

## INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX EMPLOIS ET INÉGALITÉS DE SALAIRES : LA SITUATION DES ENFANTS D'IMMIGRÉS ET DES JEUNES RESIDANT DANS UNE ZONE URBAINE SENSIBLE

**Pascale Petit**, Université Évre Val d'Essonne, EPEE, Centre d'Études de l'Emploi, TEPP (FR CNRS n° 3126),  
Boulevard François Mitterrand, 91025 Évry cedex

Les fortes inégalités qui affectent des groupes particuliers de la population active, tels que les jeunes issus de l'immigration, ceux qui résident dans des communes défavorisées, font l'objet d'une préoccupation montante dans la société française, qui s'est accentuée avec les événements récents survenus dans certaines « banlieues ». Ces inégalités se matérialisent notamment par des taux d'emploi et des niveaux de salaires moyens plus faibles. Une partie de ces inégalités peuvent s'expliquer par des différences de composition, par exemple, en termes de diplôme ou d'expérience. Mais ces différences n'expliquent pas tout. En filigrane se pose la question de l'existence de discriminations sur le marché du travail à l'encontre de ces populations.

Les deux articles de ce numéro consacrés aux discriminations sur le marché du travail s'intéressent à des populations qui se recoupent en partie. L'étude de **Romain Aeberhardt, Denis Fougère, Julien Pouget et Roland Rathelot** s'intéresse aux enfants d'immigrés (ici en provenance de pays du Maghreb et d'Europe du Sud). L'article de **Thomas Couppié, Jean-François Giret et Stéphanie Moullet** examine la situation des jeunes résidant en zone urbaine sensible (ZUS). Or, près d'un quart des Français dont au moins un parent avait à la naissance la nationalité d'un pays du Maghreb réside dans une ZUS, pour seulement 6 % des Français dont les deux parents étaient français à la naissance (source : enquêtes *Emploi en continu*, 2005-2008). La superposition partielle de ces deux sous-populations pose la question de la politique publique qu'il convient de mettre en œuvre pour agir efficacement sur ces inégalités : faut-il cibler spécifiquement les territoires ou faut-il plutôt donner la priorité aux individus issus de l'immigration (Boisson et Collombet, 2010) ?

Pour contribuer à ce débat, il est nécessaire d'une part, d'examiner s'il existe un effet propre de l'origine et un effet propre du lieu

de résidence, et le cas échéant si ces effets se cumulent, et d'autre part d'identifier les raisons (potentiellement distinctes) pour lesquelles ces deux sous-populations ont des performances en moyenne plus faibles sur le marché du travail. Ces deux articles apportent un éclairage d'autant plus intéressant que les études sur données françaises concernant ces problématiques sont peu nombreuses, alors qu'elles sont pléthore dans les pays anglo-saxons.

### Des stratégies d'estimation ciblant la discrimination salariale

Les stratégies d'estimation retenues dans ces deux articles s'inspirent de la célèbre décomposition de Blinder-Oaxaca qui distingue deux parties au sein de l'écart constaté entre les salaires moyens de deux sous-populations. La première correspond à l'écart salarial expliqué par des différences entre les caractéristiques observables moyennes des deux sous-populations. La seconde est la partie non expliquée, résiduelle, éventuellement attribuable à la discrimination salariale et souvent assimilée à elle.

Aeberhardt *et al.* comparent la situation des Français nés de parents français (1) à celle des Français nés d'au moins un parent ayant la nationalité d'un pays du Maghreb et (2) à celle des Français nés d'au moins un parent ayant la nationalité d'un pays d'Europe du Sud. Leur approche est innovante. Sur les données de l'enquête *Emploi* 2005-2008, ils décomposent l'écart de salaires constaté entre le groupe de référence et le groupe potentiellement discriminé en trois éléments. Le premier correspond à l'écart de salaires moyens que l'on constaterait si les caractéristiques observables des individus du groupe potentiellement discriminé (qu'ils travaillent effectivement ou non) étaient valorisées comme celles du groupe de référence dans les processus d'accès à l'emploi et de formation des salaires. Ce premier élé-

---

ment correspond donc à l'écart salarial imputable aux seules différences entre les caractéristiques observables (qualifications, expérience, etc.) du groupe de référence et du groupe potentiellement discriminé. Le deuxième élément correspond à l'écart de salaires moyens résultant de la seule sélectivité dans l'accès à l'emploi, sous l'hypothèse qu'il n'existe pas par ailleurs de discrimination salariale. Si une sélection plus restrictive du groupe potentiellement discriminé s'opère sur le marché du travail, le seuil de compétences permettant un accès à l'emploi sera plus élevé pour le groupe potentiellement discriminé. Doté des mêmes caractéristiques observables, un individu du groupe de référence pourra alors avoir accès à l'emploi alors qu'un individu du groupe potentiellement discriminé ne le pourra pas. Si la sélection au sein des deux groupes s'opérait selon les mêmes critères, une partie des individus du groupe potentiellement discriminé sans emploi auraient accès à l'emploi et percevrait un salaire. Le salaire moyen du groupe potentiellement discriminé serait donc différent. La troisième composante correspond à l'écart de salaires moyens lié à la différence de valorisation salariale des caractéristiques observables du groupe de référence et du groupe potentiellement discriminé. S'il existe une discrimination salariale, autrement dit, si à compétences observables et postes occupés équivalents, les individus des deux groupes ne sont pas rémunérés de la même façon, celle-ci apparaît dans cette troisième composante. Cette approche prend donc en compte les interactions entre accès à l'emploi et salaires au sein du groupe potentiellement discriminé, en considérant l'ensemble des individus de ce groupe qu'ils occupent ou non un emploi dans les faits. L'originalité de cette approche est de distinguer la pénalité salariale qui résulte de caractéristiques observables en moyenne plus faibles, celle qui est induite par un accès à l'emploi restreint et la discrimination salariale.

Couppié *et al.*, comparent, quant à eux, la situation des jeunes qui n'habitent pas dans une ZUS mais qui vivent dans des unités urbaines comprenant des ZUS à celle des jeunes résidant dans une ZUS. À cette fin, ils appliquent sur les données de l'enquête *Génération 98*, une décomposition de Brown *et al.* (1980) et désagrègent l'écart de salaires moyens en quatre parties. Les deux premières sont les écarts

salariaux à l'intérieur des catégories d'emploi expliqués et non expliqués par des différences de caractéristiques observables. Ces deux premières composantes permettent donc d'examiner si les écarts de salaire au sein des mêmes catégories d'emploi entre les individus du groupe de référence et ceux du groupe potentiellement discriminé sont liés à des différences de caractéristiques observables ou s'ils résultent d'une discrimination salariale. Les deux dernières parties correspondent aux écarts de salaire expliqués et non expliqués entre les catégories d'emploi. Les individus du groupe de référence et ceux du groupe potentiellement discriminé sont répartis différemment entre les différentes catégories d'emploi. Notamment, la sous-représentation des salariés du groupe potentiellement discriminé dans la catégorie des cadres pénalise le salaire moyen de ce groupe. Il s'agit donc d'examiner les conséquences salariales de ces différences de composition en distinguant la part expliquée par des différences de caractéristiques observables et la part non expliquée attribuable à la discrimination. Une limite de cette approche est toutefois de ne pas considérer les conditions d'accès à l'emploi. Un biais de sélection dans l'accès à l'emploi peut être présent pour des populations potentiellement discriminées et plus concernées que les autres par le chômage et l'inactivité.

Un enjeu important de ce type de travaux est la capacité à identifier et distinguer de façon pertinente le groupe de référence et le groupe potentiellement discriminé. Les possibilités offertes à Aeberhardt *et al.* sont limitées par l'absence de certaines informations. Dans les données utilisées, on connaît au plus la nationalité à la naissance d'un individu et celles de ses parents. Ces variables approximent l'origine. Mais elles le font de façon imparfaite puisqu'on ne prend notamment pas en compte les descendants d'immigrés de la troisième génération présents sur le marché du travail. Ces individus sont dans le groupe de référence d'Aeberhardt *et al.*, mais ils sont susceptibles de pâtir d'une discrimination parce qu'ils portent un nom, voire un prénom d'origine étrangère (Duguet *et al.*, 2007). Couppié *et al.*, quant à eux, choisissent comme groupe de référence, les individus qui n'habitent pas dans une ZUS, mais qui vivent dans des unités urbaines comprenant des ZUS. Le périmètre des ZUS ne correspond pas à celui des communes, il est souvent plus restreint.

---

Dans une ville donnée, certaines rues peuvent être classées en ZUS, et d'autres non. Le choix retenu par Couppié *et al.* pour évaluer la discrimination territoriale suppose donc que les employeurs soient capables d'identifier, d'après l'adresse de l'individu, si celui-ci réside dans la partie classée en ZUS de sa commune. Cette hypothèse semble assez lourde. En revanche, il est possible que la présence de ZUS dans une commune affecte la réputation de l'ensemble de la commune (et pénalise au moins partiellement la situation des individus présents dans le groupe de référence des auteurs).

Un autre enjeu important consiste à prendre en compte un grand nombre de caractéristiques explicatives des performances des individus sur le marché du travail. Certaines de ces caractéristiques ont une importance particulière lorsque l'on s'intéresse à la problématique de l'origine ou de la ségrégation résidentielle. Il s'agit de variables relatives à la qualité du réseau et du capital social de l'individu. Plusieurs travaux montrent en effet que les réseaux et le capital social d'un individu dépendent de son origine et de son lieu de résidence, ce qui exerce un effet sur leurs chances d'accéder à l'emploi (Hellerstein *et al.*, 2008 ; Goux et Maurin, 2005). Selon qu'on les introduit comme variables explicatives dans les équations de salaires (comme Couppié *et al.*) ou qu'on ne les introduit pas (ou indirectement comme Aeberhardt *et al.* avec une variable renseignant une résidence en ZUS), on obtient un pouvoir explicatif plus ou moins important des caractéristiques observables dans les inégalités salariales liées à l'origine ou au lieu de résidence.

Le fait qu'Aeberhardt *et al.* introduisent dans leurs équations de salaire une variable identifiant si l'individu réside en ZUS leur permet également d'estimer l'effet de l'origine, « purgé » de l'effet d'une résidence en ZUS. De façon symétrique, Couppié *et al.* utilisent une variable renseignant si au moins un des deux parents de l'individu interrogé est né hors de France, de sorte que l'effet d'une résidence en ZUS qu'ils évaluent est « purgé » de l'effet de l'origine. Les effets « origine » et « résidence en ZUS » sont donc corrigés de tout autre effet qu'il a été possible de prendre en compte dans les travaux des auteurs. Ces deux études permettent donc d'examiner s'il existe des effets spécifiques de l'origine et d'une résidence en ZUS.

### Une absence de discrimination salariale

Un premier résultat important de l'étude d'Aeberhardt *et al.* est que les inégalités sur le marché du travail ne sont pas les mêmes selon les origines que l'on considère : elles sont fortes quand la comparaison est effectuée relativement aux Français nés d'au moins un parent avec la nationalité d'un pays du Maghreb (écart d'accès à l'emploi et de salaire respectivement de 18 points de pourcentage et de 13 %). Elles sont faibles quand le groupe examiné est celui des Français nés d'au moins un parent avec la nationalité d'un pays d'Europe du Sud (écart d'accès à l'emploi et de salaire respectivement de 0,7 point de pourcentage et de 2 %). Couppié *et al.* trouvent, quant à eux, un écart salarial de 13 % en défaveur des jeunes résidant en ZUS.

Pour autant, ces deux études montrent que ces inégalités salariales entre le groupe de référence et le groupe potentiellement discriminé s'expliquent entièrement par des différences de caractéristiques observables. Un résultat important et commun à ces deux études est donc l'absence d'écart salarial non expliqué par des différences de caractéristiques observables, ce qui indique une absence de discrimination salariale à l'encontre du groupe potentiellement discriminé. Ce dernier a en moyenne un salaire plus faible parce que ses caractéristiques, notamment celles relatives au capital humain (en particulier les qualifications), sont moins favorables que celles du groupe de référence.

Les résultats d'Aeberhardt *et al.* sont cohérents avec ceux trouvés dans d'autres travaux sur d'autres types de données. Par exemple, Aeberhardt et Pouget (2010) montrent à partir de l'*Enquête sur la Structure des Salaires* en 2002 que l'écart salarial entre les Français nés de parents de nationalité française et les Français dont au moins un parent est né avec la nationalité d'un pays du Maghreb est entièrement expliqué par des différences de caractéristiques observables. Toutefois, ils trouvent que les salariés du groupe potentiellement discriminé ont un accès limité aux emplois de cadre, et que cela s'explique peu par les différences de caractéristiques observables. Sur ce dernier point, en revanche, Couppié *et al.* montrent que l'inégale répartition des jeunes résidant en ZUS et hors ZUS entre les différentes catégories d'emplois (ouvriers, employés, professions

---

intermédiaires, cadres) s'explique essentiellement par des différences de caractéristiques observables. Ces différences dans les résultats de ces deux études peuvent tenir au fait que l'accès aux postes les plus rémunérateurs est limité pour les salariés d'origine étrangère, et non pour les jeunes résidant en ZUS (une fois tous les autres effets pris en compte) ; mais cela peut aussi être lié au fait que Couppié *et al.* examinent une population jeune (trois années d'expérience).

### Un accès à l'emploi restreint

Si les différences de caractéristiques observables expliquent la totalité des écarts salariaux entre les individus du groupe de référence et ceux dont au moins un des parents est né avec la nationalité d'un pays du Maghreb, elles n'expliquent en revanche que 25 % de l'écart d'accès à l'emploi de ces deux populations. Pourtant, parmi ces caractéristiques explicatives introduites par Aeberhardt *et al.* figure la résidence dans une ZUS. Il semble donc qu'il existe une pénalité propre à l'origine dans la probabilité d'accéder à l'emploi. Ce résultat, et celui relatif à l'existence d'un effet propre au lieu de résidence, sont également mis en évidence dans l'étude de Rathelot (2010). Sur les données de l'enquête *Emploi 2005-2008*, l'auteur montre que les écarts d'emploi observés entre les Français nés de parents français et les Français dont au moins un parent est né avec la nationalité d'un pays africain sont liés pour un quart à la qualité du quartier de résidence mais qu'elles restent largement inexpliquées par les autres caractéristiques observables.

Il semblerait donc qu'une pénalité propre à l'origine et au lieu de résidence existe dans l'accès à l'emploi. En revanche, ce ne serait que leurs caractéristiques observables qui pénaliseraient en moyenne les salaires des Français nés de parents maghrébins et les salaires des jeunes résidant en ZUS.

Quels peuvent être les facteurs explicatifs de cet accès à l'emploi limité ? Certains sont évoqués dans les articles de Couppié *et al.* et Aeberhardt *et al.* Premièrement, la distance physique aux emplois est plus grande lorsque l'on réside en ZUS. Deuxièmement, les réseaux de sociabilité peuvent être moins favorables à

l'accès à l'emploi lorsque le taux de chômage local est élevé. Hellerstein *et al.* (2008) montrent ainsi qu'aux États-Unis, les réseaux d'emploi ont pour la population noire un plus fort effet que la ségrégation spatiale sur l'obtention d'un emploi. Le plus faible accès à l'emploi de la population noire tient plus au fait que, dans une grande proportion, ils ne parviennent à obtenir un emploi que dans des entreprises qui ont déjà employé des salariés noirs. Hellerstein *et al.* (2010) trouvent les mêmes résultats pour la communauté hispanique de Chicago. Troisièmement, l'anticipation d'une discrimination réelle ou supposée peut également jouer. Beauchemin *et al.* (2010) et Algava et Bèque (2006) montrent qu'en France une forte proportion d'individus d'origine africaine a le sentiment de subir une discrimination en raison de son origine et du lieu de résidence. Ce sentiment est plus fort parmi les jeunes (ceux-ci étant notamment sur-représentés parmi la population vivant en ZUS et parmi la population d'origine maghrébine). L'anticipation de telles discriminations sur le marché du travail peut conduire ces publics d'une part à sous-investir dans leur capital humain, puisqu'ils escomptent des retours sur investissement plus faibles, d'autre part à s'autocensurer dans leur démarche de recherche d'emploi. Par suite, ils occupent des emplois de moins bonne qualité (Coate et Loury, 1993). Enfin, l'existence d'une discrimination à l'embauche liée à l'origine et à la réputation du lieu de résidence peut affecter l'accès à l'emploi. C'est ce que montrent les résultats de deux *testings*. Duguet *et al.* (2007) comparent l'effet d'un lieu de résidence en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne sur l'accès à l'emploi de jeunes candidats fictifs ayant un nom et un prénom à consonance française ou marocaine dans la profession de serveur. Duguet *et al.* (2010) examinent l'effet de la réputation de la commune de résidence (Enghien-les-Bains, Sarcelles ou Villiers-le-Bel) sur l'accès à l'emploi de jeunes développeurs informatiques fictifs selon leur sexe et leur origine. Bien que par nature non généralisables à l'ensemble du marché du travail, ces travaux sur données expérimentales montrent que la discrimination territoriale affecte exclusivement les jeunes ayant un prénom et nom à consonance française, les jeunes Français d'origine marocaine étant, quant à eux, discriminés selon leur origine quelle que soit la réputation de leur lieu de résidence.

---

L'ensemble de ces travaux montrent des effets propres à l'origine et au lieu de résidence. Les politiques publiques à mettre en œuvre devraient donc intégrer ces deux paramètres. Les deux études de ce présent numéro montrent une absence de discrimination salariale fondée sur l'origine et la résidence en ZUS. Pour autant,

elles posent la question de l'accès à l'emploi des groupes potentiellement discriminés. La compréhension et la mesure des facteurs explicatifs en jeu doivent être approfondies car elles constituent le préalable à des propositions de politiques publiques dont l'efficacité revêt un enjeu collectif majeur. □

---

## BIBLIOGRAPHIE

**Aeberhardt R. et Pouget J. (2010)**, « National Origin Differences in Wages and Hierarchical Positions : Evidence on French Full-Time Male Workers from a Matched Employer-Employee Dataset », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 99-100, (à paraître).

**Alagava E. et Bègue M. (2006)**, « Perception et vécu des comportements intolérants. Une analyse du module «relations avec les autres» de l'enquête Histoire de Vie », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 115-150.

**Beauchemin C., Hamel C., Lesné M., et Simon P. (2010)**, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population et Sociétés*, n° 466.

**Boisson M. et Collombet C. (2010)**, « Des « ghettos » français : abus de langage ou réalité ? Le débat sur la ségrégation à l'heure de la réforme de la politique de la ville », Note de veille du CAS, n° 178.

**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, pp. 3-28

**Coate S. et Loury G. (1993)**, « Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes ? », *American Economic Review*, vol. 83, n° 5, pp. 1220-1240.

**Duguet E., Léandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2007)**, « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes de banlieues d'Île de France », Rapport pour le Centre d'Analyse Stratégique, <http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/2007-03-05discriminationsembauche-testing.pdf>

**Duguet E., L'Horty Y., Du Parquet L., Petit P. et Sari F. (2010)**, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France », Document de travail CEE, n° 128.

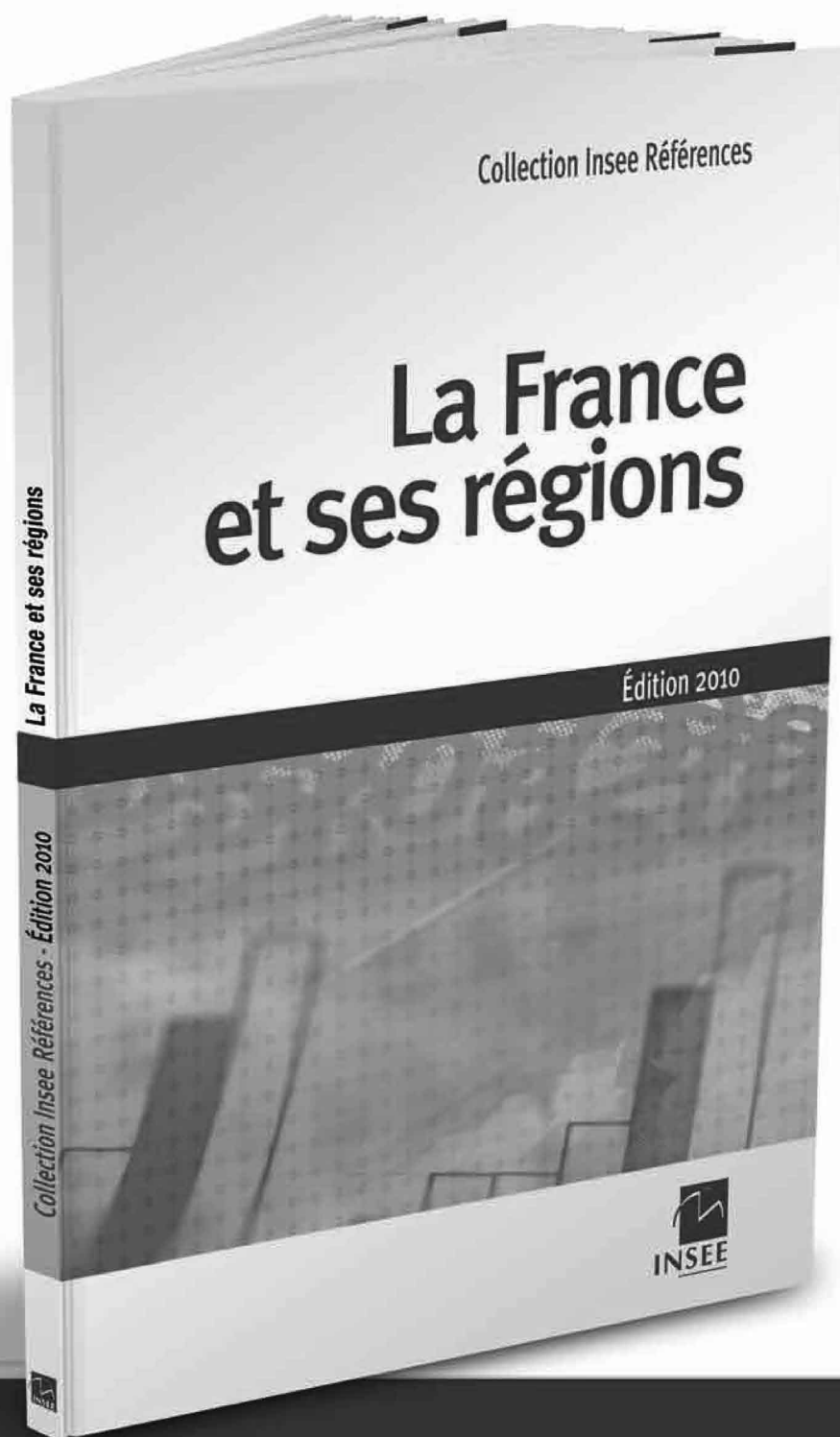
**Hellerstein J.K., McInerney M. et Neumark D. (2008)**, « Spatial Mismatch or Racial Mismatch ? », *Journal of Urban Economics*, vol. 64, n° 2, pp. 464-479.

**Hellerstein J.K., McInerney M. et Neumark D. (2010)**, « Spacial mismatch, Immigrant Networks, and Hispanic Employment in the United States », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 99-100, à paraître.

**Goux D. et Maurin É. (2005)**, « The Effect of Overcrowded Housing on Children's Performance at School », *Journal of Public Economics*, vol. 89, n° 5-6, pp. 797-819.

**Rathelot R. (2010)**, « Origine et quartier : expliquer le salaire et l'emploi des descendants d'immigrés », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 1, pp. 27-55.

# État des lieux des régions françaises...



- > Six dossiers dont
  - les régions et les départements face à la pauvreté
  - l'attractivité des territoires
  - les perspectives de la démographie médicale
  - etc
- > Et aussi, le positionnement des régions dans le cadre européen

En vente dans les librairies,  
à l'Insee et sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

16,50 € - Collection Insee Références