

Un salaire de la blanchité ?

Les revenus salariaux, une dimension sous-estimée des inégalités
ethnoraciales en France

Mathieu Ichou, Ugo Palheta

DANS **REVUE FRANÇAISE DE SOCIOLOGIE** 2023/4 Vol. 64, PAGES 557 À 595
ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES PO**

ISSN 0035-2969

ISBN 9782724640519

DOI 10.3917/rfs.644.0557

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2023-4-page-557?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Un salaire de la blancheur ?

Les revenus salariaux, une dimension sous-estimée des inégalités ethnoraciales en France

Mathieu ICHOU
Ugo PALHETA

Résumé Les recherches sur la situation professionnelle des enfants d'immigré-es ont montré l'ampleur des inégalités ethnoraciales dans l'accès à l'emploi en France. Cependant, rares sont les travaux français qui portent spécifiquement sur les inégalités ethnoraciales de salaires et, lorsqu'ils le font, ils concluent généralement à la faiblesse ou à l'absence de telles inégalités. Fondée sur un échantillon plus important que celui des analyses antérieures (concaténation de quatorze années d'« Enquête emploi en continu » [« EEC »] de 2005 à 2018) et sur des choix méthodologiques différents (distinction des enfants d'un et deux parents immigrés et inclusion des caractéristiques résidentielles des individus), la présente étude remet en question le consensus dominant dans ce champ de recherche. Nous montrons que les inégalités ethnoraciales de salaires (mensuel et horaire) sont fortes, notamment au détriment des personnes originaires d'Afrique subsaharienne, des Outre-mer et du Maghreb. Elles sont plus marquées chez les hommes que chez les femmes, et parmi les enfants de deux parents immigrés que parmi ceux nés de couples mixtes.

Mots-clés ENFANTS D'IMMIGRÉ-ES – INÉGALITÉS ETHNORACIALES – SALAIRE – DISCRIMINATIONS – ENQUÊTE « EMPLOI » – FRANCE

Rares sont les travaux, en particulier en sociologie, qui ont porté spécifiquement sur les inégalités ethnoraciales de revenus en France, alors même que le revenu constitue un indicateur essentiel de la situation matérielle des individus et conditionne l'accès à des ressources sociales fondamentales, comme le logement.

La raison de cette absence relative est double. Premièrement, jusqu'au milieu des années 2000, les données permettant d'objectiver les revenus des enfants d'immigré-es demeuraient lacunaires. Seules les inégalités entre natif-ves et immigré-es, généralement expliquées par des obstacles tels qu'une moindre maîtrise de la langue française ou une mauvaise reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, pouvaient être mesurées de manière rigoureuse. Dans un système politique français réticent à la reconnaissance de la diversité ethnique de la population, la situation des individus nés en France de parents immigrés restait presque insaisissable (Simon, 2003). Ce problème a été en partie résolu par la généralisation de questions relatives au lieu de naissance des parents dans les grandes enquêtes de la statistique publique¹ et par la production de l'enquête « Trajectoires et Origines » (« TeO ») (Ined-Insee) en 2008-2009. Depuis, il est possible

1. À ce titre, l'enquête « Génération » du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) était pionnière dès 1992, puis l'enquête « Formation et qualification professionnelle » (« FQP ») de l'Insee en 2003, et l'« Enquête emploi en continu » (« EEC ») de l'Insee à partir de 2005.

de prendre la mesure statistique des inégalités salariales, non simplement entre natif·ves (individus nés en France) et immigré·es (individus nés étrangers à l'étranger), mais aussi entre enfants de ces deux groupes.

Deuxièmement, si les inégalités ethnoraciales sur le marché du travail en France ont fait l'objet de multiples travaux depuis le milieu des années 2000, la plupart se sont centrés sur l'accès à l'emploi (Meurs *et al.*, 2006 ; Silberman et Fournier, 2006 ; Meurs *et al.*, 2016), ou plus récemment sur l'expérience des discriminations (Epiphane *et al.*, 2011 ; Primon, 2011 ; Safi et Simon, 2013). Les études qui ont porté spécifiquement sur les inégalités salariales (voir Tableau 1) ont conclu que ces dernières étaient négligeables par rapport aux inégalités d'accès à l'emploi. Selon ces recherches, les inégalités ethnoraciales s'exprimeraient essentiellement sous la forme d'une difficulté plus forte à obtenir un emploi pour les enfants d'immigré·es non européen·nes, à la fois par rapport aux enfants de natif·ves, mais aussi par rapport aux enfants d'immigré·es européen·nes. Ces conclusions sont compatibles avec l'existence de discriminations à l'embauche, dont l'ampleur a été confirmée par *testing* (Duguet *et al.*, 2007 ; Cédiey *et al.*, 2008 ; Quillian et Midtbøen, 2021). Certaines études vont plus loin et avancent que les inégalités salariales seraient non seulement moins fortes que les inégalités d'accès à l'emploi, mais qu'elles n'existeraient pas « toutes choses égales par ailleurs ». Une fois en emploi et en tenant compte de leurs propriétés spécifiques (âge, diplôme, origine sociale, etc.), les enfants d'immigrés ne subiraient pas de « pénalité salariale »², voire bénéficieraient d'un avantage, généralement expliqué par une sursélection dans l'emploi (voir Tableau 1).

Dans cet article, nous mettons à l'épreuve le consensus scientifique qui semble s'être imposé autour de la thèse de la faiblesse, voire de l'absence, d'inégalités ethnoraciales de salaires. En effet, nos résultats empiriques, fondés sur la concaténation des « Enquêtes emploi en continu » de 2005 à 2018, contredisent cette conclusion : comme nous le montrons plus loin, les écarts de salaires entre enfants de natif·ves et enfants de certaines minorités racisées³ ne disparaissent pas, loin de là, lorsque l'on contrôle pour un ensemble important de caractéristiques sociodémographiques des individus. Pour guider nos analyses, on pourrait ainsi avancer, comme une hypothèse de travail à interroger, l'existence en France d'un « salaire de la blanchité » (« *wages of whiteness* »), expression utilisée dans un sens plus large par plusieurs auteurs aux États-Unis (Du Bois et Mack, 2017 ; Roediger, 1991), pour désigner l'ensemble des avantages – matériels mais aussi symboliques et psychologiques – dont bénéficient les individus socialement reconnus comme blancs dans la société étasunienne.

2. Suivant l'usage de ce champ de recherche (Heath et Cheung, 2007, p. 24-25 ; Silberman et Fournier, 2006), nous utilisons le terme « pénalité » (en l'occurrence, salariale) pour désigner l'écart résiduel de salaire qui persiste après contrôle statistique des caractéristiques sociales et scolaires entre la population majoritaire et certains groupes d'enfants d'immigré·es, au détriment de ces derniers.

3. L'expression « minorités racisées » renvoie au concept de « racisation », qui désigne les processus à travers lesquels des groupes sont disqualifiés symboliquement et dévalorisés matériellement, en d'autres termes assignés à un statut minoritaire, à partir notamment de l'essentialisation de certaines propriétés, comme leurs origines ethniques réelles ou supposées, leur couleur de peau, leur religion, etc. (Brun et Cosquer, 2022). Nous parlons ici de « certaines minorités racisées » plutôt que d'enfants d'immigré·es pour deux raisons : d'une part, comme on le verra plus loin, les pénalités salariales ne concernent pas tous les groupes d'enfants d'immigré·es et, d'autre part, parce que les enfants de personnes natives des Outre-mer, qui ne sont pas des enfants d'immigré·es au sens usuel, subissent également ces pénalités.

L'objectif de cet article n'est pas de mesurer des *discriminations directes* – autrement dit ici des différences de salaires à emploi identique – mais bien des *inégalités* ethnoraciales de salaires émergeant sur le marché du travail. La première démarche consisterait à isoler des différentiels de salaires « purs », en contrôlant pour un maximum de variables caractérisant la profession exercée, le poste occupé, l'entreprise qui emploie, son secteur, etc. Cette démarche est utile, et d'ailleurs complémentaire de la nôtre, mais elle peut amener à oublier que ces variables considérées alors comme « indépendantes » et « explicatives » du salaire sont elles-mêmes, au moins partiellement, « dépendantes » des caractéristiques ethnoraciales. En d'autres termes, on tendrait à minimiser les inégalités ethnoraciales de salaires en omettant la part de ces inégalités qui tient à la distribution inégale des individus – selon leurs propriétés ethnoraciales – dans la structure hiérarchisée des emplois (Meurs *et al.*, 2016). Les discriminations directes ne constituent ainsi qu'une composante des inégalités ethnoraciales de salaires (Mickelson, 2003). Avant de chercher à mettre en évidence précisément le rôle de ces discriminations et à quantifier leur poids relatif parmi les facteurs contribuant à la formation des inégalités salariales entre les groupes, nous souhaitons, dans cet article, évaluer l'ampleur de ces inégalités. Observe-t-on une inégalité de distribution de cette ressource économique centrale qu'est le salaire entre individus en fonction de leurs propriétés ethnoraciales, une fois prises en compte les propriétés extérieures au marché du travail (âge, genre, etc.) ou antérieures à l'entrée sur le marché du travail (origine sociale, diplômes, etc.) ? C'est à cette question que nous répondons empiriquement ici.

Nous commencerons par présenter les résultats existants dans ce champ de recherche en France et à l'étranger. Ce faisant, nous montrerons en quoi notre démarche se distingue de la plupart des travaux menés précédemment sur le cas français, ce qui permettra de comprendre pourquoi nos résultats en diffèrent sensiblement. Nous poserons ensuite une série d'hypothèses, fondées sur notre lecture de la littérature. Après avoir présenté les données et méthodes utilisées, nous exposerons nos résultats en prenant soin de donner à voir la diversité des situations selon le genre et l'origine. Enfin, nous discuterons de leur interprétation, de leur portée et de leurs limites.

Les études existantes constatent-elles des inégalités ethnoraciales de salaires ?

France : une conclusion consensuelle et quelques résultats discordants

La thèse dominante en France est celle de la faiblesse, voire de l'absence, d'inégalités ethnoraciales de salaires, une fois introduites des variables de contrôle qui diffèrent selon les études (Tableau 1). Cette conclusion a notamment été tirée dans les articles de Romain Aeberhardt et ses collègues publiés entre 2010 et 2013 (Aeberhardt *et al.*, 2010a, 2010b ; Aeberhardt et Pouget, 2010 ; Aeberhardt et Rathelot, 2013 ; Muller et Rathelot, 2010). Leurs travaux importants sont souvent cités en référence. Roxanne Silberman et Irène Fournier parvenaient à la même conclusion (2006, p. 268), de même que, plus récemment, Erika Athari *et al.* (2019, p. 29), tandis qu'Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet (2004, p. 22)

allaient plus loin en affirmant que « sur le niveau de salaire perçu en 2001, les effets de discrimination jouent plutôt à l'avantage des jeunes hommes d'origine maghrébine, par l'intermédiaire d'une meilleure valorisation de leurs caractéristiques observées explicatives du salaire ».

Néanmoins, quelques travaux ne s'inscrivent pas dans ce consensus. À partir de l'enquête « Emploi » (de 2005 à 2007), Yann Algan *et al.* (2010) mettent en évidence une pénalité salariale pour les enfants d'immigré-es maghrébin-es et subsaharien-nes (hommes et femmes) et turcs (seulement les hommes) – pénalités détectables malgré la faiblesse des effectifs de certains groupes. Sur la base de l'enquête « FQP » 2003, Arnaud Lefranc (2010) aboutit à des résultats similaires et met en évidence un écart net de 13 % entre les salaires annuels des fils de maghrébin-es et de natif-ves. S'ils insistent sur la similarité des situations professionnelles moyennes une fois en emploi, E. Athari *et al.* (2019) observent néanmoins des inégalités salariales au détriment des enfants d'immigré-es maghrébin-es et subsaharien-nes, dans le haut de la distribution des salaires. Une étude plus récente d'Ababacar Gueye et Nila Ceci-Renaud (2022) montre des désavantages salariaux – non expliqués par les caractéristiques individuelles – au détriment des enfants d'immigré-es maghrébin-es et subsaharien-nes. Ils révèlent en outre que les disparités sont plus fortes parmi les hommes.

La littérature scientifique sur la question des inégalités ethnoraciales de salaires est relativement récente et limitée en France. Elle l'est encore davantage, à notre connaissance, dans les autres pays d'Europe continentale, où des travaux existent sur les salaires des immigré-es mais très peu concernant leurs enfants. Pour contribuer à nourrir nos hypothèses de recherche, nous présentons donc des travaux issus du monde anglophone, en particulier des États-Unis et du Royaume-Uni.

États-Unis : les inégalités ethnoraciales de revenus, une question centrale

La question des inégalités ethnoraciales de revenus – et plus généralement de richesse – est centrale dans les travaux menés aux États-Unis concernant les inégalités sur le marché du travail, et les données beaucoup plus abondantes. Les chercheur-es ont donc pu décrire précisément, sur le temps long, l'évolution des inégalités ethnoraciales sur le marché du travail (accès à l'emploi, niveau de salaire, progression de carrière, etc.).

Ces travaux ont d'abord focalisé leur attention sur les inégalités entre Blancs et Africains-Américains, dès les années 1940 (Myrdal, 1944). De nombreuses études empiriques ont été réalisées pour saisir l'évolution des inégalités et discriminations raciales, dans le sillage des politiques publiques de déségrégation raciale menées dans les années 1960 (Altonji et Blank, 1999). La plupart de ces recherches ont conclu à une baisse des écarts au cours des années 1960 et 1970 – conduisant certains à formuler l'hypothèse d'un déclin des effets de la race⁴ (Wilson, 2019) –, puis à une stabilisation, voire une hausse, à partir de la fin des années 1970 (Bayer et Charles, 2018 ; Cancio *et al.*, 1996).

4. Nous avons choisi ici d'employer le mot *race* sans guillemets, tel qu'il s'est imposé dans les sciences sociales au niveau international pour désigner, non un substrat biologique introuvable, mais un rapport social de domination, fondé sur l'assignation, l'essentialisation et l'infériorisation d'un groupe social à raison de certaines propriétés telles que des caractères physiques (couleur de peau notamment), de la religion ou encore de l'origine supposée (Brun et Cosquer, 2023).

TABLEAU 1. – *Caractéristiques principales des études existantes sur les inégalités ethnoraciales de salaires en France*

Auteurs Autrices	Année de publication	Support de publication	Sources des données	Taille de l'échantillon (dans la modélisation du salaire)	Variables expliquées	Distinction un ou deux parents immigrés	Quelles caractéristiques spatiales contrôlées ?	Enfants de natif-ves des Outre- mer inclus ?	Variable d'origine migratoire
Dupray et Moullet	2004	<i>Net.doc</i> (Céreq)	Génération 98	N = 30 681	Log du salaire mensuel, primes incluses	Non	Paris, Ile-de-France (IDF) et province	Non	Jeunes d'origine française <i>vs.</i> maghrébine
Boumahdi et Giret	2005	<i>Revue économique</i>	Enquête Céreq sortants du secondaire en 1994	N ≈ 2 050	Log du salaire	Non	IDF <i>vs.</i> province	Non	Jeunes d'origine française <i>vs.</i> européenne, maghrébine
Aeberhardt et Pouget	2010	<i>Annals of Economics and Statistics</i>	Enquête sur la structure des salaires 2002	N = 24 520	Log du salaire	Oui focalisation sur les enfants de deux parents immigrés	IDF, zone méditerranéenne, reste de la France	Non	Individus d'origine française, maghrébine et européenne
Aeberhardt, Fougère, Pouget et Rathelot	2010a	<i>Économie et statistique</i>	« Enquête Emploi » de 2005 à 2008	N = 82 685	Log du salaire mensuel	Non	IDF/province et ZUS/non-ZUS	Non	Individus d'origine française, sud- européenne, maghrébine

(Suite Tableau 1)

Aeberhardt, Fougère, Pouget et Rathelot	2010b	<i>Journal of Population Economics</i>	« FQP » 2003	N = 18 888	Log du salaire annuel à temps plein en 2002	Non	IDF/province et ZUS/non-ZUS	Non	Individus d'origine française et africaine
Muller et Rathelot	2010	<i>Premières synthèses (Dares)</i>	Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (2006)	N = 29 588	Log du salaire brut (mensuel et horaire)	Non	IDF ou province	Non	Individus d'origine française, sud-européenne et africaine
Algan Dustmann, Giltz, Manning	2010	<i>The Economic Journal</i>	« Enquête Emploi » de 2005 à 2007	N = 93 002	Log du salaire net horaire	Oui focalisation sur les enfants de deux parents immigrés	Région de résidence	Non	Individus d'origine française, d'Europe du Sud, d'Europe de l'Est, d'Europe du Nord, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, de Turquie et d'Asie
Lefranc	2010	<i>American Behavioral Scientist</i>	« FQP » 2003	N = 14 751	Salaire annuel et salaire annuel temps plein	Non	Aucune	Non	Individus d'origine française, d'Europe du Sud, du Maghreb

(Suite Tableau 1)

Aeberhardt et Rathelot	2013	<i>Revue française d'économie</i>	« Enquête Emploi » de 2005 à 2011	N ≈ 190 000	Log du salaire	Non (pas dans les régressions)	Aucune	Non	Individus d'origine française, européenne, du Maghreb, d'autre Afrique, d'Asie et Proche-Orient (dont Turquie)
Meurs, Lhommeau et Okba	2016	Ouvrage sur l'Enquête « TeO »	Enquête « TeO » (2008-2009)	N = 11 073	Log du salaire horaire	Non	Aucune	Oui (mais natifs et descendants mêlés)	Individus d'origine française, européenne, maghrébine, hors-UE27 sauf Maghreb
Athari, Brinbaum et Lê	2019	Insee Référence (2019)	« Enquête Emploi » de 2013 à 2018	N = 233 614	Salaire net mensuel	Non	ZUS ou non-ZUS, IDF/province	Non	Individus d'origine française, européenne, maghrébine, d'Afrique subsaharienne, d'Asie et de Turquie
Gueye et Ceci-Renaud	2022	<i>Document d'études</i> (Dares)	EDP 2014, dont DADS	N = 56 862 individus (et N = 394 446 observations)	Salaire net mensuel et salaire net horaire	Oui (test en ne conservant que les enfants de deux parents immigrés)	Département et taille de l'unité urbaine	Non	Individus d'origine française, européenne, maghrébine, subsaharienne, turque, d'Asie du Sud-Est

La crise de l'emploi industriel aurait détérioré davantage la situation sur le marché du travail des Africains-Américains que des Blancs, outre la remise en question par la droite étasunienne dans les années 1980 d'une partie des mesures anti-discrimination.

D'autres groupes minoritaires ont été étudiés depuis les années 1980 (Darity *et al.*, 1996 ; Shulman et Darity, 1989), mettant en évidence la diversité des situations des différentes minorités ethnoraciales (Waters et Eschbach, 1995). Certaines recherches se sont interrogées sur les facteurs qui ont conduit au maintien d'écarts entre Blancs et Africains-Américains mais aussi entre Blancs et Latinos-Américains, et, *a contrario*, aux conditions qui ont permis aux descendant·es d'immigré·es européen·nes, en particulier d'origine irlandaise (Greeley, 1981) et juive d'Europe centrale et orientale (Chiswick, 1983a ; Goldscheider et Zuckerman, 1984), mais aussi asiatique (Chiswick, 1983b) ou encore cubaine (Perez, 1986), de s'aligner progressivement – en termes de salaires ou d'accès à des emplois prestigieux – sur les « WASPs » (*White Anglo-Saxon Protestant* – protestants anglo-saxons blancs), voire de les dépasser dans certains cas.

Il existe, en outre, un ensemble croissant de recherches sur les intersections du genre et de la race dans l'analyse des situations sur le marché du travail et en particulier des différentiels de salaires (Browne et Misra, 2003 ; Greenman et Xie, 2008 ; Kilbourne *et al.*, 1994 ; Leicht, 2008 ; McCall, 2001). De nombreuses recherches font ainsi apparaître des inégalités ethnoraciales de salaires plus importantes chez les hommes que chez les femmes.

Enfin, d'autres études ont porté sur la manière dont l'espace contribue à façonner les inégalités de salaires (Bound et Holzer, 2000 ; Fernandez et Su, 2004 ; Parks, 2012), la structure et le niveau des inégalités pouvant varier fortement d'une région à une autre et d'une ville à une autre. Ces derniers résultats sur les variations selon le genre et l'importance de l'inscription spatiale des inégalités ethnoraciales de salaires nous seront utiles pour formuler les hypothèses qui guideront nos analyses empiriques.

Royaume-Uni : la reconnaissance des inégalités ethniques de salaires

Comme en France, la question de l'accès à l'emploi a bénéficié au Royaume-Uni d'une attention soutenue, notamment à travers des enquêtes par *testing* (Heath et Di Stasio, 2019). On trouve également un ensemble de travaux sur les revenus des minorités ethniques comparés à ceux obtenus par les Britanniques blancs (*White British*).

Quelques résultats apparaissent importants. En premier lieu, dans la plupart des travaux, les inégalités ethnoraciales de salaires ne disparaissent pas une fois introduites des variables de contrôle et se situent à des niveaux non négligeables (Algan *et al.*, 2010 ; Berthoud, 2000 ; Blackaby *et al.*, 1998). En deuxième lieu, on observe des variations importantes du niveau d'inégalités selon les minorités ethnoraciales (Longhi et Brynin, 2017). En particulier, les personnes d'origines indienne, chinoise et, à un moindre degré, caribéenne obtiennent des salaires proches de ceux des Britanniques blancs. À l'inverse, les personnes d'origine pakistanaise, bangladaise et africaine subissent des pénalités salariales. En troisième lieu, cette hétérogénéité interne aux minorités ethnoraciales se trouve réduite lorsque l'on tient compte de la religion (Khattab et Johnston, 2015) : les

personnes musulmanes subissent une pénalité plus importante sur le marché du travail, en termes d'accès à l'emploi comme de revenus, notamment sous la forme d'une moindre rentabilité de leurs diplômes (Johnston *et al.*, 2010). Enfin, en quatrième lieu, l'ampleur des inégalités ethnoraciales de salaires varie selon le genre dans le sens d'un surcroît d'inégalités parmi les hommes (Brynin et Güveli, 2012 ; Longhi et Brynin, 2017).

Hypothèses

Nous souhaitons mettre à l'épreuve une série d'hypothèses. Il s'agit tout d'abord de tester l'hypothèse nulle ($H1_{\text{nulle}}$) qui, comme l'indiquent Joseph Altonji et Rebecca Blank (1999, p. 3164), sous-tend la plupart des travaux empiriques sur les inégalités ethnoraciales de salaires, et correspond au consensus scientifique en France : *une fois en emploi, et en contrôlant pour une série de variables sociodémographiques (notamment l'âge et le niveau de diplôme), on ne constate aucune pénalité salariale significative à l'encontre des enfants d'immigré-es par rapport aux enfants de natif-ves*. Les procédures associées à l'embauche laisseraient davantage de place à des pratiques discriminatoires directes, constatées par nombre d'enquêtes par *testing* (Heath et Di Stasio, 2019 ; Pager et Shepherd, 2008) que l'établissement des rémunérations. En outre, ces discriminations dans l'accès à l'emploi pourraient paradoxalement réduire, voire inverser, les disparités salariales en engendrant des effets de sur-sélection des membres des minorités ethnoraciales en emploi (Western et Pettit, 2005). L'hypothèse alternative ($H1_{\text{alternative}}$) pose donc qu'il existe des inégalités salariales entre enfants d'immigré-es et de natif-ves, toutes choses égales par ailleurs.

Nous formulons une deuxième hypothèse (H2) : *tenir compte précisément du lieu de résidence pourrait faire apparaître des inégalités ethnoraciales de salaires invisibles quand on se contente d'observer les différences au niveau national*. Les membres des minorités ethnoraciales tendent en effet à être surreprésentés dans les grandes villes et dans les régions où les salaires sont en moyenne plus élevés (Longhi et Brynin, 2017). Il se pourrait donc que l'absence de ces variables dans plusieurs des travaux réalisés sur la situation française (Tableau 1 ci-dessus) – qui revient à ne pas tenir compte des disparités de localisation des populations et de l'inscription spatiale des inégalités salariales – aboutisse à lisser les salaires au niveau national (Black *et al.*, 2013), et ainsi à masquer les inégalités ethnoraciales au sein des bassins d'emploi pertinents.

On peut formuler une troisième hypothèse (H3) selon laquelle *les minorités racisées (individus issus des migrations non européennes et originaires des Outre-mer) souffriraient de pénalités salariales plus importantes que les enfants d'immigré-es européens*. La littérature scientifique sur cette question, aussi bien aux États-Unis et au Royaume-Uni qu'en France (Beauchemin *et al.*, 2016 ; Safi, 2013), montre en effet les expériences contrastées des enfants d'immigré-es, au détriment de certaines minorités racisées, sur le marché du travail. Il apparaît notamment que ces dernières subissent des pénalités dans l'accès à l'emploi bien plus fortes que les enfants d'immigré-es européens, dans la plupart des pays occidentaux (Heath et Di Stasio, 2019 ; Quillian et Midtbøen, 2021). Retrouvons ce type de pénalité du point de vue des salaires, dans le cas français pour les enfants d'immigré-es maghrébin-es, d'Afrique subsaharienne, turc-ques, asiatiques, ou pour les personnes originaires des Outre-mer ? Le cas de ces derniers

permettra d'ailleurs, dans la mesure où ils ne sont pas des enfants d'immigré-es (leurs parents sont nés Français en France), d'isoler, *mutatis mutandis*, la composante de racialisation de celle liée à la migration internationale des parents dans la production des inégalités ethnoraciales de salaires. En effet, si les enfants de natif-ves des Outre-mer, malgré l'ancienneté multigénérationnelle de leur inclusion dans la nationalité française, subissent des pénalités salariales importantes, alors l'hypothèse selon laquelle les inégalités constatées procèdent de processus de racialisation – indépendants de la nationalité – gagnera en crédibilité.

Nous serons également amenés à nous demander si les enfants de deux parents immigrés connaissent des situations salariales différentes des individus n'ayant qu'un seul parent immigré et un parent natif. On peut faire l'hypothèse que, même à caractéristiques sociales et scolaires similaires, *les individus ayant deux parents immigrés affrontent des obstacles plus importants sur le marché du travail et donc des pénalités salariales plus fortes que les individus issus de couples mixtes* (H4). Le fait de n'avoir qu'un seul parent immigré pourrait limiter les pratiques discriminatoires (par exemple, par l'absence d'un nom de famille associé aux minorités racisées) ou offrir des marges de manœuvre plus importantes permettant de s'en affranchir au moins partiellement. Ne pas distinguer ces situations tendrait dès lors à sous-estimer l'ampleur des inégalités et des discriminations auxquelles font face les membres de ces minorités. Si cette distinction n'a que rarement été prise en compte dans les travaux qui portent spécifiquement sur les disparités ethnoraciales de salaires (voir la colonne dédiée dans le Tableau 1), les recherches qui abordent plus généralement les inégalités ethnoraciales sur le marché du travail mettent en évidence des désavantages plus forts pour les individus ayant deux parents immigrés (Beauchemin *et al.*, 2016).

On peut enfin faire l'hypothèse (H5) que *les inégalités ethnoraciales de salaires sont plus fortes parmi les hommes que parmi les femmes*. Même si, sur le marché du travail, les femmes des minorités ethnoraciales pâtissent doublement de leur genre (les femmes ont des salaires moins élevés que les hommes) et de leur origine (les minorités ethnoraciales ont – au moins en comparaison brute – des salaires plus faibles que ceux de la population majoritaire), il n'en découle pas automatiquement que les inégalités ethnoraciales sont plus fortes parmi les femmes, comme le montrent bien Dominique Meurs et Ariane Pailhé (2008). On avance ici l'hypothèse que les femmes des minorités ethnoraciales subiraient une moindre pénalité vis-à-vis des descendantes de natif-ves que les hommes des minorités ethnoraciales vis-à-vis des descendants de natif-ves. C'est en effet ce que suggèrent la plupart des travaux sur cette question menés dans d'autres pays, notamment aux États-Unis (Cancio *et al.*, 1996 ; Greenman et Xie, 2008 ; Kilbourne *et al.*, 1994 ; Mandel et Semyonov, 2016). Selon l'une des hypothèses défendues dans certains travaux, ce niveau plus important d'inégalités ethnoraciales de revenus pourrait s'expliquer par des discriminations plus fortes vis-à-vis des hommes des minorités ethnoraciales, en particulier des hommes africains-américains dans le contexte des États-Unis, liées à des stéréotypes négatifs plus marqués vis-à-vis de ces derniers qu'à l'égard des femmes africaines-américaines (Pager et Karafin, 2009 ; Shih, 2002).

Démarche empirique

Données et échantillon d'analyse

Les analyses empiriques de cet article utilisent une concaténation des « Enquêtes emploi en continu » (« EEC ») de l'Insee de 2005 à 2018. Cette enquête échantillonne des logements (ordinaires) dont l'ensemble des habitants de plus de 15 ans sont interrogés chaque trimestre pendant un an et demi – soit six interrogations en tout. Notre questionnement n'impliquant pas d'analyser des changements biographiques de court terme, nous nous focalisons ici uniquement sur la première interrogation de chaque individu, qui est la plus complète et se déroule en face-à-face⁵.

Nous avons choisi la période 2005-2018 pour plusieurs raisons. Cet empilement de quatorze années d'enquête permet de disposer d'un échantillon important, donc de la puissance statistique nécessaire pour analyser finement des groupes minoritaires par définition peu nombreux dans la population. L'année 2005 correspond à l'introduction dans l'enquête des questions concernant le pays et la nationalité de naissance des parents de l'individu, ce qui permet d'identifier les enfants d'immigrés (« deuxième génération ») et non simplement les immigrés (« première génération »). Notre échantillon s'arrête en 2018 pour éviter les différences de déclarations de salaires uniquement liées à la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu en janvier 2019, puis à la crise sanitaire de 2020.

Nous avons restreint le champ d'analyse selon plusieurs critères. Premièrement, nous n'incluons que les individus âgés de 30 à 65 ans afin de ne conserver que des individus ayant atteint une certaine maturité professionnelle (*occupational maturity*) (Breen et Müller, 2020 ; Härkönen et Bihagen, 2011) et d'exclure les problématiques spécifiques de transition des études vers l'emploi ou de l'emploi vers la retraite. Deuxièmement, nous retenons uniquement les individus salariés, en excluant donc les étudiant-es, (pré-)retraité-es, mais également les indépendant-es⁶, les personnes au chômage ou celles dites « au foyer ». L'accès à l'emploi étant lui-même un processus sélectif inégalitaire, nous prendrons soin d'en tenir compte d'un point de vue méthodologique (test de robustesse par l'usage de modèles de sélection de James Heckman [1979]) et théorique (interprétation des résultats). Troisièmement, nous nous limitons aux individus nés et résidant en France hexagonale et de nationalité française au moment de l'enquête. Cette population inclut donc les enfants de natif-ves, dits aussi « population majoritaire » (enfants de parents nés français en France hexagonale), les enfants d'un

5. Quand les informations sont manquantes à cette interrogation, nous les complétons par celles issues de la sixième interrogation, la seule autre réalisée en face-à-face (sauf exceptions, les interrogations 2 à 5 sont téléphoniques).

6. Notons que ce groupe des travailleur-ses indépendant-es inclut les catégories classiques des agriculteur-rices, artisans, commerçant-es, chef-fes d'entreprise, professions libérales, mais aussi les auto-entrepreneur-ses et notamment les travailleur-ses des plateformes. De premiers résultats issus de l'enquête « TeO2 » montrent que les fils d'immigrés de Turquie et, dans une moindre mesure, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne sont surreprésentés parmi les auto-entrepreneurs (Meurs *et al.*, 2025). Or, il est établi que les auto-entrepreneur-ses ont des revenus très inférieurs à ceux des salarié-es et des autres catégories de travailleur-ses indépendant-es (Amar et Théron, 2021). On peut donc se demander si l'impossibilité de prendre en compte les revenus de ces travailleur-ses dans notre recherche ne conduit pas à sous-estimer les inégalités de revenus. À partir d'une enquête récente, Sophie Bernard (2023) parle d'ailleurs précisément d'un « capitalisme racial de plateforme ».

ou deux parent·s immigré·es et les enfants d'un ou deux parent·s né·s en Outre-mer. Nous ne traiterons donc ici ni des immigré·es, dont les situations nous semblent conditionnées, au moins en partie, par d'autres mécanismes inégalitaires (notamment la maîtrise de la langue, la reconnaissance d'un diplôme étranger, l'exclusion d'une partie des emplois publics pour celles et ceux qui n'ont pas acquis la nationalité française, etc.), ni des populations vivant dans les Outre-mer.

Ces exclusions successives nous fournissent un échantillon de 282 097 individus, dont nous retranchons les observations ayant au moins une valeur manquante à l'une des variables utilisées (14 228 individus, soit 5,0 % de l'échantillon), pour obtenir un échantillon d'analyse de 267 869 individus.

Variables

Variables à expliquer : salaire mensuel net et salaire horaire net

Nous analysons les inégalités ethnoraciales de salaires à partir de deux mesures du salaire : le salaire mensuel net et le salaire horaire net. Cette seconde mesure correspondant à la première divisée par le nombre d'heures travaillées dans le mois. Les deux variables sont exprimées en euros 2018 (les années 2005 à 2017 sont donc ajustées de l'inflation telle que calculée par l'Insee)⁷.

Le salaire mensuel et le salaire horaire renseignent sur deux dimensions complémentaires des inégalités salariales. Le salaire horaire a l'avantage de permettre de comparer la situation des individus en tenant compte des différences de temps de travail, mais cette comparaison conduit à ignorer le fait qu'une partie importante des salarié·es à temps partiel y est contrainte. Or, la probabilité de se voir imposer un temps partiel a de bonnes chances de varier selon l'origine et le genre, en particulier du fait de la distribution inégale des individus dans la structure socioprofessionnelle et du recours différencié au temps partiel selon le secteur d'activité, le niveau hiérarchique, etc. Réciproquement, le salaire mensuel ne permet pas de prendre en compte ces différences de temps de travail, mais il donne une meilleure idée de la situation matérielle concrète des individus ; en d'autres termes, il est un meilleur indicateur des ressources financières dont les individus disposent chaque mois pour vivre. Il importe donc de ne pas considérer que le salaire horaire livrerait une mesure plus « pure » des inégalités ethnoraciales de salaires, mais de prendre au sérieux ces deux indicateurs complémentaires.

Pour suivre les usages de la littérature spécialisée, nous modélisons le logarithme du salaire, plutôt que sa valeur absolue, dans certaines analyses. Nous présenterons aussi des résultats sous formes graphiques en valeur absolue pour faciliter la compréhension. Dans ces cas-là, pour éviter que quelques très hauts salaires n'affectent démesurément les résultats, nous avons recodé tous les salaires supérieurs à 50 000 euros nets mensuels à 50 001 (cela concerne sept individus).

Variable explicative d'intérêt : origine des répondant·es

Notre principale variable d'intérêt indique l'origine des répondant·es (Tableau 2). Elle est fondée sur des informations concernant les pays et département de naissance des répondant·es et de leurs parents, ainsi que la nationalité à la naissance de ces derniers.

7. Voir la base de données téléchargeable ici :

https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/4268033/Essentiel_Inflation_donnees.xlsx (lien consulté le 23 mai 2024).

TABLEAU 2. – *Effectifs et fréquences des répondant-es selon l'origine de leurs parents*

Origine des parents	Effectifs	% de la population	% des enfants de migrant-es
	(non pondérés)	(pondérés)	(pondérés)
France hexagonale	241 974	89,9	–
Outre-mer	588	0,3	2,7
Europe du Nord	198	0,1	0,7
Europe du Sud	5 742	2,2	21,9
Europe de l'Est	461	0,2	1,7
Maghreb	4 355	1,8	17,6
Afrique subsaharienne	414	0,2	1,9
Turquie/Moyen-Orient ⁸	248	0,1	1,0
Asie du Sud-Est	186	0,1	0,7
Reste du monde	72	0,03	0,3
Outre-mer et natif-ve	628	0,3	2,5
Europe du Nord et natif-ve	2 135	0,8	7,6
Europe du Sud et natif-ve	5 831	2,3	22,2
Europe de l'Est et natif-ve	1 364	0,5	4,8
Maghreb et natif-ve	1 737	0,7	6,8
Afrique Subsaharienne et natif-ve	264	0,1	1,1
Turquie/Moyen-Orient et natif-ve	113	0,1	0,5
Asie du Sud-Est et natif-ve	171	0,1	0,7
Reste du monde et natif-ve	205	0,1	0,9
Couples mixtes (sans natif-ve)	1 183	0,5	4,7
Total	267 869	100	100

Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).

Champ : Salarié-es de 30 à 65 ans, né-es et résidant en France hexagonale et de nationalité française.

Nous utilisons une catégorisation des origines qui répond aux exigences contradictoires de puissance statistique et de mise en lumière de l'hétérogénéité des situations. À ce titre, nous prenons aussi le parti, original dans ce champ de recherche, de faire apparaître spécifiquement les individus originaires des Outre-mer qui ne sont pas des enfants d'immigré-es. Les résultats issus de l'enquête « TeO » (2008-2009) démontrent les spécificités des situations familiales, professionnelles et résidentielles des personnes nées dans les Outre-mer et de leurs

8. La Turquie étant très largement majoritaire comme pays de naissance au sein de la catégorie « Turquie/Moyen-Orient », nous nous autoriserons à nous référer à ce groupe par cet unique pays d'origine.

enfants (Beauchemin *et al.*, 2016), notamment en ce qui concerne leur expérience des discriminations (Haddad, 2018). Pour représenter cette hétérogénéité et tester notre hypothèse 4 (H4), nous avons par ailleurs fait le choix de distinguer les enfants nés de deux parents immigrés de ceux issus de couples mixtes (un seul parent immigré). Les catégories « Reste du monde », « Reste du monde et natif·ve » et « Couples mixtes (sans natif·ve) » sont extrêmement hétérogènes et, de ce fait, difficilement interprétables. Nous ne les incluons donc pas dans les tableaux et graphiques présentant les résultats multivariés.

Autres variables explicatives

Pour rendre compte des variations générées des processus de détermination du salaire, nous construisons systématiquement des modèles statistiques séparés pour les hommes et les femmes. Notre choix des variables de contrôle est dicté par trois principes : qu'elles soient distribuées différemment selon l'origine, qu'elles aient une influence connue ou supposée sur le salaire, qu'elles soient observées préalablement ou extérieurement au marché du travail. Nous choisissons ainsi de ne pas contrôler l'influence de la profession exercée. Si notre but avait été d'identifier des discriminations salariales, alors il aurait été essentiel d'estimer des différences de salaires entre individus ayant la même profession, voire le même employeur (*within-job wage gaps*)⁹. Or, dans le cadre de cet article, nous souhaitons mettre au jour des inégalités ethnoraciales dans la distribution du salaire. Neutraliser l'effet de la profession pour étudier les inégalités de salaires reviendrait à contrôler une partie de ce que l'on souhaite mesurer et ne serait donc pas pertinent.

En suivant ces principes, nous contrôlons donc l'âge des enquêt·es, qui est corrélé positivement à l'expérience professionnelle et au salaire, mais distribué différemment entre les groupes (les enfants d'immigré·es, notamment extra-européen·es, étant en moyenne plus jeunes que les enfants de natif·es). Nous incluons également le carré de l'âge pour neutraliser les éventuelles relations non linéaires entre l'âge et le salaire. Le diplôme est une variable essentielle dans la détermination du salaire que nous contrôlons donc précisément en l'incluant en seize catégories qui en décrivent le niveau et le type. Nous tenons également compte de l'origine sociale des enquêt·es en incluant, pour chacun des deux parents, une mesure de leur position sociale en quatre catégories codées à partir de la profession du père et de la mère à la fin des études initiales des répondant·es (ou à leurs 16 ans s'ils ou elles n'ont pas fait d'études) : classes supérieures, classes moyennes, classes populaires, et autres (inactivité ou absence d'information). Enfin, pour tenir compte de l'inscription spatiale des inégalités ethnoraciales de salaires, et tester notre deuxième hypothèse (H2), nous incluons trois variables qui caractérisent le lieu de résidence des enquêt·es : la taille de l'unité urbaine en sept catégories, la résidence ou non en Zone urbaine sensible (ZUS) et la région de résidence¹⁰.

9. Pour ce type d'approche appliquée aux différences salariales entre hommes et femmes, voir par exemple Andrew Penner *et al.* (2023).

10. Pour éviter les redondances entre modalités de la région et de la taille de l'unité urbaine, nous avons regroupé, au sein de cette dernière, l'aire urbaine de Paris avec les autres aires urbaines de plus de 500 000 habitant·es. Il convient, par ailleurs, de noter que quelques individus vivant en milieu rural (selon la variable sur la taille de l'aire urbaine) résident dans une ZUS, ce qui autorise l'inclusion conjointe de ces modalités dans les modèles multivariés.

Méthode

Après l'utilisation de statistiques descriptives uni-, bi- et trivariées pour présenter notre corpus de données, nous recourons à la modélisation statistique multivariée pour tester nos hypothèses de recherche. Pour chacune des variables à expliquer (le salaire mensuel net, le salaire horaire net et leur logarithme), et séparément pour les femmes et les hommes, nous construisons quatre modèles de régression linéaire emboîtés. Cette stratégie analytique permet d'évaluer l'impact de la prise en compte progressive des variables de contrôle sur les écarts salariaux estimés entre groupes. Un premier modèle (M1) ne contient que notre variable d'intérêt : l'origine des répondant·es, ainsi qu'une indicatrice de l'année d'enquête. Le deuxième modèle (M2) y ajoute l'âge et l'âge au carré. Le troisième modèle (M3) inclut également le diplôme et l'origine sociale. Enfin, le quatrième modèle (M4) intègre les variables résidentielles : taille de l'unité urbaine, résidence en ZUS et région.

Deux types de tests de robustesse ont été effectués. D'abord, nous avons estimé les modèles à la fois sur le logarithme du salaire (mensuel et horaire) et sur leur valeur absolue en euros. Les premiers sont présentés dans les Tableaux 4 et 5, les seconds dans les Figures 1 et 2. Ils donnent des résultats très similaires. Ensuite, pour tenir compte du fait que posséder un emploi salarié est le produit d'un processus de sélection sur des caractéristiques observées et non observées (Tableau A1, Annexe) qui peuvent également influencer le salaire et ainsi biaiser l'évaluation des différences entre groupes, nous estimons des modèles de sélection de J. Heckman (1979)¹¹. En suivant l'usage des études existantes estimant des modèles de sélection sur des équations de salaire (Aeberhardt et Pouget, 2010 ; Blackaby *et al.*, 2002 ; Edo, 2015 ; Kesler et Safi, 2018 ; Mulligan et Rubinstein, 2008), nous utilisons le nombre d'enfants de 6 ans ou moins et le nombre d'enfants de 7 à 18 ans dans le foyer comme variables d'exclusion. Les modèles ainsi corrigés de la sélection dans l'emploi salarié donnent en réalité des résultats très similaires aux modèles plus simples que nous privilégions dans le corps du texte par souci de parcimonie (Tableau A2, Annexe). En tout état de cause, il convient de garder en tête tout au long de l'interprétation des analyses qu'elles portent sur une sous-population sélectionnée, celle des salarié·es, et que le degré de cette sélection varie selon l'origine et le genre des individus.

Les statistiques descriptives comme les modèles sont pondérées. Dans les modèles, le calcul de la variance prend en compte la stratification par région et taille d'unité urbaine, ainsi que l'échantillonnage par grappe de logements de l'enquête « Emploi ».

Résultats

Statistiques descriptives : des situations divergentes selon l'origine et le genre

L'examen des moyennes du salaire mensuel et horaire net par origine et par sexe (Tableau 3) fait apparaître d'emblée des différences importantes entre

11. Le modèle de sélection d'Heckman consiste à modéliser à la fois la probabilité d'être en emploi salarié (équation de sélection) et, étant donné cette sélection, une équation de salaire. Pour que la correction d'Heckman soit valide, il est nécessaire d'inclure dans l'équation de sélection des variables dites d'exclusion qui ont un effet sur la probabilité d'être en emploi salarié, mais pas directement ensuite sur le salaire, toutes choses égales par ailleurs.

groupes qui semblent plus marquées parmi les hommes, en particulier parmi les individus nés de deux parents immigrés. Si l'on excepte les femmes issues de deux parents nés dans un pays d'Asie du Sud-Est, dont le salaire moyen net mensuel s'élève à 2 198 euros et excède donc très largement (de presque 477 euros soit environ 28 %) celui des filles de natif·ves (1 721 euros), reflétant leur niveau de diplôme particulièrement élevé (41 % ont un diplôme de niveau bac + 3 et plus, contre 18 % pour les filles de natif·ves), tous les autres groupes de filles de deux parents immigrés se situent entre 1 574 (femmes d'origine maghrébine) et 1 805 euros (femmes originaires d'Europe de l'Est), soit un écart qui varie entre - 147 (- 8,5 %) et + 84 (+ 5 %) euros par rapport au salaire net moyen des filles de natif·ves.

Du côté des hommes, les salaires nets mensuels s'établissent entre 1 859 euros (hommes d'origine subsaharienne) et 2 450 euros (hommes originaires d'Europe de l'Est), les fils de natif·ves se situant légèrement en dessous de ces derniers (2 363 euros). Les désavantages de salaires mensuels vis-à-vis des enfants de natif·ves sont donc plus importants dans la population masculine, avec des écarts considérables pour les hommes originaires d'Afrique subsaharienne, des Outre-mer, du Maghreb et de Turquie, qu'on les saisisse en chiffres absolus ou en pourcentages. Ils se trouvent confirmés par l'examen des salaires horaires, quoique de manière atténuée en raison du nombre d'heures légèrement plus faible travaillées par les fils d'immigré·es par rapport aux fils de natif·ves : si l'on observe ainsi des différentiels de salaires mensuels de - 13,3 % chez les hommes d'origine turque à - 21,3 % parmi les hommes originaires d'Afrique subsaharienne vis-à-vis des fils de natif·ves, ces écarts se situent entre - 10,9 % et - 15,2 % concernant les salaires horaires.

TABLEAU 3. – *Salaire mensuel et salaire horaire selon l'origine (en euros 2018)*

	Salaire moyen net mensuel		Salaire moyen net horaire	
	<i>Pourcentage du salaire des enfants de natif·ves</i>		<i>Pourcentage du salaire des enfants de natif·ves</i>	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
France hexagonale	1 720,7	2 362,7	11,8	13,8
	100%	100%	100%	100%
Outre-mer	1 729,8	1 990,7***	11,7	12,3***
	100,5%	84,3%	99,2%	89,1%
Europe du Nord	1 670,4	2 348,4	12,1	13,6
	97,1%	99,4%	102,5%	98,6%
Europe du Sud	1 588,1***	2 252,2***	10,9***	13,3**
	92,3%	95,3%	92,4%	96,4%
Europe de l'Est	1 805,3	2 449,8	12,3	14,1
	104,9%	103,7%	104,2%	102,2%
Maghreb	1 574,1***	1 935,5***	11,0***	12,1***
	91,5%	81,9%	93,2%	87,7%

(Suite Tableau 3)

Afrique subsaharienne	1 601,7	1 858,8***	11,1*	11,7***
	93,1%	78,7%	94,1%	84,8%
Turquie/Moyen-Orient	1 728,0	2 049,5**	11,8	12,3***
	100,4%	86,7%	100%	89,1%
Asie du Sud-Est	2 197,9***	2 284,1	14,2*	13,6
	127,7%	96,7%	120,3%	98,6%
Outre-mer (un parent natif)	1858,1*	2 167,9*	12,3	13,2
	108,0%	91,8%	104,2%	95,7%
Europe du Nord (un parent natif)	1 860,7***	2 602,8**	12,5***	15,1***
	108,1%	110,2%	105,9%	109,4%
Europe du Sud (un parent natif)	1 671,4*	2 284,4*	11,5	13,6
	97,1%	96,7%	97,5%	98,6%
Europe de l'Est (un parent natif)	1 790,1	2 516,4*	12,0	15,0**
	104,1%	106,5%	101,7%	108,7%
Maghreb (un parent natif)	1 621,3*	2 143,1***	11,4	13,0**
	94,2%	90,7%	96,6%	94,2%
Afrique subsaharienne (un parent natif)	1 740,0	2 477,8	11,5	14,8
	101,1%	104,9%	97,5%	107,2%
Turquie/Moyen-Orient (un parent natif)	2 197,2***	2 409,4	14,4**	13,6
	127,7%	102,0%	126,5%	98,6%
Asie du Sud-Est (un parent natif)	2 238,4**	2 729,5	14,0*	15,2
	130,1%	115,5%	122,0%	110,1%

Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).
Champ : Salarié·es de 30 à 65 ans, nées et résidant en France hexagonale et de nationalité française.
Note : Seuils de significativité issus de tests de Student de différence de moyennes par rapport à la population majoritaire : *** < 0,1 % ; ** < 1 % ; * < 5 %.

Quelques résultats apparaissent intéressants lorsque l'on compare la situation salariale des hommes et des femmes d'une même origine. On vient d'évoquer les salaires particulièrement élevés des femmes originaires d'Asie du Sud-Est. Or, on ne retrouve pas un tel avantage salarial du côté des hommes de même origine, alors même que ces derniers sont aussi plus souvent diplômés de niveau bac + 3 minimum que les enfants de natif·ves (33,8 % contre 18,3 %). Parmi les personnes originaires des Outre-mer, les hommes subissent un fort désavantage salarial (- 15,7 % en salaire mensuel, et - 10,9 % en salaire horaire) alors que les femmes présentent des niveaux de salaire (mensuels et horaires) quasi identiques à ceux des filles de natif·ves. C'est l'inverse du côté des enfants d'immigré·es d'Europe du Sud, parmi lesquels les désavantages vis-à-vis des natif·ves sont plus forts chez

les femmes que chez les hommes (- 7,7 % contre - 4,7 % en salaire mensuel, - 7,6 % contre - 3,6 % en salaire horaire). Les femmes originaires d'Europe du Sud subissent ainsi une pénalité salariale presque équivalente à celle des femmes d'origine maghrébine et connaissent des salaires plus faibles que les femmes originaires d'Afrique subsaharienne, des Outre-mer ou encore de Turquie.

En outre, les situations divergent fortement entre enfants de deux parents immigrés et enfants nés d'un couple comprenant un parent immigré et un parent natif. Dans presque tous les cas où les enfants de deux parents immigrés souffrent d'un désavantage salarial par rapport aux enfants de natifs, ce désavantage se réduit nettement, disparaît parfois, voire se renverse pour les individus nés d'un parent immigré et d'un parent natif. C'est vrai notamment pour les individus nés d'un parent immigré originaire d'Afrique subsaharienne ou de Turquie et d'un parent natif, mais l'écart se réduit aussi de manière notable parmi les individus ayant un parent né au Maghreb. Certains groupes de filles de deux parents migrants possèdent un avantage salarial par rapport aux filles de parents natifs : les filles de deux parents nés dans les Outre-mer, et surtout les filles de deux parents nés en Asie du Sud-Est. Ces avantages sont légèrement plus élevés quand on observe la situation salariale des femmes ayant un seul parent migrant de ces origines (respectivement, originaire des Outre-mer et d'Asie du Sud-Est).

Ces observations descriptives ne permettent pas, à ce stade, de conclure à des pénalités proprement ethnoraciales, dans la mesure où l'on ne contrôle pas ici pour un ensemble de variables qui influent sur le niveau de rémunération et sont inégalement distribuées entre les groupes (âge, niveau de diplôme, etc.). Mais elles fournissent des premières indications et justifient déjà certains choix méthodologiques, en particulier le fait de procéder par modèles séparés entre hommes et femmes, et de faire la distinction entre individus nés de deux parents immigrés, sur lesquels nous nous concentrerons ci-dessous, et individus nés d'un seul parent immigré.

Modèles multivariés : une pénalité salariale pour certaines minorités racisées

Afin de mettre en évidence d'éventuelles inégalités ethnoraciales de salaires, nous avons comparé un ensemble de modèles emboîtés, en partant d'un modèle simple (M1) comprenant uniquement la variable d'origine des individus ainsi que l'année d'enquête, puis en introduisant l'âge de l'individu et son carré (M2), son niveau de diplôme et la catégorie sociale de ses deux parents (M3), et enfin la région, la tranche de l'unité urbaine, et le fait d'habiter ou non en ZUS (M4)¹².

Nous n'interpréterons pas plus avant les effets des variables que nous considérons ici comme « de contrôle ». Il suffit néanmoins d'observer que ces effets sont cohérents avec les attentes théoriques et les recherches existantes : effet positif et très fort du niveau de diplôme, effet positif de l'âge qui s'estompent aux âges élevés et effet positif d'une origine sociale favorisée, plus net pour la catégorie sociale du père que celle de la mère.

Le premier modèle correspond aux résultats bruts présentés dans la section précédente (corrigés de l'année d'enquête). Chez les hommes comme chez les femmes, que l'on prenne comme indicateur le salaire mensuel (Graphique 1), le

12. Pour faciliter la lecture, nous faisons le choix de ne pas faire figurer les résultats pour le modèle M2 dans les graphiques présentés plus loin.

log du salaire mensuel (Tableau 4), le salaire horaire (Graphique 2) ou le log du salaire horaire (Tableau 5), l'introduction des variables de contrôle tend à réduire les écarts salariaux bruts entre enfants de natif-ves et enfants de deux parents immigré-es ou né-es dans les Outre-mer, ces écarts s'affaiblissant ou devenant non significatifs à mesure que le modèle s'étoffe (de M1 à M3). Néanmoins, les résultats se modifient fortement lorsque l'on passe au modèle complet (M4), qui inclut les variables spatiales. Les résultats sont présentés sous forme graphique en valeur absolue du salaire (en euros) dans les Graphiques 1 et 2. Dans les tableaux qui présentent les coefficients de régressions sur le logarithme du salaire (Tableaux 4 et 5), nous calculons à partir de ces coefficients la variation du salaire en pourcentage qui permet une lecture plus aisée des résultats.

Chez les femmes (Graphique 1 pour les différences en euros, et Tableau 4 en log et pourcentage du salaire), alors même qu'aucun écart n'est significatif statistiquement en défaveur des filles d'immigré-es dans le modèle 3 – quelle que soit leur origine –, le modèle complet (M4) fait apparaître une pénalité salariale importante pour les femmes originaires d'Afrique subsaharienne (- 267 euros par mois, - 18 % du salaire mensuel), des Outre-mer (- 131 euros, - 5,5 %) et du Maghreb (- 98 euros, - 6,7 %), mais aussi d'Europe du Sud (- 50 euros, - 3,1 %), par rapport aux filles de natif-ves. À l'inverse, alors que dans le modèle 3 les femmes originaires de Turquie, d'Asie du Sud-Est et des Outre-mer se caractérisent par des salaires mensuels plus élevés (respectivement + 270, + 260 et + 131 euros, ou + 14,9 %, + 17,1 % et + 9,4 %), cet avantage n'est plus significatif au seuil usuel de 5 % lorsque l'on introduit les variables résidentielles (ou il devient un désavantage significatif pour les femmes originaires des Outre-mer).

La situation est légèrement différente du côté des hommes (Graphique 1 et Tableau 4). Le modèle 3 donnait déjà à voir des pénalités statistiquement significatives entre fils de natif-ves et d'immigré-es subsaharien-nes (- 168 euros par mois, - 8,4 % en pourcentage du salaire mensuel net) et maghrébin-es (- 65 euros, - 5,6 %), ainsi qu'un avantage *ceteris paribus* pour les fils d'immigré-es d'Europe du Sud (+ 122 euros, + 5,2 %). L'introduction des variables résidentielles (M4) altère fortement ces résultats et dessine un tableau plus défavorable aux enfants d'immigré-es, en particulier de certaines minorités racisées : non seulement ce dernier avantage n'est plus significatif, mais surtout la pénalité subie par les hommes originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb s'accroît très fortement (et s'élève respectivement à - 407 euros et - 186 euros par mois, ou - 15,5 % et - 9,4 % en pourcentage du salaire mensuel). Apparaît en outre dans ce modèle une pénalité salariale substantielle à l'encontre des hommes originaires des Outre-mer (- 328 euros et - 10,9 %).

TABLEAU 4. – *Coefficients de régression associés à l'origine (log du salaire mensuel net) et variation du salaire en pourcentage*

Origine	Hommes				Femmes			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Deux parents immigrés (G2)								
Outre-mer	- 0,13***	- 0,09**	- 0,03	- 0,12***	0,06	0,05	0,09**	- 0,06*
	- 11,8 %	- 8,2 %	- 2,7 %	- 10,9 %	5,7 %	4,8 %	9,4 %	- 5,5 %
Europe du Nord	0,01	- 0,01	0,01	- 0,01	- 0,09	- 0,07	- 0,06	- 0,07
	1,1 %	0,6 %	0,7 %	- 0,6 %	- 8,5 %	- 6,8 %	- 5,8 %	- 7,0 %

Un salaire de la blanchité ?

(Suite Tableau 4)

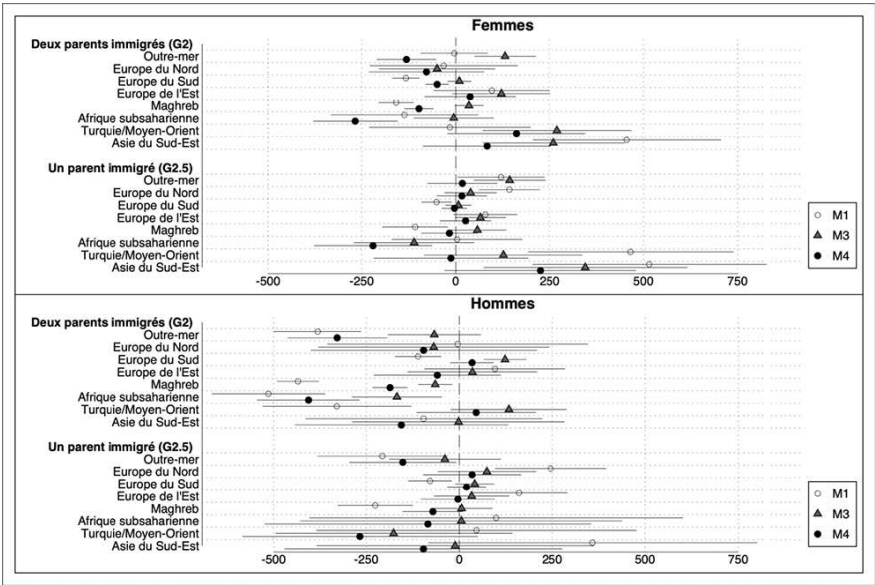
Europe du Sud	- 0,02*	- 0,02	0,05***	0,02*	- 0,07***	- 0,07***	0,00	- 0,03***
	- 2,2 %	- 1,9 %	5,2 %	1,8 %	- 6,4 %	- 7,0 %	0,2 %	- 3,1 %
Europe de l'Est	0,03	0,01	0,01	- 0,02	0,04	0,05	0,07	0,02
	3,0 %	1,0 %	1,5 %	- 2,1 %	3,6 %	5,7 %	7,2 %	2,5 %
Maghreb	- 0,18***	- 0,15***	- 0,06***	- 0,10***	- 0,08***	- 0,10***	0,01	- 0,07***
	- 16,4 %	- 13,5 %	- 5,6 %	- 9,4 %	- 8,0 %	- 9,1 %	0,8 %	- 6,7 %
Afrique subsaharienne	- 0,21***	- 0,16***	- 0,09***	- 0,17***	- 0,12	- 0,12	- 0,05	- 0,20**
	- 18,8 %	- 14,4 %	- 8,4 %	- 15,5 %	- 11,3 %	- 11,4 %	- 5,1 %	- 18,0 %
Turquie/Moyen- Orient	- 0,13**	- 0,06	0,04	0,01	- 0,01	- 0,01	0,14*	0,07
	- 11,8 %	- 5,7 %	4,1 %	0,8 %	- 1,0 %	- 1,2 %	14,9 %	7,7 %
Asie du Sud-Est	- 0,03	0,03	- 0,01	- 0,06	0,26***	0,26***	0,16***	0,06
	- 3,4 %	3,4 %	- 1,0 %	- 6,1 %	29,9 %	29,8 %	17,1 %	5,9 %
Un parent immigré (G2.5)								
Outre-mer	- 0,10**	- 0,07*	- 0,05	- 0,09**	0,08*	0,08*	0,08*	- 0,14
	- 9,4 %	- 7,1 %	- 4,6 %	- 8,3 %	8,9 %	7,9 %	8,2 %	- 12,8 %
Europe du Nord	0,06**	0,05*	0,01	- 0,01	0,05	0,05*	0,01	0,01
	6,0 %	5,2 %	0,8 %	- 0,8 %	4,8 %	5,3 %	1,0 %	0,6 %
Europe du Sud	- 0,02	- 0,02	0,02*	0,01	- 0,03*	- 0,03*	0,00	- 0,00
	- 2,0 %	- 2,0 %	2,0 %	1,1 %	- 2,6 %	- 2,6 %	0,2 %	- 0,00 %
Europe de l'Est	0,05*	0,03	0,02	0,01	0,03	0,04	0,04	0,02
	6,0 %	3,1 %	2,0 %	0,5 %	2,7 %	4,1 %	4,5 %	2,7 %
Maghreb	- 0,10***	- 0,08***	- 0,02	- 0,05**	- 0,09**	- 0,10**	0,00	- 0,04
	- 9,5 %	- 7,7 %	- 2,0 %	- 4,6 %	- 8,6 %	- 9,3 %	0,0 %	- 4,2 %
Afrique subsaharienne	0,03	0,00	- 0,06	- 0,09	0,00	0,00	- 0,07	- 0,13**
	- 2,9 %	0,04 %	- 6,2 %	- 9,0 %	0,4 %	0,1 %	- 6,7 %	- 12,3 %
Turquie/Moyen- Orient	0,01	0,04	- 0,07	- 0,10*	0,25***	0,25***	0,09	0,01
	1,0 %	4,0 %	- 7,0 %	- 9,8 %	27,9 %	28,8 %	9,5 %	1,4 %
Asie du Sud-Est	0,14*	0,17**	0,02	- 0,01	0,26***	0,26***	0,17***	0,10*
	15,5 %	18,7 %	2,2 %	- 0,8 %	30,0 %	29,7 %	19,0 %	10,9 %
Variables de contrôle								
Année d'enquête	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Âge et âge au carré		Inclus	Inclus	Inclus		Inclus	Inclus	Inclus
Diplôme			Inclus	Inclus			Inclus	Inclus
Classe sociale du père			Inclus	Inclus			Inclus	Inclus
Classe sociale de la mère			Inclus	Inclus			Inclus	Inclus
Région de résidence				Inclus				Inclus
ZUS				Inclus				Inclus

(Suite Tableau 4)

Taille de l'unité urbaine	Inclus				Inclus			
N =	129 916	129 916	129 916	129 916	137 951	137 951	137 951	137 951

Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).
Champ : Salarié·es de 30 à 65 ans, né·es et résidant en France hexagonale et de nationalité française.
Note : Les différences en termes de pourcentage du salaire sont calculées avec la formule suivante : $(e^{coef} - 1) \times 100$. Seuils de significativité : *** < 0,1 % ; ** < 1 % ; * < 5 %.

GRAPHIQUE 1. – *Différences de salaire mensuel net par rapport aux enfants de natif·ves (en euros), estimées par quatre modèles emboîtés de régression linéaire*



Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).
Champ : Salarié·es de 30 à 65 ans, né·es et résidant en France hexagonale et de nationalité française.
Note : Pour faciliter la lecture, nous n'avons pas fait figurer les résultats du M2. Intervalles de confiance à 95 %.

Si l'on se penche à présent sur les salaires horaires (Graphique 2 pour les différences en euros, et Tableau 5 en log et pourcentage du salaire horaire), on retrouve les mêmes tendances, quoique légèrement atténuées, ce qui permet d'écarter l'hypothèse que les différentiels de salaires mensuels constatés s'expliqueraient entièrement par des différences dans le nombre d'heures travaillées.

Du côté des femmes, pour rappel, le salaire horaire net moyen des filles de natif·ves s'élève à 11,8 euros net (Tableau 3). Le modèle complet (M4) fait apparaître une pénalité salariale pour celles originaires d'Europe du Sud (- 0,35 euro, - 2,5 % en

pourcentage du salaire horaire), du Maghreb (- 0,38 euro, - 3,7 %), et d'Afrique subsaharienne (- 1,04 euro, - 5,6 %). De manière plus inattendue, les femmes d'origine turque se caractérisent, aussi bien dans le modèle 3 que dans le modèle complet (M4), par un avantage salarial significatif statistiquement et important (+ 1,22 euro dans le M4, + 11,3 %). Cet avantage pourrait renvoyer à un effet de sélection : dans la mesure où les femmes d'origine turque présentent un taux d'emploi salarié particulièrement faible (Tableau A1, Annexe), il se pourrait que celles qui sont en emploi se distinguent par des propriétés qui s'avèrent payantes sur le marché du travail mais ne sont pas mesurées par les variables de contrôle introduites dans le modèle.

Du côté des hommes (dont le salaire horaire du groupe de référence s'élève à 13,8 euros, voir Tableau 3), on retrouve peu ou prou les mêmes résultats que pour le salaire mensuel, en particulier de fortes pénalités salariales dans le modèle complet pour les hommes originaires d'Afrique subsaharienne (- 1,61 euro, - 9,6 % en pourcentage du salaire horaire) et des Outre-mer (- 1,29 euro, - 6,0 %), et à un moindre degré pour les fils d'immigrés maghrébines (- 0,54 euro, - 4,5 %). La principale différence ici tient au fait que dans le modèle 3, qui n'inclut pas les variables géographiques, les hommes originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne ne présentent pas de désavantages salariaux statistiquement significatifs, et les hommes originaires d'Europe du Sud se caractérisent quant à eux par un avantage salarial non négligeable (+ 0,69 euro, + 4,9 %), qui disparaît lorsque l'on introduit les variables résidentielles.

TABLEAU 5. – Coefficients de régression associés à l'origine (log du salaire horaire net) et variation du salaire en pourcentage

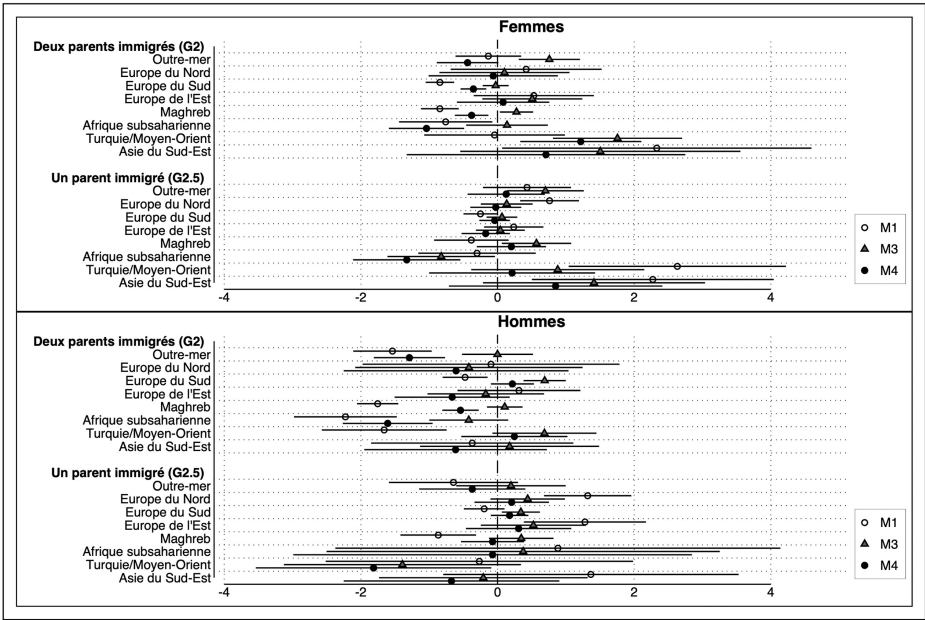
Origine	Hommes				Femmes			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Deux parents immigrés (G2)								
Outre-mer	-0,07***	-0,03	0,01	-0,06**	0,03	0,04*	0,08***	-0,01
	- 7,2 %	- 3,1 %	1,3 %	- 6,0 %	2,8 %	4,2 %	8,2 %	- 1,2 %
Europe du Nord	-0,01	-0,02	-0,02	-0,03	0,04	0,03	0,03	0,01
	- 0,7 %	- 1,8 %	- 1,6 %	- 3,1 %	3,6 %	2,9 %	2,6 %	1,4 %
Europe du Sud	-0,02*	-0,01	0,05***	0,02*	-0,06***	-0,06***	0,00	-0,02***
	- 1,8%	- 1,0 %	4,9 %	1,9 %	- 5,7 %	- 5,6 %	0,06 %	- 2,5 %
Europe de l'Est	0,02	-0,01	-0,01	-0,04	0,03	0,02	0,03	0,00
	2,2 %	- 1,0 %	- 0,7 %	- 3,7 %	2,8 %	2,4 %	3,3 %	0,0 %
Maghreb	-0,12***	-0,08***	-0,01	-0,05***	-0,07***	-0,06***	0,02	-0,04***
	- 11,0 %	- 7,2 %	- 0,7 %	- 4,5 %	- 6,3 %	- 5,5 %	1,5 %	- 3,7 %
Afrique subsaharienne	-0,14***	-0,08***	-0,03	-0,10***	-0,03	-0,01	0,03	-0,06*
	- 13,3 %	- 8,1 %	- 3,0 %	- 9,6 %	- 3,3 %	- 1,0 %	3,3 %	- 5,6 %
Turquie/Moyen-Orient	-0,09**	-0,03	0,01	-0,06	0,02	0,04	0,15**	0,11**
	- 8,9 %	- 2,5 %	5,5 %	2,5 %	1,8 %	3,8 %	16,4 %	11,3 %

(Suite Tableau 5)

Asie du Sud-Est	- 0,02 - 1,9 %	0,05 5,3 %	- 0,02 1,3 %	- 0,03 - 3,4 %	0,14* 14,6 %	0,16** 17,0 %	0,08* 8,1 %	0,02 1,6 %
Un parent immigré (G2.5)								
Outre-mer	- 0,05 - 4,7 %	- 0,02 - 1,7 %	0,00 0,1 %	- 0,03 - 3,2 %	0,04 4,4 %	0,05* 5,6 %	0,06** 6 %	0,01 1,4 %
Europe du Nord	0,07*** 7,5 %	0,06*** 6,1 %	0,02 2,4 %	0,01 0,8 %	0,05 4,7 %	0,04* 3,3 %	0,01 0,7 %	- 0,01 - 0,5 %
Europe du Sud	- 0,00 - 0,5 %	- 0,01 - 0,6 %	0,03** 2,6 %	0,02 1,6 %	- 0,01 - 1,3 %	- 0,01 - 1,3 %	0,01 1,0 %	0,00 0,1 %
Europe de l'Est	0,06** 5,9 %	0,02 2,3 %	0,02 1,6 %	0,00 0,1 %	0,03 2,8 %	0,02 2,1 %	0,02 2,2 %	0,01 0,7 %
Maghreb	- 0,06*** - 6,0 %	- 0,04* - 3,4 %	0,01 1,3 %	- 0,01 - 1,3 %	- 0,04* - 3,9 %	- 0,03* - 3,3 %	0,03* 3,5 %	0,00 0,5 %
Afrique subsaharienne	0,02 1,8 %	0,05 4,9 %	- 0,01 - 1,2 %	- 0,04 - 3,8 %	- 0,01 - 0,7 %	0,00 0,4 %	- 0,05 - 4,8 %	- 0,09** - 8,5 %
Turquie/Moyen- Orient	- 0,02 - 1,7 %	0,01 1,1 %	- 0,09 - 8,3 %	- 0,11* - 10,7 %	0,20*** 22,5 %	0,21*** 23,2 %	0,09 9,0 %	0,04 3,6 %
Asie du Sud-Est	0,09 9,6 %	0,12* 13,0 %	0,00 0,2 %	- 0,03 - 2,6 %	0,17*** 18,2 %	0,17*** 18,6 %	0,10* 10,7 %	0,06 5,9 %
Variables de contrôle								
Année d'enquête	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Âge et âge au carré		Inclus	Inclus	Inclus		Inclus	Inclus	Inclus
Diplôme			Inclus	Inclus			Inclus	Inclus
Classe sociale du père			Inclus	Inclus			Inclus	Inclus
Classe sociale de la mère			Inclus	Inclus			Inclus	Inclus
Région de résidence				Inclus				Inclus
ZUS				Inclus				Inclus
Taille de l'unité urbaine				Inclus				Inclus
N =	129 916	129 916	129 916	129 916	137 951	137 951	137 951	137 951

Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).
Champ : Salarié-es de 30 à 65 ans, nés et résidant en France hexagonale et de nationalité française.
Seuils de significativité : *** < 0,1 % ; ** < 1 % ; * < 5 %.
Note : Les différences en termes de pourcentage du salaire sont calculées avec la formule sui-
vante : $(e^{coef} - 1) \times 100$.

GRAPHIQUE 2. – *Différences de salaire horaire net par rapport aux enfants de natif-ves (en euros), estimées par quatre modèles emboîtés de régression linéaire*



Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).

Champ : Salarié-es de 30 à 65 ans, nés-es et résidant en France hexagonale et de nationalité française.

Note : Pour faciliter la lecture, nous n’avons pas fait figurer les résultats du M2. Intervalles de confiance à 95 %.

Discussion : retour sur les hypothèses initiales

Notre hypothèse nulle ($H1_{\text{nulle}}$) d’une absence de pénalités salariales au détriment des enfants d’immigré-es, une fois contrôlées les propriétés sociales et scolaires des individus, correspond aux résultats de nombreuses études existantes en France. Or, cette hypothèse n’est que très partiellement vérifiée par notre recherche. Parmi les femmes, on ne constate effectivement plus de pénalités significatives après contrôle de l’âge, de l’origine sociale et du diplôme. En revanche, parmi les hommes, on observe de fortes pénalités salariales au détriment des individus originaires du Maghreb et d’Afrique subsaharienne. Pour eux est donc validée l’hypothèse alternative ($H1_{\text{alternative}}$) selon laquelle il existe bien des pénalités salariales à l’encontre des enfants d’immigré-es de la deuxième génération.

Mais ce qui constitue la principale différence entre nos résultats et ceux des études existantes tient sans doute à l'attention portée aux caractéristiques résidentielles des individus. En effet, conformément à notre hypothèse H2, la prise en compte du lieu de résidence apparaît décisive – des tests supplémentaires montrant par ailleurs que, des trois variables résidentielles, c'est la région de résidence qui a l'impact le plus fort sur l'estimation des disparités salariales entre groupes. Dans le cas des hommes, les écarts observés se trouvent accentués – pour les fils d'immigré-es maghrébin-es et subsaharien-nes – par rapport au modèle M3. Du côté des femmes, tenir compte de leurs propriétés résidentielles fait apparaître des écarts importants là où le modèle M3 ne donnait à voir aucune pénalité significative. Ainsi, ne pas prendre en compte l'inégale répartition des individus sur le territoire selon leur origine tend à sous-estimer les inégalités ethnoraciales de salaires, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Les membres des minorités ethnoraciales sont surreprésentés dans les grandes métropoles, notamment en Ile-de-France (respectivement 70 %, 66 % et 36 % des individus originaires d'Afrique subsaharienne, des Outre-mer et du Maghreb, contre seulement 16 % des enfants de natifs), où les salaires – mais aussi les loyers et les prix à la consommation – sont en moyenne plus élevés (et plus dispersés). Autrement dit, de nombreux individus issus des minorités racisées sont pauvres – en termes absolus ou relatifs – dans des régions riches. Par conséquent, la comparaison au sein de l'espace régional – plus légitime sociologiquement selon nous – accentue ou fait réapparaître des pénalités salariales gommées par les comparaisons effectuées à l'échelle nationale.

Notre hypothèse H3 prédisait que les minorités racisées (individus issus des migrations non européennes et originaires des Outre-mer) souffriraient de pénalités salariales plus importantes que les enfants d'immigré-es européen-nes. Elle se trouve largement confirmée par nos résultats. Sauf les femmes originaires d'Europe du Sud, qui subissent un léger désavantage, aucune des catégories d'enfants d'immigré-es européen-nes (Europe du Sud, Europe de l'Est et Europe du Nord) ne présente d'écarts significatifs vis-à-vis des enfants de natif-ves. À l'inverse, plusieurs minorités racisées – personnes originaires du Maghreb, des Outre-mer et d'Afrique subsaharienne – pâtissent d'une pénalité salariale importante, encore plus marquée chez les hommes. En d'autres termes, c'est moins le statut migratoire en soi qui engendre des inégalités de salaires que la position dans les rapports sociaux de race. Pour autant, les minorités racisées ne sont pas toutes logées à la même enseigne : on observe un dégradé de situations, qui va d'une absence d'écarts significatifs vis-à-vis des enfants de natif-ves (dans le cas des enfants d'immigré-es de Turquie et d'Asie du Sud-Est), voire d'un avantage en salaire horaire pour les femmes originaires de Turquie, à des pénalités fortes (individus originaires des Outre-mer et d'Afrique subsaharienne) en passant par des désavantages de niveau intermédiaire (enfants d'immigré-es maghrébin-es)¹³.

13. Le concept de rapports sociaux de race n'implique nullement une polarité binaire simple entre racisés et non racisés. De même que pour les rapports sociaux de classe, on peut considérer qu'il existe une variété de positions dans ces rapports sociaux, se définissant en partie les unes par rapport aux autres et dépendant des formes singulières de racialisation qui se sont sédimentées historiquement en fonction, par exemple, des relations entre le pays d'origine et le pays d'arrivée (la France en l'occurrence), mais aussi de l'économie générale des rapports sociaux de race propre à une société donnée à un moment donné de son histoire. On sait en effet à quel point la stigmatisation d'une ou plusieurs minorités peut trouver un bénéfice à s'appuyer sur la racialisation « positive » d'une autre minorité (Hsu, 2015). Dans le cas français, certains travaux ont montré que les immigré-es portugais-es (Delon, 2019) ou asiatiques (Chuang, 2021) peuvent ainsi jouer le rôle de « minorités modèles », construites en miroir de minorités noires ou maghrébines dont la présence sur le sol français a été construite comme l'origine de « problèmes sociaux » : chômage, délinquance, échec scolaire, etc.

On peut noter en passant que certaines des catégories qui présentaient des écarts salariaux « bruts » particulièrement forts vis-à-vis des enfants de natif-ves – à leur détriment dans le cas des hommes originaires de Turquie, en leur faveur dans celui des femmes originaires d'Asie du Sud-Est – ne se caractérisent pas par des écarts salariaux significatifs une fois prises en compte leurs propriétés sociales. Les inégalités de salaires entre ces catégories et les enfants de natif-ves renverraient donc intégralement à des effets de structure ou, du moins, à des facteurs extérieurs au marché du travail : dans le cas des hommes originaires de Turquie, les écarts ne sont plus significatifs dès l'introduction de l'âge, tandis que dans celui des femmes originaires d'Asie du Sud-Est, ils augmentent lorsque l'on introduit l'âge mais deviennent non significatifs quand on tient compte du niveau de diplôme et de l'origine sociale.

Notre hypothèse H4, selon laquelle les pénalités salariales seraient plus fortes pour les enfants de deux parents immigrés que de couples mixtes, est largement corroborée. Si l'on passe de la situation salariale des enfants de deux parents immigrés, que l'on vient d'examiner, à celle des enfants d'un seul parent immigré, les pénalités disparaissent ou deviennent non significatives dans la plupart des cas. On retrouve seulement une forte pénalité salariale pour les femmes ayant un parent né en Afrique subsaharienne et un parent natif (- 220 euros en salaire net mensuel, et - 1,33 euro en salaire net horaire, respectivement - 12,3 % et - 8,5 % des salaires mensuel et horaire), donc à un niveau comparable à la pénalité subie par les femmes ayant deux parents nés en Afrique subsaharienne ; mais aussi pour les hommes ayant un parent né dans les Outre-mer et un parent né en France hexagonale (- 152 euros en salaire net mensuel mais non significatif en salaire net horaire, - 8,3 % en pourcentage du salaire mensuel), pour les hommes ayant un parent né au Maghreb et un parent natif (- 4,6 % du salaire mensuel, pénalité significative en log seulement) et, enfin, pour les hommes ayant un parent né en Turquie et un parent natif (- 1,81 euro en salaire net horaire mais non significatif en salaire net mensuel, respectivement - 9,8 % et - 10,7 % des salaires mensuel et horaire). Les individus ayant deux parents nés au Maghreb, en Afrique subsaharienne ou dans les Outre-mer se distinguent donc beaucoup plus nettement des enfants de natif-ves que les individus ayant un seul parent ayant migré de ces régions. Là encore, cette situation procède sans doute moins de la dimension proprement migratoire que de la position singulière des seconds dans les rapports sociaux de race (Brun, 2019), de la manière dont ces personnes sont perçues socialement – par exemple en fonction de leur patronyme – au moment de l'accès à l'emploi ou dans les processus de promotion, voire des stratégies qu'elles peuvent mettre en œuvre pour éviter le rappel aux origines.

Enfin, nos résultats confirment notre dernière hypothèse (H5) selon laquelle le salaire varie plus fortement selon l'origine parmi les hommes que parmi les femmes. En accord avec les recherches internationales sur ces questions, les inégalités ethnoraciales de salaires s'avèrent plus fortes chez les hommes : - 407 euros par mois pour les hommes d'origine subsaharienne contre - 267 euros pour les femmes de même origine (mais, pour ce groupe, cela ne se vérifie pas en pourcentage du salaire net mensuel puisque la pénalité subie par les femmes apparaît supérieure, - 18 % contre - 15,5 %), - 328 euros contre - 131 euros pour les hommes et les femmes originaires des Outre-mer (- 10,9 % contre - 5,5 %), - 186 euros contre - 98 euros pour les hommes et les femmes d'origine maghrébine (- 9,4 % contre - 6,7 %)¹⁴. Les femmes de ces minorités racisées ont un salaire

14. On retrouve ce niveau de pénalité salariale supérieur chez les hommes concernant le salaire horaire.

plus faible que celui des hommes et subissent une pénalité ethnoraciale vis-à-vis des filles de natif-ves, mais d'une moindre intensité que le désavantage dont pâtissent les hommes de ces minorités vis-à-vis des fils de natif-ves.

*
* *

Notre étude permet d'insister sur l'ampleur et la matérialité des inégalités ethnoraciales en France, invitant ainsi à concevoir et décrire le racisme non simplement comme préjugé, stigmatisation ou idéologie, mais aussi comme inégalité structurelle d'accès à des ressources matérielles. Nous montrons ainsi que les membres de certaines minorités racisées – en l'occurrence, les enfants de parents nés en Afrique subsaharienne, dans les Outre-mer et au Maghreb – subissent une pénalité salariale importante, particulièrement forte chez les hommes. Cette conclusion diffère nettement des résultats des travaux existants sur cette question, et ce probablement pour trois raisons. Premièrement, en concaténant quatorze années d'Enquête « Emploi », nos analyses bénéficient d'un échantillon de taille exceptionnellement élevée qui permet une puissance statistique à même de détecter les écarts entre groupes lorsqu'ils existent. Deuxièmement, cette taille d'échantillon et notre parti pris théorique nous ont poussés à identifier les enfants de personnes nées dans les Outre-mer et à séparer les enfants d'un et de deux parents immigrés, ce qui a mis en évidence des pénalités salariales spécifiques. Troisièmement, la raison sans doute la plus importante de la différence entre nos conclusions et les résultats existants tient à l'inclusion des caractéristiques résidentielles des individus qui mettent en relief des inégalités salariales fortes entre membres de certaines minorités racisées et enfants de natif-ves partageant les mêmes contextes résidentiels.

Si nos résultats sont originaux par rapport au consensus existant, ils ne devraient guère surprendre au regard de la littérature scientifique plus large sur les inégalités ethnoraciales, en France et au-delà. En effet, étant donné l'ampleur des inégalités d'accès à l'emploi entre enfants de ces minorités racisées et enfants de natif-ves, on peut s'attendre à ce que les premiers acceptent plus souvent des emplois déconnectés de leur formation, ou inférieurs à leur niveau de diplôme, ou encore des emplois dans leur secteur d'activité mais moins rémunérés. En outre, les séquences de recherche d'emploi plus longues et plus fréquentes qu'impliquent les inégalités d'accès à l'emploi pour les enfants de ces minorités, ainsi que les périodes d'occupation d'un emploi hors de son champ de qualification ou en dessous de son niveau de formation, ont toutes les chances de produire des effets négatifs cumulés sur le salaire auquel peuvent prétendre les individus concernés (Selz-Laurière et Thélot, 2004). Cet effet cumulatif s'avère sans doute particulièrement visible à l'échelle de l'ensemble d'une carrière.

Nos résultats sont d'autant plus frappants que les pénalités salariales mises en évidence pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne, des Outre-mer et du Maghreb se détachent sur le fond d'une convergence entre les salaires des enfants de natif-ves et ceux des enfants d'immigré-es européen-nes. De tels constats, qui concordent avec les travaux sur l'accès à l'emploi, rendent difficile d'esquiver une interprétation en termes de racialisation du marché du travail, de discrimination raciale (directe ou systémique) et d'avantages associés à la blancheur, plutôt qu'en termes de lien à la migration internationale. Ce registre interprétatif se justifie d'autant plus que les enfants originaires des Outre-mer, qui ne sont pas à proprement parler des enfants d'immigré-es, connaissent des niveaux

de pénalité salariale particulièrement élevés. Le cas des enfants d'immigré-es d'Asie du Sud-est ne contredit qu'en apparence l'interprétation en termes de racialisation : dans la mesure où la minorité asiatique a été construite publiquement comme « minorité modèle » (Chuang, 2021), faisant jouer un contraste avec des minorités considérées comme « fauteuses de trouble », on peut s'attendre à ce que les trajectoires sociales (et ici salariales) de ses membres se différencient de celles des autres enfants de l'immigration non européenne, outre des différences souvent peu remarquées – et sans doute mal saisies statistiquement – dans leurs propriétés prémigratoires (Ichou, 2018).

Une interprétation concurrente, souvent développée en France face aux travaux documentant l'existence d'inégalités entre groupes d'origine, consiste à avancer que les disparités mises en évidence dissimuleraient en fait des inégalités de classe sociale. Cette objection peut s'entendre de deux façons. La classe peut être pensée sous la forme de l'influence de l'origine sociale sur la destinée professionnelle, ici salariale, des individus mais, dans le cas présent, nous avons contrôlé la position de classe des deux parents (ainsi que le niveau de diplôme de l'individu). Alternativement, on pourrait considérer qu'à travers le salaire on ne mesurerait que des inégalités de classe puisque les salaires sont liés aux emplois occupés, donc à des positions spécifiques dans la structure de classe. Nous partageons largement cette observation, et c'est d'ailleurs en raison de l'endogénéité de la profession et du salaire que nous n'avons pas souhaité introduire dans nos modèles des variables telles que le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle. Néanmoins, on peut très bien affirmer que les individus originaires d'Afrique subsaharienne, des Outre-mer ou du Maghreb obtiennent des salaires inférieurs parce qu'ils occupent des positions inférieures dans les hiérarchies socioprofessionnelles, sans omettre la question des mécanismes qui aboutissent à la surreprésentation de ces personnes dans ce type de positions subalternes. Dans la position de classe d'arrivée, à laquelle est associée un niveau de salaire, s'entremêlent assurément des effets que l'on peut renvoyer à l'origine sociale, au niveau de diplôme, au genre, à l'âge ou encore aux propriétés ethnoraciales. C'est justement à démêler cet écheveau et à mettre en évidence le rôle singulier de ces dernières que cet article a voulu contribuer, ce qui ne suppose nullement de minorer les autres facteurs et mécanismes qui entrent en jeu dans la formation des inégalités de salaires entre individus.

Nos résultats invitent dans tous les cas à multiplier les recherches, quantitatives et qualitatives, afin de décrire plus précisément et d'expliquer de telles disparités salariales. Puisque la plupart des travaux réalisés antérieurement suggéraient une absence d'inégalités ethnoraciales de salaires, la question de leur explication n'a pas véritablement été posée dans les recherches françaises. Or, on peut pointer plusieurs mécanismes possibles, et il semble décisif de savoir lesquels contribuent à expliquer des inégalités d'une telle ampleur. Un premier mécanisme a été évoqué plus haut : les inégalités ethnoraciales de salaires pourraient résulter d'un effet cumulatif des inégalités ethnoraciales dans l'accès à l'emploi. Une autre piste explicative tient dans les formes de ségrégation professionnelle (Grodsky et Pager, 2001) : si les membres des minorités racisées sont confinés, davantage que les enfants de natif-ves, dans certains secteurs professionnels ou dans certains types de postes au sein d'un secteur spécifique, il est probable que cela ait des conséquences sur leurs salaires, en particulier en termes de progression salariale tout au long de la carrière. Il est possible également que les inégalités observées procèdent, pour une part, de discriminations salariales directes (des salaires plus

faibles à postes et caractéristiques individuelles identiques), qu'il faudrait sans doute mesurer à l'échelle de chaque employeur (Godechot *et al.*, 2021).

Outre l'élucidation des mécanismes générateurs des inégalités ethnoraciales de salaires, deux autres pistes de recherche – qui n'ont pas pu être explorées ici – apparaissent pertinentes. Il serait souhaitable d'élargir la focale, au-delà des salaires, aux revenus du travail indépendant, aux revenus du capital, et aux inégalités de patrimoine, mais les données manquent encore en France. Enfin, saisir les inégalités ethnoraciales à travers l'indicateur du lieu de naissance des parents ne permet pas d'identifier les personnes issues d'une immigration plus ancienne, en particulier les « troisièmes générations », c'est-à-dire les petits-enfants d'immigrés. La nouvelle enquête « Trajectoires et origines » (TeO2) (Beauchemin *et al.*, 2023) est prometteuse à cet égard.

Mathieu ICHOU

*Unité Migrations internationales et minorités
Institut national d'études démographiques (Ined)
9, cours des Humanités
93300 Aubervilliers*

*Institut Convergences Migrations
mathieu.ichou@ined.fr*

Ugo PALHETA

*Université de Lille
Cresppe-CSU
59-61, rue Pouchet
75017 Paris
ugo.palheta@univ-lille.fr*

ANNEXE

TABLEAU A1. – *Statut d'activité selon l'origine (en %)*

	Salarié-e		Indépendant-e		Chômeur-se		Inactif-ve		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
France hexagonale	72,6	74,5	6,7	13,9	4,5	4,7	16,2	6,9	100
Outre-mer	81,4	79,0	2,1	4,7	7,4	10,5	9,2	5,8	100
Europe du Nord	61,4	65,0	7,1	16,2	4,5	5,9	27	12,9	100
Europe du Sud	76,3	76,1	4,6	12,0	4,4	4,5	14,6	6,4	100
Europe de l'Est	65,4	62,7	6,0	12,8	5,8	9,2	22,8	15,3	100
Maghreb	60,6	63,8	3,0	8,5	11,5	16,2	24,9	11,5	100
Afrique subsaharienne	73,1	76,8	2,3	4,9	11,1	12,3	13,6	6,0	100
Turquie/Moyen-Orient	59,3	66,6	4,2	14,2	6,5	8,8	30,1	10,4	100
Asie du Sud-Est	76,4	81,5	5,2	10,4	8,6	6,3	9,8	1,8	100
Reste du monde	78,5	69,7	7,0	8,5	4,9	17,1	9,6	4,6	100
Outre-mer (un natif)	73,1	78,1	4,8	10,0	7,3	6,4	14,8	5,5	100
Europe du Nord (un natif)	66,8	72,0	6,7	14,5	4,7	4,7	21,8	8,8	100
Europe du Sud (un natif)	71,0	72,9	6,0	14,7	5,7	4,8	17,4	7,7	100
Europe de l'Est (un natif)	66,6	66,3	5,8	16,4	4,3	6,3	23,3	11	100
Maghreb (un natif)	68,1	68,4	3,6	8,0	7,6	10,9	20,7	11,7	100
Afrique sub. (un natif)	68,1	71,3	8,2	7,5	8,6	6,2	15,1	15,1	100
Turquie/M-O. (un natif)	73,1	53,9	9,3	28,8	3,9	5,4	13,7	11,9	100
Asie du Sud-Est (un natif)	68,9	78,1	6,5	7,7	6,5	9,6	18,1	4,6	100
Reste du monde (un natif)	67,0	70,0	8,6	14,5	9,5	6,9	14,9	7,6	100
Couples mixtes (pas de natif)	70,5	72,2	6,3	12,6	6,5	8,5	16,6	6,7	100
Total	72,2	74,1	6,5	13,7	4,8	5,0	16,5	7,1	100

Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).

Champ : Individus de nationalité française, nés et résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 65 ans, hors étudiants et (pré-)retraités.

TABLEAU A2. – *Coefficients de régression associés au lieu de naissance des parents (modèle de sélection de Heckman)*

Origine	Salaires mensuels nets		Salaires horaires nets	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Deux parents immigrés (G2)				
Outre-mer	- 326,49***	- 131,29**	- 1,33**	- 0,30
Europe du Nord	- 90,02	- 77,00	- 1,44	- 0,38
Europe du Sud	35,65	- 50,19**	- 0,02	- 0,21
Europe de l'Est	- 50,12	41,20	- 1,94***	- 0,67
Maghreb	- 171,75***	- 90,90**	- 2,51***	- 1,92***
Afrique subsaharienne	- 398,59***	- 265,88***	- 2,40***	- 1,44**
Turquie/Moyen-Orient	57,22	168,54	- 1,17	- 0,55
Asie du Sud-Est	- 153,14	83,77	- 1,12	0,48
Un parent immigré (G2.5)				
Outre-mer	- 150,44*	19,33	- 0,55	- 0,38
Europe du Nord	34,66	17,53	- 0,04	- 0,37
Europe du Sud	20,94	- 3,12	- 0,07	- 0,14
Europe de l'Est	1,21	25,98	- 0,61	- 0,09
Maghreb	- 61,93	- 14,45	- 1,50***	- 0,41
Afrique subsaharienne	- 75,52	- 215,52**	- 1,22	- 2,01***
Turquie/Moyen-Orient	- 247,47	- 9,64	- 4,62***	- 0,40
Asie du Sud-Est	-95,05	228,78	- 0,53	0,04
Variables de contrôle				
Années d'enquête	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Âge et âge au carré	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Diplôme	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Classe sociale du père	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Classe sociale de la mère	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Région de résidence	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus

Un salaire de la blanchité ?

(Suite Tableau A2)

ZUS	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
Taille de l'unité urbaine	Inclus	Inclus	Inclus	Inclus
N =	129 916	137 951	128 528	136 257

Source : « Enquête Emploi en continu » (2005-2018).
Champ : Salarié-es de 30 à 65 ans, né-es et résidant en France hexagonale et de nationalité française.
Seuils de significativité : *** < 0,1 % ; ** < 1 % ; * < 5 % .

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AEBERHARDT R., FOUGÈRE D., POUGET J., RATHELOT R., 2010a, « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et statistique*, 433, p. 31-46.
- AEBERHARDT R., FOUGÈRE D., POUGET J., RATHELOT R., 2010b, « Wages and Employment of French Workers with African Origin », *Journal of Population Economics*, 23, 3, p. 881-905.
- AEBERHARDT R., POUGET J., 2010, « National Origin Differences in Wages and Hierarchical Positions », *Annals of Economics and Statistics*, 99-100, p. 117-139.
- AEBERHARDT R., RATHELOT R., 2013, « Les différences liées à l'origine nationale sur le marché du travail français », *Revue française d'économie*, 28, 1, p. 43-71.
- ALGAN Y., DUSTMANN C., GLITZ A., MANNING A., 2010, « The Economic Situation of First and Second-Generation Immigrants in France, Germany and the United Kingdom », *The Economic Journal*, 120, 542, p. F4-F30.
- ALTONJI J. G., BLANK R. M., 1999, « Race and Gender in the Labor Market », *Handbook of Labor Economics*, 3, p. 3143-3259.
- AMAR E., THÉRON G., 2021, « En 2019, le revenu d'activité moyen des non-salariés baisse après plusieurs années de hausse », *Insee première*, 1870.
- ATHARI E., BRINBAUM Y., LÊ J., 2019, « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire » dans *Emploi, chômage, revenus du travail*, Paris, Insee références.
- BAYER P., CHARLES K. K., 2018, « Divergent Paths: A New Perspective on Earnings Differences Between Black and White Men Since 1940 », *The Quarterly Journal of Economics*, 133, 3, p. 1459-1501.
- BEAUCHEMIN C., HAMEL C., SIMON P., 2016, *Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, Ined Éditions.
- BEAUCHEMIN C., ICHOU M., SIMON P., 2023, « Trajectoires et origines 2019-2020 (TeO2) : présentation d'une enquête sur la diversité des populations en France », *Population*, 78, 1, p. 11-28.
- BERNARD S., 2023, *Uberusés : le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*, Paris, Presses universitaires de France.
- BERTHOUD R., 2000, « Ethnic Employment Penalties in Britain », *Journal of Ethnic and Migration studies*, 26, 3, p. 389-416.
- BLACK D. A., KOLESNIKOVA N., SANDERS S. G., TAYLOR L. J., 2013, « The Role of Location in Evaluating Racial Wage Disparity », *IZA Journal of Labor Economics*, 2, 1, p. 1-18.
- BLACKABY D. H., LESLIE D. G., MURPHY P. D., O'LEARY N. C., 1998, « The Ethnic Wage Gap and Employment Differentials in the 1990s: Evidence for Britain », *Economics Letters*, 58, 1, p. 97-103.
- BLACKABY D. H., LESLIE D. G., MURPHY P. D., O'LEARY N. C., 2002, « White/Ethnic Minority Earnings and Employment Differentials in Britain: Evidence from the LFS », *Oxford Economic Papers*, 54, 2, p. 270-297.

- 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, p. 625-636.
- BOUND J., HOLZER H. J., 2000, « Demand Shifts, Population Adjustments, and Labor Market Outcomes During the 1980s », *Journal of Labor Economics*, 18, 1, p. 20-54.
- BREEN R., MÜLLER W., 2020, *Education and Intergenerational Social Mobility in Europe and the United States*, Stanford (CA), Stanford University Press.
- BROWNE I., MISRA J., 2003, « The Intersection of Gender and Race in the Labor Market », *Annual Review of Sociology*, 29, p. 487-513.
- BRUN S., 2019, *Trouble dans la race. Construction et négociations des frontières raciales dans deux types de familles mixtes en France*, Thèse de doctorat, Paris, Institut d'études politiques.
- BRUN S., COSQUER C., 2022, *Sociologie de la race*, Paris, Armand Colin.
- BRYNIN M., GÜVELI A., 2012, « Understanding the Ethnic Pay Gap in Britain », *Work, Employment and Society*, 26, 4, p. 574-587.
- CANCIO A. S., EVANS T. D., MAUME JR D. J., 1996, « Reconsidering the Declining Significance of Race: Racial Differences in Early Career Wages », *American Sociological Review*, 61, 4, p. 541-556.
- CÉDIEY E., FORONI F., GARNER H., 2008, « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s. Une enquête nationale par tests de discrimination ou testing », *Premières synthèses information*, 6.
- CHISWICK B. R., 1983a, « The Earnings and Human Capital of American Jews », *Journal of Human Resources*, 18, 3, p. 313-336.
- CHISWICK B. R., 1983b, « An Analysis of the Earnings and Employment of Asian-American Men », *Journal of Labor Economics*, 1, 2, p. 197-214.
- CHUANG Y.-H., 2021, *Une minorité modèle ? Chinois de France et racisme anti-Asiatiques*, Paris, La Découverte.
- DARITY JR W., GUILKEY D. K., WINFREY W., 1996, « Explaining Differences in Economic Performance Among Racial and Ethnic Groups in the USA: The Data Examined », *American Journal of Economics and Sociology*, 55, 4, p. 411-425.
- DELON M., 2019, « Des "Blancs honoraires" ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 228, p. 4-28.
- DU BOIS W. E. B., 2017, *Black Reconstruction in America: Toward a History of the Part Which Black Folk Played in the Attempt to Reconstruct Democracy in America, 1860-1880*, New York, Routledge.
- DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P., 2007, « Les jeunes français issus de l'immigration font-ils l'objet d'une discrimination à l'embauche ? Une évaluation expérimentale sur la région Île-de-France », *Document de recherche, EPEE*, Évry, Centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry.
- 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. Document de travail du Céreq*, 6, p. 35.
- EDO A., 2015, « The Impact of Immigration on Native Wages and Employment », *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 15, 3, p. 1151-1196.

- EPIPHANE D., JONAS I., MORA V., 2011, « Dire ou ne pas dire... les discriminations », *Agora débats/jeunesses*, 1, p. 91-106.
- FERNANDEZ R. M., SU C., 2004, « Space in the Study of Labor Markets », *Annual Review of Sociology*, 30, p. 545-569.
- GODECHOT O., SAFI M., SOENER M., 2021, « The Intersection of Organizational Inequalities: How Gender, Migrant Status, and Class Inequality Relate to Each Other in French workplaces », *OSC Papers*, 1.
- GOLDSCHIEDER C., ZUCKERMAN A. S., 1984, *The Transformation of the Jews*, Chicago (IL), The University of Chicago Press.
- GREELEY A. M., 1981, *The Irish Americans: The Rise to Money and Power*, New York, Harper & Row.
- GREENMAN E., XIE Y., 2008, « Double Jeopardy? The Interaction of Gender and Race on Earnings in the United States », *Social Forces*, 86, 3, p. 1217-1244.
- GRODSKY E., PAGER D., 2001, « The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap », *American Sociological Review*, 66, 4, p. 542-567.
- GUEYE A., CECI-RENAUD N., 2022, « The Dynamic of the Wage Gap Between Natives and Descendants of Immigrants in France », *Document d'études Dares*, 257.
- HADDAD M., 2018, « Des minorités pas comme les autres ? Le vécu des discriminations et du racisme des ultramarins en métropole », *Revue française de sociologie*, 59, 4, p. 649-676.
- HÄRKÖNEN J., BIHAGEN E., 2011, « Occupational Attainment and Career Progression in Sweden », *European Societies*, 13, 3, p. 451-479.
- HEATH A., CHEUNG S. Y., 2007, « The Comparative Study of Ethnic Minority Disadvantage », *Proceedings-British Academy*, 137, p. 1.
- HEATH A. F., DI STASIO V., 2019, « Racial Discrimination in Britain, 1969–2017: A Meta-Analysis of Field Experiments on Racial Discrimination in the British Labour Market », *The British Journal of Sociology*, 70, 5, p. 1774-1798.
- HECKMAN J. J., 1979, « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, 47, 1, p. 153-161.
- HSU M. Y., 2015, *The Good Immigrants*, Princeton (NJ), Princeton University Press.
- ICHOU M., 2018, *Les enfants d'immigrés à l'école*, Paris, Presses universitaires de France.
- JOHNSTON R., SIRKECI I., KHATTAB N., MODOOD T., 2010, « Ethno-Religious Categories and Measuring Occupational Attainment in Relation to Education in England and Wales: A Multilevel Analysis », *Environment and Planning A*, 42, 3, p. 578-591.
- KESLER C., SAFI M., 2018, « Immigrants in the Labour Markets of France and the United Kingdom: Integration Models, Institutional Variations, and Ethnic Inequalities », *Migration Studies*, 6, 2, p. 225-250.
- KHATTAB N., JOHNSTON R., 2015, « Ethno-Religious Identities and Persisting Penalties in the UK Labor Market », *The Social Science Journal*, 52, 4, p. 490-502.

- KILBOURNE B., ENGLAND P., BERON K., 1994, « Effects of Individual, Occupational, and Industrial Characteristics on Earnings: Intersections of Race and Gender », *Social Forces*, 72, 4, p. 1149-1176.
- LEFRANC A., 2010, « Unequal Opportunities and Ethnic Origin: The Labor Market Outcomes of Second-Generation Immigrants in France », *American Behavioral Scientist*, 53, 12, p. 1851-1882.
- LEICHT K. T., 2008, « Broken Down by Race and Gender? Sociological Explanations of New Sources of Earnings Inequality », *Annual Review of Sociology*, 34, p. 237-255.
- LONGHI S., BRYNIN M., 2017, « The Ethnicity Pay Gap », *Equality and Human Rights Commission*, Research Report, 108.
- MANDEL H., SEMYONOV M., 2016, « Going Back in Time? Gender Differences in Trends and Sources of the Racial Pay Gap, 1970 to 2010 », *American Sociological Review*, 81, 5, p. 1039-1068.
- MCCALL L., 2001, « Sources of Racial Wage Inequality in Metropolitan Labor Markets: Racial, Ethnic, and Gender Differences », *American Sociological Review*, 66, 4, p. 520-541.
- MEURS D., ICHOU M., VALAT E., 2025, « Le marché du travail : un espace d'intégration et d'exclusion pour les immigrés et leurs descendants » dans *Trajectoires et origines 2. Nouvelle enquête sur la diversité des populations en France [titre provisoire]*, Paris, Ined Éditions.
- MEURS D., LHOMMEAU B., OKBA M., 2016, « Emplois, salaires et mobilité intergénérationnelle » dans *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, Ined Éditions, p. 233-262.
- MEURS D., PAILHÉ A., 2008, « Descendantes d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ? », *Travail, genre et sociétés*, 2, p. 87-107.
- 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, p. 763-801.
- MICKELSON R. A., 2003, « When Are Racial Disparities in Education the Result of Racial Discrimination? A Social Science Perspective », *Teachers College Record*, 105, 6, p. 1052-1086.
- MULLER L., RATHELOT R., 2010, « Les salariés français descendant d'immigrés : salaires et profil socioprofessionnel dans les entreprises de 10 salariés ou plus en 2006 », *Premières informations Premières synthèses*, Dares, 007.
- MULLIGAN C. B., RUBINSTEIN Y., 2008, « Selection, Investment, and Women's Relative Wages Over Time », *The Quarterly Journal of Economics*, 123, 3, p. 1061-1110.
- MYRDAL G., 1944, *An American Dilemma; the Negro Problem and Modern Democracy*, 2 vols., New York, Harper and Brothers.
- PAGER D., KARAFIN D., 2009, « Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes, and Employer Decision Making », *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 621, 1, p. 70-93.
- PAGER D., SHEPHERD H., 2008, « The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets », *Annual Review of Sociology*, 34, p. 181-209.

- PARKS V., 2012, « The Uneven Geography of Racial and Ethnic Wage Inequality: Specifying Local Labor Market Effects », *Annals of the Association of American Geographers*, 102, 3, p. 700-725.
- PENNER A. M., PETERSEN T., HERMANSEN A. S., RAINEY A., BOZA I., ELVIRA M., GODECHOT O., HÄLLSTEN M., HENRIKSEN L. F., HOU F., KANJURO-MRČELA A., KING J., KODAMA N., KRISTAL T., KRÍŽKOVÁ A., LIPPÉNYI Z., MELZER S., MUN E., APASCARITEI P., AVENT-HOLT D., BANDELJ N., HAJDU G., JUNG J., POJE A., SABANCI H., SAFI M., SOENER M., TOMASKOVIC-DEVEY D., TUFAIL Z., 2023, « Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries », *Nature Human Behavior*, 7, p. 184-189: <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>.
- PEREZ L., 1986, « Immigrant Economic Adjustment and Family Organization: The Cuban Success Story Reexamined », *International Migration Review*, 20, 1, p. 4-20.
- PRIMON J., 2011, « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats/jeunesses*, 1, p. 121-134.
- QUILLIAN L., MIDTBØEN A. H., 2021, « Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments », *Annual Review of Sociology*, 47, p. 391-415.
- ROEDIGER D. R., 1991, *The Wages of Whiteness. Race and the Making of the American Working Class*, New York (NY), Verso Books.
- SAFI M., 2013, *Les inégalités ethnoraciales*, Paris, La Découverte.
- SAFI M., SIMON P., 2013, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et statistique*, 464, p. 245-275.
- SELZ-LAURIÈRE M., THÉLOT C., 2004, « L'évolution de la rentabilité salariale de la formation initiale et de l'expérience en France depuis trente-cinq ans », *Population*, 59, 1, p. 11-50.
- SHIH J., 2002, « "... Yeah, I Could Hire This One, But I Know It's Gonna Be a Problem": How Race, Nativity and Gender Affect Employers' Perceptions of the Manageability of Job Seekers », *Ethnic and Racial Studies*, 25, 1, p. 99-119.
- SHULMAN S., DARITY W. JR., 1989, *The Question of Discrimination: Racial Inequality in the US Labor Market*, Middletown (CT), Wesleyan University Press.
- SILBERMAN R., FOURNIER I., 2006, « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps », *Revue française de sociologie*, 47, 2, p. 243-292.
- SIMON P., 2003, « France and the Unknown Second Generation: Preliminary Results on Social Mobility », *International Migration Review*, 37, 4, p. 1091-1119.
- WATERS M. C., ESCHBACH K., 1995, « Immigration and Ethnic and Racial Inequality in the United States », *Annual Review of Sociology*, 21, p. 419-446.
- WESTERN B., PETTIT B., 2005, « Black-White Wage Inequality, Employment Rates, and Incarceration », *American Journal of Sociology*, 111, 2, p. 553-578.
- WILSON W. J., 2019, « The Declining Significance of Race. Blacks and Changing American Institutions » dans *Social Stratification. Class, Race and Gender in Sociological Perspective*, London, Routledge, p. 611-623.

ABSTRACT

Wages: An Underestimated Dimension of Ethno-Racial Inequalities in France

Past research on the labor-market situation of immigrants' descendants has shown large ethno-racial inequalities in access to employment in France. However, few French studies focus specifically on ethno-racial inequalities in wages, and those that do generally conclude that such inequalities are either small or non-existent. Our study, based on a larger sample than those of previous ones (14 years of France's "Enquête Emploi en Continu" labor force surveys running from 2005 to 2018) and on distinct methodological choices (distinguishing children of one vs. two immigrant parents and including respondents' residential characteristics) questions that prevailing consensus, showing that ethno-racial inequalities in monthly and hourly wages are considerable, particularly to the detriment of individuals from Sub-Saharan Africa, France's Overseas Territories, and North Africa. Wage inequalities are also wider among men than women, and among descendants of two immigrant parents rather than one.

Key words. DISCRIMINATION – CHILDREN OF IMMIGRANTS – ENQUÊTE "EMPLOI" – FRANCE – ETHNO-RACIAL INEQUALITIES – WAGES

ZUSAMMENFASSUNG

Ein Gehalt für die Weißheit? Lohneinkommen, eine unterschätzte Dimension ethnisch-rassistischer Ungleichheiten in Frankreich

Untersuchungen zur beruflichen Situation von Migrantenkindern haben gezeigt, wie groß die ethnisch-rassistischen Ungleichheiten beim Zugang zur Beschäftigung in Frankreich sind. Allerdings gibt es in Frankreich nur wenige Arbeiten, die sich speziell mit ethnisch bedingten Lohnungleichheiten befassen, und wenn sie dies tun, kommen sie in der Regel zu dem Schluss, dass solche Ungleichheiten nur in geringem Maße oder gar nicht vorhanden sind. Auf der Grundlage einer größeren Stichprobe als frühere Analysen (Verkettung von vierzehn Jahren der „Enquête emploi en continu“ [„EEC“] von 2005 bis 2018) und anderer methodischer Entscheidungen (Unterscheidung von Kindern mit einem und zwei Migrantenelternanteilen und Einbeziehung der Wohnmerkmale der Einzelpersonen) stellt die vorliegende Studie den vorherrschenden Konsens in diesem Forschungsfeld in Frage. Wir zeigen, dass die ethnisch-rassistischen Ungleichheiten bei den Löhnen (Monats- und Stundenlöhnen) stark ausgeprägt sind, insbesondere zu Lasten von Personen aus Subsahara-Afrika, den Überseegebieten und dem Maghreb. Sie sind bei Männern stärker ausgeprägt als bei Frauen und bei Kindern von zwei Migranteneltern stärker als bei Kindern aus gemischten Paaren.

Schlüsselwörter. DISKRIMINIERUNG – KINDER VON EINWANDERERN – BESCHÄFTIGUNGSSERHEBUNG – FRANKREICH – ETHNISCH-RASSISCHE UNGLEICHHEITEN – GEHALT

RESUMEN

¿Un sueldo por ser blanco? Los sueldos, una dimensión infravalorada de las desigualdades etnoraciales en Francia

Las investigaciones acerca de la situación profesional de los-as hijos-as de inmigrantes han demostrado la amplitud de las desigualdades etnoraciales en el acceso al empleo en Francia. Sin embargo, pocas investigaciones francesas se centran específicamente en las desigualdades etnoraciales en términos de sueldo, y cuando lo hacen, en general concluyen que no existen o que si las hay son residuales. Basada en una muestra más importante que en análisis anteriores (concatenación de catorce años de “Encuesta empleo continuo” [“EEC”] de 2005 a 2018) y en opciones metodológicas distintas (distinción entre hijos-as de uno o dos progenitores inmigrantes e inclusión de las características residenciales de los individuos), nuestra investigación pone en tela de juicio en consenso dominante en este campo. Demostramos que las desigualdades etnoraciales de sueldos (mensual y horario) son importantes, en particular en detrimento de los oriundos de la África subsahariana, de Ultramar y de Magreb. También afectan más a los hombres que a las mujeres y a los nacidos de dos progenitores inmigrantes que a aquellos que nacieron en parejas de orígenes diversos.

Palabras-claves. DISCRIMINACIÓN – HIJOS-AS DE INMIGRANTES – ENCUESTA “EMPLEO” – FRANCIA – DESIGUALDADES ETNORACIALES - SUELDOS