



Munich Personal RePEc Archive

Is there any wage discrimination against African migrants in France

Hammouda, Nacer-Eddine and Souag, ali

CREAD

2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59060/>
MPRA Paper No. 59060, posted 03 Oct 2014 13:24 UTC

Y-A-T-IL UNE DISCRIMINATION SALARIALE A L'ENCONTRE DES MIGRANTS D'ORIGINE AFRICAIN EN FRANCE?

Nacer-Eddine **HAMMOUDA***

Ali **SOUAG****

INTRODUCTION

L'étude de la discrimination salariale basée sur les origines est primordiale dans un pays comme la France dans la mesure où le pays est de longue date un pays d'immigration. Pour soutenir le développement de son économie, elle s'est appuyée depuis la fin du 19^{ème} siècle sur l'afflux d'étrangers dont l'origine a fluctué au cours de l'histoire, notamment de l'Europe, de l'Afrique, de l'Asie et surtout du Maghreb.

Ces populations, nouvellement ou plus anciennement établies, sont plus fréquemment confrontées à des difficultés scolaires, d'insertion sur le marché du travail, d'accès au logement, ou en proie à des phénomènes discriminatoires. Ces difficultés questionnent l'intégration de ces populations dans la société, c'est-à-dire la place qui leur est faite.

Le modèle d'intégration à la française s'appuie sur la citoyenneté républicaine qui exclut toute distinction de race et d'origine. «*La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion*» (article 1^{er} de la Constitution de 1958). Les populations immigrées ressortent du droit commun dans les différents domaines de vie y compris l'emploi et le salaire, avec toutefois certaines restrictions importantes puisque plus de 7 millions d'emplois publics restent inaccessibles aux étrangers hors Union Européenne.

C'est pourquoi il nous semble primordial d'analyser le phénomène de discrimination salariale pour pouvoir proposer les politiques les plus adéquates dans le but de promouvoir plus d'équité. L'objectif de

* Directeur de recherche, CREAD (Alger)

** Maître assistant à l'université de Mascara - souag_ali@yahoo.fr

ce travail est d'analyser le phénomène de la discrimination salariale, basée sur les origines pouvant exister à l'encontre des migrants d'origine africaine. Dans cet article, nous tentons de répondre à la question suivante: y-a-t-il une discrimination salariale à l'encontre des migrants d'origine africaine en France?

Pour y répondre, nous mobilisons l'enquête sur l'emploi réalisée en 2007 par l'INSEE. Pour ce faire, nous distinguons les français de parents français, les français descendant d'immigrés, les migrants algériens, les autres migrants africains et les autres migrants. Par définition, les immigrés sont les personnes vivant en France, nées à l'étranger avec une nationalité étrangère à leur naissance. Nous repérons ici les salariés français descendant d'immigrés à partir de deux conditions:

- être de nationalité française (à la naissance ou par acquisition);
- avoir au moins un parent né à l'étranger avec une nationalité étrangère à sa naissance.

Ainsi, le travail est divisé en trois sections. La première rappelle la définition de la discrimination salariale et passe en revue les principales théories économiques expliquant le phénomène : la théorie du capital humain (Becker, 1964, 1975), la théorie des marchés interne et externe (Doeringer et Piore, 1971) et le modèle des insiders / outsiders (Lindbeck et Snower 1987, 1988). La deuxième section est consacrée à l'analyse descriptive de l'accès à l'emploi et les écarts salariaux dans une exploitation préliminaire de la base de données. Alors que la troisième section s'attache à l'évaluation économétrique de l'impact de l'origine sur la formation des salaires en France, en commençant d'abord par la présentation du modèle adopté, puis les résultats obtenus.

LES THEORIES ECONOMIQUES DE LA DISCRIMINATION SALARIALE

1.1- Définition de la discrimination salariale

Sur un plan économique, on parle de discrimination « *lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives* ». (Plassard, 1987). Il s'agit donc d'une remise en cause du principe d'équité dans la

mesure où l'on traite de façon différente des individus, considérés comme identiques sur un plan économique (*i.e.* avec la même productivité).

Cependant, il convient de distinguer entre la discrimination dans l'emploi et la discrimination salariale. La première apparaît dans la concentration de certains individus dans certains postes, secteurs ou entreprises. Alors que la deuxième se manifeste si des individus avec les mêmes caractéristiques économiques reçoivent des salaires différents et que les différences sont systématiquement corrélées avec certaines caractéristiques non économiques des individus (Stiglitz, 1973). La discrimination salariale apparaît lorsque certaines caractéristiques non économiques sont prises en compte dans la rémunération, et non le seul critère de productivité du salarié. La notion de discrimination salariale fait référence à un traitement défavorable envers certains individus ayant une particularité commune et indépendamment de leurs caractéristiques productives (Wolfelsperger, 1980). C'est le plus souvent en raison de leurs caractéristiques (âge, sexe, origine sociale, religion, nationalité, etc.) que certains salariés peuvent être victimes d'une discrimination, donc d'un traitement inéquitable.

Pour leur part, Aigner et Cain (1977) précisent que *«la discrimination économique existe quand les travailleurs ne reçoivent pas un salaire ou une rémunération proportionnelle à leur productivité - quand, en fait, une productivité égale n'est pas récompensée par un salaire égal»*, considérant alors la discrimination économique comme étant uniquement de la discrimination salariale. La discrimination salariale est ainsi fondée sur la valorisation de certaines caractéristiques non économiques, c'est-à-dire sans lien avec la productivité de l'individu, comme son origine ou son sexe, dans le niveau de salaire. *«Le fait que différents groupes de travailleurs, qu'ils soient qualifiés ou non, noirs ou blancs, hommes ou femmes, reçoivent des salaires différents, invite à l'explication que les différents groupes doivent se différencier selon certaines caractéristiques évaluées sur le marché»* (Arrow, 1973). Le marché valorise donc certaines caractéristiques non économiques, non liées à la productivité de l'individu, dans la détermination de son salaire. *« (...) les caractéristiques personnelles du travailleur sans lien avec la productivité sont ainsi évaluées sur la marché »* (Arrow, 1973). D'Amico (1987) va plus loin en désignant ces caractéristiques

personnelles comme superficielles, dans le sens où celles-ci sont sans lien avec les talents effectifs ou potentiels des individus, leurs compétences ou leur conduite. En situation de discrimination salariale, la productivité marginale ne s'égalise donc pas au niveau de salaire du travailleur.

Dans le cadre de ce travail, la discrimination salariale s'établirait dans la valorisation de l'origine de la personne, caractéristique sans lien avec sa productivité, dans la formation du niveau de son salaire.

LES FACTEURS EXPLICATIFS DE LA DISCRIMINATION SALARIALE

Les écarts salariaux peuvent être expliqués par la théorie du capital humain développée par Becker (1964, 1975) du fait que celle-ci met en relation le salaire de l'individu à ses caractéristiques productives (éducation, formation professionnelle, ancienneté, expérience..). Elle rend compte du fait que les différences de salaires sont liées aux différences de productivité et qu'elles rétribuent des différences d'investissement en formation.

Toutefois, les différences peuvent être expliquées par une autre spécificité du marché du travail, qui est mise en avant par les travaux de Doeringer et Piore (1971). Ces deux auteurs montrent que le marché du travail constitue un espace différencié; deux marchés du travail fonctionnant selon des logiques différentes: un marché interne et un autre externe. Le premier constitue *«une unité où la rémunération et l'allocation du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures administratives. Il doit être distingué du "marché externe du travail" de la théorie économique conventionnelle où les décisions de rémunération, d'allocation et de formation sont contrôlées directement par des variables économiques»*. (Doeringer et Piore, 1971).

Le marché interne est donc considéré comme une convention tacite entre l'employeur et les employés déjà recrutés. Cette logique de marché interne répond à la théorie des coûts de transaction et tend à montrer que la firme possède une stratégie qui vise à réduire les coûts

¹ Ces auteurs observent que ce marché accueille pour l'essentiel des travailleurs peu diplômés, sans réelles perspectives de carrière et appartenant à des groupes essentiellement stigmatisés : femmes, immigrés, jeunes, ruraux, etc.

de formation spécifique en cas de recours au marché externe. Des «marchés internes fortement structurés assurant à leurs salariés, pour schématiser, une promotion interne, des rémunérations assez élevées et des conditions de travail relativement favorables. Les travailleurs disposant d'une grande ancienneté sont ainsi traditionnellement protégés» (Zadjela, 1990). Les marchés internes reposant sur une relation de long terme entre le salarié et son employeur, dans ce cadre, comme l'avaient noté Doeringer et Piore (1971), l'objet de maximisation du profit n'implique pas une stricte égalisation entre salaire et productivité marginale à chaque période pour chaque employé. On suppose, qu'au niveau global de l'entreprise la masse salariale est égale au produit marginal de l'ensemble des travailleurs, cela signifie que certains salariés sont payés moins que leur productivité et peuvent subventionner ceux qui sont payés plus que leur productivité.

Une autre explication de la discrimination salariale basée sur l'idée du dualisme du marché du travail peut être fournie par le modèle «insiders, outsiders» développé par Lindbeck et Snower (1987, 1988). Dans ce modèle, il existe deux catégories d'offreurs sur le marché du travail; ceux qui sont déjà employés dans une entreprise (insiders) et ceux qui aspirent à l'être (outsiders). Il oppose d'une part les insiders, les salariés avec un contrat stable (CDI), et de l'autre, les outsiders, *travailleurs précaires* ou *chômeurs*. Les outsiders sont souvent jeunes (tranche d'âge de 18-24 ans), nouveaux venus sur le marché du travail, femmes, immigrés et seraient prêts à travailler pour un salaire moins élevé que celui des insiders. Ce modèle permet de dégager le fait que dans la décision d'embauche, le montant du salaire n'est pas le seul élément à prendre en compte. L'employeur, dans sa décision d'embauche devra intégrer le coût du *turnover*, qui comprend le coût de licenciement de l'ancien personnel, celui du recrutement, le coût d'adaptation de la main-d'œuvre au poste, ainsi que la résistance des employés en place. En outre, la réglementation nationale peut fixer un *salaire minimum*, qui constitue un désavantage relatif pour l'embauche d'outsiders, qui sont généralement, au début, peu productifs. L'analyse en termes d'insiders/outsiders insiste ainsi sur le rôle de l'action *syndicale* des insiders, qui disposent de moyens de pression sur la direction des entreprises (*grève,...*). Ils profitent de cette façon d'une véritable *rente de situation* en vue d'augmenter le coût du turnover, ce qui augmente leur pouvoir de négociation et donc

leur permet d'obtenir des augmentations qui portent leurs salaires au-delà de la rémunération actuelle du marché du travail, au détriment de l'embauche de nouveaux salariés et de l'efficacité de l'entreprise.

2- PRESENTATION DE DONNEES

2.1- L'analyse de l'accès à l'emploi

Les différences de salaire dues aux origines peuvent résulter de multiples facteurs. Tout d'abord, la participation des immigrés au marché du travail diffère de celle des français de parents français. De plus, les emplois occupés n'ont pas les mêmes caractéristiques, certains emplois étant en pratique réservés à certaines catégories. Pour cela, il s'avère important d'analyser l'accès à l'emploi avant d'entamer l'analyse des écarts salariaux.

Pour cela, nous mobilisons les données de l'enquête emploi réalisée par l'INSEE en 2007. Elle est réalisée en continu sur toutes les semaines de l'année pour la métropole. Environ 38 000 ménages ordinaires (c'est-à-dire les habitants de 38 000 logements à l'exception des communautés: foyers, cités universitaires, hôpitaux, prisons) répondent chaque trimestre (autour de 72 000 personnes de 15 ans ou plus), soit 289433 observations sur toute l'année.

En moyenne en 2007, la population française se répartit en cinq grands ensembles: 86,39% sont français d'origine, 8,06% sont français descendant d'immigrés, 0,81% seulement sont des migrants algériens, 1,56% sont des migrants africains et 3,17% des migrants *d'autres pays* (tableau 1). Le premier constat concerne le fait que les immigrés africains sont plus exposés au chômage que le reste de la population (tableau 1). En effet, parmi les français de parents français, on trouve que 49,61% sont des actifs occupés, 4,33% sont au *chômage* et 46,06% sont inactifs au sens du BIT², c'est-à-dire qu'ils ne travaillent pas, ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont pas disponibles rapidement pour en occuper un. Cependant, la proportion de chômeurs enregistrée chez les migrants algériens est de 13,04% et 14,60% chez les autres migrants africains alors qu'il n'est que de 7,41% pour les français descendant d'immigrés et 6,75 % pour les autres migrants. En théorie, le critère relatif à l'origine n'est pas

² Bureau International du Travail.

pris en compte lors du recrutement³. Toutefois, du point de vue de l'employeur, il peut en tout cas se manifester à travers les critères suivants: culture d'entreprise, sociabilité, présentation, nationalité, bilinguisme, caractéristiques physiques,... Par ailleurs, par rapport aux autres occupés, il s'avère que les migrants africains (y compris les algériens) préfèrent le statut de salarié à celui de non salarié (indépendant, employeur, aide familial) : la part de la main d'œuvre africaine déclarant le statut de salarié est relativement élevée que celle des autres populations (tableau 2).

Tableau 1: **La participation des individus au marché du travail.**

		Français descendant de français	Français descendant d'immigré
Actif occupé	Effectif	124035	10581
	Part dans le groupe	49,61	45,34
		42,85	3,66
Chômeur	Effectif	10830	1728
	Part dans le groupe	4,33	7,41
		3,74	0,60
Inactif	Effectif	115180	11026
	Part dans le groupe	46,06	47,25
		39,80	3,81
Total	Effectif	250045	23335
	Part dans le groupe	100	100
	part dans le total	86,39	8,06

Tableau 1: **(Suite)**

		Migrant algérien	Migrant africain	Autres migrants	Total
Actif occupé	Effectif	706	1909	4328	141559
	Part dans le groupe	30,09	42,17	47,15	48,91
		0,24	0,66	1,50	48,91
Chômeur	Effectif	306	661	620	14145
	Part dans le groupe	13,04	14,60	6,75	4,89
		0,11	0,23	0,21	4,89
Inactif	Effectif	1334	1957	4232	133729
	Part dans le groupe	56,86	43,23	46,10	46,20
		0,46	0,68	1,46	46,20
Total	Effectif	2346	4527	9180	289433
	Part dans le groupe	100	100	100	100
	part dans le total	0,81	1,56	3,17	100

Source: enquête emploi INSEE 2007.

³ Loi 2001-1066 du 16 Novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Pour un exposé plus détaillé, se reporter à Cédiey (2002).

Tableau 2: La répartition des occupés selon le statut.

		Français descendant de français	Français descendant d'immigré	Migrant algérien
Non salarié	Effectif	13188	1114	49
	Part dans le groupe	10,63	10,53	6,94
	Part dans le total	9,32	0,79	0,03
Salarié	Effectif	110847	9467	657
	Part dans le groupe	89,37	89,47	93,06
	Part dans le total	78,30	6,69	0,46
Total	Effectif	124035	10581	706
	Part dans le groupe	100	100	100
	Part dans le total	87,62	7,47	0,50

Source : enquête emploi INSEE 2007.

Tableau 2: (Suite)

		Migrant africain	Autres migrants	Total
Non salarié	Effectif	137	533	15021
	Part dans le groupe	7,18	12,32	10,61
	Part dans le total	0,10	0,38	10,61
Salarié	Effectif	1772	3795	126538
	Part dans le groupe	92,82	87,68	89,39
	Part dans le total	1,25	2,68	89,39
Total	Effectif	1909	4328	141559
	Part dans le groupe	100	100	100
	Part dans le total	1,35	3,06	100

Source: enquête emploi INSEE 2007.

2.2- Ecart salarial

En 2007, le salaire mensuel déclaré de l'emploi principal (y compris primes et compléments mensuels) de salariés de parents français s'élève à 1607,89 Euros (*cf.* tableau 3).

Tableau 3: Le salaire mensuel déclaré de l'emploi principal.

Nationalité	Français descendant de français	Français descendant d'immigré
Moyenne	1607,89	1462,46
Ecart-type	1346,29	828.2961
Ecart par rapport aux français descendant de français	--	-145,43
Ecart en %	--	-9,04

Tableau 3: (Suite)

Nationalité	Migrant algérien	Migrant africain	Autres migrants	Total
Moyenne	1176,12	1167,27	1520,11	1585,38
Ecart-type	586,29	507,88	1215,14	1300,99
Ecart par rapport aux français descendant de français	-431,77	-440,62	-87,78	-22,51
Ecart en %	-26,85	-27,40	-5,46	-1,40

Source : enquête emploi INSEE 2007.

Les descendants d'immigrés perçoivent un salaire mensuel de 1462,46 Euros soit un écart de -9,04%. L'écart est plus marqué pour les migrants algériens; soit -26,85% (1176,12 Euros) et les migrants africains, soit -27,40% (1167,27 Euros).

Ces écarts de salaire peuvent pour partie refléter des différences dans les caractéristiques des salariés ou des postes occupés. En effet, les salariés immigrés d'origine africaine sont proportionnellement plus nombreux que les autres salariés à être peu ou pas diplômés: 4,87% pour les migrants algériens et de 8,41% pour les migrants africains contre 0,03% pour les salariés français d'origine, 1,40% pour les salariés français descendant d'immigrés et 0,90% des autres migrants n'ont pas fait d'études. Pratiquement le même constat pour ceux ayant le niveau primaire seulement mais cette fois les autres migrants rejoignent les migrants africains; on relève 24,20% pour les migrants algériens, 22,29% pour les migrants africains et 32,78 % pour les autres migrants contre 6,16% seulement pour les salariés français d'origine et 11,47% pour les salariés français descendant d'immigrés. En revanche, les salariés français sont issus d'une formation technique de type CAP ou BEP (27,55% pour les français d'origine et 23,86% pour les descendants d'immigrés, ce taux ne dépasse pas 15% pour les autres groupes), ou d'une formation universitaire près de 30% pour les français d'origine et près de 25% pour les descendants d'immigrés contre 17,81% pour les migrants algériens, 20,20 % pour les migrants africains et 21,67% pour les autres migrants (cf. tableau 4).

En termes d'expérience professionnelle, une situation relativement identique s'établit chez les cinq groupes de salariés : en moyenne 22,95 ans pour les français d'origine, 24,09 ans pour les descendants d'immigrés, 27,15 ans pour les migrants algériens, 24,26 ans pour les migrants africains et 26,24 ans pour les autres migrants.

Tableau 4: Profil professionnel des salariés

	Français descendant de français	Français dépendant d'immigrés
pas d'études	0,0	1,4
primaire	6,2	11,5
brevet des collèges	18,1	21,1
bac général, bac technologique	12,7	13,3
bac pro, bac pro agricole	3,8	3,0
autres diplômes professionnels niveau b	1,8	0,9
diplômes niveau cap ou bep	27,6	23,9
capacité en droit, daeu	0,1	0,0
université troisième cycle	6,5	5,7
université 2nd cycle	8,2	7,7
cpge, 1 ^{er} cycle universitaire disciplina	1,6	1,1
dut, bts	12,9	9,5
doctorats sauf santé	0,6	1,0
Total	100,0	100,0
Expérience professionnelle moyenne	23,0	24,1
Ancienneté moyenne dans l'entreprise actuelle	12,0	10,0
Expérience moyenne hors entreprise actuelle	11,4	14,5

Tableau 4: Profil professionnel des salariés.

	Migrants algériens	Migrants africains	Autres migrants
pas d'études	4,9	8,4	0,9
primaire	24,2	22,3	32,8
brevet des collèges	30,9	21,4	18,7
bac général, bac technologique	5,8	14,7	9,6
bac pro, bac pro agricole	1,1	1,5	1,9
autres diplômes professionnels niveau b	0,6	0,3	0,5
diplômes niveau cap ou bep	14,8	11,2	14,0
capacité en droit, daeu	0,5	5,2	0,2
université troisième cycle	7,8	6,5	6,0
université 2 nd cycle	3,0	1,5	8,0
cpge, 1 ^{er} cycle universitaire disciplina	0,5	6,4	1,2
dut, bts	5,0	0,6	5,1
doctorats sauf santé	1,1	0,0	1,2
Total	100,00	100,0	100,0
Expérience professionnelle moyenne	27,2	24,3	26,2
Ancienneté moyenne dans l'entreprise actuelle	6,9	5,8	8,9
Expérience moyenne hors entreprise actuelle	20,5	19,1	17,6

Source: enquête emploi INSEE 2007.

Cependant, il apparaît que les salariés migrants d'origine africaine (y compris les algériens) ont une ancienneté dans leur entreprise actuelle

en moyenne plus faible que les autres salariés, en moyenne moins de 7 ans du fait de la multiplication d'emplois temporaires.

Par ailleurs, il semble que les salariés descendant d'immigrés ont des caractéristiques démographiques proches de celles des salariés de parents français. Leur âge moyen dépasse légèrement 40 ans, presque plus d'un tiers d'entre eux sont des célibataires (contre 21,92% pour les migrants algériens et 26,38% pour les autres migrants), et presque 50% sont des femmes (contre 39,88% pour les migrants algériens et 36,40% pour les migrants africains). Il apparaît en plus une faible présence de la femme immigrée africaine comme salariée (*cf.* tableau 5).

Tableau 5: Les principales caractéristiques sociodémographiques des salariés.

	Français descendant de français	Français descendant d'immigrés
Sexe		
<i>Masculin</i>	50,39	49,78
<i>Féminin</i>	49,61	50,22
<i>Total</i>	100	100
Statut matrimonial		
<i>célibataire</i>	41,69	32,71
<i>marié</i>	48,42	57,91
<i>veuf</i>	1,32	1,28
<i>divorcé</i>	8,57	8,1
<i>Total</i>	100	100
Age		
<i>moyen</i>	40,3	40,8

Source: enquête emploi INSEE 2007.

Tableau 5: Les principales caractéristiques sociodémographiques des salariés

	Migrants algériens	Migrants africains	Autres migrants
Sexe			
<i>Masculin</i>	60,12	63,6	54,26
<i>Féminin</i>	39,88	36,4	45,74
<i>Total</i>	100	100	100
Statut matrimonial			
<i>célibataire</i>	21,92	31,43	26,38
<i>marié</i>	69,56	61,74	66,19
<i>veuf</i>	1,52	0,62	1,4
<i>divorcé</i>	7	6,21	6,03
<i>Total</i>	100	100	100
Age moyen	42,33	39,48	41,75

Source : enquête emploi INSEE 2007.

En termes de caractéristiques principales de l'emploi, il apparaît (cf. tableau 6) que 82,67% des salariés de parents français sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée, le reste occupant les autres formes précaires d'emploi. La situation est quasi identique pour les autres salariés: 81,81% des salariés français descendant d'immigrés, 78,34% des salariés migrants algériens et 83,41% des autres migrants connaissent une stabilité d'emploi, le pourcentage est un peu faible chez les salariés migrants africains (71,53%).

Une fois en emploi et quelle que soit l'origine, les salariés se concentrent dans le secteur privé. Toutefois, on constate des différences plus prononcées dans les proportions observées ; 88,89 % pour les migrants algériens, 91,82% pour les migrants africains et 93,36% pour les autres migrants contre 75,85% pour les français de parents français et 80,16% pour les français descendant d'immigrés. Autre constat: globalement, les répartitions des individus selon les secteurs sont quasi identiques quelle que soit l'origine ; une quasi absence du secteur agricole (1,38% pour les français d'origine, 0,68 % pour les autres français, 0,31% pour les migrants algériens, 1,76 % pour les migrants africains et 1,74% pour les autres migrants) et une forte concentration dans le secteur tertiaire (76,64% pour les français d'origine, 78,35% pour les autres français, 80,37% pour les migrants algériens, 78,50% pour les migrants africains et 66,93% pour les autres migrants) ou la faible proportion est marquée par les autres migrants qui sont dans le secteur de la construction (17,92%). Le secteur industriel reste plus francisé: 16,76% pour les français d'origine, 14,76% pour les français descendants d'immigrés mais aussi par les autres migrants, 13,41%, contre 10,58% pour les migrants algériens et 9,70% pour les migrants africains.

Tableau 6 : Caractéristiques principales de l'emploi salarié

	Français descendant de français	Français descendant d'immigrés
Type de contrat		
<i>CDI</i>	82,7	81,8
<i>Précaire</i>	17,3	18,2
<i>Total</i>	100,0	100,0
Statut juridique		
<i>Etat</i>	7,9	5,2
<i>collectivité locale</i>	12,1	11,1
<i>Hôpitaux publics</i>	4,2	3,6
<i>Secteur privé</i>	75,9	80,2
<i>Total</i>	100,0	100,0
Secteur d'activité		
<i>Agriculture</i>	1,4	0,7
<i>industrie</i>	16,8	14,8
<i>Construction</i>	5,2	6,2
<i>Secteur tertiaire</i>	76,6	78,4
<i>Total</i>	100,0	100,0

Tableau 6 : Caractéristiques principales de l'emploi salarié.

	Migrants algériens	Migrants africains	Autres migrants
Type de contrat			
<i>CDI</i>	78,3	71,5	83,4
<i>Précaire</i>	21,7	28,5	16,6
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0
Statut juridique			
<i>Etat</i>	4,1	2,3	2,3
<i>collectivité locale</i>	5,0	3,9	3,4
<i>Hôpitaux publics</i>	2,0	2,0	1,0
<i>Secteur privé</i>	88,9	91,8	93,4
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0
Secteur d'activité			
<i>Agriculture</i>	0,3	1,8	1,7
<i>industrie</i>	10,6	9,7	13,4
<i>Construction</i>	8,7	10,0	17,9
<i>Secteur tertiaire</i>	80,4	78,5	66,9
<i>Total</i>	100,0	100,0	100,0

Source: enquête emploi INSEE 2007.

3. PRESENTATION DU MODELE ET DES RESULTATS

3.1- Présentation du modèle

Afin de tester la discrimination salariale, nous adoptons le modèle de Mincer (1974), dans lequel l'auteur a relié le logarithme du salaire à trois groupes de variables: des variables décrivant la formation (ou l'éducation) initiale, des variables décrivant l'expérience (l'ancienneté), enfin un troisième groupe, hétérogène, destiné à tenir compte des autres facteurs influant sur le salaire (caractéristiques individuelles: sexe, nationalité, profession... caractéristiques collectives: branche d'activité, taille de l'entreprise, ...). Ainsi, l'équation de Mincer s'écrit comme suit:

$$Y = a + bSal + cEntr + dEmp$$

La variable expliquée est le logarithme du salaire mensuel. Les variables explicatives sont aussi bien quantitatives que qualitatives. Elles sont de quatre types :

1. Les variables relatives au capital humain : ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle hors entreprise actuelle, ancienneté dans l'entreprise au carré, expérience professionnelle hors entreprise actuelle au carré⁴ et éducation.
2. Les autres caractéristiques individuelles : sexe, statut matrimonial et origine.
3. Les variables relatives à l'entreprise : statut juridique et secteur d'activité.
4. Les variables relatives à l'emploi : intensité flexible⁵ et type de contrat.

⁴ Nous avons introduit le carré de l'expérience professionnelle (dans et hors entreprise actuelle) pour capturer l'effet non linéaire et concave de l'expérience professionnelle sur le salaire. En effet, les salaires augmentent avec l'expérience, mais à un taux décroissant. Cela explique le signe négatif des termes quadratiques.

⁵ Représentée par un indicateur synthétique qui compte le nombre de pratiques flexibles subies par les salariés, notamment le travail de nuit, travail le samedi et le travail du dimanche. Elle est égale à 0 si le salarié ne subit aucune pratique, à 1 s'il subit une pratique, à 2 s'il subit deux pratiques, et enfin à 3, s'il subit en même temps les trois pratiques soulevées. Il s'agit d'une combinaison linéaire de trois variables, testée et validée par les tests d'indépendance (test de khi-deux et le test de rapport de vraisemblance). Dans un premier temps, pour montrer que les trois

3.2- Résultats obtenus

De la série de régressions effectuées, ressortent un certain nombre de résultats détaillés ci-après (tableau 7):

Plus d'éducation ou d'expérience professionnelle (ancienneté dans et hors entreprise actuelle) se traduit par un niveau de salaire supérieur, conformément au modèle standard du capital humain (Mincer, 1974 ; Becker, 1975), qui suppose que les salariés sont rémunérés à leur productivité marginale et que celle-ci augmente avec le capital humain accumulé. De plus, l'effet de l'ancienneté (dans et hors entreprise actuelle) au carré est significatif et négatif, ce qui signifie que les salaires augmentent avec l'expérience mais avec des taux décroissants.

Les hommes touchent des salaires plus élevés que les femmes. La littérature attribue cette différence à un investissement moindre des femmes dans leur vie professionnelle. Le même constat est vrai pour les salariés non célibataires qui touchent plus que les salariés célibataires. Les salariés permanents touchent des salaires plus élevés que leurs homologues précaires. On aurait pu s'attendre à un résultat contraire du fait de la désutilité du CDD qui aurait dû être compensée par un salaire plus élevé. De même, l'effet de l'intensité flexible sur le salaire est significatif et positif.

La variable origine, supposée sans conséquence sur le salaire, exerce un impact significatif. Il s'avère que les migrants algériens et les migrants africains reçoivent des salaires moindres que les salariés français d'origine, alors que les autres migrants touchent plus que les français d'origine. Le modèle n'établit pas une distinction significative entre les français d'origine et les français descendant d'immigrés.

Le secteur d'activité exerce un impact significatif sur la formation des salaires en France. Il s'avère que les salariés du secteur de l'agriculture sont les moins rémunérés en comparaison avec ceux de l'industrie, de la construction et du secteur tertiaire. Par ailleurs, l'effet de la structure du capital demeure significatif sauf pour la modalité secteur privé.

pratiques se conjuguent ensemble, et dans un second, pour monter la dépendance du nouvel indicateur et les trois variables. La construction de cet indicateur est inspirée de Souag (2007) ainsi que de Hammouda et Souag (2009).

Tableau 7: Résultats de l'estimation.

Ln (salaires)	Coef.	Std. Err.	t	P>t
Caractéristiques Individuelles				
Nombre d'années de scolarisation	.0826212	.0011974	69.00	0.000
Ancienneté dans l'entreprise actuelle	.0211021	.0010775	19.58	0.000
Expérience hors entreprise actuelle	.0192265	.001006	19.11	0.000
Ancienneté dans l'entreprise au carré	-.0001817	.0000315	-5.77	0.000
Expérience hors entreprise actuelle au carré	-.0004244	.0000255	-16.62	0.000
Sexe				
Féminin	-.2974773	.0064793	-45.91	0.000
Masculin	Réf			
Statut Matrimonial				
Non célibataire	.0372422	.0074544	5.00	0.000
Célibataire	Réf			
Origine				
Migrant algérien	-.1577575	.0371518	-4.25	0.000
Les autres migrants	.0580559	.01629	3.56	0.000
Français descendant d'immigré	-.013335	.0113812	-1.17	0.241
Migrant africain	-.0655659	.0237977	-2.76	0.006
Français descendant de français	Réf			
Caractéristiques de L'emploi				
Intensité flexible	.0356041	.0031114	11.44	0.000
Type de contrat				
Contrat précaire	-.2641435	.0104492	-25.28	0.000
Contrat à durée indéterminée (CDI)	Réf			

A travers cette variable, on a ainsi testé une éventuelle discrimination entre les secteurs public et privé. Toutefois, notre modèle économétrique ne montre pas de distinction significative entre les deux secteurs.

En revanche, il permet de relever que les employés de collectivités locales touchent moins que les employés de l'Etat mais ceux des hôpitaux publics touchent plus. Il faut garder à l'esprit que l'écart salarial public/privé reste étroitement dépendant de la conjoncture. En particulier, au cours de la première moitié des années 1990, la situation des salariés du secteur public s'est améliorée en France relativement à celle des salariés du secteur privé. En effet, dans un contexte où le marché du travail se détériorait fortement, les augmentations salariales ont été plus modérées dans le secteur privé. Puis, au cours de la deuxième moitié des années 1990 et jusqu'en 2002, les écarts salariaux entre les deux secteurs se sont stabilisés,

avec un léger rattrapage du privé lié à l'amélioration de la conjoncture (Pouget, 2005).

Tableau 8 : Caractéristiques de L'entreprise

	<i>Secteur Juridique</i>			
Collectivité locale	-.0951922	.0277391	-3.43	0.001
Hôpitaux publics	.1479863	.0380745	3.89	0.000
Secteur privé	-.0345333	.0234074	-1.48	0.140
Etat	Réf			
	<i>Secteur d'Activité</i>			
Industrie	.1698592	.0253627	6.70	0.000
Construction	.1833184	.0267938	6.84	0.000
Tertiaire	.0572662	.0248054	2.31	0.021
Agriculture	Réf			
Constante	6.044058	.039512	152.97	0.000
Nombre d'observations =28259	F (19, 28239)= 695.87		Prob > F =0,000	
R2=0.3189	R2 ajusté =0.3184			

Source: élaboré à partir de la base de données.

CONCLUSION

Dans cet article, nous avons cherché à tester l'hypothèse de la discrimination salariale en France tout en commençant par l'analyse de l'accès à l'emploi et le choix d'occupation.

La première de nos conclusions est que la situation sur le marché du travail est variable selon l'origine. En effet, on pu constater que les immigrés d'origine africaine sont plus exposés au chômage par rapport aux autres catégories de la population française. Cette situation s'est traduite plus tard par une faible présence de la femme africaine immigrée en tant que salariée. De plus, la part de la force de travail africaine occupant un emploi non salarié (indépendant, employeur, aide familial) est relativement faible par rapport aux autres forces de travail. Des différences dans les profils professionnels des salariés ont été mises en avant. En effet, nous avons noté un niveau de formation plus faible chez les salariés immigrés d'origine africaine par rapport aux autres salariés. En termes d'expérience professionnelle, une situation relativement identique est observée, avec toutefois une différence dans l'ancienneté dans l'entreprise actuelle. Les employés migrants d'origine africaine ont une ancienneté dans leur entreprise en moyenne plus faible que les autres salariés du fait qu'ils occupent plus

souvent des emplois temporaires. Cette différence est récompensée par l'expérience professionnelle hors entreprise actuelle. En termes de caractéristiques de l'emploi, quelle que soit leur origine, les salariés se concentrent dans le secteur privé, sans aucune précarité d'emploi mise en évidence envers un groupe particulier de salariés. Autre constat : globalement, les répartitions des individus selon les secteurs sont quasi identiques quelle que soit l'origine, une quasi absence du secteur agricole et une forte concentration dans le secteur tertiaire.

Les résultats de notre modélisation économétrique indiquent que la variable origine exerce un effet significatif sur la formation des salaires en France. Il est montré que les migrants d'origine africaine (y compris les algériens) sont moins rémunérés que les salariés français d'origine, alors que les autres migrants touchent plus que les français d'origine. Ce résultat s'approche de celui trouvé par Dos Santos (2005). En utilisant les données de l'enquête emploi 2002, elle a pu constater qu'à sexe, expérience et diplôme donnés, les travailleurs maghrébins gagnent moins que leurs homologues français, mais aussi les travailleurs portugais. En plus, aucune distinction significative entre les français d'origine et les français descendant d'immigrés n'a été retenue par notre modèle⁶. Ce constat a été déjà établi par Aeberhardt et Pouget (2006) en utilisant les données de l'enquête sur la structure des salaires en 2002. Ils ont constaté que les salariés français dont les deux parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud ne perçoivent pas des salaires significativement moins importants que leurs collègues dont les deux parents sont nés en France. Leurs résultats suggèrent ainsi que les éventuelles discriminations porteraient moins sur les salaires que sur l'accès à l'emploi ou aux catégories socioprofessionnelles les plus rémunératrices.

Par ailleurs, comme il était attendu, les caractéristiques individuelles jouent un rôle majeur dans la formation du salaire, soit qu'il s'agisse de caractéristiques productives ou non. Parmi les premières, notons le rôle du niveau d'éducation et de l'expérience professionnelle. Alors que pour les deuxièmes, on trouve le sexe, le statut matrimonial, le type de contrat et le nombre de pratiques flexibles subies par le salarié (travail de nuit, travail du samedi et travail du dimanche). Face au poids des caractéristiques individuelles,

⁶ Il aurait été préférable de distinguer entre les français d'origine africaine et les autres français.

celles des entreprises semblent aussi des facteurs contribuant à la formation des salaires. Il s'agit du secteur juridique et du secteur d'activité.

Au terme de ce travail, nous avons pu apporter quelques résultats qui peuvent être utiles à la compréhension du fonctionnement du marché du travail en France. La discrimination salariale atteste de l'intérêt des actions d'accompagnement au cours du processus d'insertion des jeunes africains issus de l'immigration, ainsi que toutes les questions du rôle des institutions sur le marché du travail afin de promouvoir plus d'équité.

Cependant, il existe d'autres méthodes basées sur la décomposition des écarts salariaux et qui constituent des voies privilégiées (Blinder, 1973; Oaxaca 1973). Ces méthodes permettent de décomposer les écarts salariaux en une part expliquée par les différences dans les caractéristiques productives des individus et des entreprises auxquelles ils appartiennent, et une autre injustifiée, liée à des différences dans les rendements sur le marché du travail de caractéristiques identiques. Le travail pourrait être étendu en adoptant la méthodologie de Reimers (1983) ou celle d'Oaxaca et Ransom (1994), afin de tenir compte d'un éventuel biais de sélection dû à la participation au marché du travail et (ou) au choix du statut d'occupation. Il serait très intéressant aussi de commencer par l'étude de la discrimination dans l'accès à l'emploi, à partir de la décomposition des écarts de probabilité estimés d'accès à l'emploi pour les différentes populations. En effet, un groupe de travailleurs pourrait être victime de discrimination à l'embauche et (ou) de discrimination salariale. Cela ouvre les portes pour d'autres travaux dans le futur.

Références bibliographiques

Aeberhardt R. & Pouget J. (2006), «Comment expliquer les disparités salariales», dans *Les salaires en France*, édition 2006, collection Références, l'INSEE, p. 29-42.

Aigner D.J. & Cain G.G. (1977), «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, n°2, January, p. 175-187.

D'Amico T.F. (1987), «The conceit of labor market discrimination», *American Economic Review*, vol. 77, n°2, May, p. 310-315.

- Arrow K.J.**, (1973), «The theory of discrimination», in O. Ashenfelter et A. Rees (1973), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, p. 3-33.
- Becker G.S.**, *Human Capital*, New-York, Columbia University Press for NBER (1ère édition 1964, 2ème édition 1975, 3ème édition 1993).
- Blinder A. S.**, (1973), «Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates», *Journal of Human Resources*, 8(4), p. 436-55.
- Cédiey E.**, (2002), «Les discriminations - Situation française, évolutions communautaires européennes», Premier rapport de cadrage pour la mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon, juin.
- Doeringer P. & Piore M.**, (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington MA, Lexington books.
- Dos Santos M.**, (2005), «Travailleurs maghrébins et portugais en France : Le poids de l'origine », *Revue Economique*, volume 56, p. 447-464.
- Hammouda N. & Souag A.**, (2009), «Y-a-il une équité en matière de salaires au Maghreb? Éléments de réponse à partir de données appariées (employeurs employés)», dans *Emploi et politiques sociales. Trajectoire de l'emploi et rémunérations*, L'Harmattan, p. 295-306.
- Lindbeck A. & Snower D.J.**, (1987), «Union activity, unemployment persistence and wage employment ratchets», *European Economic Review*, vol. 31, p. 157-167.
- Lindbeck A. & Snower D.J.** (1988), «Cooperation Harassment and involuntary employment: an insider outsider approach», *American Economic Review*, vol. 78, p. 167-188.
- Mincer J.**, (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New-York, Columbia University Press for NBER.
- Oaxaca R.L.** (1973), «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, 14 (3), p. 693-709.
- Oaxaca R.L., & Ransom M.R.**, (1994), «On discrimination and the decomposition of wage Differentials», *Journal of Econometrics*, 61, p. 5-21.
- Plassard J.M.**, (1987), *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Éditions du CNRS, Paris.
- Pouget J.** (2005), «Secteur public, secteur privé: quelques éléments de comparaisons salariales», dans *Les salaires en France*, édition 2005, collection Références, l'INSEE, p. 29-40.

Reimers C., (1983), « Labor market discrimination against Hispanic and black men» *Review of Economics and Statistics*, 65, p. 570-579.

Souag A., (2007), «Impact de la flexibilité du marché du travail sur la compétitivité des entreprises au Maghreb central», Mémoire de magister, Alger.

Stiglitz J.E., (1973), «Approaches to the Economics of Discrimination», *American Economic Review*, vol. 63, n°2, May, p. 287-295.

Wolfelsperger A., (1980), *Économie des inégalités de revenus*, PUF.

Zadjela H., (1990), «Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques», *Économie et Prévision*, n° 92-93, p. 31-42.