

La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail.

Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles

Olivier Joseph

Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.

E-mail : joseph@cereq.fr

Séverine Lemière

MATISSE, université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne,

Le Titien, Maison des Sciences économiques, 106-112, boulevard de l'Hôpital,
75013 Paris.

Université du Littoral-IUT de Calais

E-mail : slemiere@univ-paris1.fr.

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Mars 2005

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

Cette recherche a pour objectif de mieux comprendre les phénomènes de discrimination sur le marché du travail. L'idée est de déterminer si le sexe ou l'origine nationale des jeunes, variables supposées sans conséquence sur leur productivité dans l'emploi, ont néanmoins un impact sur leur situation professionnelle trois années après leur sortie du système éducatif. L'origine du jeune entre-t-elle en ligne de compte dans la détermination des salaires, la structure d'emplois ou dans l'accès même à l'emploi ? De même le sexe est-il également un facteur de discrimination dans ces trois aspects de la situation professionnelle ?

S'appuyant sur l'enquête Génération 98, cette recherche part d'une approche méthodologique de la discrimination à partir de trois aspects d'analyse des situations professionnelles des jeunes et de deux facteurs de discrimination, isolés l'un l'autre – l'origine et le sexe. Les origines étudiées ici sont l'origine étrangère dans sa globalité, l'origine maghrébine et l'origine d'Europe du sud.

Les méthodes de décomposition des écarts, à l'origine des mesures de discrimination, sont ici déclinées sur trois aspects :

Mesure d'écarts de salaire, avec et sans biais de sélection, et selon deux populations de référence non discriminantes.

Mesure d'écarts de salaire incorporant les différences de catégories d'emplois : différences de structures d'emplois occupés et celles au sein des mêmes catégories d'emplois.

Mesure d'écarts de probabilité dans l'occupation d'un emploi.

Cette méthodologie permet alors de mieux rendre compte des différents niveaux de discrimination et sur des populations diversifiées selon le sexe et l'origine.

La recherche met alors en évidence des phénomènes de discrimination prenant des réalités différentes selon l'aspect de la situation professionnelle et selon la source éventuelle de discrimination. Ainsi, la discrimination salariale d'origine paraît assez diffuse et recouvrant des réalités différentes selon l'origine, le sexe mais également la méthode employée. Dans la détermination des salaires, le sexe a un impact plus récurrent et clair. Il joue un rôle important dans les écarts de salaires au sein des mêmes catégories d'emplois, écarts en partie injustifiés par des différences de caractéristiques productives entre filles et garçons et ceci quelle que soit l'origine des jeunes. Des écarts salariaux existent également entre populations de même sexe mais d'origines différentes ; ce sont des écarts du fait de structures d'emplois occupés distinctes, mais ceux-ci s'expliqueraient totalement par des différences d'attributs productifs entre les types de populations. L'accès à l'emploi semble l'aspect où existent clairement à la fois la discrimination de genre et la discrimination d'origine.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
1. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE.....	6
2. ANALYSE DU PHÉNOMÈNE DE DISCRIMINATION SALARIALE.....	9
2.1. Définition.....	9
2.2. Mesure de la discrimination salariale	9
<i>Correction du biais de sélection</i>	<i>11</i>
<i>Détermination et décomposition de l'écart salarial</i>	<i>11</i>
2.3. Estimations de la discrimination salariale à l'encontre des jeunes d'origine étrangère.....	12
<i>Avec la correction du biais de sélection d'être en emploi à la date de l'enquête.....</i>	<i>12</i>
<i>Sans la correction du biais de sélection dans la décomposition de l'écart salarial..</i>	<i>13</i>
2.4. Estimations de la discrimination salariale seule à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine	13
<i>Avec la correction du biais de sélection d'être en emploi à la date de l'enquête.....</i>	<i>13</i>
<i>Sans la correction du biais de sélection dans la décomposition de l'écart</i>	<i>14</i>
2.5. Estimations de la discrimination salariale seule d'origine d'Europe du Sud	14
<i>Avec la correction du biais de sélection d'être en emploi à la date de l'enquête.....</i>	<i>14</i>
<i>Sans le biais de sélection dans la décomposition de l'écart salarial.....</i>	<i>14</i>
2.6. Discrimination de genre.....	14
3. INCORPORATION DE L'ACCÈS AUX CATÉGORIES SOCIALES	15
3.1. Méthodologie.....	15
3.2. Estimation de la discrimination salariale intégrant les catégories sociales à l'encontre des jeunes d'origine étrangère	17
3.3. Estimations de la discrimination salariale intégrant les catégories sociales à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine	17
3.4. Estimation de la discrimination salariale intégrant les catégories sociales à l'encontre des jeunes d'Europe du Sud.....	18
3.5. Discrimination de genre.....	19
4. DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI.....	19
4.1. Méthodologie.....	19
4.2. Discrimination à l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes d'origine étrangère.....	19
4.3. Estimation de la discrimination à l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine	20
4.4. Estimation de la discrimination dans l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes d'origine d'Europe du sud	20
4.5. Discrimination de genre.....	20
5. LECTURE SYNTHÉTIQUE DES RÉSULTATS.....	21
CONCLUSION.....	23
BIBLIOGRAPHIE	25
ANNEXES.....	27

INTRODUCTION

Cette recherche effectuée dans le cadre du groupe de travail « Différenciation et insertion » se situe dans le prolongement des travaux de Dupray et Moullet (2003) et de Frickey et Primon (2003), tout en mettant en avant une méthodologie d'analyse originale de la discrimination. Elle a pour objectif d'analyser, sous un angle méthodologique, les phénomènes de discrimination pouvant exister sur le marché du travail. Le sexe et l'origine sont-ils des critères discriminants dans l'insertion professionnelle ? Comment le sexe et l'origine des jeunes influencent-elle l'insertion professionnelle des jeunes en France trois années après leur sortie du système éducatif ? Ont-ils la même influence l'un et l'autre ? Interviennent-ils sur les mêmes aspects de la situation professionnelle ?

Le phénomène de discrimination est défini comme le fait que « certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives » (Plassard, 1987). Ainsi, le phénomène de discrimination s'adresse à des individus d'un groupe ayant une caractéristique commune qui les différencie des autres membres de la société : le sexe et l'origine par exemple. Et c'est cette caractéristique qualifiée de non économique, c'est-à-dire sans influence sur la productivité, qui défavorise les individus et sur laquelle se fonde la discrimination par exemple dans les salaires, la structure d'emplois occupés ou l'accès à l'emploi.

A partir du traitement de l'enquête du Céreq Génération 98, deux de ces caractéristiques sont étudiées ici : l'origine et le sexe. Il s'agit d'ailleurs des deux sources principales de sentiments de discrimination à l'embauche évoquées par les jeunes eux-mêmes¹. Cette recherche s'interroge alors sur l'impact de ces variables de sexe et d'origine dans la situation sur le marché du travail des jeunes. La situation sur le marché du travail est étudiée à l'aide d'une méthodologie en trois niveaux de discrimination : discrimination salariale, discrimination salariale croisée à la structure des emplois occupés et discrimination dans l'accès à l'emploi. Le phénomène de discrimination est donc analysé dans trois points d'analyse et sous deux angles croisés : le genre et l'origine.

L'origine est ici visualisée à travers les données concernant le pays de naissance et la nationalité des deux parents des jeunes enquêtés. Reprenant les définitions du groupe de travail « Différenciation et insertion », les jeunes d'origine étrangère sont définis comme les enquêtés dont au moins un des deux parents est né hors de France tout en n'étant pas français d'origine. En effet, l'enquête Génération 98 permet de distinguer les jeunes d'origine étrangère et de différencier les zones d'origine. Ces données permettent ainsi une approche plus claire de la population des jeunes d'origine étrangère essayant de sortir de ce que nomme Viprey « l'obsession de « l'origine » ». En effet, elle explique que ce sont les jeunes issus de l'immigration, français pour la plupart, qui sont stigmatisés comme immigrés. Cette confusion et ce caractère peu objectifs proviennent de la non délimitation – en outre pas forcément possible et aux yeux de certains constitutionnellement interdite – de la définition de « l'origine étrangère » (Viprey, 2002). Ces données sur l'origine permettent ainsi de dépasser la simple discrimination liée à la nationalité – et donc une partie de la discrimination que l'on pourrait considérer comme légale comme l'accès à certains emplois de la fonction publique pour les étrangers hors Union européenne – pour se focaliser sur un phénomène plus diffus et moins visible celui de la discrimination d'origine². Pour des questions d'effectifs, trois origines sont identifiées ici : l'origine étrangère dans son ensemble, l'origine maghrébine³ et l'origine d'Europe du Sud⁴.

Le genre et l'origine sont croisés dans le sens où les mesures de discrimination sont réalisées à la fois sur des populations de même sexe et d'origine différente et sur des populations de même origine mais de sexe différent afin d'isoler au mieux des différents phénomènes : effet de l'origine dans une

1 Enquête Génération 98.

2 Notons ici que la nationalité de l'enquêté n'est jamais connue, sauf pour les étudiants des universités (hors BTS, écoles supérieures...) qui sont tous de nationalité française car les étudiants étrangers sont mis hors champ.

3 Algérie, Maroc, Tunisie.

4 Espagne, Italie, Portugal.

population du même sexe et effet du sexe dans une population de même origine. Dans cette optique, la discrimination de genre au sein de la population d'origine française sera également traitée.

Après avoir décrit les caractéristiques productives et sociales des jeunes hommes et femmes d'origine française et étrangère, maghrébine et d'Europe du Sud, les résultats des phénomènes de discrimination⁵ sont présentés du niveau le plus fin à celui le plus vaste d'analyse de la situation professionnelle. La discrimination salariale est analysée en premier, une fois en emploi et au sein du même emploi, existe-il des phénomènes de discrimination, qu'ils soient de genre ou d'origine ? Puis dans un second temps, l'analyse se focalise sur la discrimination salariale en incorporant celle dans la structure des emplois occupés. Et enfin le troisième niveau s'intéresse à la discrimination dans l'accès à l'emploi.

Encadré 1

La loi du 16 novembre 2001 : la loi de lutte contre toutes les discriminations*

En France, la dernière loi du 16 novembre 2001 représente un tournant important en matière de dispositifs de lutte contre les discriminations. D'une part, elle élargit les motifs de discrimination, entre autres l'âge, l'apparence physique et surtout le patronyme sont insérés dans la loi. D'autre part, à travers notamment l'introduction en droit français d'outils déjà présents au niveau communautaire – comme le partage de la preuve ou les notions de discrimination directe et indirecte- elle renouvelle et renforce les moyens de lutte. De plus, des acteurs sont davantage investis comme les représentants du personnel, les dispositifs d'écoute, de recensement et d'information sur les discriminations... l'ensemble de ces aspects demande de pouvoir mesurer le phénomène, de l'estimer afin de mieux le comprendre et le visualiser.

* Pour un exposé plus détaillé, se reporter à Cediey (2002).

1. LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

Notre population est composée de 16 % de jeunes d'origine étrangère, avec une proportion identique selon le genre.

Les zones géographiques contenant le plus d'individus, au sein de la population d'origine non française, sont par ordre d'importance : le Maghreb, l'Europe de Sud, le Moyen Orient et l'Afrique noire, pour des proportions respectives de 41,1 % et 31,2 % pour les deux premières.

Parmi les jeunes hommes d'origine française, 7,2 % sont non qualifiés⁶ alors que les non qualifiés correspondent à 18 % des jeunes d'origine étrangère. Cette situation diffère nettement entre les deux zones étudiées : 23,6 % des fils de maghrébins sont non qualifiés alors que cette absence de qualification ne concerne que 8,4 % des jeunes hommes d'origine d'Europe du sud. Les filles sont moins nombreuses dans cette catégorie, elles ne représentent de 5,5 % des filles d'origine française et 12,6 % de celles d'origine étrangère (14,6 % de celles originaires du Maghreb et 5,2 % de celles d'Europe du Sud).

De même, moins diplômés, les jeunes hommes issus de l'immigration du Maghreb sont moins souvent **en emploi** à la date de l'enquête (17,5 % sont en chômage, 73,3 % sont en emploi et le reste se décomposant entre formation, inactivité, reprise d'études et service national) alors que les jeunes issus d'Europe du sud sont plus proches (86,7 % en emploi et 8,3 % au chômage) de la situation des jeunes

5 Les tableaux en annexe détaillent l'ensemble des résultats.

6 La population des non-qualifiés correspond aux individus sortis du système éducatif sans diplôme.

hommes d'origine française (87 % en emploi et 7,4 % au chômage). Plus généralement, les jeunes hommes d'origine étrangère sont à la date de l'enquête 13,9 % au chômage et 79 % en emploi. Cette part en emploi correspond à celle des jeunes femmes d'origine française (10,3 % au chômage), les jeunes femmes d'origine étrangère sont plus marquées par le chômage (16,3 % sont au chômage à la date de l'enquête, 71,2 % en emploi) et principalement celles d'origine maghrébine (66 % sont en emploi et 20,8 % au chômage à la date de l'enquête) alors que les jeunes femmes originaires d'Europe du Sud, comme leurs homologues masculins, sont moins victimes du chômage (12,6 % et 77,8 % en emploi).

Ce constat est renforcé par le **temps passé au chômage** sur les trois années d'observation depuis la sortie du système éducatif. En effet, la part du temps passé au chômage des jeunes hommes d'origine maghrébine est de 18,9 % contre 10,3 % pour les jeunes d'origine française et 10,6 % pour ceux issus de l'immigration d'Europe du sud. Au total, les jeunes d'origine étrangère ont passé 15,4 % du temps au chômage. Les jeunes hommes d'origine étrangère sont ainsi en général plus touchés par le chômage que les jeunes hommes d'origine française et ce même si les taux de chômage déclinent dans le temps. Particulièrement pour les jeunes d'origine maghrébine, les écarts de taux de chômage, calculés entre les taux des jeunes hommes d'origine maghrébine et les taux de ceux d'origine française sont très significatifs et de forte ampleur. Néanmoins quelle que soit leur origine, les individus accèdent au premier emploi très rapidement (1 à 2 mois). La situation des jeunes femmes d'origine française en termes de chômage est proche de celle des jeunes hommes d'origine étrangère (15,2 % du temps en situation de chômage et 71,4 % en situation d'emploi), les jeunes femmes d'origine étrangère sont encore plus touchées par le chômage avec 19,4 % et 63,9 % en situation d'emploi sur le parcours d'insertion. Comme leurs homologues masculins, les jeunes femmes d'origine maghrébine sont les plus souvent en situation de chômage (23,7 % et 58,8 % en emploi) alors que celles d'origine d'Europe du Sud se rapprochent de la situation des jeunes femmes d'origine française avec 15,4 % en situation de chômage et 72,1 % du temps en emploi.

Les caractéristiques de l'emploi ici analysées ainsi que les calculs de discrimination ne s'intéressent qu'à l'emploi à la date de l'enquête. Ce choix se fonde sur l'hypothèse que le premier emploi peut correspondre à des réalités très diverses selon les caractéristiques économiques et sociales du jeune : emploi d'attente avant une autre situation, emploi permettant l'acquisition d'expérience valorisable sur le marché, «vrai emploi»... Ainsi afin d'éviter une estimation floue, l'emploi à 3 ans permet de tenir compte du processus d'insertion vécu par le jeune. De plus au bout de 2 ans, les cohortes sont généralement insérées dans l'emploi et ainsi on peut espérer une mesure plus exacte des phénomènes.

Une fois en emploi et quelle que soit l'origine, les jeunes se concentrent dans les secteurs de l'industrie, les services marchands et les services non-marchands, selon les proportions respectives d'environ 19 %, 40 % et 25 %. La hiérarchie de ces trois secteurs d'activités reste inchangée dans une ventilation par genre. Toutefois, on constate des différences plus prononcées dans les proportions observées selon le genre ou l'origine. Par exemple, les hommes ont un taux de présence dans l'industrie deux fois plus élevé que celui des femmes, mais deux ou presque trois fois moins élevé dans les services non-marchands. Autre constat : globalement les répartitions des individus selon les secteurs sont quasi identiques quel que soit le genre ou l'origine, sauf pour le secteur de la construction qui est plus fréquenté par les jeunes d'origine étrangères que ceux d'origine française (7,7 % contre 5,8 %), avec une proportion de 19 % pour les jeunes originaire du Sud européen contre presque 10 % pour les jeunes d'origine française ou maghrébine.

71 % des jeunes hommes d'origine française sont titulaires d'un **contrat** à durée indéterminée (et 26 % d'un contrat à durée déterminée, le reste étant les autres formes d'emploi), cette situation ne concerne que 64 % des jeunes femmes d'origine française, 62 % des jeunes hommes issus de l'immigration et 60 % des jeunes femmes d'origine étrangère. En précisant les zones d'origine, les différences se creusent davantage : seulement 50 % des jeunes hommes et 54 % des jeunes femmes d'origine maghrébine sont en CDI alors que 71 % des jeunes hommes d'Europe du sud connaissent cette stabilité d'emploi, proportion identique à celle des jeunes hommes d'origine française. Les jeunes femmes originaires d'Europe du Sud ont même plus souvent conclu des CDI que les jeunes femmes d'origine française (66 % contre 64 %).

La **catégorie professionnelle** des ouvriers reste la plus courante pour les jeunes hommes en général : elle représente 41,5 % des emplois des jeunes hommes d'origine française et 48,5 % de ceux d'origine étrangère. 15,6 % des jeunes hommes d'origine française sont cadres contre 11,4 % des jeunes d'origine étrangère, entre les deux les professions intermédiaires représentent respectivement 25,3 % et 21,6 % des emplois des jeunes hommes d'origine française et étrangère. Néanmoins les écarts sont plus creusés pour les deux sous populations : seuls 6,7 % et 9,4 % des jeunes hommes d'origine du Maghreb et d'Europe du sud sont cadres (contre 51,2 % et 51,9 % ouvriers).

Parmi les jeunes femmes, les employées sont les plus nombreuses (41,4 % des jeunes femmes d'origine française et 44,9 % de celles d'origine étrangère), elles sont plus souvent que les garçons professions intermédiaires qu'elles soient d'origine française (33,8 %) ou d'origine étrangère (29,7 %). Par contre, elles sont moins souvent cadres : 12,6 % des jeunes femmes d'origine française et seulement 9,7 % de celles d'origine étrangère. Ce constat est encore creusé si on considère uniquement les jeunes femmes d'origine maghrébine (uniquement 6,4 % sont cadres).

Enfin, **l'expérience dans l'entreprise** (ancienneté) est quasiment identique entre jeunes d'origine étrangère et française, à sexe identique. Des différences apparaissent au niveau des sous populations : ancienneté médiane de 17 mois pour les jeunes d'origine maghrébine, de 20 mois pour ceux d'Europe du sud et de 19 mois pour les jeunes hommes d'origine française. Les différences sont plus marquées en fonction du sexe : en effet les femmes quelle que soit leur origine accumulent une ancienneté médiane de 21 mois au lieu de 19 mois pour les hommes, avec très peu de différence selon l'origine.

Les **salaires** moyens des jeunes d'origine française s'établissent à 1 294 euros mensuels, avec une distribution allant de 977 euros pour les non qualifiés à 2 438 euros et 2 177 euros pour les sortants d'écoles de commerce et d'école d'ingénieurs. Les jeunes hommes d'origine étrangère reçoivent un salaire moyen inférieur (1 257 euros), néanmoins ce plus faible salaire moyen total se retrouve moins clairement par diplôme, témoignant d'un effet de structure. Cet effet se retrouve, mais dans une plus faible mesure, dans les deux sous populations des jeunes hommes d'origine maghrébine et d'Europe du sud, leur salaire moyen quel que soit le niveau de diplôme est respectivement de 1 164 euros et 1 239 euros.

On retrouve cet effet de structure en comparant des salaires moyens des jeunes femmes d'origine française et ceux des jeunes femmes d'origine étrangère, ce phénomène est moins visible avec les sous populations. Le salaire moyen des jeunes femmes d'origine française s'établit à 1 127 euros et celui des jeunes d'origine étrangère à 1 074 euros, 1 008 euros pour celles originaires du Maghreb et 1 063 euros pour celle d'origine d'Europe du Sud. Les écarts de salaires sont ainsi plus importants au sein de la même origine entre individus de sexes différents qu'au sein de la population de même sexe selon l'origine.

Un dernier aspect des caractéristiques d'emploi des jeunes hommes d'origine étrangère est plus subjectif, il s'agit de leur **sentiment d'avoir déjà été victime de discrimination** pendant le parcours professionnel, pour quelle que raison que ce soit, à l'embauche : ils sont 26 % à s'être déjà senti discriminé à l'embauche (et 8 % des jeunes hommes d'origine française), 13 % du fait de leur nom et 12 % de leur peau. Ce sentiment de discrimination se ressent davantage chez les jeunes hommes d'origine maghrébine, 41 %, du fait principalement du nom (27 %). Alors que le sentiment de discrimination est très peu présent chez les jeunes hommes d'origine d'Europe du sud (11 %). Le sentiment de discrimination pour un motif quelconque est plus présent parmi les jeunes femmes d'origine française que pour leurs homologues masculins, ce constat persiste pour les jeunes d'origine d'Europe du Sud mais n'existe pas pour les jeunes d'origine maghrébine (30 % des jeunes femmes et 41 % des jeunes hommes). 6 % des jeunes femmes ont déjà ressenti un sentiment de discrimination à l'embauche en fonction de leur sexe : 6 % des jeunes femmes françaises et 4 % des jeunes femmes d'origine étrangère.

Si on s'intéresse aux **caractéristiques socioprofessionnelles des parents**, l'enquête précise la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère en 1998 à la fin de la scolarité du jeune. Les pères des jeunes d'origine étrangère sont dans 27 % des cas ouvriers, puis employés (18 %), retraités (13 %) et seulement 7 % cadres, les pères des jeunes d'origine française sont en premier employé (24 % des cas), puis ouvriers (17 %), cadres (16 %) et retraités (7 %). Les mères d'enfants d'origine étrangère

sont beaucoup moins souvent cadres (4 %) que les mères des jeunes d'origine française, elles sont également plus souvent retraitées (11 % contre 5 %). Sinon les mères d'une manière générale sont le plus souvent employées et ouvrières. Notons que le chômage touche davantage les parents des jeunes d'origine étrangère (7 et 5 % des pères et mères des jeunes d'origine étrangère contre seulement 3 et 1 % de ceux d'origine française)⁷.

L'analyse de simples données descriptives montre d'importantes différences dans la formation et dans la situation professionnelle des jeunes selon leur sexe et leur origine. Ces différences ne résultent pas toutes de phénomènes de discrimination : elles découlent également d'hétérogénéités dans les capitaux sociaux des individus. Le recours aux analyses économiques et économétriques de la discrimination autorise alors une décomposition de ces écarts descriptifs afin d'exposer des différences « toutes choses égales par ailleurs » pouvant être associées à l'impact seul du sexe ou de l'origine sur les caractéristiques d'emploi des individus.

2. ANALYSE DU PHÉNOMÈNE DE DISCRIMINATION SALARIALE

2.1. Définition

Les éléments de définition abordés ici reposent uniquement sur la définition économique de la notion de discrimination⁸. Ainsi, Stiglitz (1973) explique qu'« il y a discrimination salariale 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. » 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 le 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 cette recherche, la discrimination salariale s'établirait dans la valorisation de l'origine de la personne ou de son sexe, caractéristiques sans lien avec sa productivité, dans la formation du niveau de son salaire.

2.2. Mesure de la discrimination salariale

Les inégalités salariales entre deux types de populations peuvent se mesurer par le différentiel de salaire entre ces deux populations qui exprime l'écart des salaires moyens des jeunes d'origine

⁷ Les couples de parents mixtes sont intégrés dans l'origine étrangère des jeunes. Notons que les couples mixtes constituent 30 % des parents des jeunes d'origine étrangère. Les caractéristiques socioprofessionnelles des pères et mères d'un couple mixte se rapprochent de celles des parents des jeunes d'origine française.

⁸ Pour une approche confrontant économie et droit, se reporter à S. Lemièrre (2001).

étrangère et des jeunes d'origine française⁹. Cette mesure met en évidence l'ensemble des inégalités entre ces deux populations sur le marché du travail et est donc caractéristique de l'ensemble des disparités de leur situation professionnelle et non strictement de la discrimination salariale.

La discrimination salariale est le type de discrimination le plus fréquemment étudié car il utilise les techniques traditionnelles d'estimation d'équations de gains. Elle n'est néanmoins pas la seule. En effet, la discrimination salariale s'effectue au niveau des salaires sur le marché du travail, elle évince alors le problème de la discrimination à l'emploi et le phénomène de ségrégation professionnelle ainsi que la pré-discrimination en amont du marché du travail. Dans le cadre de cette recherche, la mesure de la discrimination salariale sera enrichie en prenant en compte l'accès aux catégories d'emploi et complétée par une mesure de la discrimination à l'emploi.

La mesure de la discrimination salariale décompose au sein de l'écart salarial moyen entre deux populations une part expliquée par les différences dans les caractéristiques productives des individus et des entreprises auxquelles ils appartiennent et une part injustifiée et liée à des différences dans les rendements sur le marché du travail de caractéristiques identiques entre les deux populations¹⁰. Cet écart injustifié est alors assimilé à la mesure de la discrimination salariale.¹¹

La méthode utilisée¹² ici s'appuie sur un développement de Oaxaca et Ransom (1994), qui présente l'intérêt de décomposer la partie injustifiée, assimilée à la discrimination, en deux éléments : d'une part, le désavantage imposé aux individus victimes de la discrimination, ici les jeunes d'origine étrangère et/ou les filles, et d'autre part, l'avantage dont bénéficient les individus dominants, ici les jeunes d'origine française¹³ et/ou les garçons.

Cette approche renvoie à l'hypothèse que la discrimination ne correspond pas uniquement à une discrimination négative envers des individus appartenant à un certain groupe mais également à un comportement de népotisme envers les membres de l'autre groupe, du groupe majoritaire.

La décomposition est la suivante :

$$\ln(\tilde{W}_1) - \ln(\tilde{W}_2) = \bar{X}_1(\hat{\beta}_1 - \beta^*) + \bar{X}_2(\beta^* - \hat{\beta}_2) + (\bar{X}_1 - \bar{X}_2)\beta^*$$

où β^* représente la structure salariale estimée non discriminante.

$\bar{X}_1(\hat{\beta}_1 - \beta^*)$ est l'estimation de l'avantage salarial des jeunes d'origine française (ou des garçons) .

$\bar{X}_2(\beta^* - \hat{\beta}_2)$ est l'estimation du désavantage salarial des jeunes d'origine étrangère (ou des filles).

$(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)\beta^*$ est l'estimation du différentiel de productivité entre les deux populations, c'est-à-dire la part justifiée de l'écart salarial, c'est-à-dire expliquée par les différences de caractéristiques productives des l'individus.

9 La même logique est utilisée pour l'analyse des inégalités entre hommes et femmes.

10 Ce principe de décomposition des écarts sera utilisé pour la mesure de la discrimination dans les 3 aspects de la situation professionnelle.

11 Considérer cet écart injustifié comme mesure de la discrimination nécessite la prise en compte de certaines nuances et limites de la méthode. En effet, l'écart injustifié peut être sur estimé par exemple par l'omission de variables explicatives de l'écart entre hommes et femmes. Les limites sont exposées dans l'Encadré 2.

12 Pour une vision plus complète des techniques économétriques de la discrimination, voir, par exemple, Neuman et Silber (ed.) (1994).

13 Nous utilisons pour la description de la méthode les populations des jeunes d'origine française et ceux d'origine étrangère, la même méthode sera utilisée pour d'une part, les sous populations maghrébine et d'Europe du Sud et pour d'autre part, l'analyse de la discrimination de genre.

Les variables explicatives sont les suivantes¹⁴ : le niveau d'études, la spécialité de formation, le type de contrat de l'emploi occupé, la CS de l'emploi, l'expérience sur le marché du travail avant l'emploi et son carré, l'expérience dans l'entreprise et son carré, la possession d'un poste à responsabilité dans l'emploi, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la nature de l'employeur, la localisation géographique de l'emploi, le temps de travail.

Correction du biais de sélection

S'intéressant uniquement à la discrimination salariale, cette recherche se focalise sur les jeunes en emploi à la date de l'enquête. Dans ce sens, un biais de sélection peut exister dans notre échantillon. En effet, rien ne peut garantir que la population des jeunes en emploi correspond à une population tirée au hasard au sein de la population des jeunes. L'éventuel biais de sélection a donc été corrigé dans l'estimation des équations de gains par la méthode en deux étapes d'Heckman (1979). Cette méthode repose sur l'estimation d'une équation de sélection par un modèle probit déterminant un terme correcteur (l'inverse du ratio de Mills) qui est par la suite intégré dans l'équation de gains. Les coefficients estimés de l'équation de gains avec le terme correcteur sont alors corrigés et moins biaisés.

Le modèle probit pour expliquer la probabilité d'être en emploi retient ici les variables suivantes : le niveau d'études, la spécialité de formation, le fait que le père soit en emploi¹⁵, le fait que la mère soit en emploi, une indicatrice renseignant d'une activité professionnelle antérieure, une indicatrice sur le sentiment de discrimination du jeune¹⁶.

Décomposition de l'écart salarial, méthode R.L. Oaxaca, M.R. Ransom (1994), avec la correction du biais de sélection :

$$W^1 - W^2 = \underbrace{\hat{\beta}^*(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}_A + \underbrace{\bar{X}_1(\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}^*)}_B + \underbrace{\bar{X}_2(\hat{\beta}_* - \hat{\beta}_2)}_C + \underbrace{(\hat{\vartheta}_1\hat{\lambda}_1 - \hat{\vartheta}_2\hat{\lambda}_2)}_D$$

Détermination et décomposition de l'écart salarial

La décomposition de l'écart salarial ne peut être opérationnelle sans effectuer un choix sur la structure salariale non discriminante (β^*): quelle serait la structure salariale en l'absence de discrimination selon l'origine sur le marché du travail ?

Sans reprendre les nombreux développements sur la caractérisation de la structure salariale en l'absence de discrimination, nous indiquerons ici seulement les différentes hypothèses proposées par différents auteurs. Oaxaca propose dans sa première formulation de la discrimination en 1973 une alternative ; soit de considérer la structure non discriminante comme étant celle de la population non discriminée soit au contraire comme étant celle de la population discriminée¹⁷. Le choix de l'une ou l'autre de ces deux structures amène à des résultats quelque peu différents. Rares sont les raisons objectives justifiant ce choix, surtout si l'on considère la discrimination comme à la fois une réelle

14 La précision de ces dimensions explicatives varie selon la régression, ie pour les modèles type OAXACA, NEUMAN, RAMSON un maximum de détail est pris en compte alors que pour le modèle BMZ on doit faire des simplifications. Par exemple, au lieu de prendre tous les niveaux, on aura une indicatrice spécifiant de niveau supérieur OUI ou NON. De plus pour ce dernier, la CS de l'emploi n'est pas prise en compte, vu qu'elle est estimée et simulée dans le modèle.

15 Notons que l'enquête ne fournit cette information (pour le père et la mère) que pour la date 1998, c'est-à-dire à la fin de la scolarité du jeune.

16 Cette variable, bien que subjective, peut introduire un élément d'offre de travail du jeune ayant le sentiment ou non d'avoir été victime de discrimination. Elle renvoie aux approches non développées ici d'endogénéisation de l'offre de travail dans l'analyse de la discrimination.

17 Blinder (1973) a également utilisé cette approche.

discrimination négative envers un groupe et un comportement de népotisme envers l'autre groupe. La solution semble alors se situer entre ces deux situations polaires. Par exemple, Reimer (1983) choisit comme matrice de pondération $\Omega=(0.5)I$ et Cotton (1988) considère comme matrice de pondération $\Omega=l_h I$ où l_h représente la part des hommes dans l'échantillon pour une analyse hommes/femmes. Même si ces deux solutions sont moins extrêmes, elles ne semblent pas entièrement satisfaisantes du fait de l'arbitraire de la pondération.

Selon la méthode de Oaxaca et Ransom (1994), les coefficients de la situation non discriminante sont calculés en estimant une équation de gains sur l'ensemble de la population.

Dans le cadre de cette recherche, la détermination d'un écart de salaire demande nécessairement la comparaison entre deux populations : la population des jeunes d'origine étrangère (ou celle des jeunes femmes) et la population de référence considérée comme la population non discriminante du modèle. Cette population non discriminante peut être de deux types¹⁸ :

-la population totale composée des jeunes d'origine française et étrangère, d'un même sexe (ou de l'ensemble des hommes et des femmes, d'une même origine) (Oaxaca et Ramson, 1994)

-la population totale composée des jeunes, d'un même sexe, d'origine française et étrangère mais pondérée par les proportions d'origine dans l'échantillon (ou l'ensemble, d'une même origine, des hommes et des femmes mais pondérée par les proportions de genre dans l'échantillon) (Cotton, 1988).

Le choix de cette population non discriminante étant souvent fondé sur des aspects idéologiques ou de possibilités techniques, le choix ici retenu a été un non-choix *a priori* afin d'analyser les différents résultats et d'exposer ainsi les éventuelles différences entre ces méthodes d'évaluation de la discrimination.

Les mesures de la discrimination salariale ont été réalisées sur trois populations d'origine différente (les jeunes d'origine étrangère, ceux d'origine maghrébine et ceux d'origine d'Europe du sud) et pour chacun sur les deux sexes.

2.3. Estimations de la discrimination salariale à l'encontre des jeunes d'origine étrangère

Avec la correction du biais de sélection d'être en emploi à la date de l'enquête

L'écart salarial moyen en logarithme entre les jeunes hommes d'origine française et ceux d'origine étrangère s'établit à 0,052. Il peut se décomposer en deux parts. La part expliquée par les variables utilisées dans le modèle correspond à des différences de caractéristiques à la fois individuelles et d'entreprise des deux populations, cette part expliquée constitue 143 % de l'écart moyen. Ce résultat tenterait à montrer que la totalité (et même plus) de l'écart salarial moyen estimé entre les jeunes hommes d'origine française et les jeunes hommes d'origine étrangère est entièrement expliqué par des différences de caractéristiques productives des individus, d'emploi et de structure des entreprises. Ces caractéristiques productives semblent expliquer plus que l'écart estimé. Aucune part inexpliquée ne subsisterait « toutes choses égales par ailleurs » et donc aucune discrimination salariale semble exister. Ce résultat est totalement modifié en considérant comme non discriminante la population totale et celle pondérée. En effet, avec la population pondérée uniquement 75 % de l'écart est expliqué par des différences de caractéristiques, les 25 % restants étant associés à de la discrimination salariale liée à l'origine étrangère des jeunes hommes.

18 Un troisième type est dans l'absolu également possible : celui des jeunes hommes d'origine française, mais ce choix de population non discriminante ne permet pas de décomposer la part inexpliquée en un avantage et un désavantage.

Ce même traitement effectué sur la population des femmes, c'est-à-dire la mesure de la discrimination entre les jeunes femmes d'origine française et celles d'origine étrangère, conclut aux mêmes différences de résultat. L'écart salarial moyen s'établit à 0,079 en logarithme et est entièrement expliqué avec la population totale comme non discriminante alors que ce même écart résulterait de discrimination salariale à hauteur de 58 % avec la population pondérée.

Sans la correction du biais de sélection dans la décomposition de l'écart salarial

Ici l'estimation des salaires est effectuée avec le biais mais, dans la décomposition, le salaire moyen utilisé est celui estimé sans intégrer l'effet du biais de sélection (les paramètres estimés sur les autres variables sont les plus « justes ») et la décomposition n'en tient pas compte.

L'écart estimé (0,0641) reste, une fois décomposé, entièrement expliqué par les différences de caractéristiques entre les jeunes hommes d'origine française et ceux d'origine étrangère.

De même, les résultats pour les jeunes femmes ne diffèrent pas selon la population de référence. Mais l'écart estimé pour les filles (0,091) reste inexpliqué pour 20 % et ceci principalement du fait d'un désavantage par le marché du travail des caractéristiques des jeunes femmes d'origine étrangère.

2.4. Estimations de la discrimination salariale seule à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine

Avec la correction du biais de sélection d'être en emploi à la date de l'enquête

L'écart salarial estimé (en logarithme) s'établit à 0,1105. Cet écart s'explique différemment selon les deux modèles testés, Oaxaca et Ramson d'une part et Cotton d'autre part. La première méthode (Oaxaca et Ramson) considérant comme population de référence la population totale (jeunes hommes d'origine française et jeunes hommes d'origine maghrébine) explique l'écart salarial totalement par les différences de caractéristiques productives entre les deux populations. Et comme dans le cas des jeunes hommes d'origine étrangère dans son ensemble, les différences de caractéristiques font plus qu'expliquer l'écart salarial estimé.

La deuxième méthode (Cotton), utilisant comme population de référence la population totale mais pondérée par le poids des deux populations dans cet ensemble, n'explique par les différences de caractéristiques productives que 70 % de l'écart salarial, les 30 % restant étant assimilés à l'inexplicable, la discrimination salariale. Cette part inexpliquée par les différences de caractéristiques des individus est comprise comme une différence de rendement des mêmes caractéristiques sur le marché du travail. Ici, elle correspondrait à 96 % à un désavantage donné aux caractéristiques des jeunes hommes d'origine maghrébine.

La même différence de résultats existe dans l'analyse de la discrimination salariale sur la population des femmes. Elle indique que l'écart salarial moyen, établi à 0,131 en logarithme, entre les jeunes femmes d'origine française et celle d'origine maghrébine, est entièrement expliqué (même au-delà : 110 %) par des différences de caractéristiques productives entre ces deux populations si la population de référence est la population totale. Alors que cet écart serait expliqué par des phénomènes de discrimination pour environ la moitié (51 %) si la population de référence est pondérée, le marché du travail sous valoriserait les caractéristiques productives des jeunes femmes originaires du maghreb.

Sans la correction du biais de sélection dans la décomposition de l'écart

La non prise en compte du biais de sélection aboutit à un écart salarial en logarithme de 0,157. Le fait de ne pas considérer le biais de sélection dans la décomposition de l'écart modifie en partie les résultats de la décomposition ; les deux méthodes pour intégrer la population de référence aboutissent à la même conclusion d'une partie de l'écart restant inexpliquée par les différences de caractéristiques (30 %), seuls 70 % de l'écart est justifié par des différences de dotations productives entre jeunes hommes d'origine française et jeunes hommes d'origine maghrébine. Cette part inexpliquée résulterait d'un désavantage, d'une sous-valorisation des caractéristiques des jeunes hommes d'origine maghrébine sur le marché du travail. Nous retrouvons ici en partie les résultats de Dupray et Moullet (2003).

La non prise en compte du biais sur la mesure de la discrimination à l'encontre de l'origine maghrébine parmi les jeunes femmes conclut à un écart salarial, légèrement inférieur (0,11). Cet écart est quasiment totalement expliqué (98 et 99 %) par des différences de dotations.

2.5. Estimations de la discrimination salariale seule d'origine d'Europe du Sud

Avec la correction du biais de sélection d'être en emploi à la date de l'enquête

L'écart salarial estimé est de 0,043 en logarithme. Cet écart est comme dans les autres cas différemment décomposé selon la population de référence. La référence à la population totale ne conclut à aucune discrimination salariale alors que le recours à la population pondérée explique que 52 % de l'écart est discriminant et le fait d'un désavantage des caractéristiques des jeunes hommes d'Europe du sud sur le marché du travail.

Cette mesure estimée sur la population des jeunes femmes aboutit à un écart salarial moyen entre les jeunes femmes d'origine française et celles d'origine d'Europe du Sud de 0,074. Une fois la décomposition réalisée, avec comme population non discriminante la population totale des jeunes femmes, 18 % de cet écart reste inexpliqué par des différences de caractéristiques productives entre les deux populations et est alors assimilable à des différences de rendements de caractéristiques identiques sur le marché du travail. 95 % de cette part inexpliquée serait dû à un désavantage des caractéristiques productives des jeunes femmes originaires d'Europe du Sud. Le fait de choisir comme population de référence la population totale pondérée accroît la discrimination, seuls 11 % restent expliqués.

Sans le biais de sélection dans la décomposition de l'écart salarial

L'écart salarial estimé entre les jeunes hommes est réduit (0,031 en logarithme) et reste entièrement expliqué par les différences de caractéristiques productives des deux populations.

Parmi les femmes, la non prise en compte du biais conduit, quelle que soit la population de référence, à un écart (0,11) restant inexpliqué à hauteur de 48 %.

2.6. Discrimination de genre

L'écart salarial moyen entre les hommes et les femmes pour la population française qui s'établit à 0,119 en logarithme (avec le biais) se décompose en une partie expliquée et une partie non expliquée. 55 % de l'écart (et 32 % si la population de référence est celle totale pondérée) est expliqué par des

différences de caractéristiques productives entre les hommes et les femmes. Ainsi, 45 % (ou 68 % si population totale pondérée) reste inexpliqué par ces différences et assimilé à de la discrimination salariale. Dans les deux cas, cette part inexpliquée serait causée par une sous-valorisation des caractéristiques des femmes sur le marché du travail (54 % et 83 % si on tient compte dans la population totale de référence de la répartition selon le sexe). Les estimations de discrimination salariale se retrouvent dans la décomposition sans le biais de sélection, 50 à 70 % de l'écart salarial restant inexpliqué par des différences de caractéristiques.

La même analyse sexuée réalisée sur la population des jeunes d'origine étrangère conduit à des interprétations similaires à celles observées pour les jeunes français d'origine. L'écart salarial moyen (0,147 en logarithme avec le biais et 0,127 sans le biais) révèle une part inexpliquée de 43 % intégrant principalement une moindre valorisation des caractéristiques des femmes (73 % de l'inexpliqué). La prise en compte de la structure de la population de référence conduit à une évolution de l'écart non expliqué de 20 points (63 %). La non prise en compte du biais de sélection conclut à des résultats similaires : entre 43 et 63 % de l'écart salarial (réduit sans le biais) est considéré comme de la discrimination à l'encontre des jeunes femmes au sein de cette population d'origine étrangère (73 % désavantage pour la population totale de référence et à part équivalent pour la population pondérée).

Parmi la population originaire d'Europe du Sud, les mesures de la discrimination entre hommes et femmes concluent à une part variant (selon les différentes méthodes) entre 43 et 81 % de l'écart (0,1802 sans le biais et 0,1503 avec le biais) reste inexpliqué par des différences de caractéristiques productives entre hommes et femmes, et principalement du fait d'un désavantage sur le marché du travail des caractéristiques des jeunes femmes. Les résultats diffèrent pour la population d'origine maghrébine, la non prise en compte du biais, conclut à l'absence de discrimination (ou d'une faible part : 7 %) alors que la prise en compte du biais montre qu'entre 35 et 45 % de l'écart salarial (0,054 sans le biais et 0,1407 avec) est associé à de la discrimination.

3. INCORPORATION DE L'ACCÈS AUX CATÉGORIES SOCIALES

3.1. Méthodologie

L'emploi occupé est un autre phénomène important qui différencie les populations sur le marché du travail et donc l'attribution des salaires. L'introduction des variables de catégorie d'emploi occupé dans les estimations salariales des premiers modèles neutralise cette observation mais ne rend pas compte de leurs effets spécifiques. L'inégalité d'accès à certaines catégories d'emploi n'était pas prise en compte dans les premiers modèles où l'on considérait la structure par population des catégories socioprofessionnelles comme donnée. La méthodologie utilisée englobait ces inégalités d'accès dans la part expliquée de l'écart salarial, empêchant d'isoler au sein de cette part expliquée ce qui est dû à de la discrimination dans la structure d'emploi différente. Or, les écarts de salaires peuvent exister entre catégories d'emploi et donc du fait des structures d'emploi différentes (écart inter-catégorie) mais également au sein des mêmes catégories d'emploi (écart intra-catégorie). Dans cette optique, le modèle de décomposition de l'écart salarial développé par Brown, Moon et Zoloth (1980) peut être utilisé. Ce modèle incorpore les différences d'occupation des emplois dans l'analyse des écarts salariaux. Il traite directement les différences d'emplois et mesure alors plus précisément les différences salariales du fait de structures d'emploi différentes et également au sein de mêmes catégories d'emploi. Ces deux types d'écarts salariaux sont par la suite décomposés afin d'y distinguer la part justifiée et la part attribuable à de la discrimination.

Ce modèle utilise un modèle logit multinomial pour prédire la probabilité d'accès aux catégories d'emplois pour les jeunes d'origine française¹⁹ à partir d'un ensemble de caractéristiques individuelles puis simule la distribution des emplois pour les jeunes d'origine étrangère comme s'ils possédaient la même structure d'accès aux emplois que ceux d'origine française. Les salaires sont par la suite estimés

¹⁹ Cette méthode peut être adaptée afin de prendre comme population non discriminante la population totale.

pour les deux populations pour chaque catégorie d'emploi. L'écart salarial entre les deux populations est alors décomposé en différentes parties : la part due à la différence entre les jeunes d'origine française et étrangère dans les rendements des caractéristiques individuelles pour les emplois considérés (discrimination salariale, elle-même décomposée en avantage et désavantage), la part de l'écart due aux différences des caractéristiques individuelles dans les emplois (écart salarial expliqué), la part due à la différence de structure des emplois liée aux différences des caractéristiques individuelles et enfin la part due au fait que les deux populations sont traitées différemment dans l'accès aux différents emplois (Meurs et Ponthieux, 1999). La même logique est appliquée pour la discrimination de genre.

Décomposition de l'écart salarial, méthode R S. Brown, M Moon B S. Zoloth (BMZ) (1980) :

$$\begin{aligned}
 W^1 - W^2 &= \underbrace{\sum_j p_j^2 \hat{\beta}_j^* (\bar{X}_j^1 - \bar{X}_j^2)}_A + \\
 &\underbrace{\sum_j p_j^2 \bar{X}_j^m (\hat{\beta}_j^1 - \hat{\beta}_j^*)}_B + \underbrace{\sum_j p_j^2 \bar{X}_j^f (\hat{\beta}_j^* - \hat{\beta}_j^2)}_C + \\
 &\underbrace{\sum_j \bar{W}_j^m (p_j^1 - \hat{p}_j^2)}_D + \underbrace{\sum_j \bar{W}_j^m (\hat{p}_j^2 - p_j^2)}_E
 \end{aligned}$$

Ce modèle nécessite ainsi de pouvoir correctement prédire la probabilité d'accès aux différentes catégories d'emploi à partir d'un modèle logit multinomial. L'explication de la distribution des catégories sociales pour l'emploi occupé à la date de l'enquête s'effectue à l'aide des variables suivantes : le diplôme obtenu par l'individu (en décomposition fine), la spécialité de formation, la CS du père (intégrant également si le père travaille ou non), la situation en emploi ou non de la mère, la nature de l'entreprise, le secteur de l'entreprise, l'expérience en emploi dans l'entreprise, la localisation géographique et économique (indicateur d'urbanisation) au moment des études, la possession d'une « responsabilité » dans l'emploi.

Ces variables cherchent à expliquer les préférences de l'individu sur sa carrière professionnelle (présente et future). Comme dans d'autres études (Brown, Moon et Zoloth, 1980), la situation professionnelle des parents est intégrée comme variable explicative du contexte social dans lequel le jeune a construit sa scolarité et son insertion professionnelle, en supposant que ce contexte ait une incidence sur l'emploi occupé.

L'estimation (logit multinomial) d'accès à chaque catégorie sociale s'est faite à partir d'un modèle sur la population de référence qui est celle des jeunes (du sexe étudié) d'origine française. Le modèle donne comme valeur d'adéquation un pseudo R2 de 49,10.

Les estimations de salaire pour chaque population et catégorie sociale utilisent les variables suivantes : une indicatrice de diplôme supérieur ou non au baccalauréat, la spécialité de formation, le type de contrat de travail, l'expérience dans l'entreprise et dans l'emploi, la possession d'une « responsabilité », une indicatrice d'appartenance de l'entreprise au secteur industriel ou non, la taille de l'entreprise, le temps de travail, une indicatrice de l'entreprise de l'appartenance au secteur privé ou non et une indicatrice de l'activité en zone urbaine.

3.2. Estimation de la discrimination salariale intégrant les catégories sociales²⁰ à l'encontre des jeunes d'origine étrangère

A partir du logit multinomial, les proportions d'occupation d'une catégorie sociale (CS) sont estimées pour les jeunes hommes d'origine française, et sont appliquées à la population des garçons d'origine étrangère. Puis les estimations de gains sont réalisées sur les quatre catégories sociales (ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres)²¹

La décomposition de l'écart salarial selon la méthode BMZ part d'un écart salarial estimé de 0,0537 (en logarithme) en faveur des jeunes hommes d'origine française par rapport à ceux d'origine étrangère. Cet écart salarial est complètement expliqué, et même davantage, par les différences de caractéristiques (emploi et salaire) entre les deux populations. L'introduction des catégories d'emploi dans la décomposition BMZ précise que 76,8 % de cette part expliquée (qui justifie plus que l'écart) sont dus à des différences de structure des emplois liée aux différences des caractéristiques individuelles entre les deux populations et les écarts de structure d'emplois sont totalement justifiées par ces différences de caractéristiques individuelles.

Ainsi, aucune discrimination salariale ne persisterait et l'écart salarial serait en majorité composé de différences salariales du fait des structures d'emploi différentes entre jeunes hommes d'origine française et d'origine étrangère.

Le même constat peut être effectué pour la population des femmes pour qui l'écart salarial moyen est établi à 0,0823 en logarithme. Cet écart salarial est totalement expliqué par les différences de caractéristiques entre les jeunes femmes d'origine française et celles d'origine étrangère. La décomposition montre que 71 % de cette part expliquée est dû à des différences dans la structure des emplois des deux populations.

3.3. Estimations de la discrimination salariale intégrant les catégories sociales à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine

L'écart salarial estimé avec le modèle BMZ s'établit à 0,1105 (en logarithme). La décomposition de l'écart salarial montre que les différences de caractéristiques productives des deux populations expliquent totalement l'écart et la partie inexpliquée de l'écart avantage, comme dans le cas des jeunes d'origine étrangère dans leur ensemble, les jeunes d'origine maghrébine. Cette part expliquée résulte à 72,7 % de la différence dans la structure des emplois entre les deux populations, le reste étant des différences salariales au sein des mêmes catégories d'emploi. au sein. L'écart de structure est totalement justifié par les différences de caractéristiques individuelles.

On peut étayer ces résultats à l'aide de deux constats statistiques.

Le premier constat des statistiques descriptives est celui de la structure des salaires des jeunes hommes d'origine maghrébine. Ils sont plus présents parmi les bas niveaux de formation mais y reçoivent des salaires plus élevés que les jeunes hommes d'origine française (les niveaux V, V bis et VI essentiellement)²².

Le deuxième constat est celui de l'accès aux catégories sociales à même niveau de diplôme : les jeunes d'origine du Maghreb²³ occupent des emplois plus qualifiés que les jeunes d'origine française à niveau

20 Les estimations BMZ sont réalisées sans correction du biais de sélection.

21 Pour des problèmes d'effectif, les catégories sociales ont été agrégées et les classes des agriculteurs et des commerçants ont dû être enlevées.

22 Une piste d'explication possible mais non vérifiable dans l'enquête est l'utilisation plus importante de ces jeunes aux heures supplémentaires.

23 L'information est déclarative.

de diplôme identique, par exemple les non qualifiés d'origine maghrébine occupent plus souvent des postes d'employés et de professions intermédiaires.

Ainsi si on observe la répartition de la CS occupée pour l'emploi considéré (emploi à la date de l'enquête) à égal diplôme, on constate que les bacheliers d'origine maghrébine auraient plus déclarés occuper une profession intermédiaire que leurs homologues d'origine française. Mais pour les individus de niveau III, il y a plus de déclarations de professions intermédiaires chez les jeunes hommes d'origine française que chez ceux originaires du Maghreb. Par exemple, les BTS industriels seraient davantage ouvriers chez les individus originaires du Maghreb que chez ceux d'origine française.

En fait, les moins diplômés (niveaux V, V bis, VI) d'origine maghrébine se seraient plus déclarés dans une catégorie sociale plus élevée qu'employés ou ouvriers par rapport aux jeunes hommes d'origine française.

Ainsi on peut émettre l'hypothèse d'un sur classement en termes d'occupation d'emploi chez les jeunes hommes d'origine maghrébine pour les jeunes de niveau V, V bis, VI par rapport à ceux d'origine française et un léger déclassement des jeunes d'origine maghrébine de niveau III.

De même ce lien déformé et délicat à interpréter entre formation et emploi pour les jeunes hommes d'origine maghrébine peut constituer une limite à la décomposition de l'écart salarial et donc à la mesure de la discrimination.

L'estimation BMZ réalisée sur les populations des femmes aboutit à un écart salarial de 0.1339 (en logarithme), cet écart est, comme dans le cas des jeunes hommes, totalement expliqué par des différences de caractéristiques entre jeunes femmes d'origine française et jeunes femmes d'origine maghrébine. 69 % de cette part expliquée est causé par la différence de structure des emplois occupés par ces deux populations.

3.4. Estimation de la discrimination salariale intégrant les catégories sociales à l'encontre des jeunes d'Europe du Sud

L'écart salarial estimé est de 0,0445 (en logarithme). Cet écart est entièrement expliqué par des différences de dotations entre les deux populations, même au-delà (136 %) de l'écart étant expliqué. Notons que 96 % de cette part expliquée correspond à des différences de structure d'emploi entre les jeunes hommes d'origine française et ceux originaires d'Europe du sud. Ainsi aucune discrimination salariale ne semble exister, l'écart salarial résultant de différences de caractéristiques et l'écart de structure d'emploi est totalement expliqué par des différences des caractéristiques individuelles.

A nouveau l'analyse des statistiques descriptives montre l'importance de la structure des salaires dans le cas des jeunes hommes d'origine d'Europe du sud. En effet, leur salaire médian est de 1 156 euros soit 13 euros de plus que celui des jeunes hommes d'origine française. Par contre leur salaire moyen est inférieur à celui des jeunes hommes d'origine française (55 euros de moins), mais pour environ la moitié des niveaux de formation la hiérarchie est inversée. On retrouve à nouveau un effet de structure important : les bas niveaux de formation sont comparativement et en moyenne mieux rémunérés pour les jeunes d'origine d'Europe du sud que pour ceux d'origine française.

La décomposition BMZ effectuée sur la population des femmes aboutit à des résultats similaires : l'écart de 0,076 en logarithme est totalement expliqué par des différences de caractéristiques dont 80 % est dû à des différences de structure d'emplois entre les jeunes femmes d'origine française et celles d'origine d'Europe du Sud.

3.5. Discrimination de genre

L'intégration de l'accès aux catégories sociales dans la mesure de la discrimination salariale entre hommes et femmes accroît d'une manière générale le phénomène de discrimination. En effet, selon les populations d'origine la part inexpliquée varie entre 68 et 91 % du fait quasi exclusivement de l'écart intra-catégorie c'est-à-dire d'écarts de salaires au sein des catégories d'emploi. Ces écarts salariaux sont ici en majorité inexpliqués par des différences de caractéristiques entre hommes et femmes.

Parmi les jeunes d'origine française, l'écart salarial estimé s'explique à 98 % par un écart de salaire au sein des mêmes catégories d'emploi, écart inexpliqué à plus de la moitié. Ce constat est également valable parmi les jeunes d'origine étrangère dans leur ensemble et jeunes d'origine maghrébine et d'Europe du sud.

4. DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

4.1. Méthodologie

La troisième série de mesures cherche à déterminer la discrimination dans l'accès à l'emploi²⁴, à partir d'un modèle probit et de la décomposition des écarts estimés d'accès à l'emploi pour les différentes populations.

Le modèle estimant la probabilité d'accès à l'emploi est de la forme suivante :

$$E_{ij} = \gamma_j Z_{ij} + \eta_{ij}$$

avec i indice des individus et j l'indice des groupes de populations étudiées.

La variable E prend la valeur 1 si l'individu est en emploi, 0 sinon.

La probabilité d'être en emploi se calcule ainsi :

$$P_{ij} = \text{Pr ob}(E_{ij} = 1) = \Phi(\gamma_j Z_{ij})$$

4.2. Discrimination à l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes d'origine étrangère

Les résultats du probit d'accès à l'emploi calculés pour la correction du biais de sélection précédemment sont ici réutilisés, et l'écart de probabilité est décomposé afin d'y détecter des sources de discrimination à l'emploi.

La probabilité d'accès à l'emploi pour les jeunes hommes d'origine française est estimée à 87,7 % (contre 87 % de cette population véritablement en emplois à la date) et celle des jeunes hommes d'origine étrangère est estimée à 80 % (contre 79 %). L'écart estimé est donc de 7,58 points. Cet écart est alors décomposé avec les deux mêmes méthodes de la discrimination salariale, d'une part avec comme population de référence la population totale et d'autre part cette population totale pondérée. Dans les deux cas, les différences de caractéristiques expliquent autour de 70 % de l'écart, le résidu inexpliqué de 30 % étant causé par des différences de rendement des mêmes caractéristiques entre les deux populations.

24 Soulignons ici qu'il s'agit l'emploi à la date de l'enquête.

Cette discrimination serait due pour environ 85 % à un désavantage pour les jeunes hommes d'origine étrangère.

Parmi les femmes, la discrimination apparaît moins importante. En effet, même si l'écart de probabilité d'accéder à l'emploi entre les jeunes femmes d'origine française et celles d'origine étrangère est plus important puisque de 9,4 points, cet écart quel que soit le choix de population de référence, reste inexpliqué à hauteur de 12 %.

4.3. Estimation de la discrimination à l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine

L'écart de probabilité d'accès à l'emploi entre jeunes hommes d'origine française et d'origine maghrébine est estimé à 13,5 points²⁵. La part expliquée de cet écart varie entre 68 % et 62 % selon le choix de population de référence, la partie assimilable à de la discrimination dans l'accès à l'emploi varie alors entre 32 et 38 %. La discrimination est à plus de 90 % abordée comme un désavantage des caractéristiques des jeunes hommes d'origine maghrébine sur le marché du travail.

Parmi les femmes et avec également une très bonne estimation des probabilités d'accès à l'emploi, l'écart s'établit à 15,6 points entre les jeunes femmes d'origine française et celles d'origine maghrébine. Cet écart reste inexpliqué à hauteur de 21-23 % (à environ 90 % dû à désavantage des caractéristiques des jeunes femmes d'origine maghrébine sur le marché du travail).

4.4. Estimation de la discrimination dans l'accès à l'emploi à l'encontre des jeunes d'origine d'Europe du sud

L'analyse des jeunes hommes d'origine d'Europe du sud est marquée par un très faible écart dans l'accès à l'emploi par rapport aux jeunes hommes d'origine française, l'écart estimé est de 0,30 point. Si on analyse tout de même cet écart et ceci quelle que soit la population de référence, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi est entièrement expliqué par les différences de caractéristiques entre les deux populations. Aucune discrimination d'accès à l'emploi ne semble persister pour cette population.

Le même constat peut être réalisé sur la population des femmes.

4.5. Discrimination de genre

L'analyse de l'accès au marché du travail révèle un écart de 5,9 points entre les jeunes hommes et jeunes femmes d'origine française. La décomposition de cet écart montre le faible pouvoir des différences de caractéristiques productives entre ces deux populations pour expliquer cet écart. En effet, 74 % de l'écart (avec la population totale comme référence) reste injustifié, se partageant à part équivalente entre un avantage des caractéristiques des hommes et une sous valorisation de celles des femmes sur le marché du travail. Le choix de la population pondérée comme population non discriminante accentue encore ce constat : l'écart n'est pas du tout expliqué par des différences de caractéristiques, tout est assimilé à la discrimination.

Ce constat de discrimination dans l'accès des femmes à l'emploi se retrouve dans la population des jeunes d'origine étrangère dans laquelle l'écart dans la probabilité d'accès est de 7,8 points. Cet écart reste inexpliqué à 76 % (se répartissant assez équitable entre avantage et désavantage) et est totalement inexpliqué dans le cas de la population pondérée en référence. De même, parmi la population des jeunes d'origine maghrébine, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi (7,9 points) reste totalement inexpliqué et serait dû à la fois à l'avantage des caractéristiques productives des garçons par le marché du travail et dans une part équivalente à un désavantage de celles des filles. Le constat

²⁵ La probabilité estimée d'accès à l'emploi pour les jeunes hommes d'origine maghrébine est de 0,7414, contre 0,733 véritablement.

est identique parmi les jeunes originaires d'Europe du Sud, une nuance est effectuée dans le cas de la population totale de référence qui conclue tout de même à expliquer 36 % de l'écart.

5. LECTURE SYNTHÉTIQUE DES RÉSULTATS

Les nombreuses mesures réalisées dans cette recherche permettent de mettre en avant les différentes sources de discrimination possibles envers deux populations distinctes : les jeunes d'origine étrangère et les jeunes femmes. Les évaluations des différents types de discrimination selon l'origine et selon le genre témoignent des différences de réalités et de fonctionnement du phénomène de discrimination sur le marché du travail.

L'analyse de la discrimination d'**origine** conclut à des résultats assez disparates selon l'origine et la mesure développée.

Pour l'ensemble des origines étudiées (étrangère, maghrébine et d'Europe du sud) quel que soit le sexe, les diverses mesures concluent à la présence de discrimination salariale du fait de l'origine. Cette conclusion unanime dans les mesures incluant le biais de sélection et considérant la population totale pondérée comme référence, est tempérée dans celles sans le biais de sélection : une discrimination s'observe uniquement contre les jeunes hommes d'origine maghrébine au regard des jeunes français d'origine et contre les jeunes femmes d'origine étrangère et d'Europe du Sud vis à vis de leurs semblables d'origine française.

L'intégration du phénomène de ségrégation professionnelle dans l'analyse de la discrimination salariale, c'est-à-dire des structures des catégories d'emplois occupés, permet une meilleure interprétation des écarts de salaires. En fait, la totalité des écarts de salaires (estimés) entre jeunes d'origines différentes s'expliquent par des différences de caractéristiques productives entre les jeunes d'origine française et d'origine étrangère, maghrébine ou d'Europe du Sud. Le phénomène de discrimination ne s'observe plus avec la même intensité alors avec cette méthode.

Parmi les garçons, les écarts de salaires proviennent en grande majorité entre les catégories d'emplois, c'est-à-dire du fait de structures d'emplois dissemblables. Chez les filles, contrairement à la situation des garçons (sauf pour ceux d'origine maghrébine), les écarts sont à la fois le fait de structures d'emplois différentes mais également de différentiels de salaires au sein des mêmes catégories d'emploi.

L'accès à l'emploi apparaît comme un moment particulièrement propice à des pratiques discriminantes ; les jeunes d'origine étrangère dans leur ensemble et plus particulièrement du Maghreb, quel que soit leur sexe, sont victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi. Les jeunes originaires d'Europe du Sud semblent échapper à ce phénomène.

L'analyse de la discrimination de **genre** présente ici des résultats plus homogènes que ceux selon l'origine. L'ensemble des mesures de la discrimination salariale à l'encontre des filles (sauf pour les filles originaires du Maghreb et calcul sans le biais de sélection) montre la présence d'écarts de salaires injustifiés compte tenu des caractéristiques productives communes ; aussi bien au sein des populations d'origine française que d'origine étrangère, les jeunes femmes sont victimes de discrimination salariale à raison de leur sexe.

La prise en compte d'une ségrégation professionnelle dans la mesure de la discrimination salariale confirme ce premier résultat. Ainsi, les écarts de salaires se situent principalement au sein des mêmes catégories d'emploi, et restent en majorité inexpliqués par des différences de caractéristiques productives avec les garçons de même origine.

De même, l'accès au marché du travail apparaît comme source de discrimination envers les jeunes femmes, et ceci quelles que soient les populations d'origine.

Encadré 2

Limites et réflexions autour des mesures de la discrimination

Cet encadré a pour objectif de s'interroger sur les résultats et mesures réalisées dans cette recherche et de montrer ses limites et précautions d'interprétations, indispensables à toutes mesures du phénomène complexe et sensible qu'est la discrimination de genre et d'origine.

Une première série de limites s'appuie sur les techniques de mesure de la discrimination. Ces méthodes se fondent sur des estimations de salaire, d'accès aux catégories d'emploi ou encore à l'emploi. Et c'est à partir de ces estimations que l'écart est mesuré et décomposé et la présence de discrimination détectée ou non. Or, selon les populations soumises à traitement, les diverses estimations réalisées ici (estimations de salaires, probit d'être en emploi ou logit multinomial d'accès aux catégories d'emploi) montrent d'importantes différences d'adéquation aux données. Ainsi on peut se poser la question de la pertinence de certaines hypothèses de capital humain ou de fonctions de gains pour l'explication de phénomènes ne touchant pas uniquement la population majoritaire des jeunes hommes d'origine française. Les autres populations (femmes et originaires de l'étranger) peuvent en effet obéir à des logiques particulières d'insertion sur le marché du travail et où certaines variables auraient des impacts différents.

La correction du biais de sélection est une question également à soulever. Les résultats montrent que l'introduction du biais de sélection peut modifier fortement les résultats. Or comme le soulignent Johnston et DiNardo (1997) (*in* Meurs et Ponthieux, 1999), il n'y a pas de consensus sur cette méthode du fait principalement du rôle central de la spécification adoptée dans l'estimation du modèle d'accès à l'emploi. Le modèle probit correspondant doit être bien spécifié pour prédire un terme correcteur pertinent quelle que soit la population. De plus, l'introduction du biais rend compte d'une mesure spécifique (accès au marché du travail) et intervient dans une autre mesure (la discrimination salariale), de ce fait deux mesures distinctes, comme réalisées ici, peuvent être plus pertinentes*.

Une deuxième série de limites concerne les méthodes de décomposition qui doivent être considérées avec précaution. En effet, la part attribuable à de la discrimination est le résidu inexpliqué par les différences de caractéristiques entre les populations. Cette part inexpliquée est ainsi conditionnée par les variables explicatives utilisées dans les estimations. Ainsi certaines variables non disponibles ou omises ou mal estimées peuvent biaiser la mesure de la discrimination. De plus, certaines variables non habituellement prises en considération (le réseau, par exemple) pourraient se révéler importantes pour certaines sous populations. Ainsi, la méthode de mesure sous la forme d'un résidu peut à la fois sur estimer la discrimination en omettant certaines variables mais peut également sous estimer le phénomène général de discrimination du fait qu'elle ne considère la discrimination uniquement sur le marché du travail et évince les phénomènes de pré discrimination en amont du marché du travail.

Les résultats des premières estimations de la discrimination salariale montrent également de rôle de la population de référence dans la mesure, d'où l'intérêt ici d'exposer les résultats avec les deux types de populations de référence et sur plusieurs populations analysées.

De même, des réflexions peuvent être menées quand, comme c'est le cas dans certains des résultats présentés, la part expliquée de l'écart est supérieure à l'écart lui-même, c'est-à-dire quand les différences de caractéristiques entre les deux populations expliquent plus que l'écart estimé, ce qui signifierait que la part injustifiée compenserait voire avantagerait des caractéristiques moyennes de la population discriminée inférieures.

Une dernière série de limite porte sur les données de l'enquête. En effet, les données déclaratives peuvent générer des effets conséquents sur des thèmes comme les salaires ou les catégories d'emploi occupées. De là, les statistiques descriptives révéleraient des effets de structure, dont on peut s'interroger sur ses conséquences dans les estimations de gains.

L'ensemble de ces limites et pistes de réflexion demande donc de traiter le thème de la discrimination et ses méthodes de mesure avec beaucoup de prudence, et justifie ici la multiplicité des mesures réalisées (populations de référence différentes, prise en compte ou non du biais et mesures des différents types de discrimination possibles sur le marché du travail...).

* Notons que d'autres recherches se sont concentrées sur la compréhension du biais, en le décomposant. Voir Dupray et Moullet, 2003.

CONCLUSION

Cette recherche a eu pour objectif de mieux comprendre le phénomène de discrimination sur le marché du travail selon le sexe et l'origine des individus. A partir de l'enquête Génération 98, les phénomènes de discrimination ont été étudiés dans l'emploi occupé trois ans après la sortie des jeunes du système éducatif. L'intérêt a alors été d'entrevoir si le sexe et l'origine des individus, variables considérées comme sans lien avec la productivité des jeunes, influençaient les situations de travail des jeunes en début de vie active. Trois aspects de la situation professionnelle ont été abordés : d'une part, les salaires et donc les risques de discrimination salariale, d'autre part, la structure des emplois occupés et son incidence sur les écarts de salaires entre catégories d'emplois et au sein de mêmes catégories, et enfin, l'accès à l'emploi. Pour chacun d'eux, la discrimination a été analysée sur des populations de même sexe mais d'origine différente (origine française, origine étrangère dans son ensemble, origine maghrébine et origine d'Europe du Sud) et sur des populations de même origine mais de sexe différent.

Les nombreuses mesures réalisées confirment la présence d'une discrimination salariale en fonction de l'origine, mais les diverses méthodes modèrent son ampleur. Les écarts de salaires seraient, intégralement pour les garçons, ou partiellement pour les filles, causés par des différences de positions professionnelles occupées, ceci du fait de caractéristiques productives différentes entre les jeunes de diverses origines. Ainsi, il n'y aurait pas de discrimination salariale du fait de l'origine des individus. Par contre, une discrimination d'origine dans l'accès à l'emploi serait l'aspect le plus clairement relevé, sauf pour les jeunes d'origine d'Europe du Sud.

L'analyse de la discrimination de genre révèle un phénomène récurrent dans les différentes mesures de chaque aspect de la situation professionnelle, phénomène défavorable à l'encontre des filles. En effet, quelle que soit l'origine des individus, les filles sont victimes de discrimination salariale. Les écarts salariaux entre garçons et filles s'expliquent majoritairement par des différences de salaires au sein de mêmes catégories d'emploi, écarts en partie non justifiés par des différences de caractéristiques productives. L'accès à l'emploi donne également lieu à de la discrimination à l'encontre des filles, et ceci quelle que soit leur origine.

Ce travail apparaît alors complémentaire aux autres travaux réalisés au sein du groupe de travail « Différenciation et insertion » du Céreq, particulièrement ceux s'intéressant aux jeunes femmes d'origine maghrébine. Sur cet aspect, nous concluons ici également à l'existence de double discrimination, Frickey et Primon (2003) parlent de double handicap dans leur analyse de l'insertion professionnelle des jeunes femmes après des études supérieures issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb. Double discrimination : dans l'accès à l'emploi, très peu dans les salaires, quoique plus creusée au sein de mêmes catégories d'emplois, pour les jeunes femmes d'origine maghrébine, résultats qui sont complémentaires aux conclusions de Dupray et Moullet (2003). Différemment, les jeunes femmes d'origine d'Europe du Sud, semblent victimes de double discrimination origine et sexe, dans les salaires, surtout au sein de mêmes catégories d'emploi, mais leur origine ne viendrait pas accentuer la discrimination de genre dans l'accès à l'emploi. Les jeunes femmes d'origine étrangère dans leur ensemble semblent véritablement victimes de double discrimination, du fait de leur origine et du fait de leur sexe, dans les rémunérations (la prise en compte des catégories d'emploi estompe la discrimination salariale d'origine mais non celle de genre) et dans l'accès à l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- 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.
- Becker G. (1957), *The economics of discrimination*, The university of Chicago Press, First Edition.
- Altonji J.G. et Blank R.M. (1999), "Race and gender in the labor market", in *Handbook of labor economics*, chapter 48, vol. 3, edited by O. Ashenfelter and D. Card, p. 3143-3259.
- D'Amico T.F. (1987), "The conceit of labor market discrimination", *The 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.
- 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.
- 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.
- Blinder A.S. (1973), "Wage discrimination : Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, vol.8, n°4.
- Brown R.S., Moon M. et Zoloth B.S. (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials", *The Journal of Human Resources*, vol.15, n°1, p.3-28
- 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.
- Cotton J. (1988), "On the decomposition of wage differentials", *Review of Economics and statistics*, 70, p.236-243.
- Dupray A. et Moullet S. (2003), « Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée sur le marché du travail en France ? », *communication au colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb »*, Rabat, 11 et 12 avril.
- Frickey A. et Primon JL (2003), « L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée ? », *communication au colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb »*, Rabat, 11 et 12 avril.
- Johnston J. et DiNardo J. (1997), *Econometric methods*, 4th ed., McGraw-Hill.
- Heckman J.J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, vol. 47, p.153-161
- Lemière S. (2001), *La discrimination salariale entre hommes et femmes : une analyse à partir des modes de détermination des rémunérations par les entreprises*, Thèse de doctorat es Sciences Economiques, Université Paris I, décembre.
- Lemière S. (2002), « Mesure de la discrimination entre hommes et femme dans les primes salariales en France », *Cahiers Economiques de Bruxelles*, n°45/2, été.
- Lemière S. et Silvera R. (2003), « Théories de la discrimination et ressources humaines », *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert.
- Meng X. et Meurs D. (1998), "Gender wage differential and occupational segregation in France", Document de travail ERMES Paris II, Avril.
- Meurs D. et Ponthieux S. (1999), "Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90", Documents d'études, n°28, juin.

- Meurs D. et Ponthieux S., (2000), "Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Économie et Statistique*, n°337-338.
- Neuman S. et Silber J. ed. (1994), "The econometrics of labor market segregation and discrimination", numéro spécial, *Journal of Econometrics*, vol. 61, n°1, march.
- Oaxaca R.L. et Ransom M.R. (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, 61, p.5-21.
- Reimers C. (1983), "Labor market discrimination against hispanic and black men", *Review of economics and statistics*, 65, p. 570-579.
- Rospabé, S. (2000), " Inégalités, discriminations raciales et syndicalisme en Afrique du Sud : l'après apartheid", Thèse de doctorat en Sciences Économiques, CERDI, Université d'Auvergne.
- Stiglitz J.E., (1973), "Approaches to the Economics of Discrimination", *The American Economic Review*, vol 63, n°2, May, p.287-295.
- Viprey M. (2002), L'insertion des jeunes d'origine étrangère, *La lettre de l'IREES*, n°52, juillet.

ANNEXES

Tableau 1

Récapitulatif des résultats des mesures des discriminations d'origine pour les hommes

		Français - Non français		Français - Maghrébins		Français - Européens Sud	
		Oaxaca - Ramson Cotton		Oaxaca - Ramson Cotton		Oaxaca - Ramson Cotton	
Écart salarial sans biais	Écart	0,064	0,064	0,1572	0,1572	0,031	0,031
	Expliqué	99,9	100,38	70	70	159	159
	Inexpliqué	0,002	-0,38	30	30	-59	-59
	Avantage	+	+	17	8	6	3
	Désavantage	-	-	83	92	94	97
Écart salarial avec biais	Écart	0,052	0,052	0,1105	0,1105	0,043	0,043
	Expliqué	143	75	117	70	116	48
	Inexpliqué	-43	25	-17	30	-16	52
	Avantage	15	-37	7	4	6	-11
	Désavantage	85	137	93	96	94	111
Écart salarial BMZ	Écart	0,0537		0,1105		0,0445	
	Inter -catégorie	89,82		68,55		120,95	
	Expliqué	113,3		84,8		130,43	
	Inexpliqué	-23,47		-16,24		-9,48	
	Intra-catégorie	10,17		31,44		-20,95	
	Expliqué	34,22		31,86		5,18	
	Avantage	-3,93		-0,35		-1,7	
	Désavantage	-20,11		-0,06		-24,42	
	Total expliqué	147,5		116,67		135,62	
Total inexpliqué	-47,5		-16,67		-35,62		
Écart accès à l'emploi	Écart	0,0758	0,0758	0,135	0,135	0,003	0,003
	Expliqué	71	67	68	62	293	295
	Inexpliqué	29	33	32	38	-193	-195
	Avantage	16	13	7	5	6	7
	Désavantage	84	87	93	95	94	93

Tableau 2

Récapitulatif des résultats des mesures des discriminations d'origine pour les femmes

		Français - Non français		Français - Maghrébins		Français - Européens Sud	
		Oaxaca - Ramson Cotton		Oaxaca - Ramson Cotton		Oaxaca - Ramson Cotton	
Écart salarial sans biais	Écart	0,091	0,091	0,11	0,11	0,11	0,11
	Expliqué	80	80	98	99	52	52
	Inexpliqué	20	20	2	1	48	48
	Avantage	13	11	23	-10	3	4
	Désavantage	87	89	77	110	97	96
Écart salarial avec biais	Écart	0,079	0,079	0,131	0,131	0,074	0,074
	Expliqué	117	42	110	49	82	11
	Inexpliqué	-17	58	-10	51	18	88
	Avantage	14	-12	7	-6	5	-0,5
	Désavantage	86	112	93	94	95	100,5
Écart salarial BMZ	Écart	0,0823		0,1339		0,076	
	Inter-catégorie	53,98		46,36		59,74	
	Expliqué	104,34		88,82		99,34	
	Inexpliqué	-50,36		-42,45		-39,59	
	Intra-catégorie	44,81		53,63		40,25	
	Expliqué	42,8		39,25		24,12	
	Avantage	-0,59		0,76		0,91	
	Désavantage	2,61		13,61		15,21	
	Total expliqué	147,15		128,08		123,46	
	Total inexpliqué	-48,35		-28,08		-23,46	
Écart accès à l'emploi	Écart	0,094	0,094	0,156	0,156	0,005	0,005
	Expliqué	88	88	79	77	555	556
	Inexpliqué	12	12	21	23	-455	-556
	Avantage	14	20	7	10	5	5
	Désavantage	86	80	93	89	95	95

Tableau 3

Récapitulatif des résultats des mesures des discriminations de genre selon l'origine

		Population française		Population étrangère	
		Homme-Femme		Homme-Femme	
		Oaxaca - Ramson Cotton		Oaxaca - Ramson Cotton	
Écart salarial sans biais	Écart	0,1	0,1	0,127	0,127
	Expliqué	50	30	57	37
	Inexpliqué	50	70	43	63
	Avantage	18	43	27	48
	Désavantage	82	57	73	52
Écart salarial avec biais	Écart	0,119	0,119	0,147	0,147
	Expliqué	55	32	57	37
	Inexpliqué	45	68	43	63
	Avantage	46	17	43	30
	Désavantage	54	83	57	70
Écart salarial BMZ	Écart	0,1204		0,149	
	Inter -catégorie	1,95		7,89	
	Expliqué	-35,58		-15,49	
	Inexpliqué	37,54		23,39	
	Intra-catégorie	98,04		92,1	
	Expliqué	44,54		47,71	
	Avantage	29,34		21,43	
	Désavantage	24,15		22,94	
	Total expliqué	8,95		32,21	
	Total inexpliqué	91,04		67,78	
Écart accès à l'emploi	Écart	0,059	0,059	0,078	0,078
	Expliqué	26	-15	24	-5
	Inexpliqué	74	115	76	105
	Avantage	49	64	46	51
	Désavantage	51	36	54	49

Tableau 3 (suite)

Récapitulatif des résultats des mesures des discriminations de genre selon l'origine

		Population maghrébine		Population d'Europe du Sud	
		Homme-Femme		Homme-Femme	
		Oaxaca - Ramson	Cotton	Oaxaca - Ramson	Cotton
Écart salarial sans biais	Écart	0,054	0,054	0,1802	0,1802
	Expliqué	130	93	44	25
	Inexpliqué	-30	7	56	75
	Avantage	45	95	17	45
	Désavantage	55	5	83	55
Écart salarial avec biais	Écart	0,1407	0,1407	0,1503	0,1503
	Expliqué	55	65	57	19
	Inexpliqué	45	35	43	81
	Avantage	40	19	12	33
	Désavantage	60	81	88	67
Écart salarial BMZ	Écart	0,1438		0,1544	
	Inter-catégorie	8,17		-1,76	
	Expliqué	-15,27		-21,97	
	Inexpliqué	23,44		20,21	
	Intra-catégorie	91,8		101,76	
	Expliqué	42,52		62,32	
	Avantage	25,38		21,18	
	Désavantage	23,91		18,25	
	Total expliqué	27,25		40,34	
	Total inexpliqué	72,74		59,65	
Écart accès à l'emploi	Écart	0,0797	0,0797	0,0612	0,0612
	Expliqué	3	-28	36	-16
	Inexpliqué	97	128	64	116
	Avantage	47	53	46	55
	Désavantage	53	47	54	45