

Comment expliquer les disparités salariales ?

Romain Aeberhardt et Julien Pouget, Insee

L'éventail des salaires peut s'expliquer à la fois par les caractéristiques des salariés et celles des entreprises qui les emploient. L'enquête sur la structure des salaires en 2002, qui porte sur les entreprises de plus de 10 salariés, fournit des informations sur ces deux aspects.

Le niveau de diplôme peut dépendre de plusieurs facteurs, dont l'origine sociale, et jouer plusieurs rôles : il permet l'accès aux professions les plus rémunératrices, mais garantit aussi le plus souvent un surcroît salarial aux titulaires des plus hauts niveaux de formation, même à catégorie socioprofessionnelle donnée. Les rendements du diplôme, mais aussi de l'expérience professionnelle sont moindres pour les femmes (qui ont pu connaître des interruptions de carrière dues aux maternités) que pour les hommes.   l'inverse, ces derniers bénéficient plus de leur ancienneté dans l'entreprise. Les salaires varient également selon le secteur d'activité et la taille des entreprises : entrent en jeu à ce niveau l'importance de l'utilisation des technologies, mais aussi des différences de politique salariale, et de pouvoir de négociation des salariés.

S'il peut exister des écarts dans l'accès à l'emploi et au statut de cadre, en revanche, « toutes choses égales par ailleurs », 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. Les 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. Une fois ces barrières franchies, les salariés obtiendraient, à poste et niveau de qualification équivalents, des niveaux de salaires sensiblement égaux, quel que soit le pays de naissance de leurs parents.

L'apport des théories économiques

Les théories économiques proposent de nombreuses modélisations de la formation des salaires. En la matière, les différentes approches se complètent plus qu'elles ne s'opposent.

Historiquement, les théories traditionnelles du salaire ont été conçues pour servir des projets plus vastes, quelle que soit leur famille de pensée. C'est notamment le cas des approches classique, néo-classique, marxiste et keynésienne : ces théories ont en commun le fait d'identifier le salaire à un prix, et de tenter d'expliquer simultanément le niveau, l'évolution, et la hiérarchie des salaires.

Les dernières décennies marquent un changement de perspective (Reynaud, 1994), en remettant partiellement en cause l'égalité du salaire et de la productivité marginale, qui fondait la plupart des théories antérieures. De ce fait, les travaux les plus récents ne proposent plus de théorie générale des salaires, mais, plus modestement, tentent le plus souvent de répondre à des questions spécifiques, comme par exemple les variations à court ou long terme des salaires, ou encore leur dispersion.

La théorie du capital humain

Parmi les diverses théories du salaire, c'est principalement la théorie du capital humain qui cherche à rendre compte des disparités salariales. Selon cette théorie initiée par Becker (1962, 1993), les différences de salaires reflètent les investissements en formation réalisés par les individus tout au long de leur vie, et notamment pendant la phase d'études initiales. Cette théorie se situe dans le cadre de la concurrence parfaite : les salaires sont directement liés aux productivités individuelles, qui, elles-mêmes, résultent de l'acquisition de compétences valorisables sur le marché du travail. Les individus, en fonction de leurs caractéristiques propres, décideraient de leurs investissements en capital humain en cherchant à maximiser le salaire obtenu tout au long de leur carrière.

On distingue usuellement le capital humain général, qui améliore la productivité de l'individu pour tous les emplois, et le capital humain spécifique, qui n'accroît la productivité que pour un type d'emploi particulier. En pratique, le capital humain général est essentiellement caractérisé par le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle sur le marché du travail (Mincer, 1958, 1974). Ces éléments sont en effet transférables d'une entreprise à l'autre. Le capital humain spécifique reflète quant à lui la carrière du salarié au sein de chaque entreprise. Il peut se mesurer par l'ancienneté dans l'entreprise.

La théorie du capital humain fournit un cadre d'analyse relativement simple et séduisant, mais elle n'est pas exempte de critiques. En particulier, raisonnant en univers concurrentiel certain avec information parfaite, elle suppose que les individus ont des capacités cognitives telles qu'ils adaptent de manière optimale leurs investissements en formation en fonction des rendements espérés. Cette hypothèse n'est jamais compl tement vérifiée dans un univers où les asymétries d'informations sont souvent nombreuses, tant du côté de l'offre que de la demande de travail, et où les acteurs sont soumis à différents risques.

Du côté de l'offre, l'information du salarié sur les différentes possibilités d'emploi qui lui sont offertes est souvent imparfaite. Suite à sa recherche d'emploi, il peut être amené à accepter le premier emploi assorti d'un salaire supérieur à un certain niveau, dit salaire de réserve, qui dépend, entre autres, de son aversion pour le risque. Du côté de la demande, les employeurs ne peuvent qu'imparfaitement apprécier les capacités des offreurs de travail : dès lors, le salaire n'est plus en mesure d'égaliser la productivité marginale, inobservable par ailleurs. Dans ce cadre, comme l'a suggéré Spence (1974), les diplômes n'accroissent pas tant la productivité des individus qu'ils n'en révèlent les potentialités par un signal.

Les salaires diff rent selon les caractéristiques personnelles, mais aussi selon celles des postes occupés et celles des entreprises

Ainsi, les théories explicatives des écarts salariaux conduisent à étudier en premier lieu l'impact des caractéristiques personnelles (diplôme, expérience professionnelle) sur le salaire. Mais même à niveau de « capital humain » équivalent, des différences subsistent entre les salariés ; elles peuvent s'expliquer en partie par la nature des postes occupés et les caractéristiques des employeurs. En effet, les politiques salariales et les positions de marché des entreprises peuvent varier selon leur taille et leur secteur d'activité. La source utilisée, l'enquête sur la structure des salaires de 2002, présente l'intérêt de réunir à la fois des informations sur les salariés et sur leurs employeurs.

L'exercice présenté ici consiste à analyser dans quelle mesure la variabilité des caractéristiques personnelles des salariés, des postes qu'ils occupent et des entreprises qui les emploient, est susceptible d'expliquer la variabilité des salaires. Le poids de chacune de ces

caractéristiques est ainsi estimé « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire indépendamment les unes des autres (*encadré 1*).

Le rôle de la profession et de l'expérience

Le salaire demeure étroitement lié à la catégorie socioprofessionnelle : la profession est bien évidemment l'un des premiers déterminants du salaire. Cette variable constitue une définition du poste de travail. En ce sens, elle est si étroitement liée au salaire qu'elle ne peut l'expliquer que de manière endogène.

Toutes choses égales par ailleurs, à 30 ans, un homme cadre gagne 50 % de plus qu'un ouvrier ou un employé (*figure 1*). Une profession intermédiaire gagne 17 % de plus. Par la suite, ces écarts s'accroissent avec l'âge : en 2002, un homme cadre  g  de 50 ans gagne 91 % de plus qu'un ouvrier du même âge. Le salaire d'un homme cadre de 50 ans représente ainsi près de 1,8 fois celui d'un cadre de 20 ans ; tandis que la rémunération d'un ouvrier de 50 ans n'est « que » 1,2 fois plus élevée que celle d'un jeune. Néanmoins la catégorie socioprofessionnelle d'un salarié à 50 ans peut être différente de celle par laquelle il a débuté. L'impact de l'âge est en général moins élevé pour les femmes : cela s'explique sans doute en partie par les interruptions de carrière dues aux maternités. Ces interruptions constituent en effet autant de périodes où les femmes n'accumulent pas de l'expérience professionnelle, contrairement aux hommes qui ne s'arrêtent que rarement de travailler suite à la naissance d'un enfant.

1. Effets propres de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle sur le salaire

en %

	Effet de l'âge, selon la catégorie socioprofessionnelle en 2002			
	20 ans	30 ans	40 ans	50 ans
Hommes				
Ouvriers	Réf.	13	18	17
Employés	Réf.	12	17	15
Professions intermédiaires	Réf.	18	29	33
Cadres	Réf.	31	56	76
Femmes				
Ouvrières	Réf.	8	12	11
Employées	Réf.	10	17	20
Professions intermédiaires	Réf.	14	25	32
Cadres	Réf.	24	42	53
	Effet de la catégorie socioprofessionnelle en 2002, selon l'âge			
	20 ans	30 ans	40 ans	50 ans
Hommes				
Ouvriers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employés	1	0	-1	-2
Professions intermédiaires	12	17	23	27
Cadres	32	50	70	91
Femmes				
Ouvrières	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employées	2	4	7	11
Professions intermédiaires	11	18	25	33
Cadres	39	55	69	81

Champ : salariés à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).

Lecture : en 2002, le salaire des ouvriers de 30 ans est supérieur de 13 % à celui des ouvriers de 20 ans, toutes choses égales par ailleurs. En 2002, le salaire des cadres de 30 ans est supérieur de 50 % à celui des ouvriers de 30 ans, toutes choses égales par ailleurs.

Source : *enquête sur la structure des salaires en 2002*, Insee.

Encadré 1

Source et méthodes

L'enquête sur la structure des salaires en 2002

Ces résultats sont issus de l'enquête sur la structure des salaires en 2002, menée en France par l'Insee, et réalisée simultanément dans tous les  tats membres de l'Union européenne. Cette enquête comprend l'interrogation d'un échantillon d'établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus, et l'interrogation directe d'un échantillon de leurs salariés. Elle couvre les sections C   K de la nomenclature d'activités de la communauté européenne, c'est-à-dire l'industrie, la construction, le commerce et les services marchands à l'exclusion notamment de la santé.

Les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus qui sont interrogés doivent fournir des données individuelles pour un échantillon de leurs salariés, données relatives à l'emploi occupé, à la durée du travail, à la rémunération brute totale ainsi qu'à sa ventilation par composante. Plus de 13 000 établissements ont répondu, pour environ 121 000 de leurs salariés.

Cette étude s'appuie sur des données de rémunérations brutes annuelles, qui incluent les éléments suivants :

- le salaire brut de base, net des retenues pour absences ;
- les rémunérations pour heures supplémentaires ou complémentaires effectuées en 2002 ;
- les primes versées à p riodicite fixe, ou liées strictement au salaire de base, comme le 13^e mois, la prime de vacances, de rentrée ;
- les primes liées à des contraintes du poste de travail du salarié (travail de nuit, de week-end, d'équipe, etc.) ;
- les primes liées à la performance individuelle ou collective (prime de rendement, paiement au résultat individuel, prime d'innovation, prime liée à la productivité de l'équipe, etc.) ;
- les primes liées à l'anciennete ;
- les autres types de prime (primes exceptionnelles, etc.) ;
- les avantages en nature ;
- la rémunération des absences autres que les congés et RTT (maladie, chômage partiel, etc.) ;
- les sommes versées en 2002 au titre de la participation et de l'intéressement en 2001, y compris l'abondement des plans d'épargne salariale (mais excluant les sommes versées au titre du déblocage des fonds et la participation volontaire du salarié).

Les données utilisées ici excluent les indemnites de licenciement, de départ en retraite ou

préretraite, éventuellement perçues par les salariés ayant quitté leur établissement en 2002.

L'enquête contient à la fois des informations sur les rémunérations et sur le nombre d'heures travaillées. Néanmoins, les durées travaillées sont parfois difficiles à quantifier et ces données sont manquantes pour certains salariés. C'est pourquoi cette étude se penche plus spécialement sur le champ des seuls salariés à temps complet.

Par ailleurs, les données relatives à la nationalité de naissance des parents des salariés ne sont disponibles que pour environ 40 % de l'échantillon (le taux de réponse au questionnaire adressé directement aux salariés est en effet inférieur à celui du questionnaire adressé aux entreprises). La partie de l'étude qui traite de l'origine nationale est donc effectuée sur un échantillon plus restreint que celui utilisé pour la première partie de l'étude, qui passe en revue les différents déterminants du salaire.

L'analyse de la variance

On suppose que le salaire d'un individu donné peut se décomposer, à un terme résiduel près, en le produit des effets propres de chacune de ses caractéristiques socio-économiques.

Pour estimer l'effet propre de chaque caractéristique, on régresse le logarithme du salaire annualisé sur l'ensemble des variables explicatives du salaire disponibles dans l'enquête.

La variable dépendante est le logarithme de la rémunération brute annualisée. Parmi les variables explicatives possibles, certains facteurs, comme la catégorie socioprofessionnelle, sont endogènes. On a donc estimé un modèle dit « partiel », en étant cette variable, et un modèle dit « complet », en l'incluant, croisée avec l'âge et l'anciennete dans l'entreprise. La plupart des estimations présentées dans cet article sont issues du modèle « complet », mais l'impact de certains facteurs, comme le niveau de diplôme, est analysé selon les deux modèles.

  côté de la catégorie socioprofessionnelle, les variables explicatives utilisées dans l'analyse sont donc les suivantes :

- l'âge (et son carré) ;
- l'anciennete dans l'entreprise (et son carré) ;
- le niveau de diplôme ;
- le type de contrat de travail et le régime horaire ;
- le secteur d'activité (nomenclature NES 36) ;
- la taille de l'entreprise ; la région d'implantation ( le-de-France ou province).

L'analyse est conduite séparément pour les hommes et pour les femmes.

Il faut sans doute préciser à ce stade que tous ces éléments restent descriptifs et ne constituent qu'une « photographie » de la situation des salariés en 2002, sans préjuger de leurs perspectives de carrière. En effet, il est fréquent de voir des salariés changer de catégorie socioprofessionnelle au cours de leur carrière : ces promotions accroissent le plus souvent leur salaire, de telle sorte que les différentiels de salaire entre le début et la fin de la carrière sont sans doute supérieurs aux différentiels de salaires calculés entre deux tranches d'âge une année donnée pour une catégorie socioprofessionnelle donnée.

Les salaires augmentent moins fortement avec l'âge pour les ouvriers et les employés que pour les cadres, en partie parce qu'une fraction des jeunes ouvriers et employés va progresser dans l'échelle sociale. Mais en revanche, l'ancienneté dans l'entreprise a un impact plus important pour ces deux catégories que pour les professions les mieux rémunérées (figure 2). En effet, pour les employés et les ouvriers, hommes ou femmes, vingt ans d'ancienneté procurent en moyenne un surcroît salarial allant de 11 % (pour les femmes ouvrières)   22 % (pour les hommes employés). Néanmoins l'ancienneté est une variable potentiellement endogène : les salariés qui restent longtemps dans une entreprise peuvent être les plus productifs et se trouver liés à leur employeur par un « contrat implicite » qui fait que chaque acteur a intérêt à prolonger la situation d'emploi.

2. Effet propre de l'ancienneté dans l'entreprise sur le salaire

en %

	5 ans	10 ans	20 ans	30 ans
Hommes				
Ouvriers	6	11	18	21
Employés	6	12	22	32
Professions intermédiaires	6	11	18	20
Cadres	3	4	2	-4
Femmes				
Ouvrières	3	5	11	16
Employées	5	10	18	24
Professions intermédiaires	6	10	15	15
Cadres	2	4	5	3

Champ : salariés à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).

Lecture : en 2002, les ouvriers ayant 5 années d'ancienneté dans leur entreprise bénéficient d'un bonus salarial de 6 % par rapport aux ouvriers n'ayant aucune ancienneté, toutes choses égales par ailleurs.

Source : enq te sur la structure des salaires en 2002, Insee.

Le diplôme permet l'accès aux catégories socioprofessionnelles les mieux payées

Le niveau de diplôme représente le capital humain « général » initial et conditionne l'accès aux professions les mieux rémunérées. C'est, là aussi, une variable endogène, qui dépend de certaines caractéristiques des salariés, et notamment du niveau de diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle de leurs parents : par exemple les salariés issus de familles particulièrement défavorisés peuvent se trouver pénalisés dans la poursuite de leurs études.

Même au sein d'une catégorie socioprofessionnelle donnée, le salaire varie encore avec le diplôme. Toutes choses (y compris la catégorie socioprofessionnelle)  gales par ailleurs, un homme titulaire d'un diplôme du 2  ou 3  cycle universitaire (ou d'une grande  cole) gagne 38 % de plus qu'un non-diplômé. Mais sans tenir compte de la catégorie socioprofessionnelle, on aboutit à un surcroît salarial de 86 % (figure 3).

Aux niveaux de qualification les moins élevés, le rendement apparent du diplôme n'est pas très diff rent pour les hommes et les femmes. En revanche, ce rendement est plus important pour les hommes que pour les femmes à partir des plus hauts niveaux de qualification : ce différentiel s'observe notamment quand on ne prend pas en compte la catégorie

socioprofessionnelle dans les variables de contrôle. Cela traduit sans doute le fait que même à diplôme donné, les femmes accèdent plus difficilement que les hommes aux emplois de cadres, emplois les plus rémunérateurs. L  encore, cela s'explique en partie par les interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes.

3. Effet propre du diplôme sur le salaire

en %

	Modèle partiel		Modèle complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aucun diplôme (situation de référence)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CEP (certificat d'études primaires)	n.s.	n.s.	3	3
Brevet des collèges, BEPC	15	13	6	6
CAP, BEP	14	14	8	7
Bac technologique ou professionnel	33	26	14	13
Bac général	36	31	13	15
1�r cycle universitaire, BTS, DUT	48	39	18	18
2� ou 3� cycle universitaire, grandes écoles	86	70	38	31

Note : le modèle complet, à l'inverse du modèle partiel, inclut les catégories socioprofessionnelles parmi les variables explicatives du salaire.

Champ : salariés à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).

Lecture : toutes choses égales par ailleurs (mais sans contrôler par la catégorie socioprofessionnelle), un homme titulaire d'un diplôme universitaire de 2  ou 3  cycle ou ancien élève d'une grande  cole a un salaire supérieur de 86 % à celui d'un non-diplômé. Si l'on tient compte de la catégorie socioprofessionnelle l'écart est ramené à 38 %.

Source : enq te sur la structure des salaires en 2002, Insee.

Des différences selon les secteurs d'activité

  côté de la catégorie socioprofessionnelle, d'autres caractéristiques du poste du travail, ou du contrat qui lie l'employeur et le salarié, peuvent jouer sur le salaire. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés masculins en CDD sont légèrement moins rémunérés (  2 %) que leurs collègues en CDI (*figure 4*). En revanche on n'observe pas d'effet significatif pour les femmes. Par ailleurs certains régimes horaires (travail de nuit, travail le dimanche) donnent lieu à des primes de contraintes de poste qui viennent augmenter la rémunération perçue. Mais c'est surtout le secteur d'activité qui peut s'avérer déterminant (*figure 5*). Les écarts salariaux observés entre les secteurs « toutes choses égales par ailleurs », s'expliquent essentiellement par des rendements différents du travail, dus à l'utilisation de technologies propres à chaque secteur, mais aussi sans doute par des caractéristiques institutionnelles et conjoncturelles qui peuvent différer d'un secteur à l'autre. Au sein de l'industrie, le textile et l'habillement restent les secteurs les moins rémunérateurs.   l'inverse les industries pharmaceutiques, de

4. Effet propre du type de contrat et du régime horaire sur le salaire

en %

	Hommes	Femmes
Type de contrat de travail		
CDI	Réf.	Réf.
CDD	à 2	n.s.
Régime horaire : travail :		
� de nuit	5	7
� le soir	n.s.	4
� le dimanche	7	6
� en équipes alternantes (3x8, etc.)	6	3

Champ : salariés à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).

Lecture : en 2002, toutes choses égales par ailleurs, un salarié en CDD touche un salaire de 2 % inférieur à celui d'un salarié en CDI.

Source : enq te sur la structure des salaires en 2002, Insee.

parfumerie et d'entretien, la construction navale, aéronautique et ferroviaire, mais aussi et surtout la production de combustibles et de carburants drainent en moyenne les plus gros salaires. Au sein des services, on observe les rémunérations les plus faibles « toutes choses égales par ailleurs » dans le commerce de détail, les réparations, les postes et télécommunications et l'hôtellerie-restauration ; alors que les activités financières demeurent très rémunératrices. Les écarts de salaire liés à la taille de l'entreprise s'expliquent sans doute principalement par les positions respectives des entreprises sur leurs marchés, leurs politiques salariales, et certaines caractéristiques institutionnelles. Toutes choses égales par ailleurs, le salaire croît

5. Effet propre du secteur sur le salaire

en %

Secteur de l'établissement	Hommes	Femmes
Industries agricoles et alimentaires	Réf.	Réf.
Habillement, cuir	-9	-6
�dition, imprimerie, reproduction	3	3
Pharmacie, parfumerie et entretien	17	21
Industries des équipements du foyer	-7	n.s.
Industrie automobile	2	11
Construction navale, aéronautique et ferroviaire	9	14
Industries des équipements mécaniques	2	7
Industries des équipements électriques et électroniques	-3	5
Industries des produits minéraux	n.s.	n.s.
Industrie textile	-10	-6
Industries du bois et du papier	n.s.	5
Chimie, caoutchouc, plastiques	3	3
Métallurgie et transformation des métaux	n.s.	3
Industrie des composants électriques et électroniques	n.s.	n.s.
Production de combustibles et de carburants	24	31
Eau, gaz, électricité	2	5
Construction	n.s.	n.s.
Commerce et réparation automobile	-3	n.s.
Commerce de gros, intermédiaires	n.s.	4
Commerce de détail, réparations	-6	-10
Transports	n.s.	n.s.
Activités financières	10	10
Activités immobilières	-3	n.s.
Postes et télécommunications	-13	-6
Conseils et assistance	n.s.	5
Services opérationnels	-9	-5
Recherche et développement	-6	n.s.
Hôtels et restaurants	-9	-11

Champ : salariés à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).

Lecture : en 2002, toutes choses égales par ailleurs, un homme salarié des activités financières perçoit un salaire supérieur de 10 % à celui d'un homme salarié des industries agricoles et alimentaires.

Source : enq te sur la structure des salaires en 2002, Insee.

6. Effet propre de la taille de l'entreprise sur le salaire

en %

	Hommes	Femmes
10 � 19 salariés	Réf.	Réf.
20 � 49 salariés	0,5	1,1
50 � 99 salariés	0,5	1,3
100 � 199 salariés	1,1	3,5
200 � 249 salariés	2,6	4,0
250 � 499 salariés	3,3	7,0
500 � 999 salariés	6,8	5,0
1000 � 1999 salariés	5,5	8,3
2000 � 4999 salariés	7,7	9,7
5000 salariés ou plus	4,2	8,8

Champ : salariés à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés).

Lecture : en 2002, toutes choses égales par ailleurs, un homme travaillant dans une entreprise de plus de 5 000 salariés perçoit un salaire supérieur de 4,2 % à celui qu'il toucherait s'il travaillait dans une entreprise de 10 à 19 salariés.

Source : enq te sur la structure des salaires en 2002, Insee.

avec la taille de l'entreprise, du moins jusqu'à 500 salariés, pour se stabiliser ensuite (*figure 6*). Les plus grandes entreprises mettent en effet plus souvent en place des politiques salariales incitatives (Pouget, 2005). La loi les oblige en effet à proposer des dispositifs de participation (  partir de 50 salariés) . En outre, les salariés peuvent sans doute y bénéficier d'un pouvoir de négociation plus important.

 tudier les écarts salariaux liés au pays de naissance des parents des salariés

Si la question des différences de salaires et des discriminations entre hommes et femmes a déjà fait l'objet de nombreuses études (Petit, 2002), la question des éventuelles discriminations suivant l'origine nationale a été beaucoup moins traitée en France.

La définition même des groupes statistiques que l'on souhaite comparer doit être considérée avec précaution. En effet, si dans certains pays, comme les  tats-Unis, il est courant pour les administrés de se voir demander à quel groupe « ethnique » ils appartiennent (Blancs – dont Hispaniques –, Noirs, Asiatiques et Indiens d'Amérique) ces notions sont en fait assez floues et ne supportent pas l'expérience de la mixité. En France, on se rattache essentiellement à des notions plus objectives comme celle d'immigration : un immigré est une personne vivant en France, mais n e étrangère à l'étranger. On identifie donc les groupes statistiques suivant le pays de naissance et la nationalité à la naissance des personnes, ou ceux de leurs parents. Selon les sources utilisées, ces données ne sont pas toujours disponibles. En particulier, dans l'enquête sur la structure des salaires en 2002, utilisée ici, on ne dispose que du pays de naissance des parents, pour un échantillon de salariés plus restreint que celui utilisé dans la première partie de cette étude. Pour cet échantillon restreint, on dispose également d'informations sociodémographiques plus précises, comme par exemple l'expérience professionnelle (calculée comme le nombre d'années travaillées).

Cette étude ne se penche que sur le cas des salariés français, afin de tenter de mesurer l'effet du lieu de naissance des parents, indépendamment de la nationalité des salariés : Fougère et Safi (2005) ont en effet montré par exemple que la naturalisation pouvait avoir un effet positif sur l'accès à l'emploi.

On compare donc ici la situation des salariés français dont les deux parents sont nés en France à ceux dont les deux parents sont nés au Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie) ou bien en Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal). Il ne s'agit donc pas, à proprement parler, des enfants d'immigrés, mais plutôt des enfants de migrants. On n'étudie pas ici les personnes issues de couples mixtes, dont certains travaux ont montré qu'elles avaient des parcours plus proches de ceux des enfants ayant deux parents français.

Qu'appelle-t-on discrimination ?

On parle de discrimination lorsque des personnes sont traitées différemment du seul fait de leur appartenance à des groupes démographiques distincts. Depuis une trentaine d'années, les économistes et les économètres ont construit un ensemble d'outils qui se sont révélés très adaptés à l'étude tant théorique qu'empirique des phénomènes de discrimination. Ces outils ont largement contribué à l'analyse des inégalités sur le marché du travail. Les travaux des économistes ont principalement porté sur les différences d'accès à l'emploi ainsi que sur les différences de salaire entre groupes ethniques ou entre hommes et femmes.

On peut distinguer deux grandes formes de discrimination. D'une part, la discrimination liée aux préférences des agents économiques (employeurs, employés, clients), et d'autre part, un type de discrimination lié non pas à des préférences mais à des préjugés. Ainsi, la discrimination statistique peut émerger dès lors que les employeurs utilisent, pour évaluer la productivité des individus, des croyances sur la qualité moyenne des différents groupes démographiques auxquels ils appartiennent. Les entreprises ne disposent en effet que de peu d'informations sur les caractéristiques individuelles des candidats aux emplois vacants qu'elles offrent. C'est pourquoi elles ont parfois recours à des informations supplémentaires (résultats de tests d'embauche par exemple) ou plus simplement à des croyances (ou des préjugés) sur les performances moyennes de tel ou tel groupe démographique. Dès lors, des individus dont les capacités sont identiques se voient offrir des parcours professionnels différents, simplement à cause de la qualité moyenne, réelle ou supposée, du groupe démographique auquel ils appartiennent (Arrow, 1973 ; Phelps, 1972).

La discrimination statistique peut être une source de discrimination individuelle : des travailleurs pourtant productifs peuvent en effet obtenir un salaire d'autant plus faible qu'ils appartiennent à des groupes dont les employeurs pensent qu'ils sont constitués d'une forte proportion de travailleurs peu productifs. Les spécificités culturelles et linguistiques des minorités ethniques peuvent, par exemple, constituer une source de discrimination statistique dans la mesure où elles biaisent l'évaluation que font les employeurs des capacités des individus.

Plus encore, la discrimination statistique est susceptible d'engendrer des inégalités persistantes entre les groupes : Coate et Loury (1993) montrent ainsi que les croyances des employeurs peuvent désinciter les travailleurs à améliorer leur productivité potentielle, par exemple en les poussant à faire des études moins longues. Autrement dit, ces croyances peuvent devenir autoréalisatrices : les employeurs anticipent que certains groupes démographiques sont en moyenne moins productifs que d'autres ; ce faisant ils découragent les efforts de formation de ces groupes démographiques qui, par la suite, peuvent se révéler, en moyenne, effectivement moins productifs.

Mesurer des écarts résiduels en contrôlant les effets de structure et de sélection

Les discriminations éventuelles peuvent intervenir à deux niveaux. Tout d'abord, il peut exister des barrières concernant aussi bien l'accès à l'emploi que l'évolution vers des positions hiérarchiques plus élevées. Et ensuite, pour un emploi donné, des pratiques discriminatoires peuvent apparaître au niveau de la fixation des salaires.

En pratique, il faut bien faire la distinction entre différences et discrimination. Autrement dit, on cherche ici à caractériser ce que l'on est capable d'expliquer par les différences de structures entre populations, et ce qui n'est pas explicable et relève potentiellement de pratiques discriminatoires.

On contrôle donc les différences de structures entre les populations comparées, en prenant notamment en compte l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise, le diplôme, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le statut familial, le type de contrat et la catégorie socioprofessionnelle.

On cherche également à contrôler autant que possible les effets des différences de sélection sur le marché du travail. La source utilisée ici ne permet pas d'étudier la question des barrières à l'entrée, puisqu'elle ne comprend que des salariés, alors qu'il faudrait pouvoir disposer des caractéristiques individuelles des personnes au chômage. En revanche, on tient compte des effets de sélection pour l'accès au statut de cadre : la prise en compte de ces effets peut nuancer le diagnostic concernant la discrimination si le processus de sélection s'avère

différer suivant l'origine nationale. L'exercice présenté ici consiste donc à contrôler ainsi à la fois les différences d'accès au statut de cadre et les écarts de salaires en tenant ainsi compte d'une éventuelle barrière hiérarchique, via l'estimation d'un modèle de sélection à deux régimes (*encadré 2*).

Encadré 2

La décomposition des écarts salariaux

Pour décomposer un écart de salaire brut entre une part expliquée par les effets de structure et une part résiduelle, on simule un salaire moyen pour la population potentiellement discriminée en conservant la structure de cette population mais en utilisant les mécanismes de formation du salaire évalués sur la population de référence. On obtient alors une décomposition du type :

$$\bar{w}_2 - \bar{w}_1 = \underbrace{\bar{w}_2^* - \bar{w}_1^*}_{\text{part expliquée}} + \underbrace{\bar{w}_2 - \bar{w}_2^*}_{\text{part résiduelle}}$$

où \bar{w}_2^* représente le logarithme du salaire moyen potentiel estimé pour la population n 2, potentiellement discriminée par rapport à la population n 1.

En pratique, on mesure les effets des différents déterminants du salaire en utilisant un modèle économétrique dont la spécification dépend de ce que l'on veut simultanément évaluer. On utilise ainsi des méthodes de moindres carrés ordinaires dans les cas les plus simples ou des modèles permettant de corriger les biais de sélection quand on veut contrôler la participation au marché du travail ou l'accès au statut de cadre.

On estime ici un modèle de sélection à deux régimes, comprenant trois équations : une équation de salaire pour les cadres, une équation de salaire pour les non-cadres et une équation *probit* de sélection pour l'accès

au statut de cadre. Le modèle est spécifié comme suit :

$$\begin{cases} w_c = x_c \beta_c + v_c \\ w_{nc} = x_{nc} \beta_{nc} + v_{nc} \\ C = 1_{\{x_{xy} + \varepsilon\} > 0} \end{cases}$$

avec comme hypothèses stochastiques :

$$\begin{pmatrix} v_c \\ v_{nc} \\ \varepsilon \end{pmatrix} \sim N \begin{pmatrix} \sigma_c^2 & 0 & \rho_c \sigma_c \\ 0 & \sigma_{nc}^2 & \rho_{nc} \sigma_{nc} \\ \rho_c \sigma_c & \rho_{nc} \sigma_{nc} & 1 \end{pmatrix}$$

L'estimation se fait par maximum de vraisemblance.

Les variables effectivement présentes dans les équations de salaire sont : l'expérience, l'expérience au carré, l'ancienneté dans l'entreprise, l'ancienneté au carré, le diplôme, la taille et le secteur de l'entreprise, le type de contrat et la présence de représentants syndicaux. Elles diff rent légèrement de celles utilisées dans la première partie de cette étude : en effet on utilise ici un échantillon plus restreint mais pour lequel on dispose de données plus riches.

Pour estimer ce modèle il est nécessaire d'intégrer une variable, dite « variable d'exclusion » dans l'équation de sélection mais pas dans les équations de salaire : c'est le type de ménage qui est utilisé ici suivant quatre modalités : célibataire avec ou sans enfants et couple avec ou sans enfants.

Des différences de structure assez marquées

Ce modèle est estimé séparément pour les hommes et les femmes, sur la population des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus. Le fait de ne pas prendre en compte les plus petites entreprises n'est sans doute pas sans conséquences sur les résultats finaux, dans la mesure où ce sont précisément dans ces entreprises que les postes à « bas salaires » peuvent être les plus fréquents.

Les femmes sont relativement plus représentées dans les classes d'âges jeunes, signe de la féminisation du marché du travail et d'une participation relativement plus faible des

femmes un peu plus âgées qui ont pu s'arrêter ou préférer le temps partiel après des maternités (figure 7). Elles ont fait des études légèrement plus longues. Elles sont moins souvent cadres ou ouvrières et plus souvent employées et travaillent plus fréquemment dans le commerce et les services aux entreprises.

Suivant l'origine nationale, on note des différences de structure socioprofessionnelle avec moins de cadres chez les français dont les parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud. La distribution des diplômés est également différente. Les hommes originaires du Maghreb sont autant représentés parmi les plus diplômés mais sont proportionnellement plus représentés parmi les moins diplômés. Pour l'Europe du Sud, c'est l'ensemble de la distribution (y compris les diplômés les plus élevés) qui est tassée vers le bas et les diplômés de type CAP/BEP. Du point de vue des secteurs d'activité, la différence la plus notable concerne la sur-représentation relative marquée des Français originaires d'Europe du Sud dans le secteur de la construction.

7. Description des salariés à temps complet, selon le sexe et le pays de naissance des deux parents

en %

Lieu de naissance des deux parents	France		Maghreb		Europe du Sud	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Âge						
Moins de 30 ans	16	22	16	22	15	21
De 30 à 44 ans	49	47	50	52	47	44
45 ans ou plus	35	31	35	26	38	35
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres	22	15	17	11	12	14
Professions Intermédiaires	25	29	26	29	32	29
Employés	8	38	12	46	7	34
Ouvriers	45	18	44	14	50	24
Zone d'emploi						
Île-de-France	21	27	38	40	27	33
Province	79	73	62	60	74	67
Diplôme						
Aucun	12	10	20	14	23	15
CEP	6	5	5	2	5	4
Brevet des collèges, BEPC	6	7	7	11	6	9
CAP, BEP	37	26	33	18	43	28
Baccalauréat technologique	11	12	8	15	8	13
Baccalauréat général	5	9	7	12	2	8
1 ^{er} cycle universitaire	12	20	10	15	9	16
2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire	12	12	10	13	5	7
Secteur d'activité						
EB - Industries agricoles et alimentaires	3	4	1	2	1	4
EC - Industrie des biens de consommation	4	9	4	6	5	11
ED - Industrie automobile	2	1	2	1	2	3
EE - Industries des biens d'équipement	9	4	9	2	11	4
EF - Industries des biens intermédiaires	16	10	12	12	19	15
EG - Énergie	5	1	4	1	3	1
EH - Construction	8	2	9	2	18	2
EJ - Commerce	16	22	15	29	15	18
EK - Transports	16	8	20	3	12	9
EL - Activités financières	5	11	4	11	2	10
EM - Activités immobilières	1	3	2	4	1	3
EN - Services aux entreprises	13	21	14	25	11	17
EP - Hôtels et Restaurants	2	3	4	4	1	3

Champ : salariés français à temps complet des sections C à K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés), et dont les deux parents sont nés soit en France, soit au Maghreb, soit en Europe du sud (Espagne, Italie, Portugal).

Source : enquête sur la structure des salaires en 2002, Insee.

Des barrières, mais peu de discrimination strictement salariale

Les résultats présentés ici ne permettent pas une quantification de la discrimination mais doivent plutôt servir à distinguer quels mécanismes semblent prépondérants entre les barrières et les écarts salariaux injustifiés.

On présente à chaque fois deux statistiques : un écart brut et un écart résiduel, ce dernier prenant en compte les effets de structure des deux populations (*figure 8*).

Alors que les écarts bruts sont souvent négatifs (ce qui signifie que les salaires moyens des personnes dont les deux parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud sont inférieurs à ceux des personnes dont les deux parents sont nés en France), beaucoup d'écarts résiduels de salaires sont, de fait, positifs : en prenant en compte les effets de structure et de sélection, les salaires des enfants de migrants peuvent être légèrement supérieurs à ceux du reste de la population étudiée. Il ne faut pas y voir pour autant la preuve d'un quelconque « favoritisme » caché envers les populations que l'on pouvait penser potentiellement discriminées. Il peut plutôt s'agir de barrières existant en amont et qui nous empêchent de quantifier l'écart d  à de la discrimination. En effet si l'on imagine qu'il existe des barrières plus difficiles à franchir pour un groupe que pour un autre, ceux qui les franchiront seront en moyenne meilleurs dans le groupe potentiellement discriminé que dans le groupe qui ne l'est pas. Si, par ailleurs, une fois les barrières franchies, il n'existe pas de discrimination salariale (ou s'il n'en existe que relativement peu), on observera alors un salaire moyen, corrigé des effets de structure, plus élevé chez la population discriminée que chez la population de référence.

8.  carts de salaire et de probabilité d'accès au statut de cadre selon le pays de naissance des parents, et le sexe

en %

		écart brut	écart résiduel	Intervalle de confiance à 95% de l'écart résiduel
�carts entre les hommes dont les deux parents sont nés au Maghreb et ceux dont les deux parents sont nés en France	Ensemble des salariés	-3,2	3,0	[2,5;3,4]
	Cadres	8,2	11,8	[10,6;13,1]
	Non-cadres	-1,2	2,1	[1,7;2,6]
	Part de cadres	-4,6	-1,1	[-1,4;-0,7]
�carts entre les hommes dont les deux parents sont nés en Europe du Sud et ceux dont les deux parents sont nés en France	Ensemble des salariés	-6,8	2,1	[1,6;2,5]
	Cadres	-5,7	-0,1	[-1,3;1,2]
	Non-cadres	1,8	4,0	[3,6;4,4]
	Part de cadres	-10,0	-2,0	[-2,4;-1,6]
�carts entre les femmes dont les deux parents sont nés au Maghreb et celles dont les deux parents sont nés en France	Ensemble des salariés	0,3	2,0	[1,3;2,8]
	Cadres	17,7	12,4	[10,2;14,8]
	Non-cadres	1,4	4,1	[3,4;4,8]
	Part de cadres	-4,2	-3,9	[-4,5;-3,3]
�carts entre les femmes dont les deux parents sont nés en Europe du Sud et celles dont les deux parents sont nés en France	Ensemble des salariés	-0,7	3,1	[2,4;3,8]
	Cadres	-5,7	-2,7	[-4,8;-0,5]
	Non-cadres	1,2	2,3	[1,8;2,9]
	Part de cadres	-1,3	2,2	[1,6;2,8]

Note : les cadres français dont les deux parents sont nés au Maghreb gagnent 8,2 % de plus que ceux dont les deux parents sont nés en France et les non-cadres 1,2 % de moins. Cependant, comme il y a relativement moins de cadres chez les salariés dont les deux parents sont nés au Maghreb (4,6 points de pourcentage en moins), cela explique pourquoi dans l'ensemble ils gagnent 3,2 % de moins que ceux dont les deux parents sont nés en France.

Champ : salariés français à temps complet des sections C   K de la Nace (entreprises de plus de 10 salariés), et dont les deux parents sont nés soit en France, soit au Maghreb, soit en Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal).

Lecture : la population de référence correspond aux hommes ou aux femmes dont les deux parents sont nés en France. Parmi les salariés du secteur privé employés à temps complet en 2002 dans les entreprises de plus de 10 salariés, les hommes français dont les deux parents sont nés au Maghreb gagnent en moyenne 3,2 % de moins que ceux dont les deux parents sont nés en France. Mais une fois pris en compte les effets de structure et de sélection pour l'accès au statut de cadre, cet écart s'inverse (3,0 % en faveur des premiers). La probabilité d'être cadre pour les salariés dont les deux parents sont nés au Maghreb est de 4,6 points inférieure à celle des salariés dont les deux parents sont nés en France. Cet écart est réduit à 1,1 point une fois pris en compte les effets de structure.

Source : enq te sur la structure des salaires en 2002, Insee.

Ainsi, dans les entreprises de plus de 10 salariés, on n'observe que peu, voire pas de discrimination salariale à l'encontre des Français dont les parents sont nés au Maghreb ou en Europe du Sud. En revanche, dans le cas du Maghreb, les écarts résiduels positifs combinés à des taux d'emploi plus faibles (connus par d'autres sources, cf. Insee, 2005) font penser à l'existence de barrières à l'entrée sur le marché du travail que l'on ne peut pas quantifier ici. Les barrières dans l'accès au statut de cadre semblent exister également, mais elles sont relativement faibles. En ce qui concerne l'Europe du Sud il ne semble y avoir ni discrimination salariale ni barrières hiérarchiques.

On peut également souligner quelques points liés aux différences de traitement suivant le pays de naissance des parents, mais pas directement liées à des calculs d'écarts de salaires résiduels. Par exemple on peut comparer l'impact relatif de l'expérience professionnelle globale (nombre d'années travaillées) et de l'ancienneté dans l'entreprise. Les r les relatifs de ces deux variables sur la formation du salaire traduisent les différences de valorisation de compétences transférables d'une entreprise à l'autre (expérience professionnelle) et de compétences propres à l'entreprise où l'on travaille (ancienneté dans l'entreprise). Chez les cadres, c'est l'expérience professionnelle qui joue un rôle largement prépondérant alors que chez les non-cadres, les deux facteurs jouent des r les similaires.

Chez les cadres français dont les deux parents sont nés en France, l'ancienneté dans l'entreprise n'a aucun impact sur le salaire alors que chez ceux dont les deux parents sont nés au Maghreb une année supplémentaire dans l'entreprise procure un gain salarial de 2,5 %, toutes choses égales par ailleurs. Il pourrait s'agir là de la manifestation d'une « période d'essai » tacite subie, ou du fait que les promotions concernant cette population se font plus souvent en interne. L'expérience professionnelle est également plus valorisée pour ces derniers : une année supplémentaire sur le marché du travail rapporte, toutes choses égales par ailleurs, 8,2 % aux cadres dont les deux parents sont nés au Maghreb contre 5,2 % pour ceux dont les deux parents sont nés en France. Dans ce cas, on peut y voir l'effet de la valorisation d'une sélection antérieure sur le marché du travail. Ces considérations vont dans le sens de la discrimination statistique dans la mesure où certains employeurs sembleraient en quelque sorte plus méfiants à l'encontre de cette catégorie de salariés. Pour les non-cadres, en revanche, il n'y a pas de différences notables : pour ceux dont les deux parents sont nés en France, comme pour ceux dont les deux parents sont nés au Maghreb, une année d'expérience professionnelle supplémentaire procure un surcroît salarial de 1,2 %, et une année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise leur rapporte respectivement 1,1 % et 1,6 %.

Ces résultats sont néanmoins à considérer avec prudence : ils peuvent s'avérer sensibles à la modélisation utilisée, et surtout ils ne concernent pas les salariés à temps partiel, ni ceux des entreprises de moins de 10 salariés. ■

Bibliographie

- Arrow K. (1973), "The Theory of Discrimination", Ashenfelter O. et A. Rees (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, p. 3-33.
- Bayet A. (1996), « L' ventail des salaires et ses d terminants », *Donn es sociales*,  dition 1996, Insee, p. 190-198.
- Becker G. (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *The Journal of Political Economy*, vol. 70, n  5, 2e partie: Investment in Human Beings, p. 9-49.
- Becker G. S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, 3e  dition, The University of Chicago Press, Chicago.
- Blinder, A. (1973): "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates," *Journal of Human Resources*, vol. 8, p. 436-455.
- Coate S. et G. Loury (1993), "Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?", *American Economic Review*, vol. 83, n  5, p. 1220-1240.
- Petit P. (2006), « Les  carts de salaire horaire entre hommes et femmes : une évaluation possible de la discrimination salariale », *Premières informations, premières synthèses, Dares*, n 22.1.
- Phelps, E. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, p.639-651.
- Fougère D. et Safi M. (2005), « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », in *France, portrait social*, édition 2005-2006, *Insee-Références*, p. 163-185.
- Insee (2005), *Les immigrés en France*, *Insee-Références*.
- Lh ritier J.-L. (1992), « Les déterminants du salaire », * conomie et Statistique* n 257, p. 9-22, Insee.
- Mincer J. (1958), "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution" *Journal of Political Economy*, vol. 66, n 4, p. 281-302.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, *Columbia University Press*, New York.
- Oaxaca, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, vol. 14, p. 693-709.
- Pouget J. (2005), « Primes, participation et int ressement dans le secteur priv  », *Insee Première* n 1022.
- Reynaud B. (1994), *Les théories du salaire*, *collection Rep res*, La D couverte, Paris.
- Spence M. (1974), *Market Signaling: Informational Transfer in hiring and Related Screening Process*, *Harvard University Press*, Cambridge.
-