

Première Synthèses

Informations

LES SALARIÉS FRANÇAIS DESCENDANT D'IMMIGRÉS : salaires et profil socioprofessionnel dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2006

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, 96 % des salariés sont de nationalité française. En termes d'origine, 6 % d'entre eux sont descendants d'immigrés espagnols, italiens ou portugais et 2 % d'immigrés africains.

Les salariés français descendant d'immigrés originaires du Sud de l'Europe ont un profil sociodémographique proche des salariés de parents français. Les descendants d'immigrés africains forment en revanche une population nettement plus jeune et moins diplômée.

Par rapport aux salariés de parents français, les salariés descendant d'immigrés africains ont un salaire mensuel brut inférieur de 14 % tandis que l'écart est de 7 % pour les salariés descendant d'immigrés espagnols, italiens ou portugais. Les écarts sont de 9 % et 4 % quand on se réfère au salaire brut horaire, pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures. Ces écarts s'expliquent pour l'essentiel par des différences de caractéristiques entre les salariés : une fois tenu compte des différences de caractéristiques socioprofessionnelles, les écarts de salaire horaire brut entre les trois groupes de salariés ne sont plus statistiquement significatifs.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, 96 % des salariés sont de nationalité française (1). En termes d'origine, 6 % d'entre eux sont descendants d'immigrés espagnols, italiens ou portugais et 2 % sont descendants d'immigrés africains (2) (encadré 1). Cette étude compare les salaires de ces deux groupes de salariés au regard de la situation des salariés français dont les deux parents sont nés en France métropolitaine avec la nationalité française, qui représentent un peu plus de sept salariés sur dix (3).

Les salariés descendant d'immigrés africains : plus jeunes et moins diplômés en moyenne

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, les salariés descendant d'immigrés originaires du Sud de l'Europe ont des caractéristiques démographiques proches de celles des salariés de parents nés français en France (4). Leur âge moyen est de 40 ans, un sur dix environ a plus de 55 ans et 43 % sont des femmes (5). Les salariés descendant d'immigrés africains forment une population

(1) 92 % sont français de naissance et 4 % sont français par acquisition.

(2) 2 % des salariés de nationalité française sont descendants d'immigrés originaires d'autres pays.

(3) Les autres salariés de nationalité française sont principalement des salariés dont les parents ne sont pas immigrés.

(4) Dans la suite de l'étude, les « salariés de parents français » désignent les salariés français dont les deux parents sont nés en France métropolitaine avec la nationalité française.

(5) Les caractéristiques des salariés descendant d'immigrés dans les entreprises du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, toutes tailles d'entreprises confondues, sont détaillées dans l'encadré 2.

nettement plus jeune : environ 60 % ont moins de 35 ans et quasiment aucun n'a plus de 55 ans (tableau 1). Les salariés descendant d'immigrés africains vivent moins souvent en couple que les salariés de parents français et les descendants d'immigrés d'Europe du Sud et ont moins souvent des enfants. Ces situations sont à mettre en relation avec leur plus jeune âge, mais reflètent peut-être aussi un effet de génération.

Les salariés descendant d'immigrés africains sont proportionnellement plus nombreux que les autres salariés à être peu ou pas diplômés : 22 % des moins de 35 ans n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC contre 9 % des salariés de parents français de la même classe d'âge (graphique 1). En revanche, ils sont proportionnellement aussi nombreux que les salariés de parents français du même âge à être diplômés du supérieur : 48 % des moins de 35 ans ont ainsi un diplôme supérieur au baccalauréat. Dans cette classe d'âge, les descendants d'immigrés d'Europe du Sud sont moins nombreux à être diplômés du supérieur (11 %). Ils sont en revanche plus souvent issus d'une formation technique de type CAP ou BEP (23 % contre 18 % des salariés de parents français ou descendant d'immigrés africains).

Un peu moins de cadres parmi les descendants d'immigrés

Au sein des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, les cadres sont plus nombreux parmi les salariés français d'origine que parmi les descendants d'immigrés africains et d'Europe du Sud : 17 % contre 13 % (tableau 2). Toutefois, parmi les salariés de moins de 35 ans, les descendants d'immigrés africains sont proportionnellement aussi souvent cadres que les salariés de parents français (13 %), plus fréquemment employés que ces

Tableau 1
Caractéristiques sociodémographiques des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics selon l'origine des salariés

En pourcentage

| | Français de parents nés français en France | Français descendant d'immigrés d'Europe du Sud | Français descendant d'immigrés africains |
|--|--|--|--|
| Sexe | | | |
| Homme | 56 | 57 | 49 |
| Femme | 44 | 43 | 51 |
| Âge | | | |
| Moins de 25 ans | 7 | 7 | 16 |
| 25 à 34 ans | 24 | 26 | 44 |
| 35 à 44 ans | 29 | 30 | 28 |
| 45 à 54 ans | 29 | 27 | 11 |
| 55 ans ou plus | 11 | 10 | 1 |
| Situation familiale | | | |
| Ne vit pas en couple, pas d'enfant * | 16 | 18 | 34 |
| Ne vit pas en couple, 1 enfant * ou plus | 10 | 8 | 9 |
| Vit en couple, pas d'enfant * | 12 | 14 | 17 |
| Vit en couple, 1 enfant * | 16 | 17 | 12 |
| Vit en couple, 2 enfants * | 31 | 31 | 18 |
| Vit en couple, 3 enfants * ou plus | 15 | 12 | 10 |
| Niveau de diplôme | | | |
| Supérieur à Bac +2 | 15 | 10 | 13 |
| Bac +1, Bac +2 | 19 | 21 | 25 |
| Baccalauréat | 19 | 17 | 13 |
| CAP ou BEP | 26 | 28 | 21 |
| BEPC, CEP ou aucun diplôme | 21 | 24 | 28 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

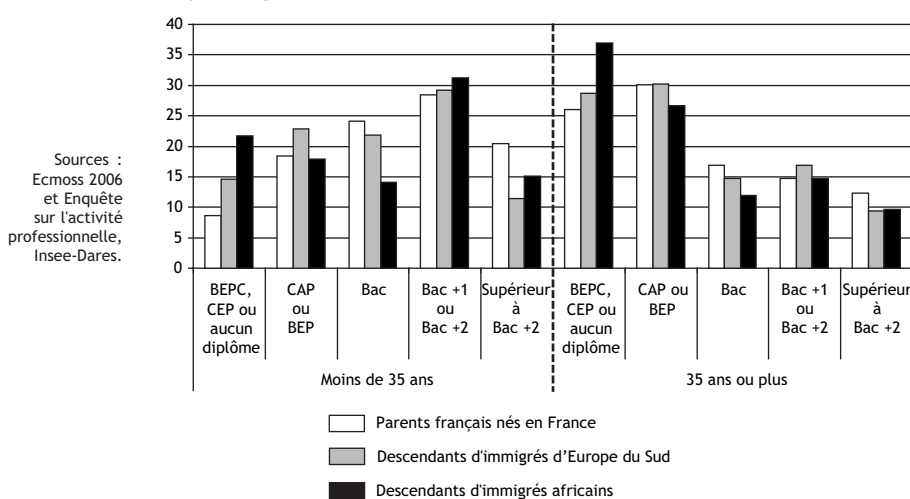
Sources :
Ec Moss 2006
et Enquête
sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

* Tous âges confondus, qu'ils vivent ou non dans le même logement.

Lecture : 56 % des salariés français dont les deux parents sont nés français en France sont des hommes.
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, France métropolitaine.

Graphique 1
Répartition des niveaux de diplôme des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics selon l'origine des salariés, par âge

En pourcentage



Sources :
Ec Moss 2006
et Enquête
sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

Lecture : parmi les salariés français de moins de 35 ans dont les deux parents sont nés français en France, 9 % ont un diplôme de niveau BEPC ou sont sans diplôme.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, France métropolitaine.

derniers (39 % contre 30 %) et moins souvent ouvriers (23 % contre 30 %).

Le travail à temps partiel est un peu plus répandu parmi les salariés de parents français que parmi les salariés descendant d'immigrés d'Europe du Sud (18 % contre 15 %). Comme dans l'ensemble de la popula-

tion, les femmes sont les principales concernées par le temps partiel. Les salariés d'ascendance africaine ont une ancienneté dans leur entreprise en moyenne plus faible que les autres salariés : 6 ans contre près de 13 ans en moyenne pour les salariés français d'origine et 11 ans pour les descendants

d'immigrés espagnols, italiens ou portugais. Si parmi les salariés de moins de 35 ans, la différence d'ancienneté moyenne est assez faible, elle est en revanche plus marquée parmi les plus de 35 ans ; il en est de même pour la différence d'expérience professionnelle sur le marché du travail.

Les descendants d'immigrés sont plus nombreux dans le commerce

Moins souvent dans l'industrie et la construction, les descendants d'immigrés africains salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus sont proportionnellement plus nombreux dans le commerce et le secteur des services aux entreprises ou aux particuliers (tableau 3). Les descendants d'immigrés d'Europe du Sud sont un peu plus souvent salariés dans le commerce, la construction et les services aux particuliers que les salariés de parents français.

Les salariés descendant d'immigrés africains sont proportionnellement plus nombreux dans les entreprises les plus grandes (1 000 salariés ou plus). Ils travaillent un peu plus fréquemment que les autres salariés dans des établissements de taille moyenne (250 à 999 salariés). Les salariés de parents immigrés d'Europe du Sud sont en revanche deux fois plus nombreux que les autres à travailler dans des établissements de petite taille : 14 % sont salariés d'établissements de moins de 10 salariés contre 6 % des Français de parents français.

Des rémunérations brutes plus faibles pour les descendants d'immigrés

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics, pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures, le salaire horaire brut moyen des salariés de parents français s'élève à 15,2 euros (tableau 2). Les descendants d'immigrés africains perçoivent

Sources :
Ec Moss 2006
et Enquête
sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

Sources :
Ec Moss 2006
et Enquête
sur l'activité
professionnelle,
Insee-Dares.

Tableau 2
Caractéristiques des postes des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics selon l'origine des salariés

En pourcentage

| | Français de parents nés français en France | Français descendant d'immigrés d'Europe du Sud | Français descendant d'immigrés africains |
|---|--|--|--|
| Catégorie socioprofessionnelle | | | |
| Cadre | 17 | 13 | 13 |
| Profession intermédiaire | 26 | 28 | 24 |
| Employé | 27 | 28 | 32 |
| Ouvrier | 30 | 31 | 31 |
| Type de contrat | | | |
| CDI | 93 | 91 | 91 |
| Autre | 7 | 9 | 9 |
| Condition d'emploi | | | |
| Temps complet | 82 | 85 | 83 |
| Temps partiel | 18 | 15 | 17 |
| dont : femmes | 31 | 30 | 27 |
| hommes | 7 | 4 | 7 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| Rémunération (en euros) | | | |
| Salaire brut mensuel moyen | 2 342 | 2 173 | 2 022 |
| Salaire brut horaire moyen * | 15,2 | 14,6 | 13,8 |
| Ancienneté et expérience professionnelle (en années) | | | |
| Ancienneté moyenne dans l'entreprise en 2006 | 12,7 | 10,9 | 6,0 |
| dont : salariés de moins de 35 ans | 4,5 | 4,7 | 3,7 |
| salariés de plus de 35 ans | 16,3 | 13,8 | 9,8 |
| Expérience professionnelle moyenne | 19,3 | 19,2 | 10,4 |
| dont : salariés de moins de 35 ans | 6,4 | 7,2 | 5,3 |
| salariés de plus de 35 ans | 25,0 | 24,5 | 18,7 |

* Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures.

Lecture : 17 % des salariés français dont les deux parents sont nés français en France sont cadres.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. France métropolitaine.

Tableau 3
Caractéristiques des employeurs des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics selon l'origine des salariés

En pourcentage

| | Français de parents nés français en France | Français descendant d'immigrés d'Europe du Sud | Français descendant d'immigrés africains |
|--|--|--|--|
| Secteur d'activité de l'établissement | | | |
| Industrie (y compris énergie) | 23 | 20 | 17 |
| Construction | 6 | 8 | 1 |
| Commerce | 16 | 19 | 22 |
| Transports | 5 | 5 | 8 |
| Activités financières et immobilières | 7 | 8 | 5 |
| Services aux entreprises | 21 | 20 | 24 |
| Services aux particuliers | 4 | 6 | 6 |
| Éducation, santé, activités associatives | 18 | 14 | 17 |
| Taille de l'établissement | | | |
| Moins de 10 salariés | 6 | 14 | 7 |
| 10 à 49 salariés | 33 | 32 | 28 |
| 50 à 249 salariés | 29 | 27 | 30 |
| 250 à 999 salariés | 17 | 15 | 23 |
| 1 000 salariés ou plus | 15 | 12 | 12 |
| Taille de l'entreprise | | | |
| 10 à 49 salariés | 25 | 26 | 18 |
| 50 à 249 salariés | 20 | 18 | 23 |
| 250 à 999 salariés | 17 | 20 | 16 |
| 1 000 salariés ou plus | 38 | 36 | 43 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Lecture : 23 % des salariés français dont les deux parents sont nés français en France travaillent dans l'industrie.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. France métropolitaine.

SOURCES ET DÉFINITIONS

Deux sources en une

Les données sur les salaires et les caractéristiques des postes des salariés proviennent de l'**Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires** (Ecmoss), réalisée en 2006 par l'Insee en collaboration avec la Dares. Cette enquête interroge un échantillon d'établissements de France métropolitaine appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. Les employeurs fournissent pour un échantillon de salariés des informations détaillées sur leur rémunération annuelle et le nombre d'heures rémunérées notamment.

En complément à ces informations, un questionnaire a été adressé au domicile d'un sous-échantillon d'environ 60 000 salariés de l'Ecmoss et porte notamment sur la formation, le parcours professionnel, la situation familiale et l'origine des salariés. En plus du lieu de naissance, de la nationalité de naissance et de la nationalité du salarié au moment de l'enquête, cette **Enquête sur l'activité professionnelle** recueille des informations sur le lieu et la nationalité de naissance de ses parents. Ces dernières informations sont indispensables pour repérer les enfants d'immigrés.

L'étude porte sur les salariés ayant travaillé au moins un mois dans l'établissement interrogé en 2006.

Les salariés français descendant d'immigrés

Par définition, les immigrés sont les personnes vivant en France, nées à l'étranger avec une nationalité étrangère à leur naissance. Nous repérons ici les salariés **français descendant d'immigrés** à partir de trois conditions :

- être de nationalité française (à la naissance ou par acquisition) ;
- avoir au moins un parent né à l'étranger avec une nationalité étrangère à sa naissance ;
- être né en France ou être né à l'étranger et arrivé en France avant l'âge de 7 ans.

Ce dernier critère renvoie à l'hypothèse que les salariés nés en France ou arrivés avant l'âge de 7 ans ont été scolarisés dans les mêmes conditions.

L'étude s'intéresse plus particulièrement aux Français **descendant d'immigrés africains** (Maghreb et Afrique subsaharienne) et aux **descendants d'immigrés espagnols, italiens ou portugais**, l'origine étant déterminée par la nationalité de naissance du parent immigré. Ces populations sont comparées à une population de référence composée des salariés français dont les deux parents sont nés français en France métropolitaine. Leurs effectifs se répartissent de la façon suivante :

- 539 salariés français descendant d'immigrés africains ;
- 1 718 salariés français descendant d'immigrés espagnols, italiens ou portugais ;
- 27 331 salariés français dont les deux parents sont nés en France avec la nationalité française.

Remarques :

Afin de ne pas diminuer l'effectif du groupe africain, ont été classés dans le premier groupe les quelques salariés dont l'un des parents est un immigré africain et l'autre un immigré originaire d'Europe du Sud.

La part des descendants d'immigrés est certainement sous-estimée ici car la nationalité des parents à la naissance est généralement moins bien renseignée que le pays de naissance des parents. De plus, le mode d'échantillonnage de l'Ecmoss conduit à sous-estimer les salariés en contrat court. Or, plusieurs études soulignent que les descendants d'immigrés maghrébins notamment sont plus nombreux dans les formes précaires d'emploi et sont plus exposés au risque de chômage [7]. Enfin, l'éventuel biais de sélection selon l'origine des salariés répondant à l'Enquête sur l'activité professionnelle n'est pas contrôlé.

Rémunérations et expérience professionnelle

Le **salaire mensuel brut** est obtenu en divisant la rémunération annuelle brute totale par le nombre de mois salariés dans l'année dans l'établissement.

Le **salaire horaire brut** est obtenu en divisant la rémunération annuelle brute totale par le nombre total d'heures rémunérées dans l'année. Par définition, cette notion ne s'applique qu'aux salariés dont la durée du travail est décomptée en heures.

La rémunération annuelle brute totale inclut notamment la rémunération brute de base, les primes et compléments de salaire, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, le versement des indemnités de congés payés non pris, le paiement des congés payés, les avantages en nature.

L'**expérience professionnelle** est la durée écoulée entre le début du premier emploi rémunéré et la date de l'enquête, à laquelle est retranchée la durée totale des périodes pendant lesquelles le salarié n'a pas travaillé, que ce soit à cause du chômage, parce qu'il s'est arrêté de travailler pour s'occuper de ses enfants ou pour une autre raison.

LES SALARIÉS DESCENDANT D'IMMIGRÉS DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR CONCURRENTIEL ET LES HÔPITAUX PUBLICS

L'Ecmoss et l'Enquête sur l'activité professionnelle fournissent des informations sur les salaires et les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. Les données des enquêtes Emploi de l'Insee, moins adaptées à l'analyse des salaires et des caractéristiques des employeurs, permettent en revanche de décrire plus généralement les salariés des entreprises de ce secteur, toutes tailles d'entreprise confondues, sans la limite de l'Ecmoss – soulignée dans l'encadré 1 – qui tend à sous-estimer les contrats courts, et sans le potentiel biais de sélection des répondants à l'Enquête sur l'activité professionnelle. Dans l'ensemble, les profils sont assez proches d'un champ à l'autre.

Selon l'enquête Emploi, dans les entreprises du secteur concurrentiel et les hôpitaux publics, 94 % des salariés sont de nationalité française ; parmi eux, 5 % sont descendants d'immigrés d'Europe du Sud et 3 % sont descendants d'immigrés africains. Les salariés descendant d'immigrés africains sont nettement plus jeunes que les descendants d'immigrés d'Europe du Sud et les salariés de parents français (tableau A). Sans doute en lien avec leur âge, ils vivent moins souvent en couple et moins souvent avec des enfants. Les salariés descendant d'immigrés africains sont proportionnellement plus nombreux à être faiblement diplômés (BEPC ou moins) ; toutefois ils sont proportionnellement aussi nombreux que les autres salariés à être diplômés du supérieur.

Les salariés français descendant d'immigrés sont moins souvent cadres, notamment ceux d'origine africaine. Ces derniers sont proportionnellement plus nombreux sur des postes d'ouvriers. La différence

la plus marquée entre les salariés d'origine différente s'observe au niveau des types de contrat de travail : 77 % des salariés descendant d'immigrés africains sont en CDI contre 88 % des salariés de parents français. Cet écart n'apparaît pas dans les données de l'Ecmoss. La concentration dans certains secteurs d'activité est en revanche moins marquée que dans l'Ecmoss.

Tableau A
Profil socioprofessionnel des salariés du secteur concurrentiel
et des hôpitaux publics selon l'origine des salariés

En pourcentage

| | Français de parents nés français en France | Français descendant d'immigrés d'Europe du Sud | Français descendant d'immigrés africains |
|---|--|--|--|
| Sexe | | | |
| Homme..... | 55 | 56 | 54 |
| Femme..... | 45 | 44 | 46 |
| Âge | | | |
| Moins de 25 ans..... | 9 | 8 | 12 |
| 25 à 34 ans..... | 25 | 28 | 48 |
| 35 à 44 ans..... | 29 | 31 | 23 |
| 45 à 54 ans..... | 27 | 24 | 14 |
| 55 ans ou plus..... | 10 | 9 | 3 |
| Situation familiale | | | |
| Ne vit pas en couple, pas d'enfant *..... | 15 | 14 | 20 |
| Ne vit pas en couple, 1 enfant * ou plus..... | 10 | 13 | 20 |
| Vit en couple, pas d'enfant *..... | 25 | 23 | 22 |
| Vit en couple, 1 enfant *..... | 20 | 19 | 14 |
| Vit en couple, 2 enfants *..... | 22 | 24 | 13 |
| Vit en couple, 3 enfants * ou plus..... | 8 | 7 | 11 |
| Niveau de diplôme | | | |
| Supérieur à Bac +2..... | 14 | 11 | 12 |
| Bac +1, Bac +2..... | 15 | 13 | 14 |
| Baccalauréat..... | 18 | 17 | 21 |
| CAP ou BEP..... | 30 | 35 | 19 |
| BEPC, CEP ou aucun diplôme..... | 23 | 24 | 34 |
| Catégorie socioprofessionnelle | | | |
| Cadre..... | 24 | 21 | 15 |
| Profession intermédiaire..... | 24 | 24 | 21 |
| Employé..... | 26 | 27 | 32 |
| Ouvrier..... | 26 | 28 | 32 |
| Type de contrat | | | |
| CDI..... | 88 | 86 | 77 |
| Autre..... | 12 | 14 | 23 |
| Condition d'emploi | | | |
| Temps complet..... | 84 | 83 | 83 |
| Temps partiel..... | 16 | 17 | 17 |
| dont : femmes..... | 30 | 32 | 27 |
| hommes..... | 4 | 4 | 9 |
| Secteur d'activité de l'établissement | | | |
| Industrie (y compris énergie)..... | 22 | 20 | 14 |
| Construction..... | 8 | 11 | 7 |
| Commerce..... | 18 | 19 | 14 |
| Transports..... | 6 | 5 | 9 |
| Activités financières et immobilières..... | 6 | 6 | 5 |
| Services aux entreprises..... | 14 | 15 | 23 |
| Services aux particuliers..... | 9 | 9 | 11 |
| Éducation, santé, activités associatives..... | 18 | 15 | 17 |
| Total..... | 100 | 100 | 100 |

* Enfant célibataire dans le foyer. Cette notion diffère de celle employée dans le tableau 1.

Champ : salariés des entreprises du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. France métropolitaine.

Source : Enquêtes Emploi en continu 2005-2007, Insee.

un salaire horaire brut de 13,8 euros, soit 9 % de moins. L'écart est moins marqué pour les salariés de parents originaires d'Europe du Sud (4 %). Calculés sur tous les salariés, y compris ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures (principalement des salariés rémunérés au forfait jours), les écarts en termes de salaire brut mensuel sont plus importants : les salariés de parents espagnols, italiens ou portugais et les salariés de parents immigrés africains gagnent respectivement 7 % et 14 % de moins que les salariés de parents français.

Ces écarts de salaire peuvent pour partie refléter des différences dans les caractéristiques des salariés ou des postes occupés, selon l'origine. Afin de prendre en compte les écarts imputables à ces « effets de structure », il est courant d'exprimer l'écart de salaire moyen entre deux populations comme la somme de deux composantes : l'une renvoie à l'écart expliqué par les différences de caractéristiques moyennes observables des salariés et des postes occupés (sexe, situation familiale, diplôme, taille de l'entreprise, secteur

MÉTHODOLOGIE

Décomposition de Blinder (1973) et Oaxaca (1973)

La méthode de décomposition présentée en 1973 par Blinder [1] et par Oaxaca [2] consiste à écrire l'écart de salaire entre deux groupes comme la somme de deux composantes : l'une renvoie à l'écart expliqué par des différences de caractéristiques moyennes, l'autre correspond à l'écart existant à caractéristiques identiques (pour une présentation détaillée de la méthode, cf. « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses*, Dares, n° 2008-44.5 [10]).

Dans le cas présent, deux modélisations des salaires ont été mises en œuvre afin de tester la robustesse des résultats aux données.

Les variables du modèle de base sont les suivantes : sexe du salarié, situation familiale, région de résidence (Île-de-France ou non), niveau de diplôme (BEPC, CEP ou aucun diplôme, CAP ou BEP, Baccalauréat, Bac +1 ou Bac +2, supérieur à Bac +2), ancienneté dans l'entreprise (moins de 2 ans, 2 à 5 ans, puis tranches de 5 ans), expérience professionnelle (en tranches de 5 ans), quotité de temps de travail (en logarithme, en 5 tranches). L'effet de l'âge est appréhendé à travers l'expérience professionnelle.

Le modèle étendu comprend en plus le type de contrat de travail (CDI ou non), la spécialité du diplôme du salarié (commerce, vente, finance, gestion, hôtellerie, tourisme ; informatique, communication, sciences ; mécanique, électricité, électronique ; langues, sciences humaines, arts ; médico-social), une variable indiquant si le salarié exerce des fonctions d'encadrement, une indicatrice de changement récent d'entreprise, la taille de l'entreprise (10 à 49 salariés, 50 à 249 salariés, 250 à 1999 salariés, 2000 salariés ou plus), la taille de l'établissement (1 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 salariés ou plus) et le secteur d'activité de l'établissement (industries agro-alimentaires et des biens de consommation ; construction et autres industries y compris énergie ; commerce et transports ; activités immobilières et financières ; services aux entreprises et aux particuliers ; éducation, santé, activités associatives).

Les intervalles de confiance ont été établis par la méthode de *full bootstrap*.

Tableau 4

Résultats de la décomposition des écarts de salaire brut (en logarithme) entre les salariés de parents français et les salariés descendant d'immigrés, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics

| Français de parents français / Français descendant d'immigrés africains | | | | | |
|---|---------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| | Écart * | Modèle de base | | Modèle étendu | |
| | | Écart expliqué ** | Écart non expliqué | Écart expliqué ** | Écart non expliqué |
| Salaire mensuel | 0,142 | 0,174 [0,102 ; 0,259] | -0,032 [-0,090 ; 0,023] | 0,147 [0,082 ; 0,214] | -0,005 [-0,052 ; 0,047] |
| Salaire horaire *** | 0,075 | 0,111 [0,069 ; 0,149] | -0,036 [-0,134 ; 0,031] | 0,094 [0,057 ; 0,129] | -0,019 [-0,093 ; 0,036] |
| Français de parents français / Français descendant d'immigrés d'Europe du Sud | | | | | |
| | Écart * | Modèle de base | | Modèle étendu | |
| | | Écart expliqué ** | Écart non expliqué | Écart expliqué ** | Écart non expliqué |
| Salaire mensuel | 0,054 | 0,022 [-0,030 ; 0,073] | 0,032 [-0,021 ; 0,091] | 0,034 [-0,013 ; 0,086] | 0,020 [-0,029 ; 0,094] |
| Salaire horaire *** | 0,010 | 0,023 [-0,013 ; 0,052] | -0,013 [-0,049 ; 0,023] | 0,036 [0,001 ; 0,071] | -0,026 [-0,062 ; 0,005] |

Sources : Ecmoss 2006 et Enquête sur l'activité professionnelle, Insee-Dares.

* Cet écart est la différence entre la moyenne du *logarithme* du salaire brut des salariés de parents français et celle des salariés descendant d'immigrés. Cette différence s'interprète directement en points de pourcentage (voir note de lecture ci-dessous) et peut être légèrement différente des écarts cités dans le texte qui correspondent à un écart entre les salaires moyens, rapporté au salaire moyen des salariés de parents français et exprimé en pourcentage.

** L'écart de salaire expliqué correspond à l'écart de salaire expliqué par les différences de caractéristiques moyennes entre les deux groupes de salariés selon la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca (voir l'encadré 3 pour une description de la méthode et ses limites et la liste des caractéristiques introduites dans le modèle).

*** Salariés dont la durée du travail est décomptée en heures.

Lecture : l'écart de salaire mensuel brut (en logarithme) entre les salariés de parents français et les salariés descendant d'immigrés africains est de 14,2 points. Le modèle de base et le modèle étendu conduisent au même résultat : cet écart est entièrement expliqué par les différences de caractéristiques moyennes entre les salariés, car l'écart non expliqué n'est pas significativement différent de 0 (0 est dans l'intervalle [-0,090 ; 0,023] et [-0,052 ; 0,047]).

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel et des hôpitaux publics. France métropolitaine.

d'activité...), l'autre correspond à l'écart persistant à caractéristiques observables identiques (encadré 3 et [1, 2]). Cet écart résiduel peut correspondre à des différences de caractéristiques non observables mais aussi refléter pour partie des pratiques inégalitaires ou discriminatoires jouant en défaveur de certaines populations.

Lorsque l'on prend en compte le sexe, la situation familiale, la région de résidence, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience professionnelle et la quotité de temps de travail du salarié, les différences de caractéristiques moyennes observables des salariés contribuent à elles seules à expliquer l'écart salarial entre les salariés de parents français et les salariés descendant d'immigrés africains : pour les salaires bruts mensuels comme pour les salaires bruts horaires, l'écart « non expliqué » par les différences de caractéristiques des salariés n'est pas significativement différent de zéro, aux seuils statistiques usuels (tableau 4). Ces conclusions ne sont pas modifiées lorsque l'on enrichit l'analyse par la

prise en compte de caractéristiques des postes occupés (type de contrat de travail, spécialité du diplôme, exercice de fonctions d'encadrement, changement récent d'entreprise, taille de l'entreprise et de l'établissement, secteur d'activité). Si l'on ne peut exclure que l'écart de salaire non expliqué renvoie pour partie à des différences de caractéristiques non prises en compte dans le modèle, ce résultat conforte plutôt l'idée qu'il n'y aurait pas de mécanisme de discrimination salariale entre les descendants d'immigrés africains et les salariés de parents français parmi les individus en emploi, une fois prises en compte les principales caractéristiques des salariés et des postes occupés. La décomposition de l'écart salarial entre les salariés de parents français et les salariés de parents immigrés d'Europe du Sud apporte, pour sa part, peu d'information : ni l'écart de salaire expliqué par les différences de caractéristiques moyennes observées dans

l'enquête, ni l'écart de salaire observé à caractéristiques identiques ne sont à eux seuls significativement différents de zéro.

Ces conclusions rejoignent celles établies dans des travaux antérieurs. Si plusieurs études ont mis en évidence l'existence d'une discrimination à l'embauche selon l'origine des candidats [3, 4], les écarts de salaires constatés parmi les salariés en emploi s'expliquent en revanche essentiellement par des différences de caractéristiques moyennes des individus et des postes occupés [5, 6, 7, 8, 9].

Toutefois, certaines différences de caractéristiques socioprofessionnelles entre les populations de salariés et entre les postes occupés peuvent elles-mêmes résulter de phénomènes sociaux et culturels porteurs d'inégalités et dont certains peuvent relever des pratiques discriminatoires, en amont ou en dehors du marché du travail (logement, orientation scolaire...).

Lara MULLER, Roland RATHELOT (Dares).

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.



Pour en savoir plus

- [1] Blinder A. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, 8(4).
- [2] Oaxaca R. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14(3).
- [3] Duguet E., Leandri N., L'Horty Y., Petit P. (2007), « Discriminations à l'embauche, un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France », *Étude du centre d'analyse stratégique*.
- [4] Cediey E., Foroni F., Garner H. (2008), « Discrimination à l'embauche fondée sur l'origine à l'encontre des jeunes français(es) peu qualifié(e)s », *Premières Synthèses, Dares*, n° 06.3.
- [5] Dupray A., Moullet S. (2004), « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France : des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale », *Net.Doc.6, Céreq*.
- [6] Boumahdi R., Giret J.-F. (2005), « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue Économique*, 56(3).
- [7] Meurs D., Pailhé A., Simon P. (2006), « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, 61(5-6).
- [8] Aeberhardt R., Pouget J. (2007), « National Origin Wage Differentials in France : Evidence from Matched Employer-Employee Data », *IZA Discussion Paper* n° 2779.
- [9] Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R., « Wages and Employment of French Workers with African Origin », à paraître dans *Journal of Population Economics*.
- [10] Muller L. (2008), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses, Dares*, n° 44.5.
-