. L., Bryan M. L. (2004), "Training in Europe", *Journal of the European Economic Association*, 2(2/3), p. 346-360.
- Athari E., Brinbaum Y., Lê J. (2019), « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », *Insee Références*, « Emploi, chômage, revenus du travail », p. 29-46.
- Aunay T. (2017), « 45 ans d'immigration en France : plus de femmes, des origines plus variées », DSED, *Infos migrations*, n° 89, juillet.
- Aunay T. (2018), « Le statut d'activité des immigrés entre 1968 et 2013 », DSED, *Infos migrations*, n° 93, février.
- Baradji E., Idmachiche S., Schreiber A. (2012), « Les descendants d'immigrés dans la fonction publique », *Insee références*, « Immigrés et descendants d'immigrés en France », p. 77-94.
- Barrett A., McGuinness S., O'Brien M., O'Connell P. J. (2013), "Immigrants and employer-provided training", *Journal of Labor Research*, 34(1), p. 52-78.
- Bassanini A., Booth A. L., Brunello G., De Paola M., Leuven E. (2005), "2.6 Training differences across employees", *Workplace training in Europe*, IZA, *Discussion paper*, n° 1640.
- Beauchemin C., Borrel C., Régnard C. (2015a), « Hommes et femmes en migration : vers un rapprochement des profils et des trajectoires », in *Trajectoires et Origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined, Coll. « Les Grandes Enquêtes », chapitre 2, p. 61-85.
- Beauchemin C., Lhommeau B., Simon P. (2015b), « Histoires migratoires et profils socioéconomiques », in *Trajectoires et Origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined, Coll. « Les Grandes Enquêtes », chapitre 1, p. 33-60.
- Beauchemin C., Ichou M., Simon P. (2022), « Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations mais les inégalités sociales persistent », Ined, *Populations et sociétés*, n° 602.
- Bentoudja L., Rosa S., Schianchi H. (2024), « Quel recours à la formation pour les adultes en 2022 ? », *Dares analyses*, n° 26, avril.
- Bismuth J., Valero M. (2021), « Le compte personnel de formation en 2020 : une hausse sans précédent des entrées en formation », *Dares Analyses*, n°059, octobre.
- Boumahdi R., Giret J.-F. (2005), « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue économique*, 56(3), p. 625-636.
- Bouvier G. (2012), « Les descendants d'immigrés plus nombreux que les immigrés : une position française originale en Europe », *Insee références*, « Immigrés et descendants d'immigrés en France ».
- Boyadjieva P., Ilieva-Trichkova P. (2021), "Adult learning as empowerment: Re-imagining lifelong learning through the capability approach, recognition theory and common goods perspective", Palgrave MacMillan.
- Breem Y. (2013), « Le travail à temps partiel des femmes immigrées », DSED, *Infos migrations*, n° 50, mars.
- Briard K. (2020a), « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et emploi*, n° 161, p. 31-60.
- Briard K. (2020b), « L'accès des salariées à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ? », *Dares, Document d'études*, n° 237, juillet.
- Briard K. (2020c), « La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes-hommes ? », *Dares Analyses*, n° 021, juillet.
- Briard K. (2021), « Formation et promotion : des logiques différentes pour les femmes et les hommes ? », *Dares, Document d'études*, n° 248, juillet.
- Briard K. (2023a), « Formation et progression professionnelle : des logiques genrées selon les emplois occupés », *Formation Emploi*, n° 161, p. 39-60.

- Briard K. (2023b), « Polarisation de l'emploi des ménages : quelles évolutions en 30 ans ? », *Dares Analyses*, n° 23, avril.
- Desjonquères A., Lhommeau B., Niang M., Okba M. (2021), « Quels sont les métiers des immigrés ? », *Dares Analyses*, n° 036, juillet.
- Domergue F. (2015), « Des études aux métiers, un ajustement qui prend du temps », DSED, *Infos migrations*, n° 75, février.
- Dostie B., Javdani M. (2020), "Immigrants and Workplace Training: Evidence from Canadian Linked Employer–Employee Data", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59(2), p. 275-315.
- Dustmann C., Glitz A., Vogel T. (2010), "Employment, wages, and the economic cycle: differences between immigrants and natives", *European Economic Review*, 54(1), p. 1-17.
- Eurostat (2024), "Participation in education and training during the last 12 months – differences between data available from two sources". https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_TRNG_AL_20240423.pdf.
- Fouarge D., Schils T., de Grip A. (2013), "Why do low-educated workers invest less in further training?", *Applied Economics*, 45(18), p. 2587-2601.
- Gaini M. (2018), « Accès à la formation : les concepts changent, les constats demeurent », *Insee Références*, « Formation et emploi », p. 59-68.
- Gibson J. (2002), "Decomposing ethnic differences in the incidence of employer-provided training in New Zealand", *Applied Economics Letters*, 9(2), p. 121-126.
- Glitz A. (2014), "Ethnic segregation in Germany", *Labour Economics*, 29 (C), p. 28-40.
- Hajji I. (2019), « Catégories socioprofessionnelles des immigrés et descendants d'immigrés », DSED, *Infos migrations*, n°99, juillet.
- Houseaux F., Tavan C. (2005), « Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration ? », *Revue économique*, 56(2), p. 423-446.
- Insee (2021), « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee analyses*, n° 65, juin.
- Insee (2023), « Maîtrise des langues par les immigrés », *Insee références*, « Immigrés et descendants d'immigrés ».
- Jaumont L. (2022), « La formation professionnelle financée par le CPF en 2021 : comment la consommation évolue-t-elle ? », Caisse des dépôts et consignations, *Questions Politiques Sociales - Les brèves*, n° 15, septembre.
- Kosyakova Y., Bills D. B. (2021), "Formal adult education and socioeconomic inequality: Second chances or Matthew effects?", *Sociology Compass*, 15(9).
- Lê J., Okba M. (2018), « L'insertion des immigrés, de l'arrivée en France au premier emploi », *Insee Première*, n° 1717.
- Lê J., Simon P., Coulmont B. (2022), « La diversité des origines et la mixité des unions progressent au fil des générations », *Insee Première*, n° 1910.
- Malroux I., Auriol-Desmulier É., Gosselin A. (2023), « Le déclassement professionnel parmi les immigrés en France : une approche par méthodes mixtes », *Working paper du Ceped*, n° 54.
- Marchand O., Minni C. (2019), « Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960 », *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, p. 89-107.
- Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2006), « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, 61(5), p. 763-801.
- Minni C., Okba M. (2023), « Quelles situations sur le marché du travail des immigrés et des descendants d'immigrés en 2021 ? », *Dares Analyses*, n° 015, mars.
- Moguéro L., Brinbaum Y., Primon J.-L. (2015), « Histoires migratoires et profils socioéconomiques », in *Trajectoires et Origines – Enquête sur la diversité des populations en France*, Ined, Coll. « Les Grandes Enquêtes », chapitre 5, p. 147-174.

- Mourlot L., Yildiz H. (2020), « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », *Dares Analyses*, n° 025, août.
- Oaxaca R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14, p. 693-709.
- Oaxaca R., Ransom M. (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, 61(1), p. 5-21.
- Pariset C. et Tanneau P. (2025), « Entre 2006 et 2023, le nombre d'immigrés entrés en France augmente et leur niveau de diplôme s'améliore », *Insee Première*, n° 2051.
- Park J. (2011), "Job-related training of immigrants", Statistics Canada, *Perspectives on Labour and Income*, août.
- Picart C. (2023), « La répartition des immigrés et de leurs descendants selon la profession : le niveau des diplômes n'explique pas tout », *Insee références*, « Emploi, chômage, revenus du travail ». p. 55-68.
- Pinte G. (2019) « De réformes en réformes de la formation continue : le tropisme de l'individualisation », *Savoirs*, 50(2), p. 37-54.
- Piracha M., Vadean F. (2013), "Migrant educational mismatch and the labor market", Edward Elgar Publishing, *International Handbook on the Economics of Migration*, chapter 9, p. 176-192.
- Powers D. A., Yoshioka H., Yun M.-S. (2011), "Multivariate decomposition for nonlinear response models", *The Stata Journal*, 11, p. 556-576.
- Rafferty A. (2020), "Skill Underutilization and Under-Skilling in Europe: The Role of Workplace Discrimination. Work", *Employment & Society*, 34(2), p. 317-335.
- Rouhban O., Tanneau P. (2023), « Une situation des descendants d'immigrés plus favorable que celle des immigrés », *Insee Références*, « Immigrés et descendants d'immigrés », p. 11-23.
- Semyonov M., Glikman A. (2009), "Ethnic residential segregation, social contacts, and anti-minority attitudes in European societies", *European Sociological Review*, 25 (6), p. 693–708.
- Shields M.A., Wheatley Price S. (2002), "The English language fluency and occupational success of ethnic minority immigrant men living in English metropolitan areas", *Journal of Population Economics*, 15(1), p. 137-160.
- Sparreboom T., Tarvid A. (2017), "Skills mismatch of natives and immigrants in Europe", ILO, Labour Office, Conditions of Work and Equality Department.
- Støren L. A., Børing P. (2018), "Immigrants' participation in non-formal job-related training", *International Journal of Lifelong Education*, 37:5, p. 598-661.
- Yun M-S. (2004), "Decomposition Differences in the First Moment", *Economics Letters*, 82, p. 273-278.

Annexe 1. Sources, champs et définitions

A. Principales données et champ de l'étude

L'étude s'appuie principalement sur les données de l'enquête **Formation, qualification professionnelle (FQP)** conduite par l'Insee entre avril 2014 et décembre 2015, sur près de 27 000 personnes vivant en France métropolitaine en ménage ordinaire et dans certaines collectivités (cités universitaires, foyers de travailleurs, résidence sociale Adoma).

L'enquête interroge les personnes sur leur **parcours personnel et professionnel au cours des cinq années précédant l'enquête**, période désignée dans le texte par « **période 2010-2015** » par simplification d'écriture (60 % des enquêtés ont été interrogés sur la période courant d'avril 2009 à avril 2014 ; 40 % sur la période d'avril 2010 à avril 2015). Les actifs considérés sont âgés de 16 à 59 ans en début de période, de 22 à 65 ans lors de l'enquête.

L'étude porte sur les **actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant**, ayant terminé leurs études. Le statut d'activité correspond à la **situation principale** déclarée par l'enquêté. Entre le 1^{er} avril de l'enquête et le 1^{er} avril cinq ans avant, les actifs en emploi à cette date restent « principalement en emploi » en moyenne 47 des 60 mois (94 % du temps), les actifs au chômage n'y restant que 21 mois (soit 43 %).

L'enquête renseigne notamment sur les **formations**, étant considérés comme tels les apprentissages réalisés dans un cadre organisé, nécessitant la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, soit en face-à-face soit à distance, mais non sur « le tas ». L'enquête précise les caractéristiques (nature, motivations, utilité, date, durée, etc.) des formations d'une durée d'au moins 18 heures. Les formations plus courtes sont dénombrées dans la limite de 3 sur l'ensemble de la période couverte.

La présente étude se centre sur les formations non formelles – c'est-à-dire non diplômantes – réalisées dans un but professionnel, ce qui correspond au **champ usuel de la formation professionnelle continue - FPC** (Gaini, 2018). L'expression « suivi de formation » est préférée à celle d'« accès à la formation »³⁵ pour rendre compte de la *réalisation* plutôt que la *possibilité* de formation.

Même si, globalement, les périodes sans emploi sont peu fréquentes pour les actifs en emploi en début de période, certains d'entre eux ont pu suivre des formations sur ces périodes. Dans la mesure où seules les formations d'au moins 18 heures peuvent être reliées au calendrier professionnel, seules celles-ci peuvent être identifiées. Il apparaît ainsi que, parmi les travailleurs en emploi en 2010 qui se forment au cours des cinq années suivantes, pour 3 % des natifs, 4 % des descendants d'immigrés et 10 % des immigrés, les seules formations relevant de la FPC qui sont recensées sont des formations d'au moins 18 heures suivies sur des périodes sans emploi.

Dans l'étude, sept **secteurs d'activité** sont différenciés ; selon la dénomination de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) : Agriculture, sylviculture et pêche ; Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; Construction ; Commerce de gros et de détail, transport, hébergement et restauration ; Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien ; Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale. Quatre secteurs sont rassemblés sous la dénomination « Autres services » : Activités financières et d'assurance ; Activités Immobilières ; Information et communication ; Autres activités de services.

Le **niveau de diplôme** considéré est le plus élevé atteint lors de l'enquête. 92 % des individus l'ont obtenu au plus tard 5 ans avant l'enquête, sans différence notable entre natifs, descendants d'immigrés et immigrés.

Outre la France, l'enquête FQP 2014/15 distingue huit pays ou **unités géographiques** pour le pays de naissance de l'enquêté : le Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie), l'Afrique hors Maghreb, le Proche-Orient, l'Europe du Sud (Italie, Espagne, Portugal), l'Europe du Nord ou de l'Ouest, l'Europe de l'Est, l'Asie du Sud-Est (Cambodge, Laos, Vietnam) et le reste du monde. Pour l'étude, les pays d'Europe du Nord et de l'Ouest, et ceux d'Europe de l'Est sont regroupés en une zone « Europe du Nord et de l'Est », et la zone « reste du monde » inclut le Proche-Orient et l'Asie du Sud-Est (lorsque cette dernière n'est pas isolée). Jusqu'à six zones géographiques sont au final distinguées.

La répartition par zones géographiques de naissance, sexe, âge et niveau de diplôme des immigrés, telle qu'elle ressort de l'enquête, est cohérente avec de celles qui peuvent être établies à partir d'autres enquêtes (graphique A1-C, *infra*).

³⁵ L'expression « accès à la formation » est plus habituelle dans la littérature, mais nous semble moins pertinente qu'auparavant dans un contexte où la formation s'individualise et ne requiert pas nécessairement un accord et un financement de l'employeur.

B. Sources complémentaires

Trois types d'enquêtes renseignent à la fois sur la formation professionnelle et l'origine migratoire : les enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP), les enquêtes Formation des adultes (AES pour *Adult Education Survey*) et les enquêtes Emploi. Dans la présente étude, outre l'enquête FQP 2014/15, sont mobilisées l'édition 2003 de FQP et, ponctuellement, les trois éditions (2012, 2016 et 2022) de l'enquête Formation des adultes. Les enquêtes Emploi sont mobilisées uniquement pour suivre les évolutions sociodémographiques des populations considérées.

Comme l'enquête FQP 2014/15, FQP 2003 suit les parcours de formation sur une période de 5 années. En revanche, elle ne permet pas de recouvrir exactement le champ des formations non formelles à but professionnel. Afin d'assurer une cohérence entre les analyses menées sur chaque enquête, le statut d'activité retenu est celui déclaré comme **situation principale** par l'enquêté et non le statut au sens du Bureau international du travail (BIT)³⁶. Sont étudiés les actifs en emploi en **début de période**, soit 5 ans avant l'enquête pour les enquêtes FQP. En revanche, la situation d'emploi en début de période n'étant pas renseignée dans l'enquête AES, c'est la situation lors de l'enquête qui est alors retenue.

• L'enquête Formation et qualification professionnelle de 2003

L'enquête FQP 2003 a été réalisée auprès de personnes résidant en France métropolitaine uniquement dans des ménages ordinaires (c'est-à-dire hors foyers, lieux de détention, etc., contrairement à l'enquête FQP de 2014/15 qui inclut ces collectivités). Près de 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées.

Les informations collectées sur la formation continue s'attachent spécifiquement à trois types de formations suivies après la fin des études initiales : la dernière formation suivie en entreprise (financée au moins en partie par l'employeur), les formations de plus de 30 heures, la formation en alternance la plus ancienne. L'enquête renseigne également le **nombre total de formations suivies durant les 5 dernières années**, donnée ici mobilisée.

Comme dans l'enquête FQP 2014/15, il peut s'agir de stages, de cours, de séminaires, de conférences, de formations en situation de travail, de formations en alternance (comprenant des périodes en entreprise et en centre de formation), ou encore d'autoformation (via des supports numériques par exemple, tout en restant dans un cadre organisé et structuré).

Un individu ayant suivi une formation peut être repéré par un nombre total de formations strictement positif. Cette information permet de s'approcher du champ de la **formation professionnelle continue** en ne se restreignant pas aux formations en entreprise, elle s'en démarque aussi par le fait qu'elle inclut les formations diplômantes, dont les reprises d'études, et les formations réalisées dans un but non professionnel³⁷. Sans être négligeables, ces formations sont toutefois minoritaires parmi les formations suivies. Ainsi, sur la période 2010-2015, selon l'enquête FQP 2014/15, parmi les actifs occupés en 2010 ayant suivi une formation sur les cinq années suivantes, seuls 5 % n'avaient suivi qu'une formation diplômante selon l'enquête FQP (Briard, 2020c). Selon l'enquête AES de 2016 (*infra*), 16 % des actifs occupés lors de l'enquête qui avaient suivi une formation non diplômante au cours des 12 mois précédant avaient seulement suivi une formation non professionnelle, proportion certainement moindre sur un horizon de 5 ans. Au regard de ces chiffres, il paraît raisonnable d'estimer que le taux de participation à la formation sur 5 ans, calculé à partir de FQP 2003 sur la base de l'ensemble des formations suivies, est surestimé de l'ordre de 10 points de pourcentage.

Encadré. Inégalités de formation entre 1998 et 2003 :

des résultats nécessitant de tenir compte des différences de concepts et de champ

À partir de l'enquête FQP de 2003, portant sur les formations suivies de 1998 à 2003, Didier Gélot et Claude Minni (2006) ont mené une analyse détaillée des différences de suivi de formation entre « Français d'origine », descendants d'immigrés et immigrés. Au-delà des différences de concept propres à l'enquête, les auteurs s'intéressent à une population plus large que la présente étude en considérant l'ensemble des personnes âgées de 17 à 64 ans lors de l'enquête qui ont terminé leurs études initiales, incluant de fait une large proportion de personnes inactives, notamment des retraités.

³⁶ Ce dernier est disponible dans les enquêtes Emploi, mais non dans les enquêtes AES et FQP. Le champ intègre donc vraisemblablement des personnes qui seraient considérées comme sans emploi au sens du BIT.

³⁷ Sur la population étudiée, le taux de formation en entreprise est inférieur de 12 points de pourcentage au taux de formation global, du même ordre de grandeur quelle que soit l'origine migratoire.

Un des principaux résultats de l'étude est la situation très dégradée des immigrés relativement aux natifs. Alors que 45 % de ces derniers ont suivi une formation au cours des cinq années précédant l'enquête, c'est le cas de seulement 27 % des immigrés. Les différences de suivi de formation dans le cadre de l'entreprise sont encore plus criantes, puisque le taux de formation des natifs y est deux fois supérieur à celui des immigrés (respectivement 36 % et 18 %).

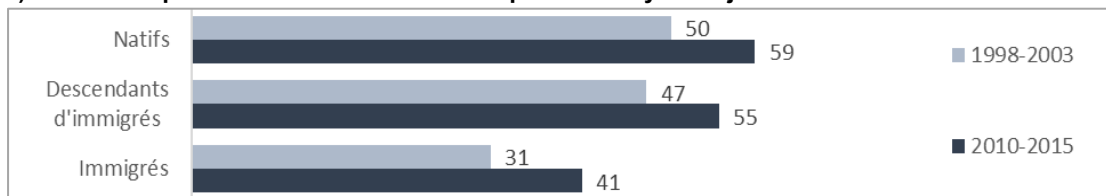
En 1998, début de la période étudiée, les actifs occupés et chômeurs ayant déjà travaillé ne représentent que 73 % de la population qu'ils étudient et seulement 66 % des immigrés. Sur ce seul champ, le taux de formation global, non limité aux formations en entreprise, est supérieur de 5 points de pourcentage (48 % contre 43 % dans les travaux des auteurs) et atteint 50 % pour les natifs, 47 % pour les descendants d'immigrés et 31 % pour les immigrés (graphique A1-Aa).

Sur la période 2010-2015, en considérant les personnes en emploi ou au chômage en début de période et ayant déjà travaillé, ces taux sont respectivement de 59 %, 55 % et 41 % soit près de 10 points plus élevés entre 1998-2003 et 2010-2015 (graphique a). Sur les seuls actifs occupés en début de période, les augmentations entre les deux périodes sont du même ordre (graphique A1-Ab).

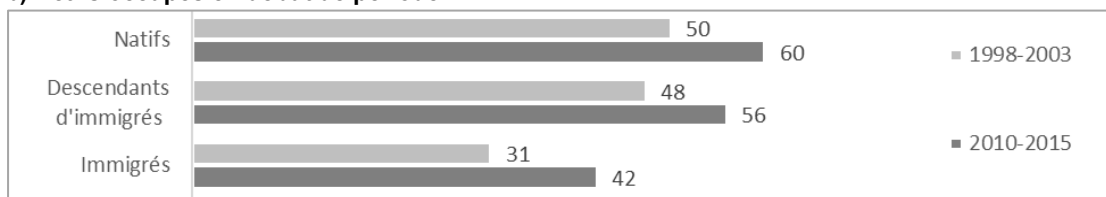
Graphique A1-A. Taux de formation sur les périodes 1998-2003 et 2010-2015

En %

a) Actifs occupés ou chômeurs en début de période et ayant déjà travaillé



b) Actifs occupés en début de période



Lecture : 50 % des travailleurs de la population majoritaire ont suivi au moins une formation entre 1998 et 2003, contre 59 % entre 2010 et 2015.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et au 1^{er} avril cinq ans avant. Formations : pour 2010-2015, au moins une formation à but professionnel non diplômante réalisée dans un cadre structuré ; pour 1998-2003, au moins une formation, quelles que soient ses caractéristiques.

Source : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 2003 et 2014/15 ; calculs de l'autrice.

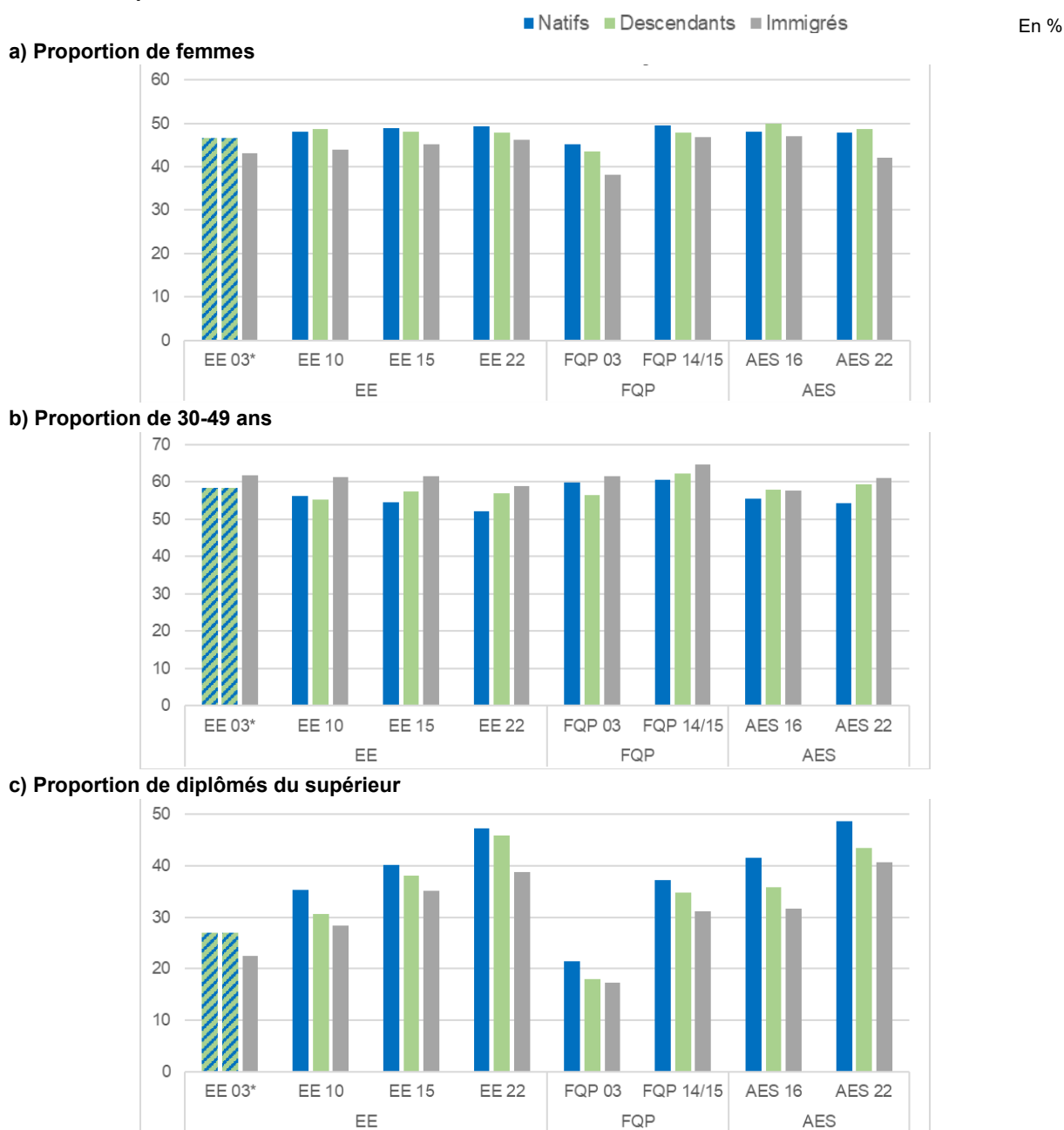
• **Les enquêtes Formation des adultes – Adult Education Survey (AES) – de 2012, 2016 et 2022**

L'enquête AES décrit les formations réalisées au cours des **12 mois précédents l'interrogation**. Elle en détaille plusieurs caractéristiques comme la forme (séminaires, cours, formation en situation de travail, etc.), la durée, les modalités de financement. Depuis sa première édition, en 2012, elle reprend les concepts européens de la formation, ce qui permet notamment de se retreindre au champ usuel de la formation continue retenu dans la présente étude, à savoir des formations non diplômantes réalisées dans un but professionnel.

L'enquête s'intéresse aux personnes résidant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire. L'édition 2012 porte sur près de 14 000 personnes, celles de 2016 et 2022 sur 15 000.

Les statistiques issues des enquêtes AES questionnent en revanche la représentativité des répondants non natifs. Si l'enquête de 2012 ne précise pas la nationalité des parents, les suivantes permettent bien de distinguer les natifs des descendants d'immigrés. Cependant, le profil moyen de ces deux populations montre des incohérences au regard d'autres enquêtes (graphique A1-B). Dans l'enquête AES 2022, c'est par exemple le cas de la proportion de femmes immigrées (42 %), laquelle est sensiblement inférieure à celle de AES 2016 (47 %) et des enquêtes Emploi de 2015 et de 2022 (45 % et 46 %).

Graphique A1-B. Proportion de femmes, de 30-49 ans et de diplômés du supérieur, par statut migratoire, selon les enquêtes



* Pour l'enquête Emploi 2003, les descendants d'immigrés et les natifs sont rassemblés à défaut de pouvoir les distinguer.

Lecture : selon FQP 2014/15, 49 % des travailleurs natifs en emploi en 2010 sont des femmes.

Champ : France métropolitaine ; actifs en emploi cinq ans avant l'enquête pour FQP, lors de l'interrogation pour les enquêtes Emploi et AES.

Sources : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) 2003 et 2014/15 ; Insee-Dares, enquêtes Formation des adultes (AES) 2016 et 2022 ; Insee, enquêtes Emploi (EE) 2003, 2010, 2015 et 2022 ; calculs de l'autrice.

• Les enquêtes Emploi

Bien que l'enquête Emploi comporte des questions sur les formations suivies, la présente étude ne la mobilise pas à cette fin pour des raisons de cohérence dans le temps et avec les enquêtes FQP et AES.

En effet, le suivi en tendance des taux de formation issus des enquêtes Emploi est rendu complexe par les changements opérés dans les informations collectées au fil des millésimes.

Avant l'édition de 2021, l'enquête Emploi interroge les personnes sur leur suivi de formation au cours des trois mois précédant l'enquête. En 2010, la question posée à l'enquêté est la suivante : « Au cours des 3 derniers mois, avez-

vous suivi des cours ou une formation, même courte ? ». Le caractère formel ou non de ces apprentissages n'est pas demandé et le but, professionnel ou personnel, ne l'est que pour la dernière formation suivie. En 2013, la rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi est l'occasion de retenir les concepts européens de formation en distinguant notamment les formations à caractère non formel. Les formations non diplômantes sont alors précisées grâce à quatre questions, portant sur : la participation à des stages, des formations ou des cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un intervenant ; la participation à des séminaires, des ateliers ou des conférences ; le suivi de cours particuliers (y compris permis de conduire) ; le suivi de cours encadrés liés à des activités culturelles, de sports ou de loisirs. Cette distinction a vraisemblablement amélioré l'identification de ces formations puisque le taux de formation entre 2012 et 2013 a notablement augmenté. À partir de 2017, le but, professionnel ou personnel, des formations est précisé.

En 2021, l'enquête Emploi fait l'objet d'une profonde rénovation (Insee, 2021). En particulier, le suivi de formation est interrogé sur les douze mois précédents l'enquête. Le questionnaire est revu de façon à clairement distinguer le caractère formel ou non formel des formations et leur but, professionnel ou non, de façon à coïncider aux concepts européens en matière de formation. En outre, les formations réalisées *via* le Compte personnel de formation (CPF) peuvent être isolées.

Toutefois, comme pour les autres enquêtes sur les forces de travail à l'échelle européenne (LFS – *Labour Force Survey*), les statistiques sur la formation issues de l'enquête Emploi divergent de celles issues de l'enquête AES. Les taux de formation annuels y apparaissent sensiblement inférieurs, ce qui peut être lié aux objectifs de ces enquêtes, l'une centrée sur la situation professionnelle, l'autre sur la formation. Comme d'autres facteurs de divergences peuvent être en cause (Eurostat, 2024), les possibilités de redressement sont de fait limitées.

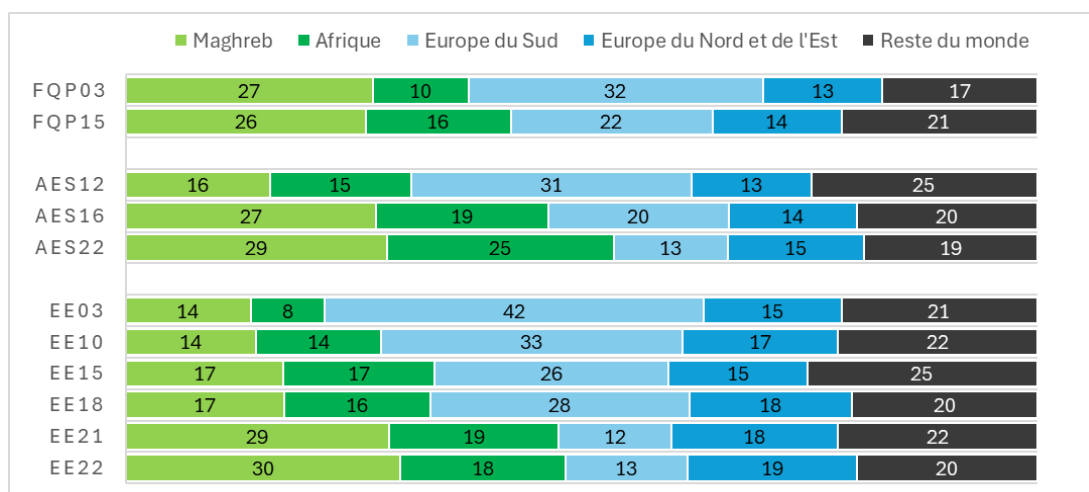
C. Zonage géographique

La représentativité selon le pays de naissance des immigrés ne fait pas l'objet de calage dans les différentes enquêtes ici mobilisées. Une certaine cohérence apparaît néanmoins entre les différentes vagues mobilisées : une augmentation tendancielle de la population originaire du Maghreb et de celle des autres pays d'Afrique, une forte baisse de la proportion des travailleurs d'Europe du Sud, plutôt vieillissants, et une relative stabilité de celle originaire des autres pays d'Europe.

Une part des divergences entre les enquêtes FQP et les autres tient au fait que les répondants étudiés à partir de FQP sont actifs sur au moins 5 années, ce qui exclut les travailleurs à la retraite en fin de période. Les variations entre enquêtes sont aussi dues aux fluctuations liées aux effectifs limités d'immigrés en emploi : 670 pour AES 2012, de l'ordre de 1 000 pour AES 2016 et 2022, entre 2 300 et 2 500 pour les enquêtes Emploi 2010 à 2022, 1 500 pour FQP 2015.

Graphique A1-C. Répartition des immigrés en emploi par région de naissance selon différentes enquêtes

En %



Lecture : selon l'enquête FQP 2003, 27 % des immigrés en emploi en 1998 sont nés au Maghreb.

Champ : France métropolitaine ; immigrés en emploi cinq ans avant l'enquête pour FQP, lors de l'interrogation pour les enquêtes Emploi et AES. La situation d'activité est la situation principale déclarée.

Sources : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle (FQP) 2003 et 2014/15 ; Insee-Dares, enquêtes Formation des adultes (AES) 2012, 2016 et 2022 ; Insee, enquêtes Emploi (EE) 2003, 2010, 2015, 2018, 2021 et 2022 ; calculs de l'autrice.

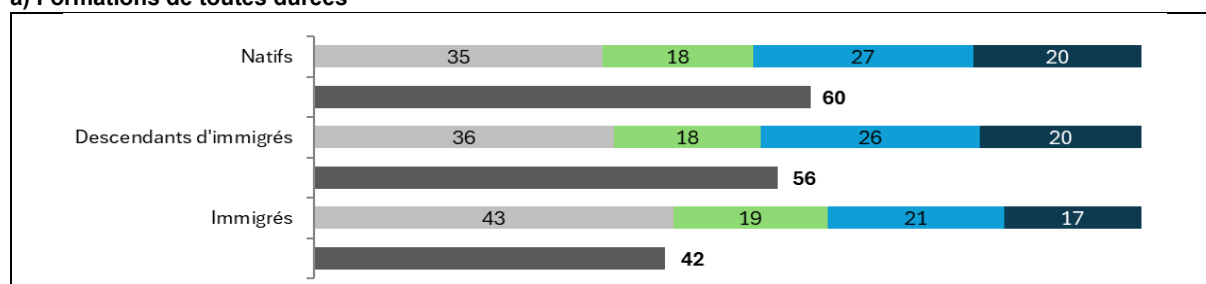
Annexe 2. Des différences en termes de participation et de formations suivies

Alors que les immigrés se forment nettement moins souvent que les descendants d'immigrés et que les natifs, ils sont aussi moins nombreux à suivre plusieurs formations : 38 % des immigrés suivent au moins trois formations entre 2010 et 2015, contre plus de 46 % des non-immigrés (graphique A2-Aa). En outre, les immigrés suivent moins souvent des formations d'au moins 18 heures (29 % contre 36 % ; graphique A2-Ab).

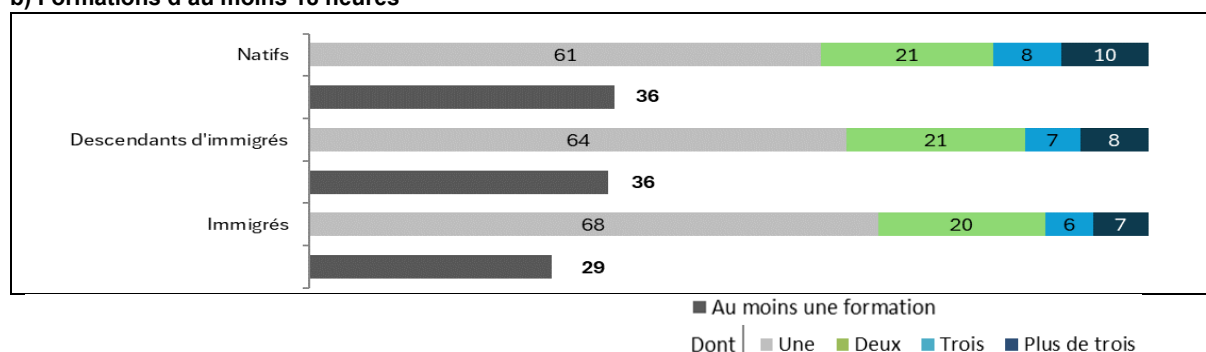
Graphique A2-A. Répartition des travailleurs selon le nombre de formations entre 2010 et 2015, par statut migratoire

En %

a) Formations de toutes durées*



b) Formations d'au moins 18 heures



* Le nombre de formations de moins de 18 heures est plafonné à trois sur la période.

Lecture : 42 % des immigrés suivent au moins une formation ; parmi eux, 43 % en suivent une seule.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Dans l'enquête, les formations dont la durée (continue ou non) est d'au moins 18 heures sont renseignées mensuellement avec des précisions portant notamment sur leur caractère (obligatoire, certifiant, etc.) et le contexte dans lequel elles sont suivies (prescripteur, suivi sur le temps de travail en tout ou partie, etc.).

Il ressort que les immigrés suivent ces formations moins souvent dans le cadre de l'entreprise que les autres travailleurs (63 % contre environ 75 % ; tableau A2-A) et qu'elles sont plus fréquemment prescrites par le service public de l'emploi, en cohérence avec leur moins longue durée en emploi sur la période (section 1.1).

Par ailleurs, lorsqu'ils ont suivi au moins une formation de 18 heures ou plus, les immigrés ont moins souvent suivi que les non-immigrés une formation de cette durée qui était obligatoire (45 % d'entre eux contre plus de 55 % des non-immigrés ; tableau A2-B), mais plus souvent une formation qui était certifiante (25 % contre moins de 22 % pour les non-immigrés)³⁸. Les disparités sont toutefois importantes selon la fonction exercée en 2010. En particulier, les immigrés qui exercent dans la manutention, le magasinage ou la logistique suivent plus souvent des formations d'au moins 18 heures et obligatoires, y compris certifiantes, que les natifs et que les descendants d'immigrés (tableau A2-C). Pourtant, ni le secteur d'activité (à un niveau agrégé), ni le groupe socioprofessionnel en début de période, ni même la durée passée en emploi entre 2010 et 2015 ou l'ancienneté sur le marché du travail ne différencient clairement ces travailleurs. De fait, les raisons pour lesquelles les immigrés suivent moins de formations de 18 heures ou plus et, parmi elles, moins souvent des formations obligatoires que les autres travailleurs (sauf dans certaines fonctions) sont difficiles à identifier à partir des informations issues de l'enquête.

³⁸ Les formations obligatoires (par exemple, les formations à l'hygiène et à la sécurité) et plus encore les habilitations et certifications, telles que celles requises pour la conduite de véhicules ou d'engins de manutention, sont plus répandues parmi les ouvriers et employés qualifiés et les travailleurs exerçant dans l'installation, la réparation et la maintenance ou la manutention, le magasinage et la logistique (Briard, 2020b : encadré 1).

Tableau A2-A. Répartition des formations de 18 heures ou plus selon leur prescripteur

En %

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés
Employeur	76	73	63
Congé individuel de formation (CIF), Congé de formation professionnelle (CFP, dans la fonction publique)	7	10	8
Autre en emploi	16	18	20
Pôle emploi	3	6	9
Autre hors emploi (dont mission locale, opérateur privé de placement)	5	3	11

Lecture : 63 % des immigrés qui suivent une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 bénéficient d'au moins une formation via leur entreprise.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant, qui suivent au moins une formation de 18 heures ou plus sur la période.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Tableau A2-B. Taux de suivi des formations obligatoires (et certifiantes) d'au moins 18 heures

En %

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés
Parmi les actifs en 2015 en emploi en 2010	13 (7)	11 (3)	8 (3)
Parmi les actifs en 2015 en emploi en 2010 ayant suivi au moins une formation de 18 h ou plus sur la période	59 (21)	56 (18)	45 (25)

Lecture : 8 % des immigrés suivent au moins une formation obligatoire d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 ; 3 % une formation obligatoire et certifiante, ce qui représente, respectivement, 45 % et 25 % des immigrés qui suivent au moins une formation de 18 heures ou plus.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Tableau A2-C. Taux de suivi des formations obligatoires (et certifiantes) selon la fonction exercée en 2010

En %

a) Parmi l'ensemble des travailleurs

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés
Production, chantier, exploitation	25 (14)	28 (13)	22 (14)
Installation, réparation, maintenance	36 (19)	32 (12)	23 (8)
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	17 (5)	17 (4)	12 (2)
Manutention, magasinage, logistique	32 (21)	26 (20)	37 (26)
Autres : secrétariat, gestion, commerce, études...	19 (3)	16 (2)	14 (3)
Toutes fonctions	13 (7)	11 (3)	8 (3)

b) Parmi les travailleurs ayant suivi au moins une formation de 18 heures ou plus entre 2010 et 2015

	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés
Production, chantier, exploitation	68 (37)	72 (35)	70 (46)
Installation, réparation, maintenance	76 (39)	67 (26)	89 (31)
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	68 (22)	72 (~)	63 (11)
Manutention, magasinage, logistique	79 (52)	73 (57)	74 (52)
Autres : secrétariat, gestion, commerce, études...	53 (10)	45 (5)	46 (10)
Toutes fonctions	59 (21)	56 (18)	45 (25)

~ effectifs insuffisants.

Lecture : 22 % des immigrés qui exercent une fonction de production, chantier ou exploitation en 2010 suivent au moins une formation obligatoire de 18 heures ou plus entre 2010 et 2015 ; 14 % une formation obligatoire et certifiante. Cela représente, respectivement, 70 % et 46 % des immigrés exerçant cette fonction en 2010 et qui suivent au moins une formation de 18 heures ou plus sur les cinq années suivantes.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Annexe 3. Compléments statistiques

Tableau A3-A. Taux de formation sur la période 2010-2015 selon les caractéristiques des travailleurs et leur statut migratoire

En %

<i>Caractéristiques en 2010</i>	Natifs	Descendants d'immigrés	Immigrés	Ensemble
Ensemble	60	56	42	58
Femmes	59	55	40	57
Hommes	61	57	45	59
Moins de 30 ans	62	54	42	60
De 30 à 39 ans	65	60	53	63
De 40 à 49 ans	59	54	41	57
50 ans ou plus	53	55	32	51
Bac +3 ou plus	70	68	57	68
Bac +2	70	63	49	69
Baccalauréat	59	59	46	58
Brevet, CAP, BEP	55	51	42	54
Sans diplôme	42	38	28	39
Administration, enseignement, santé	68	63	53	67
Commerce, transport, hôtellerie-restauration	55	50	40	53
Industrie	62	60	49	61
Activités spécialisées, techniques...	56	50	41	54
Construction	47	46	35	45
Agriculture	50	52	42	49
Autres services	59	58	36	56
Cadres	71	73	61	70
Professions intermédiaires	69	64	53	68
Employés qualifiés	63	58	55	62
Employés non qualifiés	59	56	39	56
Ouvriers qualifiés	41	37	29	39
Ouvriers non qualifiés	43	42	34	41
Non-salariés	42	33	27	40
Temps complet (TC)	62	57	46	60
Temps partiel long (≥ 80 % TC)	63	60	39	61
Temps partiel court	43	45	25	40
Contrat à durée indéterminée du secteur privé	60	59	44	59
Contrat à durée limitée du secteur privé	45	43	36	44
Fonctionnaire	74	66	56	72
Contractuel de la fonction publique	65	59	54	63

Lecture : 40 % des femmes immigrées en emploi en 2010 suivent au moins une formation professionnelle sur les cinq années suivantes.

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/15 ; calculs de l'autrice.

En moyenne, entre 2010 et 2015, le taux de formation des natifs est supérieur à celui des travailleurs issus de l'immigration, notamment des immigrés (tableau A3-A) : l'écart entre le taux des natifs (60 %) et celui des descendants d'immigrés (54 %) est de 4 points de pourcentage, alors que l'écart avec celui des immigrés (42 %) s'élève à 18 points.

Les écarts entre les natifs et les descendants d'immigrés sont relativement réduits. S'ils sont plus souvent à la défaveur de ces derniers, ils ne sont pas notables pour certaines catégories de travailleurs, comme les plus de 50 ans, les cadres ou les ouvriers non qualifiés, par exemple.

Les immigrés âgés d'au moins 40 ans, peu diplômés ou les femmes immigrées présentent les taux de formation les plus faibles (au plus 41 %). Globalement, les écarts entre non-immigrés et immigrés se creusent avec l'âge, alors qu'ils sont aussi importants parmi les moins de 30 ans. Les écarts par **niveau de diplôme** sont plutôt homogènes, la proportion de natifs à se former étant en moyenne de 13 points de pourcentage supérieure à celle des immigrés. Les premiers cycles du supérieur (niveau Bac +2) se démarquent toutefois (20 points), ce qui peut masquer des différences quant aux filières suivies ou la non-reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger. En outre, les écarts assez réduits de taux de formation des non-diplômés entre natifs et immigrés doivent être considérés au regard de la sélection qui s'opère de façon encore plus forte sur ces derniers pour occuper un emploi (encadré 1).

Les disparités selon le statut migratoire à l'échelle des niveaux de diplôme se retrouvent à l'échelle des **groupes socioprofessionnels**. Les taux de formation des descendants d'immigrés sont légèrement inférieurs à ceux des natifs dans tous les groupes socioprofessionnels, hormis chez les cadres où ils sont un peu plus nombreux à se former qu'eux (73 % contre 71 %). Chez les ouvriers non qualifiés et les cadres, la proportion d'immigrés qui se forment est d'environ 10 points inférieure à celle des natifs (61 % contre 71 % chez les cadres, 34 % contre 43 % chez les ouvriers non qualifiés), mais les écarts sont nettement plus importants chez les ouvriers qualifiés (19 points), les professions intermédiaires (16 points) ou encore les non-salariés (14 points).

Au sein des différents **secteurs d'activité**, les écarts de taux de formation entre immigrés et natifs – à la défaveur des premiers – sont de l'ordre de 15 points de pourcentage dans l'administration, secteur le plus formateur, ainsi que dans le commerce-transport et les activités spécialisées et techniques. Si les écarts sont un peu inférieurs dans l'industrie et la construction, ils sont en revanche plus importants (23 points) dans les « autres services »³⁹. Dans ces deux derniers secteurs, à peine un peu plus d'un immigré sur trois en emploi en 2010 a suivi une formation au cours des cinq années suivantes.

Quel que soit le statut migratoire, une faible **quotité de temps de travail** est associée à de plus faibles taux de formation. Seuls 43 % des natifs, 45 % des descendants et 25 % des immigrés, dont la quotité de temps de travail est inférieure à 80 % d'un temps complet ont suivi une formation entre 2010 et 2015, contre respectivement 62 %, 57 % et 46 % de ceux occupant un poste à temps complet. Si travailler à temps partiel avec une quotité d'au moins 80 % s'accompagne de taux de formation un peu plus élevés pour les immigrés, mais inférieurs à ceux associés à un temps complet, être à temps partiel long s'accompagne de taux plus élevés qu'à temps complet pour les non-immigrés. Pour ces derniers, la relation non univoque entre quotité de temps de travail et taux de formation pourrait s'expliquer par le fait que cette condition horaire de travail est plus souvent à l'initiative du salarié et concerne des travailleurs occupant des postes stables (Briard, 2020a ; Murlot et Yildiz, 2020). Pour les immigrés, en revanche, le temps partiel long pourrait être plus souvent du temps partiel imposé⁴⁰.

Lorsqu'ils sont salariés, quel que soit leur type de contrat, les natifs se forment plus que les descendants d'immigrés, qui eux-mêmes se forment plus que les immigrés. Travailler dans la fonction publique s'accompagne en moyenne d'un taux de formation plus élevé, encore plus pour les agents titulaires (72 %) que les contractuels (63 %). Ces derniers se forment toutefois plus que les salariés du secteur privé, ceux en **contrat** à durée indéterminée (59 %) et, *de facto*, plus que ceux en contrat à durée limitée (44 %). Les non-salariés se forment globalement peu (taux de 40 %) et, parmi eux, les immigrés toujours moins que les natifs (27 % contre 42 %).

³⁹ Secteurs des « activités financières et d'assurance », des « activités Immobilières », de l'« information et communication », et des « autres activités de services ».

⁴⁰ Un immigré sur deux à temps partiel avec une quotité d'au moins 80 % déclare être à temps partiel par impossibilité de travailler davantage (autant les femmes que les hommes), contre moins d'un non-immigré sur trois (40 % des hommes).

Tableau A3-B. Chances de se former sur les périodes 1998-2003 et 2010-2015, et comparaison entre périodes

Caractéristiques en début de période	[a] Période 1998-2003	[b] Période 2010-2015	[c] Périodes empilées	[d] Période 2010-2015	Interaction avec l'origine sur 1998-2003
Période					
Période 1998-2003			0,72 ***		
Période 2010-2015			Réf.		
Sexe					
Femme	0,88 ***	0,86 ***	0,87 ***	0,87 ***	
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Âge					
Moins de 30 ans	ns	ns	ns	ns	
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
40 à 49 ans	0,88 ***	0,85 ***	0,87 ***	0,87 ***	
50 ans ou plus	0,37 ***	0,68 ***	0,49 ***	0,49 ***	
Niveau de diplôme					
Bac +3 ou plus	0,90 *	1,15 **	ns	ns	
Bac +2	1,14 **	1,26 ***	1,18 ***	1,18 ***	
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Brevet, CAP, BEP	0,75 ***	0,91 **	0,83 ***	0,83 ***	
Sans diplôme	0,46 ***	0,63 ***	0,51 ***	0,51 ***	
Origine migratoire					
Natif	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	0,72 ***
Descendant d'immigrés	ns	0,88 **	0,88 ***	0,84 ***	0,67 ***
Immigré du Maghreb	0,60 ***	ns	0,70 ***	ns	0,43 ***
Immigré d'Afrique	0,63 ***	0,58 ***	0,60 ***	0,54 ***	0,49 ***
Immigré d'Europe du Nord ou de l'Est	0,64 ***	0,69 **	0,67 ***	0,67 ***	0,49 ***
Immigré d'Europe du Sud	0,66 ***	0,65 ***	0,66 ***	0,69 ***	0,46 ***
Immigré du reste du monde	0,43 ***	0,56 ***	0,50 ***	0,56 ***	0,32 ***
Secteur d'activité					
Administration, enseignement, santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Commerce, transport, hôtellerie-rest.	ns	0,90 *	ns	0,74 ***	
Industrie	0,76 ***	0,80 ***	0,78 ***	0,85 ***	
Activités spécialisées	0,45 ***	0,40 ***	0,43 ***	0,71 ***	
Construction	0,76 ***	0,80 ***	0,78 ***	0,55 ***	
Agriculture	0,39 ***	0,47 ***	0,43 ***	0,74 ***	
Autres services	0,28 ***	0,34 ***	0,30 ***	0,82 ***	
Groupe socioprofessionnel					
Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Profession intermédiaire	0,80 ***	0,68 ***	0,74 ***	ns	
Employé qualifié	0,89 ***	0,80 ***	0,85 ***	0,78 ***	
Employé non qualifié	0,82 ***	0,56 ***	0,71 ***	0,43 ***	
Ouvrier qualifié	0,59 ***	0,50 ***	0,55 ***	0,78 ***	
Ouvrier non qualifié	0,65 ***	ns	0,74 ***	0,43 ***	
Non-salarié	0,92 *	0,71 ***	0,82 ***	0,30 ***	
Temps de travail					
Temps complet (TC)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
Temps partiel long (≥ 80 % TC)	1,14 *	ns	1,09 *	1,09 *	
Temps partiel court	0,70 ***	0,59 ***	0,67 ***	0,66 ***	
Type de contrat					
Sans limite de durée	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	
À durée limitée	ns	0,73 ***	0,88 ***	0,88 ***	

Estimations par un modèle logit. Réf. : référence ; ns : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : [c] toutes origines confondues, la probabilité de se former d'un travailleur en 1998 au cours des cinq années suivantes est inférieure de 28 % à celle de son homologue sur la période 2010-2015 (rapport de chances de 0,72).

[d] la probabilité de se former d'un natif en 1998 au cours des cinq années suivantes est inférieure de 28 % à celle d'un natif sur la période 2010-2015 (rapport de chances de 0,72) ; celle d'un descendant d'immigrés lui est inférieure de 33 % (rapport de chances de 0,67).

Champ : France métropolitaine ; actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 2003 et 2014/15 ; calculs de l'autrice.

Tableau A3-C. Déterminants individuels de la participation à la formation au tournant des années 2000 et sur la première moitié des années 2010 selon les enquêtes FQP et AES

Rapports de chances

<i>Enquête</i> <i>Période observée (par simplification)</i>	FQP 2003 1998-2003	FQP 2014/15 2010-2015	AES 2012 et 2016 # 2011-2012 et 2015-2016
Sexe			
Femme	0,93 ***	0,84 ***	0,94 **
Homme	Réf.	Réf.	Réf.
Âge en début de période			
Moins de 30 ans	0,93 **	0,89 **	ns
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	0,94 *	0,89 ***	1,08 *
50 ans ou plus	0,41 ***	0,73 ***	0,82 ***
Niveau de diplôme			
Bac +3 ou plus	1,18 ***	1,58 ***	1,67 ***
Bac +2	1,39 ***	1,56 ***	1,41 ***
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.
Brevet, CAP, BEP	0,60 ***	0,84 ***	0,74 ***
Sans diplôme	0,32 ***	0,51 ***	0,42 ***
Origine migratoire			
Natif	Réf.	Réf.	Réf.
Descendant d'immigrés	ns	0,85 ***	
Immigré du Maghreb	0,51 ***	0,69 ***	0,76 **
d'Afrique	0,57 ***	0,46 ***	0,63 ***
d'Europe du Nord ou de l'Est	0,60 ***	ns	0,43 ***
d'Europe du Sud	0,58 ***	0,55 ***	0,74 ***
du reste du monde	0,39 ***	0,45 ***	0,44 ***

Enquêtes empilées en pondérant chacune de façon égalitaire afin que les effectifs plus importants de AES 2016 ne donnent pas plus d'importance à la période 2015-2016. L'enquête AES 2012 ne distingue pas les natifs des descendants d'immigrés, aussi les immigrés sont ici comparés à l'ensemble des non-immigrés (les natifs représentant toutefois près de 90 % de l'effectif). Estimations par un modèle logit. Réf. : référence ; ns : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

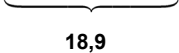
Lecture : à sexe, âge, niveau de diplôme identiques, la probabilité de se former entre 1998 et 2003 d'une femme est inférieure de 7 % à celle d'un homme (rapport significatif de 0,93).

Champ : France métropolitaine ; pour FQP, actifs lors de l'enquête et en emploi en début de période (au 1^{er} avril 1998 ou 2010), pour AES, en emploi lors de l'enquête.

Sources : Insee, enquêtes Formation et qualification professionnelle 2003 et 2014/15 ; Insee-Dares, enquêtes Formation des adultes (AES) 2012 et 2016 ; calculs de l'autrice.

Tableau A3-D. Décomposition détaillée de l'écart de taux de formation sur 5 ans entre natifs et immigrés en emploi en 1998, selon leur région de naissance

En % de l'écart de taux de formation

Caractéristiques en 1998		Écart entre natifs et immigrés	
		Part expliquée de l'écart total	Part inexpliquée de l'écart total
Sexe	Femmes	-0,6 ***	-4,7
	Hommes	-0,6 ***	7,6
		-1,3	2,9
Age	Moins de 30 ans	1,6 ***	-4,0 *
	De 30 à 39 ans	0,1 ***	3,6
	De 40 à 49 ans	-0,4 ***	5,8 *
	50 ans ou plus	2,5 ***	-1,4
		3,8	4,0
Diplôme	Bac +3 ou plus	-0,2 **	3,4
	Bac +2	2,1 ***	-1,4
	Baccalauréat	1,2 ***	2,3
	Brevet, CAP, BEP	-1,9 ***	-3,3
	Sans diplôme	17,1 ***	-2,0
		18,4	-0,9
Secteur	Administration, ...	3,5 ***	-2,5
	Comm., transp., HR	0,0	-1,7
	Industrie	0,3 ***	0,9
	Activités spé., tech., ...	0,1	1,5
	Construction	2,2 ***	4,5 *
	Agriculture	-0,6 ***	-1,4
	Autres services	-2,9 ***	2,3
		2,5	3,6
Groupe sociopro.	Cadres	2,2 ***	-2,7
	Prof. intermédiaires	6,8 ***	-0,7
	Employés qualifiés	3,3 ***	2,5
	Employés non qualifiés	2,0 ***	2,8
	Ouvriers qualifiés	1,1 ***	0,7
	Ouvriers non qualifiés	4,2 ***	1,1
	Non-salariés	-1,2 ***	-1,5
		18,3	2,1
Temps de travail	Temps complet	0,1 **	-5,1
	Temps partiel long	0,5 ***	0,2
	Temps partiel court	0,9 ***	-0,9
		1,5	-5,7
Contrat	CDI ou fonctionnaire	0,0	-0,8
	Contrat à durée limitée	0,0	5,8
		-0,1	5,0
Constante			57,2 ***
Total en % d'écart de taux de formation		43,2	56,8
Total en points de % de taux de formation		8,2	10,7
			

Seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Lecture : 43,2 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés (8,2 des 18,9 points de pourcentage) s'expliquent par des différences de sexe, d'âge, de niveau de diplôme, de secteur d'activité, de groupe socioprofessionnel, de temps de travail et de type de contrat. La plus forte proportion de non-diplômés parmi les immigrés que parmi les natifs en 1998 contribue pour 17,1 % à l'écart ainsi expliqué, ce qui représente l'essentiel des différences de niveau de diplôme entre les deux populations (18,4 %).

Tableau A3-E. Décomposition de l'écart de taux de formation entre natifs et immigrés selon leur région de naissance –périodes 1998-2003 et 2010-2015

		Écart entre natifs et immigrés du Maghreb		Écart entre natifs et immigrés du reste de l'Afrique		Écart entre natifs et immigrés d'Europe du Sud	
		1998-2003	2010-2015	1998-2003	2010-2015	1998-2003	2010-2015
En % de l'écart de taux							
Part de l'écart expliqué		52,2	75,2	24,2	42,2	64,6	57,6
<i>Dont</i>	Sexe	-3,0	-3,4	-2,1	0,3	0,0	-0,1
	Age	7,2	-1,0	-14,2	-0,8	8,7	5,8
	Diplôme	19,7	18,9	13,4	8,5	29,1	19,3
	Secteur	4,1	14,4	0,5	6,2	5,0	11,9
	Groupe	24,8	31,0	23,9	16,3	21,5	17,6
	Temps	-0,4	6,8	3,0	5,0	0,3	3,2
	Contrat	-0,2	8,5	-0,3	6,7	0,2	-0,1
Part de l'écart inexpliqué		47,9	24,8	75,8	57,8	35,4	42,4
En points de % de l'écart de taux							
Écart expliqué		10,8	8,8	3,2	8,6	14,9	13,1
<i>Dont</i>	Sexe	-0,6	-0,4	-0,3	0,1	0,0	0,0
	Age	1,5	-0,1	-1,9	-0,2	2,0	1,3
	Diplôme	4,1	2,2	1,8	1,7	6,7	4,4
	Secteur	0,9	1,7	0,1	1,3	1,1	2,7
	Groupe	5,1	3,6	3,1	3,3	4,9	4,0
	Temps	-0,1	0,8	0,4	1,0	0,1	0,7
	Contrat	0,0	1,0	0,0	1,4	0,0	0,0
Écart inexpliqué		9,9	2,9	9,9	11,8	8,2	9,7
Écart total		20,7	11,7	13,1	20,3	23,0	22,8

Lecture : 52,2 % de l'écart de taux de formation entre les natifs et les immigrés nés au Maghreb entre 1998 et 2003, soit 10,8 points de pourcentage, s'expliquent par des différences de caractéristiques individuelles et professionnelles. Le niveau de diplôme contribue pour 19,7 % à cet écart, soit 4,1 points.

Champ : France métropolitaine ; natifs et immigrés actifs lors de l'enquête et en emploi au 1^{er} avril cinq ans avant.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2003 ; calculs de l'autrice.

Annexe 4. Méthode de décomposition des écarts de taux de formation

L'écart entre les moyennes d'une variable d'intérêt ou « réponse » de deux groupes de populations peut être décomposé entre un écart dû aux différences de caractéristiques entre les deux populations (effet de composition) et un écart dû aux différences de valorisation de ces caractéristiques. Cette démarche de décomposition des écarts initiée par Ronald Oaxaca (1973) dans le cas d'une variable d'intérêt continue a depuis été étendue aux cas discrets, notamment au cas d'une variable dichotomique, comme dans la présente étude où la réponse est le fait de participer, ou non, à une formation.

L'approche est paramétrique ; elle consiste à isoler de l'écart observé la part correspondant à l'écart entre la réponse estimée pour le groupe pris en référence et la réponse prédite pour l'autre groupe sous l'hypothèse que ses caractéristiques sont valorisées comme celles du groupe de référence. Pour ce faire, la variable réponse, ci-après notée Y , est exprimée comme une combinaison $F(.)$ des caractéristiques observées X , qui est linéaire lorsque la variable est continue, non linéaire lorsqu'elle est discrète.

Formellement, on a :

$$Y = F(X\beta)$$

avec :

- Y : vecteur $1 \times N$ des réponses pour chacun des N individus ;
- X : matrice $N \times K$ des K caractéristiques observées ;
- β : vecteur $K \times 1$ des coefficients associés à chacune des caractéristiques.

L'écart entre la réponse moyenne d'un groupe A, Y^A , et celle d'un groupe B, Y^B , s'écrit alors :

$$Y^A - Y^B = F(X^A\beta^A) - F(X^B\beta^B)$$

ou, de façon équivalente, en raisonnant en moyenne et en retenant A comme groupe de référence :

$$\bar{Y}^A - \bar{Y}^B = \underbrace{\{F(X^A\beta^A) - F(X^B\beta^A)\}}_{E: \text{écart expliqué}} + \underbrace{\{F(X^B\beta^A) - F(X^B\beta^B)\}}_{C: \text{écart inexpliqué}} \quad (1)$$

L'écart entre les réponses moyennes des deux groupes de populations se décompose ainsi en deux grandes composantes :

- d'une part, un écart **expliqué** par les différences de caractéristiques, usuellement noté E pour *endowments*, qui correspond à la différence de réponse attendue si les caractéristiques du groupe B s'appliquent au groupe A et,
- d'autre part, un écart résiduel, qualifié d'« **inexpliqué** », usuellement noté C pour *coefficients*, qui correspond à la différence attendue pour le groupe B si lui sont appliquées les valorisations de A.

Dans la présente étude, la réponse observée pour chaque groupe est le taux de formation, lequel correspond à la proportion de travailleurs qui participent à au moins une formation professionnelle sur la période observée. Pour chaque individu i du groupe G , décrit par ses caractéristiques individuelles et professionnelles X_i , est observée Y_i qui vaut $Y_i = 1$ si l'individu se forme sur la période, $Y_i = 0$ sinon.

Il est supposé qu'à cette variable binaire Y est reliée une variable latente Y^* , continue et inobservée, telle que :

$$Y_i^* = \beta X_i + V_i \quad \text{avec} \quad \begin{cases} Y_i^* > 0 & \text{si } Y_i = 1 \\ Y_i^* = 0 & \text{si } Y_i = 0 \end{cases} \quad i \in G = \{A, B\}$$

La probabilité P_i que l'individu i suive une formation est ainsi donnée par :

$$\begin{aligned} P_i &= P(Y_i = 1) = P(Y_i^* > 0) \\ &= P(-V_i < X_i\beta) \\ &= F(X_i\beta) \text{ où } F(.) \text{ est la fonction de répartition de } -V \end{aligned}$$

Si $-V$ suit une loi logistique, que le modèle comprend une constante ($\beta_0 \neq 0$) et que les paramètres sont estimés par maximum de vraisemblance, on a la simplification suivante :

$$\begin{aligned} \bar{Y}^G &= \bar{X}^G \hat{\beta}^G + \hat{V}^G \\ &= \hat{\bar{Y}}^G \end{aligned}$$

La relation (1) peut donc être réécrite ainsi :

$$\bar{Y}^A - \bar{Y}^B = \underbrace{\left\{ F(\bar{X}^A \hat{\beta}^A) - F(\bar{X}^B \hat{\beta}^A) \right\}}_{E: \text{écart expliqué}} + \underbrace{\left\{ F(\bar{X}^B \hat{\beta}^A) - F(\bar{X}^B \hat{\beta}^B) \right\}}_{C: \text{écart inexpliqué}} \quad (2)$$

Autrement dit, une **décomposition agrégée** de l'écart entre les réponses moyennes des groupes A et B peut être obtenue à partir des seules valeurs prédites de la réponse pour A, de la réponse pour B, et de la réponse pour B si les coefficients de A sont appliqués à ses caractéristiques.

Déterminer la contribution relative de chaque caractéristique aux composantes expliquée et inexpliquée pose en revanche des difficultés spécifiques dans le cas où toutes les variables ne sont pas continues, comme dans la présente étude. La **décomposition détaillée** des écarts peut cependant être réalisée en s'appuyant sur les travaux de Yun (2004) dont les corrections ont été intégrées à la commande `mvdcmp` pour le logiciel Stata, mise au point par Powers, Yoshioka et Yun (2011).

Lorsqu'une variable catégorielle (à plus de deux modalités) est mobilisée comme explicative, les résultats de la décomposition détaillée sont sensibles au choix de la modalité de référence (omise). Pour corriger ce problème d'identification et attribuer un coefficient à chacune des modalités, Yun (2004) propose de normaliser les coefficients associés à chaque variable catégorielle en les exprimant comme des écarts à la moyenne des coefficients estimés.

Une difficulté spécifique aux modèles non linéaires est la dépendance d'état, autrement dit la dépendance des résultats à l'ordre dans lequel sont introduites les variables explicatives. Pour y répondre, Yun (2004) propose des jeux de pondérations permettant d'assurer l'invariance des résultats.

Pour la composante expliquée :

$$W_{\Delta X}^k = \frac{(x_k^A - x_k^B) \beta_k^A}{(\bar{x}^A - \bar{x}^B) \bar{\beta}^A} \quad \sum_{k=1}^K W_{\Delta X}^k = 1$$

Pour la composante inexpliquée :

$$W_{\Delta \beta}^k = \frac{(\beta_k^A - \beta_k^B) x_k^A}{(\bar{\beta}^A - \bar{\beta}^B) \bar{x}^A} \quad \sum_{k=1}^K W_{\Delta \beta}^k = 1$$

En notant $E_k = W_{\Delta X}^k E$ et $C_k = W_{\Delta \beta}^k C$, il vient ainsi simplement :

$$\bar{Y}^A - \bar{Y}^B = \underbrace{\sum_{k=1}^K E_k}_{E: \text{écart expliqué}} + \underbrace{\sum_{k=1}^K C_k}_{C: \text{écart inexpliqué}} \quad (3)$$

Ces pondérations assurent que l'écart global s'exprime comme une somme des contributions à l'écart expliqué et des contributions à l'écart inexpliqué, lesquelles sont directement interprétables.

Les estimations réalisées dans le document intègrent cette correction de façon que les résultats soient indépendants du choix des modalités de référence des caractéristiques retenues comme variables explicatives.

Le groupe pris en référence est celui présentant le taux de formation le plus élevé entre les deux groupes comparés, autrement dit les natifs, que la comparaison soit réalisée avec les descendants d'immigrés ou les immigrés. La population native étant largement majoritaire (83 % des personnes en emploi en 2010 encore actifs en 2015 ; encadre 1), les résultats sont quasi équivalents à ceux obtenus en prenant comme référence l'ensemble des individus du groupe de référence et du groupe comparé. Cette solution, proposée par Oaxaca et Ransom (1994), est souvent mobilisée pour rendre les résultats indépendants du groupe pris en référence.

Directeur de la publication

Michel Houdebine

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Réponses à la demande

dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse

dares.communication@travail.gouv.fr

dares.travail-emploi.gouv.fr

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.