



# Marché du travail : un long chemin vers l'égalité

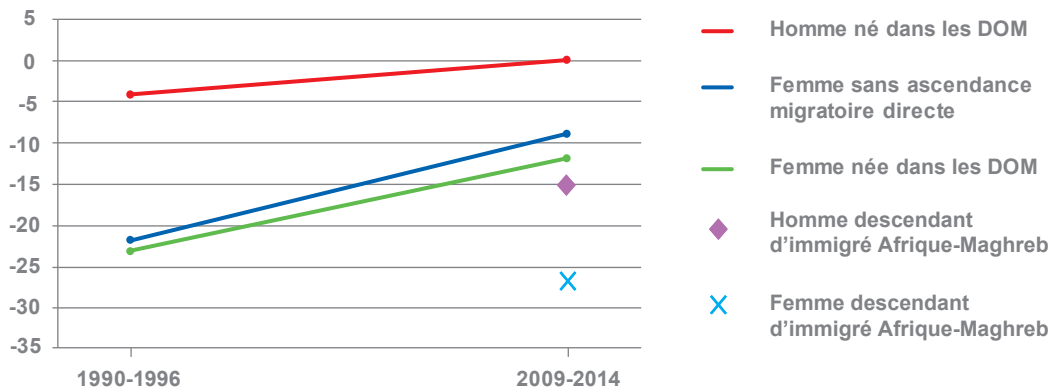
Les écarts sur le marché du travail liés au sexe, à l'origine migratoire et au lieu de résidence restent considérables en France : les femmes, les personnes issues de l'immigration et les habitants de certains quartiers défavorisés connaissent des difficultés d'accès à l'emploi et une insertion dans l'emploi de moindre qualité, en termes de contrat de travail comme de salaires. Mais ces observations brutes ne suffisent pas à attester de discriminations, car ces écarts sont en partie dus à des facteurs objectifs, par exemple un moindre niveau de formation. Pour apprécier leur réalité, il faut décomposer ce qui tient à ces facteurs et s'intéresser aux écarts inexpliqués.

L'analyse confirme l'importance des inégalités selon le sexe ou l'origine migratoire. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires que les autres catégories étudiées. Quelle que soit leur origine, les femmes sont les plus pénalisées. Viennent ensuite les hommes natifs des DOM et les descendants d'immigrés d'Afrique (y compris Maghreb) pour lesquels les écarts sont équivalents. La situation des descendants d'immigrés européens est quant à elle comparable à celle des personnes sans ascendance migratoire directe. Enfin, les écarts liés à la résidence en zone urbaine sensible (ZUS) existent, mais ils sont relativement faibles.

Sur vingt-cinq ans (1990-2014), on observe une forte réduction des écarts inexpliqués d'accès à l'emploi entre hommes et femmes. Le sur-chômage des femmes sans ascendance migratoire a quasiment disparu. L'évolution pour les hommes originaires du continent africain ou les résidents en ZUS est aussi positive, mais moins favorable sur longue période, et en partie remise en cause par la crise. En revanche, les écarts de salaires entre hommes et femmes persistent de manière frappante.

Au-delà des enjeux proprement politiques qu'elles soulèvent en matière de justice et de cohésion sociale, ces inégalités – qui recouvrent des phénomènes de discrimination mais ne peuvent s'expliquer uniquement par eux – ont également des conséquences sociales et économiques que France Stratégie s'attachera à évaluer dans des travaux ultérieurs.

## Écarts de probabilité d'être en emploi (en points de pourcentage)



Champ : individus âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : entre 1990 et 1996, la probabilité d'être en emploi des natifs des DOM est de 5 points inférieure à celle des hommes sans ascendance migratoire directe, toutes choses égales par ailleurs. Pour les hommes et les femmes descendant d'immigré d'Afrique-Maghreb, les données ne sont pas disponibles pour 1990-1996.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

Catherine Bruneau,  
Université Paris I  
et France Stratégie

Clément Dherbécourt,  
Département Société,  
institutions et politiques sociales

Jean Flamand,  
Département Travail-Emploi

Christel Gilles  
Département Économie-  
Finances

La *Note d'analyse* est publiée sous la responsabilité éditoriale du commissaire général de France Stratégie. Les opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.

## INTRODUCTION

Cette note s'efforce de mesurer les inégalités inexpliquées sur le marché du travail. Elle porte sur plusieurs groupes de population définis selon trois critères, l'origine migratoire, le sexe et le lieu de résidence, et examine d'une part les écarts observés dans l'accès à l'emploi, d'autre part les niveaux de salaires des personnes en emploi. Elle ne tient donc pas compte d'autres phénomènes de discrimination, notamment dans le système éducatif ou sur le marché du logement, qui peuvent renforcer ces écarts.

La méthode d'analyse retenue est celle des « écarts inexpliqués », une fois neutralisées les différences observables (origine sociale, niveau d'éducation et caractéristiques d'emploi). Ces écarts sont, en partie, imputables à des phénomènes discriminatoires, et ils donnent donc une indication sur l'ampleur des discriminations selon l'origine, le sexe ou la résidence. Ils n'en constituent pas une mesure exacte : d'autres variables, non observées dans l'enquête Emploi de l'Insee et donc non prises en compte ici, peuvent entrer en jeu : métiers précédents, niveau de responsabilité, interruptions de carrière, etc<sup>1</sup>. À tout le moins cependant, ils indiquent les populations et les secteurs du marché du travail pour lesquels des politiques d'accompagnement, d'ouverture et plus globalement d'insertion sont nécessaires et susceptibles de produire des effets.

La spécificité de cette étude est d'offrir, dans un cadre unifié, un panorama d'ensemble de la situation des différentes catégories potentiellement discriminées et de son évolution depuis vingt-cinq ans (1990-2014). La méthodologie retenue permet non seulement de chiffrer les écarts liés à nos trois ensembles de variables, mais d'examiner dans quelle mesure ils se cumulent. En revanche, elle ne permet pas d'atteindre, pour chaque groupe étudié, le degré de précision obtenu dans d'autres analyses ciblées sur ces groupes<sup>2</sup>.

L'étude ne dit rien par ailleurs des mécanismes ayant abouti à ces écarts, qui peuvent varier d'une population à l'autre,

ainsi que nous l'apprend l'abondante littérature sur ces questions. On sait par exemple qu'une des raisons pour lesquelles les femmes accèdent moins à des postes à responsabilité est que les employeurs anticipent une baisse potentielle de leur offre de travail<sup>3</sup>. Les hommes originaires du continent africain (y compris Maghreb) font quant à eux l'objet de préjugés spécifiques de la part des employeurs qui rendent leur insertion sur le marché du travail plus difficile<sup>4</sup>. Cette note n'a pas l'ambition de fournir une analyse complète des causes, mais vise une première étape essentielle : quantifier les écarts totaux observés, à partir d'une source et selon une métrique unifiées.

La première partie propose une description des différents groupes étudiés et de leur poids dans la population métropolitaine. Les deux parties suivantes présentent la mesure des écarts d'accès au marché du travail et des écarts de salaires. La dernière partie revient sur les évolutions de ces écarts depuis 1990.

## UN ACCÈS INÉGAL À L'ÉDUCATION ET AU MARCHÉ DU TRAVAIL

### Les effectifs des différents groupes étudiés

Ce travail s'intéresse aux individus nés en France et âgés de 25 à 59 ans. Parmi eux, 90 % n'ont aucun parent immigré ou né dans les DOM<sup>5</sup> ; 1 % sont natifs des DOM<sup>6</sup> ; 5 % sont descendants d'immigrés européens et 4 % descendants d'immigrés africains (y compris Maghreb)<sup>7</sup>. Les descendants d'immigrés d'autres régions du monde ne sont pas comptabilisés ici faute d'effectifs suffisants dans l'enquête Emploi. Les hommes sans ascendance migratoire – soit 45 % des 25-59 ans nés en France – représentent la population de référence de l'étude, à laquelle sont comparées les catégories susceptibles d'être discriminées. Les effectifs de ces différents groupes sont stables depuis quinze ans, à l'exception des personnes originaires du continent africain, dont le nombre s'est accru entre 2003 et 2014.

1. Pour une analyse des différentes méthodes de mesure des discriminations, voir le numéro spécial d'*Économie et Statistique* n° 464-465-466 publié en 2013.
2. Voir par exemple Ined (2016), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, sous la direction de Cris Beauchemin, Christelle Hamel et Patrick Simon, Ined Éditions ; Bozio A., Dormont B. et Garcia-Penalosa C. (2014), « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes », *Les Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 17.
3. Breen R. et Garcia-Penalosa C. (2002), « Bayesian learning and gender segregation », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 20(4), octobre.
4. Voir Ined (2016), *op. cit.* ; Duguet E., Léandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2010), « Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area », *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100 ; Cusset P.-Y., Garner H., Harfi M., Lainé F. et Marguerit D. (2015), « Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ? », La Note d'analyse, Hors série, France Stratégie, mars.
5. Nous les appelons dans la note « hommes/femmes sans ascendance migratoire directe » ou simplement « sans ascendance migratoire ».
6. Les « natifs des DOM » comprennent les personnes nées en Guyane, Martinique, Guadeloupe ou à la Réunion.
7. Par descendants d'immigrés, nous entendons ceux qui ont au moins un parent immigré. L'enquête Emploi ne permet pas de repérer les individus ayant des grands-parents immigrés. Dans la suite du texte, par commodité d'écriture, les descendants d'immigrés d'Afrique y compris Maghreb seront souvent désignés par l'expression « originaires du continent africain ».



## Les caractéristiques socioéconomiques des groupes étudiés

### Origine sociale et lieu de résidence

Deux tiers (67 %) des personnes originaires du continent africain ont un père ouvrier ou employé, contre 60 % pour les descendants d'Européens, 54 % pour les natifs des DOM et 51 % en moyenne pour les personnes sans ascendance migratoire (voir tableau 1).

La résidence en ZUS est très minoritaire dans tous les groupes : elle concerne moins de 5 % des populations d'origine française ou européenne, mais ce taux est trois à quatre fois plus élevé pour les natifs des DOM et les personnes originaires du continent africain. Par ailleurs, les natifs des DOM et, dans une moindre mesure, les descendants d'immigrés africains sont surreprésentés en Île-de-France.

### Niveau d'éducation

Les femmes sans ascendance migratoire sont la catégorie qui accède le plus souvent au Bac sur la période, suivies par les femmes originaires du continent africain (voir graphique 1). Ces dernières sont en moyenne plus diplômées que les hommes sans ascendance migratoire. La part de la population ayant au moins le niveau du Bac a progressé pour tous les groupes étudiés sur la période

1990-2014 sans que la hiérarchie entre groupes évolue massivement. Les hommes et les femmes nés dans les DOM sont les deux groupes aux taux de bacheliers les plus faibles sur la période étudiée.

Entre 2009 et 2014, la proportion d'individus sortis du système scolaire sans aucun diplôme est minimale pour les hommes et les femmes sans ascendance migratoire (12 %). Elle est supérieure à 18 % pour les hommes et les femmes nés dans les DOM ou originaires du continent africain, ce qui correspond au taux observé pour les catégories sans ascendance migratoire sur la période 1990-1996.

### ENCADRÉ 1 - SOURCE, DONNÉES ET CHAMP DE L'ÉTUDE

L'enquête *Emploi de l'Insee* constitue la source des données mobilisées pour cette note. Notre étude porte ainsi sur un panel de 22,7 millions de personnes, interrogées entre 1990 et 2014 en France métropolitaine. Pour suivre l'évolution des inégalités sur le marché du travail, nous avons défini quatre sous-périodes : 1990-1996, 1997-2002, 2003-2008 et enfin 2009-2014. À noter que plusieurs variables ne sont pas renseignées sur toutes ces périodes. Ainsi, pour les descendants d'immigrés africains ou européens, les données sont disponibles depuis 2005 ; depuis 2003 pour les résidents en ZUS.

**Tableau 1 – Caractéristiques des individus selon l'origine (2009-2014)**

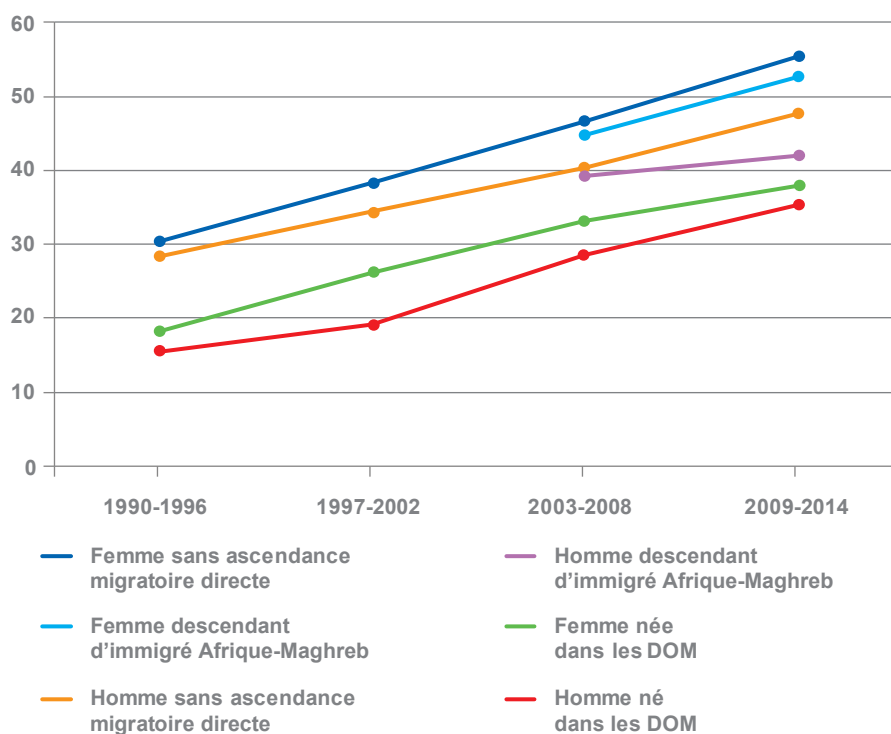
	Sans ascendance migratoire	Natifs des DOM	Ascendance européenne	Descendants d'immigré Afrique-Maghreb
<b>Population totale</b>	21 millions	200 000	1,4 million	900 000
<b>Ayant un père ouvrier ou employé</b>	51 %	54 %	60 %	67 %
<b>Résident en ZUS</b>	4 %	16 %	5 %	20 %
<b>Résident en Île-de France</b>	17 %	58 %	20 %	36 %
<b>Hommes actifs</b>	92 %	93 %	91 %	83 %
<b>Femmes actives</b>	82 %	85 %	81 %	74 %
<b>Hommes au chômage</b>	6 %	10 %	6,6 %	18 %
<b>Femmes au chômage</b>	6 %	8,5 %	6,5 %	13 %
<b>Hommes travaillant à temps partiel</b>	4 %	3 %	4 %	7 %
<b>Femmes travaillant à temps partiel</b>	28 %	16 %	28 %	29 %

Champ : individus âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : 16 % des femmes nées dans les DOM travaillent à temps partiel contre 28 % des femmes sans ascendance migratoire directe.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes *Emploi* (Insee)

**Graphique 1 – Part de la population ayant au moins le Bac (en pourcentage)**



Champ : individus âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : sur la période 2009-2014, en moyenne, 55 % des femmes sans ascendance migratoire directe ont au moins le niveau du baccalauréat.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

### Situation sur le marché du travail

À origine donnée, les taux d'activité féminins sont inférieurs de 10 points à ceux des hommes ; les taux de temps partiel féminins sont quant à eux supérieurs de plus de 20 points (10 points dans le cas des natifs des DOM). L'emploi à temps partiel masculin est quasiment inexistant sauf pour les personnes originaires du continent africain (7 % du total).

Les taux d'activité des hommes sont supérieurs à 90 % dans toutes les catégories étudiées, sauf pour les hommes originaires du continent africain, dont le taux (83 %) est semblable à celui des femmes sans ascendance migratoire, originaires d'Europe ou natives des DOM. Les femmes originaires du continent africain ont les taux d'activité les plus bas (74 %). Le taux de chômage est particulièrement élevé chez les personnes originaires du continent africain, avec un maximum de 18 % pour les hommes. Par comparaison, le sur-chômage des natifs des DOM est significatif mais beaucoup moins élevé (10 % pour les hommes).

Cette disparité s'explique en partie par des différences observables – de diplôme et d'origine sociale notamment – entre les populations. Ces écarts en amont du marché du travail puisent leur source dans les caractéristiques socio-démographiques des différents groupes, mais une partie reste inexpliquée et peut refléter des phénomènes de discrimination, par exemple au cours de la scolarité, qui ne sont pas étudiés ici.

Dans la suite de la note, nous tenons compte de ces caractéristiques observables afin de déterminer si, toutes choses égales par ailleurs, des écarts « inexpliqués » subsistent sur le marché du travail (voir encadré 2). Aucun écart significatif n'a été constaté pour les descendants d'immigrés européens, par rapport aux personnes sans ascendance migratoire directe. Ceci est un résultat en soi, qui vaut à la fois pour l'accès au marché du travail et pour les niveaux de salaires. La note n'y revient pas et se concentre sur les écarts concernant les autres catégories.



## ENCADRÉ 2 - DÉMARCHE ET MÉTHODES D'ESTIMATION

### **Pour les inégalités d'accès à l'emploi**

*On estime d'abord la probabilité d'obtenir un emploi en fonction de différentes caractéristiques observables : le sexe croisé avec l'origine, l'âge, le type de ménage, la profession ou catégorie socioprofessionnelle (PCS) du père en 6 postes, le diplôme le plus élevé en 11 postes et la résidence en Île-de-France. Les écarts d'accès à l'emploi qui ne sont pas dus à ces caractéristiques observables (variables de contrôle) sont qualifiés d'« inexpliqués ».*

*Pour l'ensemble de la population, on considère un individu représentatif affecté des valeurs moyennes des différentes caractéristiques explicatives et on calcule, pour cet individu, l'effet marginal de chaque variable explicative sur la probabilité d'être en emploi. Cette méthode est également appliquée pour étudier les inégalités de taux d'activité, de taux d'emploi, de taux de chômage, d'accès au CDI à temps plein et d'accès au décile supérieur de la distribution des salaires (10 % des salaires les plus élevés).*

### **Pour les écarts de salaires**

*On estime une équation de salaire en fonction d'un ensemble de variables explicatives : l'année d'observation, le sexe croisé avec l'origine, l'âge, l'âge au carré, l'expérience potentielle (différence entre l'âge au moment de l'enquête et en fin d'études), la PCS en 42 postes, le niveau de diplôme le plus élevé en 11 postes, le nombre d'enfants de moins de 3 ans, la PCS du père en 6 postes, le type de ménage, la taille de l'unité urbaine, la résidence en Île-de-France, la durée du travail, le secteur d'activité de l'entreprise en 4 postes, l'ancienneté dans l'emploi, le statut public ou privé de l'entreprise, le nombre de salariés dans l'entreprise. On mesure ensuite un écart marginal, c'est-à-dire toutes choses égales par ailleurs. L'estimation est corrigée pour tenir compte du fait que l'échantillon est constitué des seules personnes en emploi.*

## ÉCARTS INEXPLIQUÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI

À la suite de plusieurs travaux sur les discriminations au sein du marché du travail<sup>8</sup>, on mesure les écarts entre catégories, une fois prises en compte toutes les différences observées entre individus.

Le tableau 2 présente ces écarts inexpliqués pour différentes mesures de l'accès au marché du travail (taux d'acti-

tivité, taux d'emploi, taux de chômage, accès au CDI à temps plein, et accès aux 10 % des salaires les plus élevés). Le premier constat marquant concerne les femmes, qui ont systématiquement un moindre accès à l'emploi (taux d'activité et taux d'emploi) que les hommes de la même origine, doublé d'un moindre accès à l'emploi de qualité (CDI à temps plein et top 10 %).

En ce qui concerne les taux d'activité, les hommes sans ascendance migratoire ou nés dans les DOM ont les taux maximum tandis que les femmes originaires du continent africain ont les taux minimum (-21 points). Le groupe intermédiaire est constitué des femmes sans ascendance migratoire ou nées dans les DOM et des hommes originaires du continent africain, avec des écarts inférieurs à 8 points.

S'agissant des taux de chômage, les différences entre hommes et femmes sont quasi nulles à origine donnée. Les personnes sans ascendance migratoire ont les taux les plus faibles – à caractéristiques individuelles données –, les natifs des DOM ont 3 points de chômage en plus et les personnes originaires du continent africain 7 points en plus.

L'accès au CDI à temps plein est significativement inférieur à celui des hommes sans ascendance migratoire pour toutes les catégories, sauf pour les hommes nés dans les DOM. Cet écart est particulièrement marqué pour les femmes originaires du continent africain. L'écart d'accès au CDI à temps plein des femmes sans ascendance migratoire est comparable à celui des hommes originaires du continent africain. Il est surtout lié à un taux de temps plein plus faible pour les femmes sans ascendance migratoire, alors qu'il reflète surtout un taux de CDI plus faible pour les hommes originaires du continent africain.

Enfin, quelle que soit l'origine, les hommes ont plus de chances d'accéder aux 10 % des salaires les plus élevés. Le taux d'accès des hommes nés dans les DOM est inférieur à celui des hommes originaires du continent africain, ce qui n'était pas observé pour l'accès à l'emploi ou au CDI à temps plein. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes sans ascendance migratoire sont les moins favorisées pour atteindre les 10 % des salaires les plus élevés. Les autres catégories paraissent moins défavorisées, mais cela traduit une sélection en amont : à caractéristiques données, on observe un écart de 15 points entre le taux d'emploi des femmes sans ascendance migratoire et celui des femmes originaires du continent africain.

8. Meurs D. et Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique*, n° 398-399 ; Laurent T. et Mihoubi F. (2013), « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », *Économie et statistique*, n° 464-465-466 ; Aeberhardt et al. (2010), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistique*, n° 433-434.

**Tableau 2 – Écarts dans l'accès au marché du travail** (en points de pourcentage)

	2009-2014					
	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage	CDI temps plein, si salarié	Top 10 % si salarié	Top 10 % (parmi les diplômés Bac et +), si salarié
Homme sans ascendance migratoire directe	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme sans ascendance migratoire directe	-8***	-9***	0,8***	-20***	-6***	-11***
Homme né dans les DOM	2 (n.s)	0 (n.s)	2,7*	1 (n.s)	-3***	-4***
Femme née dans les DOM	-8***	-10***	3*	-12***	-3***	-7***
Homme descendant d'immigré Afrique-Maghreb	-4***	-12***	7***	-15***	-1 (n.s)	-2*
Femme descendant d'immigré Afrique-Maghreb	-21***	-24***	6,3***	-29***	-3***	-6***
Hors-ZUS	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
ZUS	-5***	-9***	5***	-7***	-2***	-4***

Champ : individus âgés de 25 à 59 ans.

\*\*\*significatif à 0,1 %, \*\* à 1 %, \* à 5 %.

Lecture : pour les femmes sans ascendance migratoire directe, la probabilité d'être active est de 8 points inférieure à celle des hommes sans ascendance migratoire directe, toutes choses égales par ailleurs.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

Cette sélection plus importante des femmes originaires du continent africain dans l'accès au marché du travail explique sans doute pourquoi celles qui ont un emploi ont plus de chances d'avoir un salaire élevé<sup>9</sup>.

La pénalité liée au fait d'habiter en ZUS est plus limitée mais significative, notamment pour l'accès au CDI à temps plein<sup>10</sup>.

## ÉCARTS INEXPLIQUÉS DE SALAIRES

On cherche à identifier les compartiments du marché du travail où les écarts salariaux sont les plus importants entre catégories, en séparant les salariés selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. On mesure ensuite les écarts moyens sur le marché du travail, en prenant soin de contrôler les effets de sélection liés aux différences d'accès à l'emploi identifiées dans la première partie.

### À poste donné, les écarts de salaires varient selon le secteur d'activité, moins selon la taille des entreprises

Sur la période 2003-2014, l'analyse des écarts de salaires moyens suggère de fortes disparités entre secteurs, cependant variables selon le sexe et l'origine (voir tableau 3). Ainsi, à poste donné, on ne retrouve quasiment plus d'écarts de salaires entre hommes selon l'origine. En revanche, les écarts de salaires moyens sont très importants pour les femmes, particulièrement dans les secteurs de la construction et de l'industrie (-15 % pour les femmes sans ascendance migratoire). Dans les services marchands et le secteur public, les inégalités de salaires sont plus faibles (de l'ordre de -7 % en moyenne). Les écarts entre catégories masculines (natifs des DOM ou originaires du continent africain) sont au contraire plus élevés dans le secteur public, à un niveau qui reste toutefois inférieur à celui des catégories féminines.

9. Voir encadré 2 et parties suivantes pour l'étude des effets de sélection.

10. Les écarts de probabilité relatifs au groupe noté « ZUS » sont calculés en référence aux personnes ayant les mêmes caractéristiques (sexe, origine) mais n'habitant pas en ZUS.



**Tableau 3 – Écarts de salaires inexpliqués, par secteur d'activité (2003-2014, en pourcentage)**

	Construction	Industrie	Services marchands	Secteur public
Homme sans ascendance migratoire directe	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Femme sans ascendance migratoire directe	-16***	-14***	-10***	-7***
Homme né dans les DOM	0 (n.s)	-5*	-5***	-7***
Femme née dans les DOM	Obs. insuff.	-15***	-13***	-10***
Homme descendant d'immigré Afrique-Maghreb	0 (n.s)	0 (n.s)	0 (n.s)	-4***
Femme descendant d'immigré Afrique-Maghreb	Obs. insuff.	-16***	-9***	-9***
Hors-ZUS	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
ZUS	-4***	-5***	-5***	-3***

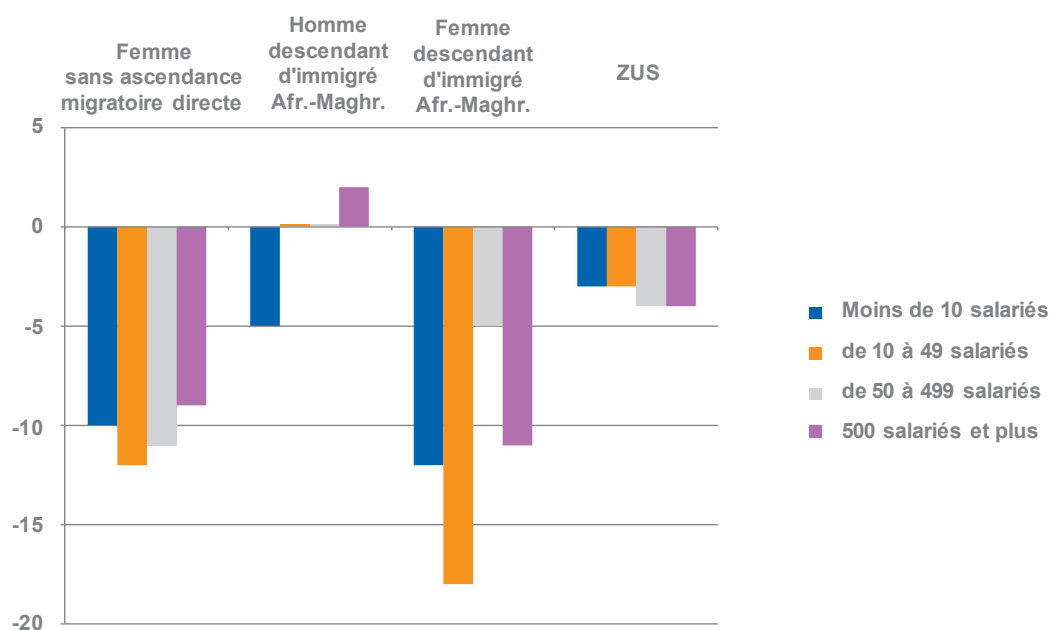
Champ : salariés âgés de 25 à 59 ans.

\*\*\*significatif à 0,1 %, \*\* à 1 %, \* à 5 %.

Lecture : à emploi et caractéristiques individuelles donnés, dans le secteur public, les salaires des femmes nées dans les DOM sont en moyenne inférieurs de 10 % à ceux des hommes sans ascendance migratoire directe.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

**Graphique 2 – Écarts de salaires inexpliqués selon la taille de l'entreprise (2003-2012, en pourcentage)**



Champ : salariés âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : dans les entreprises de moins de 10 salariés, à emploi et caractéristiques individuelles donnés, les femmes originaires du continent africain ont en moyenne un salaire inférieur de 12 % environ à celui des hommes sans ascendance migratoire directe.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

Les écarts de salaires moyens sont plus importants pour les femmes originaires du continent africain avec là aussi des écarts plus marqués dans l'industrie<sup>11</sup>.

Là encore, le fait d'habiter en ZUS a un impact plus faible sur l'écart de salaire moyen, de l'ordre de -4 % en moyenne. Cet écart est particulièrement stable d'un secteur d'activité à l'autre.

Lorsqu'on distingue les salariés selon la taille des entreprises où ils sont employés (voir graphique 2), il ressort que les écarts inexpliqués de salaires varient peu parmi les femmes sans ascendance migratoire. En revanche, pour les personnes originaires du continent africain, hommes comme femmes, les écarts sont plus marqués dans les entreprises de petite taille. Enfin, l'effet lié à la résidence en ZUS reste stable quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Quels écarts de salaires sur le marché du travail pris globalement ?

Le graphique 3 présente les écarts moyens de salaires par rapport aux hommes sans ascendance migratoire. Ces écarts sont mesurés toutes choses égales par ailleurs, en tenant compte des différences d'accès au marché du travail grâce à la méthode d'Heckman<sup>12</sup>. La différence est nette entre les catégories masculines et féminines. L'écart le plus important au sein des hommes (hommes natifs des

DOM) est deux fois plus faible que celui relevé pour les femmes sans ascendance migratoire. Par ailleurs, on observe que l'écart est plus hétérogène au sein des catégories masculines, alors que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes nées dans les DOM ou originaires du continent africain ne sont que légèrement pénalisées par rapport aux femmes sans ascendance migratoire.

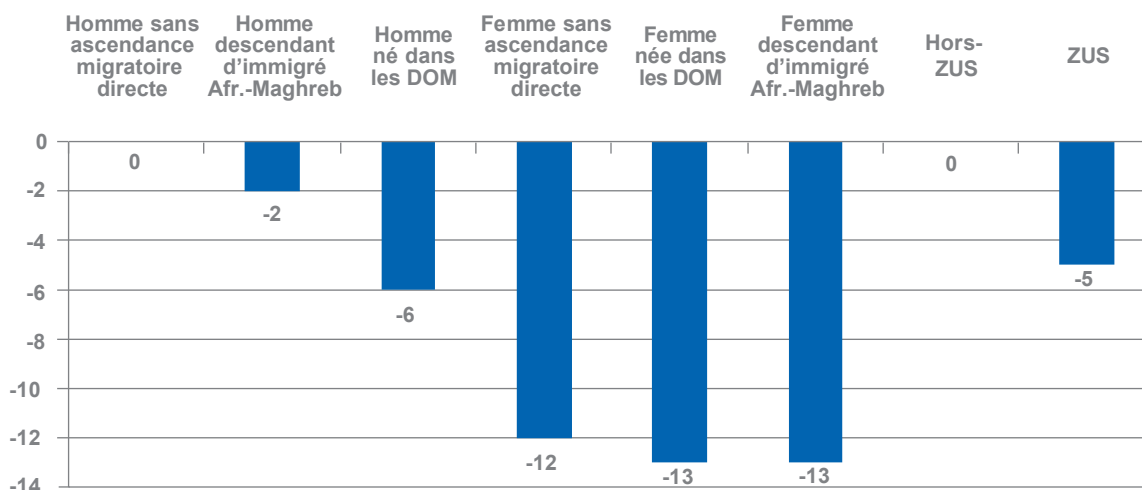
## ÉVOLUTION DES ÉCARTS OBSERVÉS DEPUIS 1990

On examine ici dans quelle mesure les écarts non expliqués observés sur la période récente ont évolué ou non depuis le début des années 1990.

### Davantage d'accès à l'emploi pour les femmes

Les écarts de taux d'activité, à caractéristiques égales, se sont massivement réduits pour les catégories féminines depuis 1990 (voir graphique 4). La baisse est comprise entre 10 points pour les femmes sans ascendance migratoire et 16 points pour les femmes nées dans les DOM. Parmi les hommes, aucune tendance de long terme n'est observée. Toutefois, si on compare les périodes courtes 2003-2008 et 2009-2014, la crise semble avoir augmenté les écarts pour certaines catégories, notamment les résidents en ZUS et les hommes originaires du continent africain.

Graphique 3 – Écarts de salaires à poste donné (2009-2014, en pourcentage)



Champ : salariés âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les femmes nées dans les DOM ont en moyenne un salaire inférieur de 13 % à celui des hommes sans ascendance migratoire directe.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

11. Les effectifs de femmes originaires du continent africain ou natives des DOM ne sont pas suffisants pour calculer les écarts de salaires moyens dans la construction.  
12. Cette méthode consiste à estimer un score de participation au marché du travail pour les individus en âge de travailler, puis à estimer les écarts de salaires parmi les salariés, compte tenu de ce score. La méthode est appliquée à toutes les estimations des écarts globaux de salaires sur le marché du travail.





Depuis 1990, les écarts de taux de chômage se sont réduits régulièrement entre hommes et femmes sans ascendance migratoire. Pour les autres catégories, on observe une recrudescence des écarts après 2009, particulièrement importante pour les hommes et les femmes originaires du continent africain. La crise économique et l'augmentation du chômage semblent donc avoir augmenté les écarts, sauf pour les femmes sans ascendance migratoire. Cette évolution indique que les discriminations sont plus importantes en situation de chômage élevé, où la sélection par l'employeur s'exerce à plein, que sur un marché du travail plus tendu.

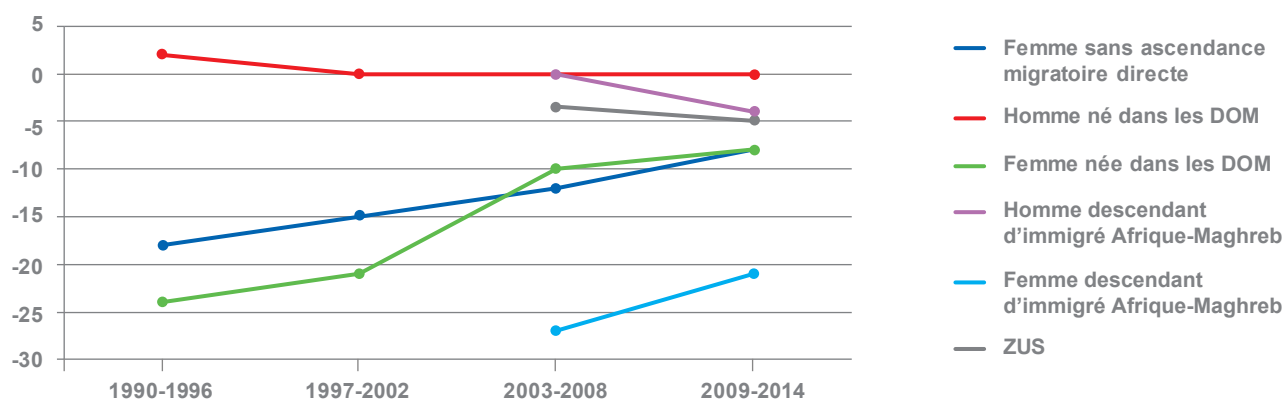
En ce qui concerne l'accès au CDI à temps plein, l'écart par rapport aux hommes sans ascendance migratoire s'est

accru depuis 1990 pour les hommes natifs des DOM ou originaires du continent africain, alors qu'il a décliné pour les catégories féminines. Enfin, toutes choses égales par ailleurs, les écarts de taux d'accès au top 10 % des salaires sont restés stables dans la population, mais ont largement diminué parmi les diplômés du supérieur.

### Une ouverture relative des postes à hauts salaires

Le graphique 6 présente l'ampleur de l'ouverture du décile supérieur depuis 1990 (la taille des échantillons oblige à ne distinguer que deux grandes périodes). Pour chaque catégorie, on calcule les chances relatives d'accès au top 10 % des individus ayant terminé leur scolarité après 18 ans, en référence aux hommes sans ascendance migratoire de mêmes caractéristiques<sup>13</sup>.

**Graphique 4 – Écarts de probabilité d'être actif (en points de pourcentage)**

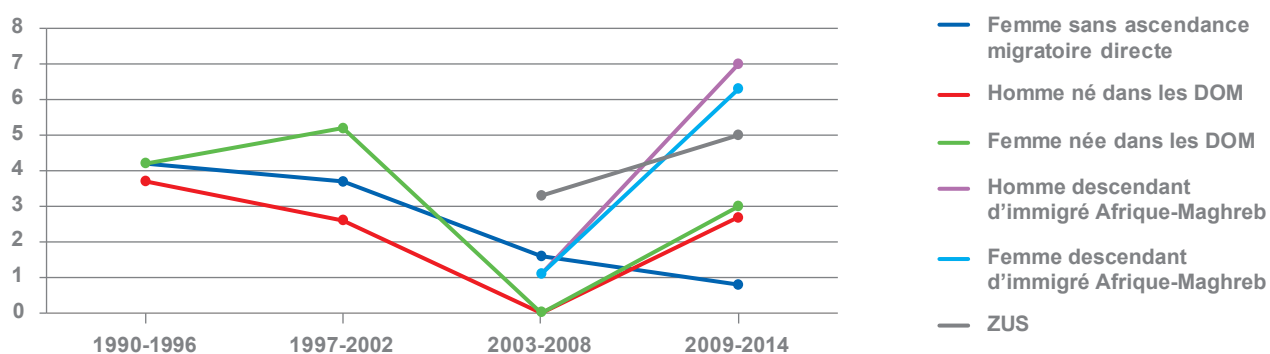


Champ : individus âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : entre 1990 et 1996, toutes choses égales par ailleurs, les femmes nées dans les DOM ont une probabilité d'être actives inférieure de 25 points à celle des hommes sans ascendance migratoire.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

**Graphique 5 – Écarts de probabilité d'être au chômage (en points de pourcentage)**



Champ : individus âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : entre 1990 et 1996, toutes choses égales par ailleurs, les hommes nés dans les DOM ont une probabilité d'être au chômage supérieure de 4 points à celle des hommes sans ascendance migratoire.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

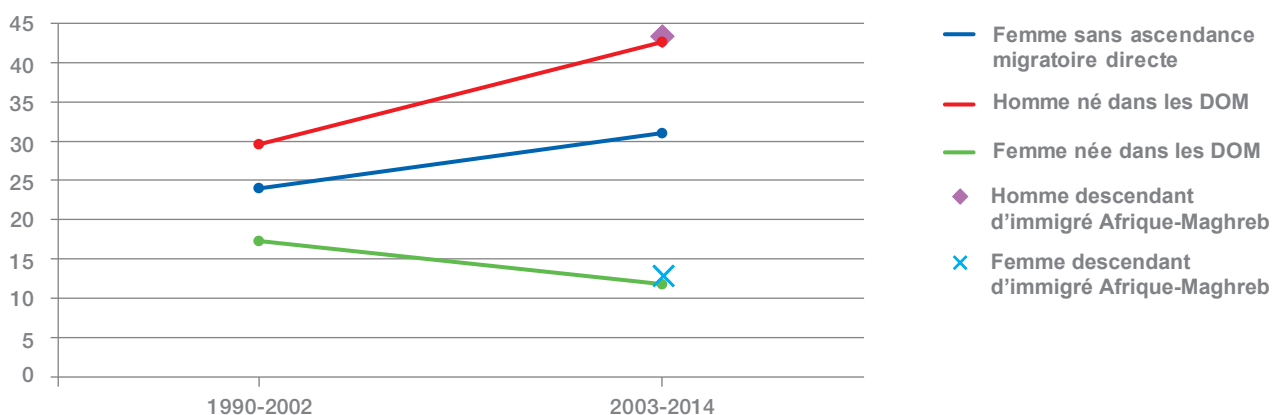
13. Sans études longues, l'accès au top 10 % est quasiment impossible dès les années 1990 (5 sur 100 pour les hommes sans ascendance migratoire, entre 1 et 2 pour les autres catégories).

On observe une augmentation de ces chances relatives d'environ 10 points pour les hommes nés dans les DOM, une augmentation de 7 points pour les femmes sans ascendance migratoire, tandis que celles des femmes nées dans les DOM diminuent. Si l'on constate une réduction progressive du « désavantage comparatif » en termes de chances d'accès aux hauts salaires de tous les groupes étudiés, à l'exception des femmes nées dans les DOM, les écarts demeurent très élevés et la probabilité d'accéder au top 10 % reste plus de deux fois moindre que celle des hommes sans ascendance migratoire pour toutes les catégories étudiées.

### Pas d'évolution des écarts de salaires sur la longue période

Les écarts de salaires à poste donné sont assez stables entre 1990 et 2014 (voir graphique 7). Ce résultat confirme l'inertie importante des écarts de salaires mise en évidence par certains travaux<sup>14</sup>. La crise de 2008, si elle a creusé les écarts de chômage, ne semble donc pas avoir eu d'impact au sein des populations restées en emploi.

**Graphique 6 – Chances relatives d'accès au décile supérieur des salaires par catégorie (en pourcentage)**

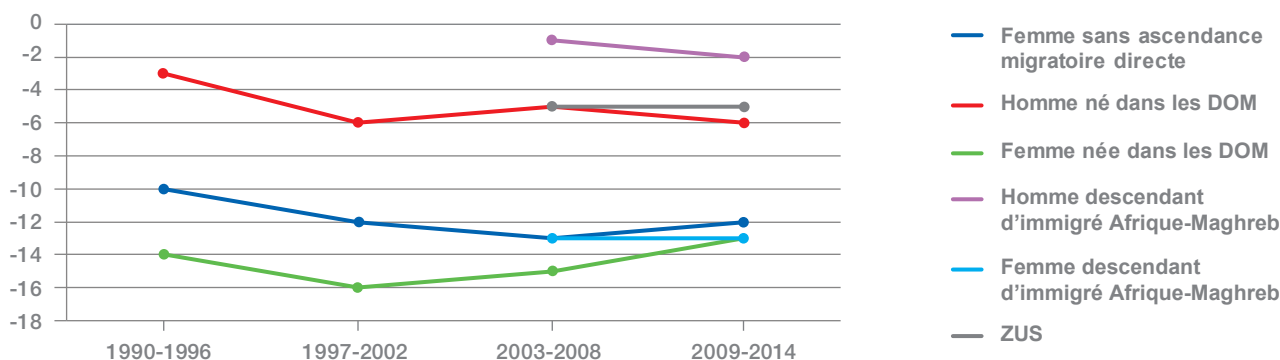


Champ : individus ayant terminé leurs études après 18 ans.

Lecture : entre 1990 et 2002, les chances d'un homme né dans les DOM d'accéder au top 10 % représentaient 30 % de celles d'un homme sans ascendance migratoire. Pour les hommes et les femmes descendant d'immigré d'Afrique-Maghreb, les données sont disponibles uniquement entre 2005 et 2014.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

**Graphique 7 – Écarts de salaires à poste donné sur période longue (en pourcentage)**



Champ : salariés âgés de 25 à 59 ans.

Lecture : à poste et caractéristiques donnés et en corrigeant des écarts d'accès à l'emploi, les femmes sans ascendance migratoire ont en moyenne un salaire inférieur de 10 % à celui des hommes sans ascendance migratoire sur la période 1990-1996.

Source : France Stratégie, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

14. Meurs D. et Ponthieux S. (2006), *op. cit.*



## CONCLUSION

Les hommes sans ascendance migratoire ou d'origine européenne restent significativement avantagés sur le marché du travail. À caractéristiques égales, ils ont un accès privilégié à l'emploi, notamment au CDI à temps plein, et ils bénéficient de salaires plus élevés à poste donné. Malgré des écarts qui se sont réduits sur la période, notamment en matière d'activité et de chômage, les femmes restent perdantes sur de nombreux tableaux : elles ont un taux d'activité plus faible, des salaires très inférieurs à poste donné, et un accès difficile aux postes les mieux rémunérés. Le sur-chômage des femmes sans ascendance migratoire semble en revanche avoir quasiment disparu sur la période récente.

Les hommes originaires des DOM et du continent africain sont également pénalisés : ils ont des salaires plus faibles à poste donné, connaissent un sur-chômage important et un moindre accès aux postes les plus rémunérés<sup>15</sup>. Leur situation a peu évolué et s'est même dégradée pour certains indicateurs depuis la crise de 2008. Les écarts concernant les résidents en ZUS sont quant à eux plus modérés et ne présentent pas d'évolution notable.

La persistance d'importantes pénalités sur le marché du travail pour les femmes, les hommes originaires des DOM et les descendants d'immigrés du continent africain ne fournit pas la preuve que ces catégories subissent des discriminations, puisqu'elles peuvent résulter d'autres différences objectives mais non observées dans l'enquête Emploi de l'Insee. Elle porte néanmoins une forte présomption de discriminations selon le sexe ou l'origine, dont l'existence a pu être prouvée notamment par des opérations de *testing*.

De telles discriminations sont d'abord une injure au principe d'égalité. Elles posent ensuite un problème

social, d'autant plus marquant qu'une partie de la population concernée est pénalisée dans l'accès à l'emploi ou subit les conséquences d'emplois de moindre qualité. Elles induisent également des coûts économiques, en premier lieu pour les individus concernés, mais également pour les employeurs et pour la société dans son ensemble. Chaque discrimination engendre une injustice, induit une souffrance et bride un talent qui ne trouve pas à s'employer comme il le pourrait ou le devrait. Répondant en cela à une demande formulée par les ministres du Travail et de la Ville, France Stratégie s'attachera dans les mois qui viennent à situer la France par rapport aux pays comparables, à analyser les mécanismes en jeu et à en évaluer le coût (impact sur la quantité de travail, la productivité, le niveau de croissance et les finances publiques).

Les résultats de cette étude sont sur certains points encourageants : ils montrent, notamment, que les écarts d'accès à l'emploi entre hommes et femmes sont en forte réduction, et que les écarts de salaire non expliqués au détriment des hommes originaires du continent africain restent limités. Ils sont sur d'autres points préoccupants : la dégradation du marché du travail s'est accompagnée d'une remontée des écarts de chômage, notamment pour les personnes originaires des DOM et surtout du continent africain ; les écarts salariaux au détriment des femmes sont substantiels et ne se réduisent pas.

L'effort public pour l'égalité ne doit donc pas se relâcher. Il doit aussi cibler les bons objectifs. De ce point de vue, le fait que le lieu de résidence n'apparaisse pas comme un facteur significatif d'inégalité d'emploi et de salaire rappelle que la politique de la ville ne peut pas se substituer à une action au plus près des individus et des entreprises ; et que l'égalité constitue également un enjeu des relations professionnelles entre employeurs et salariés.

Mots clés : discrimination, égalité, marché du travail, femmes, DOM, descendant d'immigré, écart inexpliqué, salaires

15. Notre étude confirme ainsi les conclusions de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) de l'Ined, portant sur un échantillon de 8 200 descendants d'immigrés.

## DERNIÈRES PUBLICATIONS À CONSULTER

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr) (rubrique publications)

## RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@strategie\\_Gouv](https://twitter.com/strategie_Gouv)

Directeur de la publication :

**Jean Pisani-Ferry,**  
commissaire général

Directrice de la rédaction :

**Selma Mahfouz,**  
commissaire générale adjointe

Secrétaires de rédaction :

Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup

Impression :

**France Stratégie**

Dépôt légal :

Février 2016 - N° ISSN 1760-5733

Contact presse :

**Jean-Michel Roullé,**  
directeur du service

Édition-Communication

01 42 75 61 37

[jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr](mailto:jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr)



**FRANCE STRATÉGIE**



France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.