

# Tester la présence et les causes des discriminations sur le marché du travail français: une exploitation originale des variations de la perception de l'identité et du vote d'extrême droite

JÉRÉMIE COHEN-SETTON

*Septembre 2007*

Version Préliminaire (ne pas citer)

## Résumé

Nous étudions les écarts d'emploi et de salaire sur le marché du travail français entre les jeunes originaires du Maghreb et les jeunes dont les deux parents sont nés en France. Notre première contribution s'inspire de la littérature sur le colorisme et vise à limiter les problèmes liés au biais de variables omises. Il s'agit d'exploiter, au sein d'un groupe démographique, des différences non productives susceptibles d'affecter le degré de perception de l'appartenance d'un individu à un groupe. La littérature anglo-saxonne utilise les variations dans la couleur de la peau; nous proposons d'utiliser, pour les enfants de couples mixtes, les variations dans la consonnance du nom de famille. Notre deuxième contribution consiste à proposer une stratégie visant à tester les causes des discriminations. Nous utilisons les variations géographiques du vote d'extrême droite à l'élection présidentielle de 2002 pour vérifier l'existence et l'ampleur d'un lien entre hostilité et discrimination vis-à-vis d'un groupe démographique. Notre travail suggère que l'hostilité vis-à-vis des Maghrébins explique seulement en partie les discriminations subies par ce groupe. Ce qui suggère d'explorer d'autres pistes de politiques publiques (quotas ethniques ou géographiques, CV anonymes, subventions des périodes d'essai ...) susceptibles d'affecter les comportements de type statistique à la base de ces discriminations.

## 1 intro

La théorie économique distingue deux raisons pouvant expliquer le traitement différencié d'individus en tout point similaire, à l'exception de leur appartenance à des groupes démographiques distincts. D'une part, la discrimination peut-être liée aux préférences d'agents économiques (employeurs, employés, consommateurs) ne désirant pas interagir avec les membres de ces groupes. Dans ce cas, l'hostilité (sentiment) entraîne la discrimination (action). D'autre part, la discrimination peut émerger si, pour une raison ou une autre, il est rationnel qu'un agent utilise l'information disponible sur l'appartenance à un groupe démographique d'un individu pour le juger. Nous détaillerons, dans la suite, les raisons pouvant causer un tel mécanisme, mais il est important de noter dès à présent que, dans ce cas, l'hostilité n'est pas la cause de la discrimination.

Malgré l'importance de l'identification des mécanismes à la base des discriminations pour le dessein d'une politique publique adaptée et l'abondance des productions visant à mesurer l'ampleur des discriminations (voir Ross 2003), peu de travaux ont à ce jour proposés une stratégie empirique convaincante permettant de déterminer l'origine de ces pratiques.

Ce travail essaye de réduire ce déficit de deux manières. Il propose, à la manière de la littérature sur le colorisme, d'exploiter l'hétérogénéité au sein d'un même groupe démographique pour traiter les biais de variables omises. Dans le cas français, il s'agit d'utiliser les différences de lieu de naissance (France vs. Maghreb), les différences d'exposition au système scolaire français (enfant arrivé en France avant la 6ème vs. après la 6ème) et les différences de composition de la filiation parentale (deux parents nés au Maghreb vs. couples mixtes, père né au Maghreb vs. mère née au Maghreb) pour identifier, de manière indirecte, l'ampleur des possibles biais de variables omises. On développe, ensuite, une stratégie visant à tester les causes des discriminations. On utilise pour cela les variations géographiques du vote d'extrême droite au 1er tour de l'élection présidentielle de 2002. Le premier chapitre présente les hypothèses sous lesquelles des écarts peuvent être assimilés à de la discrimination. Le second chapitre analyse les écarts d'emploi et de salaires entre les jeunes nés de parents nés en France et ceux originaires du Maghreb. Le troisième chapitre présente la littérature sur le colorisme et suggère de transposer la philosophie de cette approche au cas français. Le quatrième chapitre présente les résultats de cette approche. Le cinquième chapitre synthétise les différentes théories économiques de la discrimination. Le sixième chapitre fait une revue des tests empiriques existants. Le septième chapitre présente l'idée de base du test, des faits stylisés et une partie de la littérature sur le vote d'extrême droite en France. Le huitième chapitre présente les résultats du test. Le neuvième chapitre tire les conclusions en termes de politiques publiques. Une annexe fait la synthèse des hypothèses, des forces et des faiblesses des méthodes d'estimation utilisées.

# MESURER LES DISCRIMINATIONS

## 2 Identification

Il s'agit dans cette section d'expliciter les hypothèses sous lesquelles il est possible d'interpréter un écart non-expliqué entre deux groupes démographiques comme une discrimination. Nous présentons un cadre théorique simple permettant de comprendre les différents biais possibles et discutons ensuite la littérature empirique en lien avec cette question.

On considère une population dont les membres appartiennent à deux groupes démographiques distincts  $D \in \{0, 1\}$ . Cette appartenance peut-être valorisée ou non par l'individu, fondée ou non sur une histoire commune, l'important étant qu'à un moment ou à un autre, cette identité de groupe soit identifiée et considérée par le reste de la population. La question de base est simple: quel aurait été le salaire ou la situation d'un individu s'il avait appartenu à l'autre groupe? Ce qui s'écrit:

$$\Delta_i = y_{1,i} - y_{0,i}$$

avec  $y_{1,i}$ , l'outcome sur le marché du travail de l'individu  $i$  lorsqu'il est d'origine 1, et  $y_{0,i}$ , l'outcome de l'individu  $i$  lorsqu'il est d'origine 0. Le paramètre d'intérêt que l'on veut identifier est donc  $\Delta_i$ . Le problème d'identification de base étant qu'on ne peut, par définition, pas observer ces deux outcomes différents pour un même individu: soit il est originaire de 1 et on observe  $y_{1,i}$ , soit il originaire de 0 et on observe  $y_{0,i}$ . L'objectif, mais aussi la difficulté, de l'exercice consiste à trouver ou à construire, à partir des observations dont nous disposons, des contre-factuels, i.e. des individus similaires à  $i$  dans toutes les dimensions à l'exception de l'identité de groupe.

En général, on ne s'intéresse toutefois pas à l'effet du traitement sur individu (ici, le fait d'appartenir au groupe 1), mais sur une partie de la population ou son ensemble. Il peut ainsi s'agir de l'effet moyen sur l'ensemble de la population (average treatment effect), soit:

$$\Delta_{ATE} = E(y_1 - y_0) = E(y_1) - E(y_0)$$

Ou de l'effet moyen sur la sous population ayant subi le traitement (treatment on the treated), soit:

$$\Delta_{TT} = E(y_1 - y_0 | D = 1) = E(y_1 | D = 1) - E(y_0 | D = 1)$$

De la même manière que dans le cas individuel, le problème d'identification se pose. En effet, on observe seulement

$$\begin{aligned} E(y_0|D=0) \\ E(y_1|D=1) \end{aligned}$$

mais pas les contrefactuels

$$\begin{aligned} E(y_1|D=0) \\ E(y_0|D=1) \end{aligned}$$

L'essentiel du travail consiste à déterminer les conditions sous lesquelles l'estimateur naïf

$$\Delta_{\text{NAIF}} = E(y_1|D=1) - E(y_0|D=0)$$

peut être utilisé pour calculer soit  $\Delta_{\text{ATE}}$ , soit  $\Delta_{\text{TT}}$

L'approche économétrique consiste à améliorer l'estimateur naïf en lui ajoutant des contrôles  $x$ . En d'autres termes, pour comparer les outcomes de deux groupes démographiques, on ne calcule plus une différence simple des outcomes moyens, mais une différence des outcomes moyens corrigée des effets de structure. Ainsi, l'hypothèse identifiante pour TT n'est plus

$$E(y_0|D=1) = E(y_0|D=0)$$

mais

$$E(y_0|D=1, X) = E(y_0|D=0, X)$$

La question de base pour l'identification des discriminations est donc: a-t-on contrôlé l'ensemble des effets de structure? Si oui, alors l'écart résiduel observé s'interprétera comme une discrimination, i.e. un traitement inégal de caractéristiques identiques. Si non, une telle interprétation ne sera possible.

## 2.1 Hypothèse identifiante: absence d'hétérogénéité inobservable conditionnellement à $x$

On considèrera un modèle de régression à effets homogènes, i.e. un modèle dans lequel l'effet des variables explicatives observables  $x$  sur la variable d'intérêt  $y$  est supposé similaire entre les deux groupes démographiques (voir encadré 2 pour une manière simple de relâcher cette hypothèse). Ici, l'effet transite par la même fonction  $g(\cdot)$ . En appelant  $\alpha$ , le coefficient de la variable indicatrice  $D$ ,  $u$  les perturbations, le modèle de régression s'écrit:

$$y_i = g(x_i) + \alpha D + u_i$$

Les contrefactuels s'écrivent donc pour un individu  $i$ :

$$\begin{cases} y_{0,i} = g(x_i) + u_{0,i} \\ y_{1,i} = g(x_i) + \alpha + u_{1,i} \end{cases}$$

On obtient donc:

$$\begin{aligned} \Delta_{\text{NAIF AVEC CONTROLES}} &= E(y_1|D=1, x) - E(y_0|D=0, x) \\ &= \alpha + E(u_1|D=1, x) - E(u_0|D=0, x) \\ &= \alpha \end{aligned}$$

si et seulement si

$$E(u_1|D=1, x) = E(u_0|D=0, x)$$

En d'autres termes, les caractéristiques inobservables ayant une influence sur l'outcome observé ne doivent pas, en moyenne, différer entre les deux groupes démographiques. Pour donner une idée des possibles caractéristiques inobservables ayant un impact sur le salaire ou la situation dans l'emploi que l'économètre n'arrive généralement pas à contrôler, nous reprendrons des éléments du débat sur la mesure des discriminations aux Etats-Unis. Avant cela, il est toutefois utile de prédire, de manière théorique, le signe que prendra ce biais selon la variable.

## 2.2 Non respect de l'hypothèse identifiante : variables omises

En suivant Duflo (2002), on détermine, de manière théorique, le signe du biais de variables omises. On considère un modèle où  $Y$  est notre variable d'intérêt,  $X = (X_1, X_2)$  un vecteur de variables explicatives,  $M$ , une variable muette égale à 1 si l'individu est originaire du Maghreb et 0 autrement et  $u$  un vecteur de perturbations. On suppose que le vrai modèle s'écrit

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_M X_M + \varepsilon$$

mais qu'il est impossible d'observer  $X_2$ . Par défaut, on estime donc le modèle suivant:

$$Y = \beta_0^* + \beta_1^* X_1 + \beta_M^* X_M + \eta$$

On sait que :

$$\beta_M^* = \frac{\text{Cov}(Y, \widetilde{M})}{V(\widetilde{M})}$$

avec  $\widetilde{M}$ , le résidu de la régression de  $M$  sur  $X_1$ , *i.e.*  $M = \gamma_0 + \gamma_1 X_1 + \widetilde{M}$ , avec  $\text{Cov}(X_1, \widetilde{M}) = 0$ . Si bien que:

$$\begin{aligned} &\beta_M^* \\ &= \frac{\text{Cov}(Y, \widetilde{M})}{V(\widetilde{M})} \\ &= \frac{\text{Cov}(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_M X_M + \varepsilon, \widetilde{M})}{V(\widetilde{M})} \\ &= \frac{\text{Cov}(\beta_2 X_2 + \beta_M X_M, \widetilde{M})}{V(\widetilde{M})} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \beta_M + \beta_2 \frac{\text{Cov}(X_2, \widetilde{M})}{V(\widetilde{M})} \\
&= \beta_M + \beta_2 \delta_{2M}
\end{aligned}$$

Avec  $\delta_{2M}$ , le coefficient de  $\widetilde{M}$  dans la régression de  $X_2$  sur  $\widetilde{M}$  soit  $X_2 = \delta_0 + \delta_{2M}\widetilde{M} + \kappa$ , avec  $\text{Cov}(\widetilde{M}, \kappa) = 0$ . En d'autres termes, il sera possible de prédire le biais de la variable omise selon la manière dont on pense qu'elle influe sur la variable d'intérêt et sur les variables explicatives. La formule est donc :

$$\begin{aligned}
&[\text{Coef. de la mauvaise reg.}] \\
&= [\text{Coef. de la bonne reg.}] \\
&\quad + [\text{Coef. de la var. omise dans la bonne reg.}](a) \times \\
&[\text{Coef. de la var. omise dans la reg. sur les var. incluses}](b)
\end{aligned}$$

Par exemple, si  $Y$  est le salaire,  $X_1$  est la quantité d'éducation et  $X_2$  est la qualité d'éducation. Si l'on pense que les personnes originaires du Maghreb ont été (en France ou ailleurs) dans des écoles de moins bonne qualité ( $b < 0$ ) et qu'une meilleure qualité d'éducation augmente, en moyenne le salaire ( $a > 0$ ), alors le coefficient devant la variable indicatrice  $M$  sera biaisé vers le bas ( $\beta_M + \text{positif} \times \text{negatif} = \beta_M + \text{negatif} < \beta_M$ ). Dès lors, s'il n'y a pas de discrimination  $\beta_M = 0$ , que les individus originaires du Maghreb ont été dans des écoles en moyenne de moins bonne qualité et qu'on observe pas cette différence de qualité, notre estimation nous suggèra à tort qu'il existe une discrimination salariale.

### 2.3 Capacités cognitives et non cognitives

En générale, l'économètre n'observe pas ces deux variables (capacités cognitives: capacités à apprendre; capacités non cognitives: tout ce qui est susceptible d'influer sur la productivité d'un individu, mais qui ne relève pas du cognitif, e.g. la motivation, l'auto-contrôle, la préférence temporelle, les capacités relationnelles et les comportements anti-sociaux) ou l'ensemble des variables influant sur la formation de ces capacités. Dans les deux cas, on a pourtant (a) positif, si bien qu'un individu disposant de fortes capacités cognitives et comportementales aura, *ceteris paribus*, un salaire plus élevé ou une probabilité d'être au chômage plus faible. La question consiste donc à déterminer si (b) peut être différent de zéro et si oui, dans quelle direction. Il s'agit, en d'autres termes de déterminer s'il existe une hétérogénéité dans la distribution de ces variables entre les groupes démographiques. Dans une perspective de politiques publiques, il est aussi nécessaire de déterminer la ou les causes expliquant cette hétérogénéité intergroupes.

L'étude classique expliquant les écarts de salaire entre groupes démographiques par des écarts de capacité cognitive est celle de Neal et Johnson (1996). Les auteurs introduisent le résultat des individus à l'Armed Forces Qualifying Test (AFQT) comme contrôle dans l'équation de salaire. Effectué au moment de l'adolescence, ce test a non seulement l'avantage de mesurer les capacités cognitives, mais aussi et surtout de les mesurer à un moment où le niveau atteint n'est probablement que peu affecté par l'anticipation ou l'expérience d'une discrimination

sur le marché du travail. D'après les auteurs, l'inclusion de cette variable permet d'éliminer l'écart de salaire non expliqué entre hommes et femmes chez les blancs, entre blancs et hispaniques parmi les hommes et de réduire l'écart concernant les hommes blancs et noirs de 70%. Carmeiro, Heckman et Masterov (2003) reconnaissent certaines critiques formulées sur le test et les spécifications des auteurs (pour une revue, voir Darity et Masson, 1998), mais élargissent le champs des capacités potentiellement accumulées de manière inégale entre les groupes démographiques en incluant les capacités dites non-cognitives.

D'une manière générale, les explications relevées ci-dessus considèrent que les "processus de constitution des personnes" (Maurin, 2002) sont inégaux entre les groupes démographiques et qu'il est généralement impossible de contrôler pour ces différences à l'aide des variables dont nous disposons. La famille, l'école et le quartier sont les trois grands lieux de socialisation dans lesquels de telles inégalités peuvent se développer. Nous donnons dans le tableau qui suit des exemples d'inégalités difficilement observables par l'économétricien et susceptibles d'affecter l'estimation des discriminations.

<b>Lieux</b>	<b>Inégalités</b>	<b>Auteurs</b>
	-qualité du logement (nombre de chambres ...)	-Maurin (2005) Hernu (2007)
<b>Famille</b>	-qualité de l'éducation (stimulation cognitive et émotionnelle ...)	-Carmeiro, Heckman et Masterov (2003)
	-qualité des réseaux (obtention de stages ...)	-Weil (2005)
	-ressources (financières, qualification du personnel ...)	
<b>Ecole</b>	-public (enfants en difficulté, pression exercée par le groupe d'appartenance ..)	-Fryer (2006) -Maurin (2005)
	-qualité des amis	-Maurin (2005)
<b>Quartier</b>	-quantité et qua- lité des structures socio-éducatives	

**Tableau 1.** Inégalités dans le "processus de constitution des personnes"

## 3 Ecart sur le marché du travail

### 3.1 Données: enquêtes "Génération" et populations considérées

Les données sont issues de l'enquête Génération 98 et de l'enquête Génération 2001 réalisées par le Céreq (Centre d'Etude et de Recherche sur les Qualifications) respectivement au printemps 2001 et 2004. Ces enquêtes, fondées sur les bases fournies par les établissements d'enseignement, se concentrent sur le parcours scolaire et les premières années de vie active d'une génération. Il s'agit dans notre cas des jeunes sortis du système éducatif en 1998 et en 2001, quels que soient leur niveau et leur spécialité de formation.

Génération 98 est constituée d'un échantillon représentatif au niveau régional de 55 345 individus, Génération 2001 est constituée d'un échantillon représentatif au niveau régional de 13 987 individus. Le travail est effectué sur l'ensemble des données. Nous utiliserons de manière indifférente les termes enquête et base pour parler de la base empilant les deux vagues d'observations; par souci de présentation, nous ne reportons jamais l'estimation de l'effet fixe indiquant la vague de l'enquête. Sauf indication contraire, toutes les analyses prennent toutefois en compte cet effet.

L'enquête Génération comporte des questions d'une richesse rare dans l'appareil statistique français (voir Simon, ? à ce sujet) permettant de définir l'ascendance nationale des jeunes à partir non seulement du pays de naissance, mais aussi et de la nationalité (à la naissance) des parents des enquêtés.

Comme nous nous intéressons aux écarts sur le marché du travail entre les individus originaires du Maghreb et ceux dont les deux parents sont nés en France, nous éliminons de notre base les individus nés à l'étranger (hors Maghreb) et ceux dont les parents sont nés à l'étranger (hors Maghreb). Nous obtenons trois catégories de personnes: celles dont les deux parents sont nés en France, celles nées en France mais dont au moins un parent est né au Maghreb et celles nées au Maghreb. Nous filtrons, selon les besoins cette catégorie, en prenant en compte la nationalité des parents à la naissance afin de distinguer les enfants de parents nés au Maghreb, mais de nationalité française à la naissance de ceux dont les parents sont nés au Maghreb, mais n'ayant pas la nationalité française à la naissance. Si Alba et Silberman (2002) ont justement souligné le risque de biais d'une analyse n'effectuant pas la différence ces deux catégories en raison de caractéristiques socio-économiques différentes, nous insistons, pour notre part, sur le risque biais lié à un écart de perception par la population de ces deux sous groupes. Ce premier biais est, en effet, contrôlable (puisque les auteurs le repère dans la base), alors que ce deuxième ne l'est pas. Les enfants de colons ne seront certainement pas perçus comme originaires du Maghreb contrairement aux enfants de colonisés. L'importance quantitative du nombre d'enquêtés dont les parents sont nés au Maghreb et déclarant que leurs parents avaient la nationalité française

nous amène à douter de la bonne compréhension de cette question par les enquêtés. Nous effectuons, toutefois, l'analyse sur ces deux sous groupes afin d'attester si cette distinction est nécessaire ou superflue.

### 3.2 Eléments descriptifs

Nous présentons le taux de chômage moyen et les salaires moyens des deux groupes démographiques considérés dans l'analyse. Nous étudions ensuite, la manière dont les écarts entre les deux groupes sont affectés par l'ajout de variables de contrôles en ajoutant une à une ces variables.

Les jeunes originaires du Maghreb ont un taux de chômage deux fois plus élevé que les jeunes nés en France de deux parents nés en France. Quand ils sont en emploi, leur salaire moyen est de 1 189 euros contre 1 241 pour ces derniers. Les écarts de salaire horaire sont plus faibles ce qui suggère que les temps de travail moyen diffèrent dans les deux sous populations.

	Taux de chômage	Salaire Mensuel	Salaire Horaire
Pays de naissance			
Maghreb	18.27%	1 189 (523)	8.15 (3.3)
France	8.72%	1 241 (509)	8.41 (3.3)
Nationalité			
Maghreb	21.85%	1 119 (444)	7.74 (2.8)
France	8.80%	1 243 (514)	8.42 (3.4)

**Tableau 2.** Salaires et taux de chômage au bout de trois années de vie active

Plusieurs raisons viennent à l'esprit pour expliquer ces écarts. Parmi elles, le niveau de formation, l'origine sociale, la localisation géographique et les discriminations. Par exemple, les jeunes d'origine maghrébine sont, en moyenne, moins diplômés que les jeunes d'origine française et la probabilité d'être en emploi comme le salaire sont associés positivement avec le niveau d'éducation (pour des statistiques descriptives de ce type sur les mêmes bases de données, voir publications du Cereq). De même, les jeunes d'origine maghrébine sont, en moyenne, issus de familles plus populaires et le niveau social des parents est associé positivement aux résultats sur le marché du travail. Beaucoup de jeunes d'origine maghrébine vivent, par contre, en Île de France, une région dans laquelle les prix sont plus élevés. Enfin, de nombreux testings suggèrent que les jeunes d'origine maghrébine souffrent de discrimination et ne peuvent donc pas obtenir les emplois et les salaires que commande leur capital humain s'ils n'étaient pas perçus comme originaires du Maghreb. Avant d'effectuer des analyses économétriques visant à contrôler ensemble les différents effets de structure à l'oeuvre, nous présentons un tableau reprenant un à un la manière dont les contrôles influent sur le l'écart rési-

duel observé. Nous en profitons aussi pour expliciter les hypothèses induites par l'inclusion de tels contrôles du point de vue des discriminations mesurées.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Variable Dépendante: Salaire Mensuel (Tag)																		
Obs. : Total de 076/ Maghreb & 872																		
Maghreb	-0.047**	-0.034**	-0.019**	-0.022**	0.006	-0.020**	0.016**	-0.046**	-0.044**	-0.037**	-0.049**	-0.038**	-0.041**	-0.018**	-0.018**	-0.007	-0.071**	-0.076**
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.006)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
Sexe	-0.108**	-0.108**	-0.108**	-0.146**	-0.143**	-0.158**	-0.110**	-0.106**	-0.106**	-0.112**	-0.110**	-0.121**	-0.120**	-0.088**	-0.087**	-0.090**	-0.097**	-0.087**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
R <sup>2</sup> ajusté	0.08	0.07	0.14	0.15	0.27	0.23	0.42	0.07	0.06	0.09	0.11	0.22	0.25	0.33	0.21	0.41	0.10	0.11
Variable Dépendante: Salaire Horaire (Tag)																		
Obs. : Total de 654/ Maghreb & 703																		
Maghreb	-0.030**	-0.025**	-0.011**	-0.016**	0.013**	-0.010*	0.018**	-0.024**	-0.027**	-0.023**	-0.031**	-0.027**	-0.027**	-0.005	-0.006	0.004	-0.065**	-0.065**
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.004)	(0.005)	(0.005)
Sexe	-0.031**	-0.033**	-0.033**	-0.034**	-0.052**	-0.078**	-0.086**	-0.034**	-0.032**	-0.038**	-0.034**	-0.069**	-0.069**	-0.037**	-0.028**	-0.033**	-0.028**	-0.028**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
R <sup>2</sup> ajusté	0.06	0.06	0.13	0.14	0.35	0.20	0.39	0.06	0.05	0.06	0.08	0.19	0.19	0.32	0.17	0.40	0.12	0.14
Variable Dépendante: Chômage (tag)																		
Obs. : Total de 872/ Maghreb & 106																		
Maghreb	0.008**	0.008**	0.008**	0.001**	0.008**	0.007**	0.017**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.007**	0.008**
	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.001)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(0.005)	(0.005)
Sexe	0.004**	0.002**	0.003**	0.019**	0.035**	0.021**	0.031**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.019**	0.019**
	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(0.003)	(0.002)
Periode N°	0.02	0.03	0.03	0.03	0.07	0.07	0.09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03
Origine Sociale																		
CSP des parents																		
Formation			X				X											
Niveau de qualification																		
Expérience							X											
Expérience																		
Expérience																		
Bourgeoisie																		
Taille																		
Bourgeoisie																		
Activité																		
Bourgeoisie																		
Contrat																		
Localisation																		
Région																		
Région																		
Département																		

**Tableau 3.** Effets des contrôles un à un sur les écarts salariaux et de chômage (pays de naissance)

Origine Sociale: On note que l'origine sociale plus modeste des individus originaires du Maghreb explique en partie leur niveau de salaire plus faible et de leur taux de chômage plus élevé.

Cette variable n'est en général pas observé par l'employeur, mais peut par exemple refléter des inégalités de réseaux influant sur l'obtention d'un emploi ou d'un bon salaire. La situation sur le marché du travail (en emploi, au chômage,

inactif ...) comme la catégorie socioprofessionnelle (cadre, ouvrier ...) des parents peuvent jouer sur ces opportunités. Ces variables permettent aussi de contrôler certaines différences inobservables en termes d'éducation ou de milieu social influant le processus de constitution des personnes.

**Formation:** Les différences de niveau de diplômes réduisent de 30% les écarts de taux de chômage et réduisent complètement les écarts de salaire. Lorsque l'on contrôle par le niveau et la spécialité de formations, le signe de l'écart salarial change.

L'inclusion de ces variables supposent, si l'on s'intéresse à la mesure globale des discriminations sur le marché du travail et non simplement à la mesure des discriminations salariales, que les niveaux de formation atteint et les spécialités de formation choisies ne résultent pas d'une anticipation de la discrimination sur le marché du travail. Cela peut être le cas si les individus anticipent que les discriminations sont plus élevées pour les postes de cadres (ce qui semble vrai d'après le baromètre des discriminations effectuées par l'observatoire des discriminations) que pour les postes nécessitant moins de diplômes ou si la discrimination est plus forte dans certains domaines professionnels que d'autres.

**Expériences:** La prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'expérience sur le marché du travail réduit les écarts de salaires.

Cela suppose que les différences d'expérience ne sont pas le fruit de discriminations passées.

**Entreprises:** Les individus originaires du Maghreb travaillent généralement plus dans des entreprises de grande taille (où les salaires sont plus élevés) et dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. Ce premier facteur augmente l'écart estimé, tandis que le second le réduit. Lorsque les deux effets sont combinés, le second l'emporte. On note que ce n'est pas l'expérience potentielle qui est utilisée, mais l'expérience réelle.

Contrôler par ces effets de structure suppose que ces différences résultent de choix et non de l'anticipation d'une discrimination plus forte sur certains segments du marché de l'emploi (petites structures et activités spécifiques).

**Emploi:** Les différences de position professionnelle et de contrat de travail éliminent les écarts salariaux.

La même hypothèse que dans le cas précédent prévaut.

**Localisation:** La prise en compte du lieu de résidence ou d'emploi de l'enquêté augmente les écarts salariaux suggérant que les personnes d'origine maghrébine habite principalement dans les bassins d'emploi où les salaires sont en moyenne plus élevés. L'écart de chômage n'est pas affecté.

Il ne faut pas dans ce cas que les choix de localisation résultent de l'anticipation de différences géographiques dans l'ampleur des discriminations sur le marché du travail.

Les deux tableaux suivants présentent les résultats complets des régressions par la méthode des MCO et Probit (l'effet marginal à la moyenne est montré, cf. appendice pour une présentation des méthodes d'estimation) lorsque les groupes démographiques sont uniquement définis à l'aide du pays de naissance des indi-

vidus et des parents et lorsqu'ils sont définis à l'aide, à la fois des pays de naissance, mais aussi des nationalités à la naissance.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Variable Dépendante: Salaire Mensuel (log)</b>						
<i>Obs. : Total 51 075/ Maghreb 4 872</i>						
Maghreb	-0.047**	0.022**	0.010*	0.012**	0.010*	0.012**
	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
Sexe	-0.106**	-0.154**	-0.152**	-0.155**	-0.137**	-0.110**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
R <sup>2</sup> ajusté	0.06	0.42	0.45	0.47	0.52	0.59
<b>Variable Dépendante: Salaire Horaire (log)</b>						
<i>Obs. : Total 49 834/ Maghreb 4 753</i>						
Maghreb	-0.030**	0.016**	0.005	0.006	0.005	0.007†
	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
Sexe	-0.031**	-0.083**	-0.080**	-0.082**	-0.077**	-0.060**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
R <sup>2</sup> ajusté	0.05	0.40	0.42	0.43	0.45	0.53
<b>Variable Dépendante: Chomage</b>						
<i>Emploi : Total 51 075/ Maghreb 4 872</i>						
<i>Chômage : Total 5 499/ Maghreb 1 086</i>						
Maghreb	0.096**	0.030**	0.033**	-	-	-
	(0.005)	(0.004)	(0.004)			
Sexe	0.020**	0.030**	0.030**	-	-	-
	(0.002)	(0.003)	(0.003)			
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.10	0.11	-	-	-
Origine Sociale		X	X	X	X	X
Formation		X	X	X	X	X
Expérience				X	X	X
Entreprise					X	X
Emploi						X
Localisation			X	X	X	X

**Tableau 4.** Pays de naissance  
Significativité: † 10%, \*5%, \*\*1%

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Variable Dépendante: Salaire Mensuel (log)</b>						
<i>Obs. : Total 51 075/ Maghreb 3 158</i>						
Maghreb	-0.096**	0.029**	0.006	0.009†	0.008	0.012*
	(0.007)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.005)	(0.005)
Sexe	-0.106**	-0.154**	-0.152**	-0.155**	-0.137**	-0.110**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
R <sup>2</sup> ajusté	0.06	0.42	0.45	0.47	0.52	0.59
<b>Variable Dépendante: Salaire Horaire (log)</b>						
<i>Obs. : Total 49 834/ Maghreb 3 079</i>						
Maghreb	-0.068**	0.021**	0.001	0.003	0.001	0.008
	(0.006)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)	(0.005)
Sexe	-0.031**	-0.083**	-0.080**	-0.082**	-0.077**	-0.060**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
R <sup>2</sup> ajusté	0.05	0.40	0.42	0.43	0.45	0.53
<b>Variable Dépendante: Chomage</b>						
<i>Emploi : Total 51 075/ Maghreb 3 158</i>						
<i>Chômage : Total 5 617/ Maghreb 882</i>						
Maghreb	0.133**	0.039**	0.046**	-	-	-
	(0.007)	(0.005)	(0.006)			
Sexe	0.020**	0.030**	0.030**	-	-	-
	(0.002)	(0.003)	(0.003)			
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.10	0.11	-	-	-
Origine Sociale		X	X	X	X	X
Formation		X	X	X	X	X
Expérience				X	X	X
Entreprise					X	X
Emploi						X
Localisation			X	X	X	X

**Tableau 5.** Pays de naissance et nationalité

Selon la manière de définir les groupes démographique, des différences sont notables. On observe que les effets sont augmentés par un facteur d'échelle positif lorsque la nationalité des parents à la naissance est utilisée pour construire les groupes démographiques, ce qui est cohérent avec l'attention portée par Alba et Silberman (2002) à ce sujet. Nous constatons, toutefois, que ce facteur multiplicatif décroît rapidement avec l'ajout des contrôles disponibles à l'exception notable de la situation de la probabilité de chômage.

Chez les femmes, on observe que les différences de temps de travail expliquent une partie importante du différentiel de salaire avec les hommes. Elles sont, par ailleurs, plus diplômées en moyenne que les hommes pour un même poste ce qui augmente de manière importante l'écart non expliqué entre les sexes, mais occupent des emplois dans des entreprises et des secteurs d'activité moins rémunérateurs ce qui diminue cet écart.

Pour les personnes d'origine maghrébine, l'écart de salaire est plus qu'expliqué par les différences de formation. Les effets atténuateurs que sont l'expérience plus faible sur le marché du travail et le fait de travailler dans des secteurs moins rémunérateurs ne viennent pas compenser cette forte réduction de l'écart. On note toutefois que ces estimations ne corrigent pas le potentiel biais de sélection qui surestime certainement le coefficient devant la variable indicatrice Maghreb, comme la variable indicatrice Sexe dans les équations de salaire.

## 4 Colorisme du nom

### 4.1 Littérature

Pour répondre en partie aux problèmes posés par l'omission de variables distribuées différemment entre deux groupes démographiques, un champs de la littérature empirique s'est développé utilisant les variations de la couleur de la peau comme une expérience naturelle pour détecter la discrimination. L'approche de ces études consiste à regarder les outcomes d'individus de couleurs différentes au sein d'un même groupe démographique afin de contrôler les facteurs culturels ou ethniques autres que la simple couleur. Nous présentons ci-dessous une revue de ces travaux.

Auteurs	Sources/Contrôles	Méthodologie/Résultats
Comolli (2005)	-National Longitudinal Survey on Youth (1979) -capital humain -caractéristiques familiales -région -AFQT	-Interaction entre identité raciale perçue par l'enquêteur et identité raciale reportée par l'enquêté. -13% des noirs sont perçus au moins une fois comme blanc par l'enquêteur. Entre 6% et 7% des blancs sont au moins une fois perçus comme noirs. -Pour un noir, être perçu ne serait-ce qu'une fois comme blanc réduit de 50% l'écart de salaire résiduel.
Darity, Hamilton, Dietrich (2002)	-PUMS Census 1980-1990	-Couleur de peau reportée par les enquêtés latinos. -Ecart important entre latinos ayant la peau foncée et ceux ayant la peau claire
Espino et Franz (2002)	-Latino National Political Survey 1990	-idem -idem pour les descendants de Cubains et de Mexicains. Pas vrai pour les descendants de Porto-Ricains
Johnson, Bienenstock et Stoloff (1995)	-capital humain -casier judiciaire -qualité des écoles -qualité du quartier	-Individus issus d'un même quartier à LA -Réduction de 52% du odds ratio d'être en emploi pour les noirs de peau foncée par rapport aux noirs de peau claire.
Ransford (1970) Keith and Herring (1991) Johnson and Farrell (1995)		
Arce, Murguía, et Frisbie (1987)	-National Chicano Survey 1979	-Couleur de peau et traits physiques (indiens ou européens) reportés par l'enquêteur sur une échelle de 1 à 5. -Les "Chicanos" ayant une peau claire et un type européen ont un statut économique plus élevé
Telles et Murguía (1990)	-idem	-idem -Partie non expliquée représente 79% de l'écart de revenu
Cotton (1993)	-Census	-Comparaison hispaniques noirs et blancs -Les hispaniques noirs souffrent 10 fois plus que les hispaniques blancs de discrimination
Darity, Guilkey, et Winfrey (1996)	-Census	-idem

**Tableau 6.** Littérature: les variations de la couleur de la peau au sein d'un même groupe démographique comme expérience naturelle

Sources: Comolli (2005), Darity et Mason (1998) et lectures personnelles.

En résumé, ces travaux montrent que les différences de perception de l'appartenance d'un individu à un groupe démographique stigmatisé expliquent fortement les écarts de performance au sein des groupes démographiques. Les individus échappant au processus de catégorisation sociale en raison d'une couleur de peau ou de traits phénotypiques se rapprochant de ceux du groupe démographique majoritaire ont des performances sur le marché du travail plus élevées,

l'écart résiduel avec le groupe majoritaire disparaissant même parfois complètement. Ces travaux vont dans le sens des résultats de l'anthropologue Pap Ndiaye (2006) suggérant une utilisation stratégique des produits de dépigmentation au sein de la population noire française. Nous explorons dans la suite la manière dont ce type de travail peut être effectué sur données françaises.

## 4.2 Couples mixtes et nom de l'enfant

Nous ne disposons pas de telles données dans le cas français. En l'état actuel, il n'existe, en effet pas de bases de données sur le marché du travail où les individus :

- autodéclarent leur(s) groupe(s) d'appartenance
- déclarent le(s) groupe(s) d'appartenance auxquels ils sont, en général, associés par autrui (les individus ne pouvant répondre à cette question sont, en général, ceux appartenant au groupe majoritaire ou étant perçu comme tel)
- sont classés en groupe d'appartenance par l'enquêteur

Les populations potentiellement discriminées en Europe étant, généralement, issues d'une immigration relativement récente (moins de deux générations), il existe, toutefois, d'autres sources de variations de la perception de l'identité susceptibles d'être utilisées. En France, par exemple, le nom de famille donné à l'enfant est le plus souvent celui du père (jusque récemment, il fallait effectuer une démarche administrative pour qu'il en soit autrement). Ainsi, parmi les personnes nées de couples mixtes, i.e. nées d'un parent né en France et d'un parent né à l'étranger (nous élargissons donc la définition habituelle de couples mixtes), le degré d'identification de l'origine étrangère par autrui (que ce soit un employeur, un client ou tout autre personne avec qui on interagit) sera plus faible pour les personnes dont la mère est née à l'étranger. Lors de processus d'embauche, par exemple, l'identification du groupe d'appartenance pour ces personnes sera en moyenne plus tardive si seul le nom de la personne est demandée, mais que l'identité de groupe est parfaitement identifiable ensuite. Si l'identité de groupe est imparfaitement identifiable par autrui (comme suggéré par les travaux sur le colorisme), l'identification du groupe d'appartenance sera en moyenne plus tardive, mais aussi plus faible, puisque les individus dont les traits physiques se rapprochent du type européen ou français ne verrons pas nécessairement leur origine révélée lors des étapes ultérieures du processus d'embauche. En résumé, le nom de famille (contrairement aux noirs aux Etats-Unis) est, au même titre que la couleur de la peau, un indicateur de l'origine des individus mobilisables par autrui lors d'une interaction sociale. Comme pour les travaux exploitant les variations de la couleur de la peau au sein d'un sous groupe démographique où la question con-

siste ensuite à savoir si les individus ayant la peau claire ont des caractéristiques inobservables de meilleure qualité, il faudra déterminer si les individus nés d'une mère née au Maghreb ont des caractéristiques inobservables de plus ou moins grande qualité que ceux nés d'un père né au Maghreb. Nous ne répondrons pas directement à cette question (qui serait mieux traitée par une étude sociologique sur les stratégies conjuguales ou les couples mixtes de manière générale), mais suggèrerons des pistes de réflexion en présentant les résultats de nos régressions.

## 5 Résultats: hétérogénéité de la perception ou de caractéristiques inobservables

Nous présentons les résultats de régressions d'équations de salaire et de probabilité de chômage dans lesquelles la catégorie Maghreb est désagrégée en cinq sous-catégories: les individus nés en France dont seul le père est né au Maghreb, ceux dont seule la mère est née au Maghreb, les individus nés en France dont les deux parents sont nés au Maghreb, les individus nés au Maghreb et arrivés en France avant l'entrée au collège, et ceux nés au Maghreb et arrivés en France après l'entrée au collège.

L'idée de base consiste à utiliser l'hétérogénéité de la composition du groupe démographique des individus originaires du Maghreb, afin de mesurer les différences d'outcomes pouvant être imputées soit à de la discrimination, soit à des différences de caractéristiques inobservables que nous essayerons de spécifier. Pour ce faire, on commence par exposer les différences que l'on pense pouvoir être à la source de certains écarts observés.

Si les différences entre les individus nés au Maghreb arrivés avant et après l'entrée en 6ème provient essentiellement d'une exposition différenciée au système scolaire français ayant des conséquences de moyen/long terme sur le processus d'accumulation des capacités cognitives, on devrait trouver un coefficient systématique supérieur devant la variable indicatrice des jeunes arrivés après la 6ème au coefficient de la variable individus arrivés après la 6ème. La faiblesse des effectifs de ce dernier groupe ne nous permet pas de déterminer si tel est le cas.

Si la différence essentielle entre les individus de première et de seconde génération est la langue parlée à la maison avec les parents (Héran, 1993), alors on devrait observer un écart plus élevé pour les individus de première que pour les individus de seconde génération. Ce n'est pas le cas dans nos données, ce qui suggère que d'autres caractéristiques inobservables différencient les individus de première et de seconde génération. Nous pensons, par exemple, aux réseaux de connaissances entretenues au sein de la communauté pour les individus de première génération pouvant faciliter l'obtention d'un emploi et qui se perdent, en général, pour les individus de la seconde génération.

Si, enfin, la différence principale entre les jeunes français nés d'un mère originaire du Maghreb et les jeunes français nés d'un père originaire du Maghreb est le nom de famille, alors on devrait observer un écart supérieur pour les individus dont le père est originaire du Maghreb. Ce n'est pas le cas dans nos données pour les écarts de taux de chômage, mais semblent, en partie, vérifié pour les écarts de salaire. Cette distinction peut toutefois résulter d'une plus forte sélection des individus dont la mère est née au Maghreb à l'entrée sur le marché du travail. Ce résultat une meilleure compréhension de la formation des couples mixtes, notamment en termes de stratégies conjugales.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Variable Dépendante: Salaire Mensuel (log)</b>						
<i>Obs. : Total 51 075/ Maghreb 4 872</i>						
Père né au Maghreb	-0.003	0.008	0.006	0.008	0.004	0.008
<i>Obs. : 1 282</i>	(0.010)	(0.008)	(0.008)	(0.008)	(0.007)	(0.007)
Mère née au Maghreb	0.025*	0.006	0.010	0.010	0.007	0.004
<i>Obs. : 880</i>	(0.012)	(0.010)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.008)
Père et Mère nés au Maghreb	-0.095**	0.028**	0.003	0.006	0.003	0.006
<i>Obs. : 2 017</i>	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.006)	(0.006)
Individu né au Maghreb (en France à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	-0.092**	0.066**	0.042**	0.045**	0.048**	0.052**
<i>Obs. : 646</i>	(0.014)	(0.012)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.010)
Individu né au Maghreb (au Maghreb à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.092†	0.075†	0.053	0.051	0.068†	0.051
<i>Obs. : 47</i>	(0.052)	(0.042)	(0.040)	(0.040)	(0.038)	(0.035)
R <sup>2</sup> ajusté	0.06	0.43	0.45	0.47	0.52	0.59
<b>Variable Dépendante: Salaire Horaire (log)</b>						
<i>Obs. : Total 49 834/ Maghreb 4 753</i>						
Père né au Maghreb	-0.005	0.000	-0.003	-0.002	-0.003	-0.002
<i>Obs. : 1 246</i>	(0.009)	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)
Mère née au Maghreb	0.030**	0.008	0.008	0.008	0.006	0.006
<i>Obs. : 855</i>	(0.011)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.009)	(0.008)
Père et Mère nés au Maghreb	-0.067**	0.020**	-0.001	0.001	-0.001	0.003
<i>Obs. : 1 976</i>	(0.008)	(0.007)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.006)
Individu né au Maghreb (en France à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	-0.055**	0.059**	0.037**	0.039**	0.037**	0.040**
<i>Obs. : 631</i>	(0.013)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.010)
Individu né au Maghreb (au Maghreb à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.098*	0.055	0.033	0.034	0.040	0.018
<i>Obs. : 45</i>	(0.050)	(0.039)	(0.038)	(0.038)	(0.037)	(0.035)
R <sup>2</sup> ajusté	0.05	0.40	0.42	0.43	0.45	0.53
<b>Variable Dépendante: Chomage</b>						
<i>Emploi : Total 51 075/ Maghreb 4 872</i>						
<i>Chomage: Total 5 499/ Maghreb 1 086</i>						
Père né au Maghreb	0.027**	0.008	0.009	-	-	-
<i>Obs. : 1 282/163</i>	(0.009)	(0.007)	(0.007)			
Mère née au Maghreb	0.042**	0.030**	0.028**	-	-	-
<i>Obs. : 880/129</i>	(0.011)	(0.010)	(0.010)			
Père et Mère nés au Maghreb	0.142**	0.044**	0.052**	-	-	-
<i>Obs. : 2 017/588</i>	(0.008)	(0.006)	(0.007)			
Individu né au Maghreb (en France à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.156**	0.038**	0.044**	-	-	-
<i>Obs. : 646/198</i>	(0.015)	(0.010)	(0.011)			
Individu né au Maghreb (au Maghreb à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.070	0.020	0.023	-	-	-
<i>Obs. : 47/8</i>	(0.051)	(0.037)	(0.038)			
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.10	0.11	-	-	-
Origine Sociale		X	X	X	X	X
Formation		X	X	X	X	X
Expérience				X	X	X
Entreprise					X	X
Emploi						X
Localisation			X	X	X	X

Tableau 7. Pays de naissance

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>Variable Dépendante: Salaire Mensuel (log)</b>						
<i>Obs. : Total 51 064/ Maghreb 3 158</i>						
Père né au Maghreb	-0.064**	-0.008	-0.014	-0.008	-0.008	-0.003
<i>Obs. : 586</i>	(0.015)	(0.012)	(0.012)	(0.011)	(0.011)	(0.010)
Mère née au Maghreb	-0.058*	0.012	0.004	0.002	0.003	-0.004
<i>Obs. : 189</i>	(0.026)	(0.021)	(0.020)	(0.020)	(0.019)	(0.017)
Père et Mère nés au Maghreb	-0.117**	0.033**	0.002	0.004	0.000	0.006
<i>Obs. : 1 701</i>	(0.009)	(0.008)	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.007)
Individu né au Maghreb (en France à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	-0.093**	0.066**	0.041**	0.043**	0.047**	0.051**
<i>Obs. : 637</i>	(0.014)	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.011)	(0.010)
Individu né au Maghreb (au Maghreb à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.075	0.063	0.042	0.041	0.062	0.048
<i>Obs. : 45</i>	(0.054)	(0.042)	(0.041)	(0.040)	(0.039)	(0.036)
R <sup>2</sup> ajusté	0.06	0.43	0.45	0.47	0.52	0.59
<b>Variable Dépendante: Salaire Horaire (log)</b>						
<i>Obs. : Total 49 823/ Maghreb 3 079</i>						
Père né au Maghreb	-0.048**	-0.009	-0.015	-0.011	-0.011	-0.005
<i>Obs. : 564</i>	(0.014)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.010)
Mère née au Maghreb	-0.063**	-0.016	-0.026	-0.027	-0.026	-0.019
<i>Obs. : 178</i>	(0.025)	(0.020)	(0.019)	(0.019)	(0.019)	(0.017)
Père et Mère nés au Maghreb	-0.084**	0.024**	-0.002	0.000	-0.003	0.005
<i>Obs. : 1 672</i>	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.006)
Individu né au Maghreb (en France à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	-0.056**	0.059**	0.034**	0.038**	0.036**	0.040**
<i>Obs. : 622</i>	(0.013)	(0.011)	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.010)
Individu né au Maghreb (au Maghreb à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.081	0.042	0.029	0.023	0.032	0.013
<i>Obs. : 43</i>	(0.050)	(0.040)	(0.037)	(0.039)	(0.038)	(0.035)
R <sup>2</sup> ajusté	0.05	0.40	0.42	0.43	0.45	0.53
<b>Variable Dépendante: Chomage</b>						
<i>Emploi : Total 51 064/ Maghreb 3 158</i>						
<i>Chômage: Total 5 499/ Maghreb 882</i>						
Père né au Maghreb	0.052**	0.012	0.014	-	-	-
<i>Obs. : 586/92</i>	(0.014)	(0.010)	(0.010)			
Mère née au Maghreb	0.123**	0.063**	0.063**	-	-	-
<i>Obs. : 189/48</i>	(0.027)	(0.021)	(0.021)			
Père et Mère nés au Maghreb	0.156**	0.047**	0.056**	-	-	-
<i>Obs. : 1 701/536</i>	(0.009)	(0.007)	(0.007)			
Individu né au Maghreb (en France à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.157**	0.040**	0.045**	-	-	-
<i>Obs. : 637/198</i>	(0.015)	(0.010)	(0.011)			
Individu né au Maghreb (au Maghreb à l'entrée en 6 <sup>e</sup> )	0.075 <sup>†</sup>	0.022	0.025	-	-	-
<i>Obs. : 45/8</i>	(0.053)	(0.038)	(0.039)			
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.10	0.11	-	-	-
Origine Sociale		X	X	X	X	X
Formation		X	X	X	X	X
Expérience				X	X	X
Entreprise					X	X
Emploi						X
Localisation			X	X	X	X

Tableau 8. Pays de naissance et nationalité

D'une manière générale, on peut dire que notre analyse détaillée des effets de l'origine amène plus de nouvelles questions que de réponses aux interrogations initiales. Notre analyse souligne, finalement, qu'au sein même des groupes démographiques les différences de caractéristiques inobservables sont problématiques. Ces différences peuvent d'ailleurs influencer fortement sur la manière dont on atteste l'ampleur des discriminations. La prime de salaire observée pour les individus originaires du Maghreb dans les versions agrégées de nos régressions n'est pas distribué de manière uniforme au sein de ce groupe démographique composite: seuls les individus nés au Maghreb ont une rémunération supérieure à la moyenne. Les individus de seconde génération ne profitent jamais d'une telle prime.

# TESTER LES THEORIES DES DISCRIMINATIONS

Nous présentons dans la suite de notre travail une stratégie alternative de mesure des discriminations ne faisant pas face aux mêmes difficultés et ayant l'avantage de tester les causes des discriminations. Nous mettons en relation une mesure de l'hostilité envers un groupe démographique et une mesure de l'ampleur des discriminations pour tester la plus vieille idée des théories économiques des discriminations. De manière étonnante, ce travail n'a encore jamais été effectué, malgré l'importance de la littérature empirique sur les discriminations. Avant de présenter la stratégie de test empirique, nous présentons les différentes théories économiques de la discrimination en concurrence et les tests empiriques ayant été effectués jusqu'à présent.

## 6 Théories économiques des discriminations

### 6.1 Discrimination basée sur les préférences

Becker (1957, 1971) est le premier auteur à proposer une théorie modélisée de la discrimination. Son analyse se concentre sur les conséquences économiques de l'hostilité envers un groupe démographique donné. On considère deux groupes démographiques, le groupe majoritaire (a) et le groupe minoritaire potentiellement discriminé (b). On fait l'hypothèse que les travailleurs de ces deux groupes sont parfaitement substituables dans le processus, que la distribution des productivité des individus est la même dans les deux groupes, que les marchés sont compétitifs et que l'information est parfaite. Sous ces conditions, tout écart moyen entre les deux groupes (discrimination de groupe) ou entre deux individus identiques du point de vue des caractéristiques productives, mais n'appartenant pas aux mêmes groupes (discrimination individuelle) ne peut provenir que d'une aversion des membres du groupe majoritaire à interagir avec les membres du groupe minoritaire.

Lorsqu'un agent n'aime pas interagir avec des membres de l'autre groupe, on dit qu'il a "un goût pour la discrimination". Cette préférence se traduit par un coût psychologique lorsqu'il est amené à interagir sur le marché avec un agent étranger à son groupe. Exprimé en équivalents monétaires, ce coût psychologique correspond à ce que Becker nomme un "coefficient de discrimination" (DC). Ce paramètre modifie les fonctions d'utilité des agents et donc leurs comportements de marché. Ainsi

- Pour l'employeur  $i$ , la fonction objectif de profit  $\{\text{Max}_N \pi_i(N) = pF(N) - \omega N\}$  devient  $\{\text{Max}_{N_a, N_b} V_i(N_a, N_b) = \pi_i(N_a, N_b) - d_i N_b = pF(N_a + N_b) - \omega_a N_a - (\omega_b + d_i) N_b\}$  avec  $d_i$  le coefficient de discrimi-

nation de l'employeur  $i$ ,  $p$  le niveau des prix,  $\omega_k$  et  $N_k$  le salaire et le nombre d'employés du groupe  $k=a,b$ . La fonction objectif de l'employeur n'est pas une fonction de profit classique puisque son bien-être dépend ainsi de l'identité des employés avec lesquels il interagit.

- Pour l'employé  $j$ , la fonction d'utilité est son salaire net du coût psychologique d'avoir comme collègue des individus dont l'identité diffère, i.e.  $\omega_k(1 - d_j)$ , avec  $k = a, b$ .
- Pour le consommateur  $h$ , la valeur d'un bien dépend de l'identité du vendeur et/ou de celui qui l'a produit. Ainsi, pour le consommateur, la valeur (ou le coût) du bien n'est plus  $p$ , mais le prix net du coût psychologique d'avoir à interagir avec un vendeur de l'autre groupe ou un d'acheter un bien produit par des membres de l'autre groupe, soit  $p(1 + d_h)$ .

On remarque, tout d'abord, que lorsque  $d_i = d_j = d_h = d = 0$ , on se ramène au cas classique d'une économie en concurrence parfaite. On comprend intuitivement que la discrimination sera d'autant plus forte que l'hostilité moyenne envers un groupe sera plus élevée. C'est la prédiction que nous testons dans la suite. Nous détaillons l'équilibre de court terme et de long terme dans le cas d'une discrimination par les employeurs (voir Becker 1959, 1971 pour une analyse des autres cas) pour souligner les insuffisances du modèle de Becker. Nous discutons ensuite, de manière succincte, les prolongements du modèle de discrimination par les goûts (ou les préférences). L'objectif n'est pas de faire une revue exhaustive, mais de montrer que ces modèles permettent de corriger les imperfections des premiers modèles de discrimination par les goûts et d'en garder la philosophie principale: l'hostilité (sentiment) crée la discrimination (action).

Le programme de l'employeur s'écrit:

$$\text{Max}_{N_a, N_b} V_i(N_a, N_b) = \pi_i(N_a, N_b) - d_i N_b = p F(N_a + N_b) - \omega_a N_a - (\omega_b + d_i) N_b$$

Soit  $p = 1, \forall i \in I$ , on obtient à l'équilibre intérieur:

$$\begin{aligned} F'(N_a^* + N_b^*) &= \omega_a \\ F'(N_a^* + N_b^*) &= \omega_b + d_i \end{aligned}$$

Autrement dit, si l'employeur embauche des individus des deux groupes démographiques, il le fait jusqu'au point où la productivité marginale de l'employé est égal à son coût marginal. Ce coût marginal est simplement le salaire lorsque l'individu employé appartient au même groupe démographique que l'employeur. C'est le salaire augmenté de l'équivalent monétaire du coût psychologique lié à l'interaction intergroupe subit par l'employeur, lorsque l'individu employé n'appartient pas au même groupe démographique que l'employeur. Ce résultat capture l'intuition de Becker à savoir que les employeurs se comportent comme si le salaire monétaire des individus du groupe minoritaire était supérieur à ce qu'il est réellement. Les effets d'un coefficient de discrimination non nul s'apparente donc à ceux d'une taxe pigouvienne, i.e. individualisée.

Les employeurs pour qui  $\omega_a < \omega_b + d_i$  n'embaucheront que des travailleurs du groupe (a) et inversement pour les employeurs pour qui  $\omega_a > \omega_b + d_i$ . Seuls les employeurs pour qui, à l'équilibre,  $\omega_a = \omega_b + d_i$  embaucheront les deux catégories de travailleurs.

En traitant  $p$  comme donné et en agrégeant les demandes de travail individuelles de chaque entreprise, on obtient les fonctions de demandes de travail du marché  $N_k(\omega_a, \omega_b, \bar{d})$  pour chaque groupe  $k=a,b$ . Le salaire d'équilibre de marché pour chaque groupe est tel que:

$$\begin{aligned} N_a^D(\omega_a^*, \omega_b^*, \bar{d}) &= N_a^S(\omega_a^*) \\ N_b^D(\omega_a^*, \omega_b^*, \bar{d}) &= N_b^S(\omega_b^*) \end{aligned}$$

où  $N_k^S(\omega_k^*)$  est la fonction d'offre de travail pour le groupe  $k = a, b$ . Un différentiel de salaire se produira si  $\bar{d}$  est suffisamment large pour qu'à  $\omega_a^* = \omega_b^*$  l'offre de travail du groupe minoritaire soit supérieure à la demande de travail pour ce même groupe (il n'y a pas de chômage puisque le marché est parfait). Si tel est le cas, un certain nombre d'employeurs discrimineront à la marge de telle sorte que:

$$\omega_a^* - \omega_b^* = d_i^*$$

L'écart salarial à l'équilibre n'est donc pas fonction du coefficient de discrimination moyen dans la population, mais du coefficient de discrimination des employeurs avec qui les membres du groupe minoritaire interagissent à la marge. En autorisant l'appariement sélectif entre employeurs et employés (les employeurs  $a$  ayant une forte aversion aux relations intergroupes n'embaucheront que des salariés du groupe  $a$ , inversement pour les employeurs n'ayant pas d'aversion), le marché diminue l'impact de l'hostilité envers un groupe. De plus, en raison de la décroissance de la productivité marginale, les entreprises employant des individus du groupe minoritaire sont de taille plus importante, ce qui renforce cet effet.

Montrer que l'écart salarial n'est pas déterminé directement par le coefficient de discrimination moyen n'implique pas que ce dernier est sans impact, mais montre que ce coefficient moyen, doit, pour en comprendre l'impact, être mis en relation avec la proportion d'individus du groupe minoritaire dans la population totale et les moments supérieurs de la distribution de  $d_i$ . Ainsi, on peut montrer qu':

1. à proportion d'individus issus du groupe minoritaire constante, une augmentation de la moyenne du coefficient de discrimination s'accompagne d'une augmentation de la discrimination si et seulement si, cette augmentation de la moyenne ne s'accompagne pas d'une augmentation de la variance. Dans un tel cas, l'impact négatif de l'augmentation de la moyenne peut-être compensé par une augmentation de la taille de la queue gauche de la distribution. Il ne faut donc en particulier pas que l'augmentation de la moyenne soit le seul fruit d'une augmentation de la taille de la queue droite de la distribution de  $d_i$ .

2. à variance constante de la distribution de  $d_i$ , un coefficient moyen de discrimination plus élevé induira une hausse du coefficient de discrimination marginale si le nombre d'individus issus du groupe minoritaire est le même. Un coefficient moyen très élevé dans une région où la sous-population minoritaire est faible n'induera pas une forte discrimination, ces derniers pouvant interagir avec les quelques employeurs non averses.

Nous nous tournons à présent vers l'analyse de long terme du modèle. L'hypothèse de rendements constants et de libre entrée sur le marché doit faire disparaître les entreprises discriminées. Ces dernières réalisent des profits inférieurs aux entreprises ne discriminant pas (puisque  $\omega_a^* > \omega_b^*$ ). Les rendements constants autorisent l'accroissement des parts de marché, tandis que la libre entrée autorise le rachat ou la concurrence de ces entreprises discriminées par des entrepreneurs ayant des  $d_i$  plus faibles. Si bien que, à terme, les membres du groupe minoritaire n'auront plus besoin de travailler pour des firmes discriminées. Becker a donc développé une théorie qui prédit l'absence du phénomène qu'elle s'était donnée comme objet d'étudier (Arrow, 1972). À l'exception de la discrimination par les goûts des consommateurs (il n'existe pas de forces de marché susceptibles de faire évoluer les préférences des agents), la discrimination liée à un sentiment hostile envers un groupe doit disparaître à terme.

Des extensions relativement récentes permettent toutefois de relativiser ce résultat. Ces modèles relâchent, d'une manière ou d'une autre, l'hypothèse de concurrence parfaite sur le marché du travail ou sur le marché des biens afin de diminuer le caractère extrême des prédictions du modèle de 57, tout en maintenant l'idée de base d'un lien entre sentiment de rejet et discrimination. Ces modèles introduisent, par exemple, des coûts de recherche pour l'employeur et/ou l'employé dans le processus d'appariement, ce qui ralentit le processus d'éviction des entreprises discriminées. Disposant d'un pouvoir de marché en raison des imperfections du marché du travail, les employeurs peuvent utiliser une partie de leurs rentes pour discriminer. Black (1995) montrent d'ailleurs que les entrepreneurs non hostiles profitent de ce coût de recherche non-nul pour discriminer eux aussi, en partie, les individus appartenant aux groupes minoritaires. Ces derniers faisant face à des coûts de recherche d'emploi plus élevés que les individus du groupe majoritaire (puisque une partie des employeurs ne désire s'apparier avec des membres du groupe minoritaire), leurs prétentions salariales sont plus faibles. Le coefficient de discrimination marginal tend donc vers le coefficient de discrimination moyen de ce fait, ce qui relative la distinction précédemment faite entre ces deux concepts. Pour une revue détaillée de ces modèles, le lecteur peut se référer à Altonji et Blank (1999).

## 6.2 Discrimination basée sur l'information

La littérature sur la discrimination statistique regroupe des travaux dans lesquels la discrimination d'un groupe démographique n'est pas le fruit direct d'un sentiment d'hostilité envers ces membres. En d'autres termes, il peut y avoir discrimination sans racisme, sexisme, homophobie ou xénophobie. La théorie de Becker (1957) a permis de montrer qu'il peut y avoir racisme sans discrimination, en

raison du tri effectué par le marché. La théorie de la discrimination statistique qu'il peut discrimination sans racisme. L'imperfection de l'information caractérisant les relations de marché (notamment sur le marché du travail) est à la base de ces théories. Dans une situation où l'employeur observe de manière parfaite les caractéristiques d'un postulant à un emploi, les discriminations individuelles (un individu employé n'est pas rémunéré à sa productivité) et de groupe (un groupe d'individu n'est pas rémunéré à sa productivité moyenne) n'existerait pas. En l'absence d'information parfaite, les discriminations individuelles sont monnaie courante puisque l'employeur ne peut jamais observer parfaitement la productivité d'un individu. Certains individus seront discriminés positivement, d'autres négativement. La question qui se pose n'est donc pas de savoir si tel ou tel individu sera discriminé puisque, quelque soit son groupe d'appartenance, il le sera de manière quasi forcée. La question qui se pose est celle de savoir dans quelles situations des discriminations de groupe peuvent émerger.

De manière générale, ce sera le cas, dès l'instant où l'employeur aura, économiquement parlant (i.e. pour augmenter son profit ...), intérêt à utiliser l'information sur le groupe d'appartenance de l'individu pour prédire sa productivité. La discrimination est donc une manière rationnelle de gérer les problèmes d'information imparfaite. Comme le souligne Loury (2002), les agents économiques sont "hungry for information" dans le sens où ils essaient constamment de réduire l'incertitude sur l'environnement dans lequel ils opèrent. Ils ne sont donc pas "hungry for information" *per se*, mais "hungry for meaning" (Loury, 2002), raison pour laquelle ils traiteront, si cela leur permet d'augmenter le rendement espéré d'une transaction, l'information sur le groupe d'appartenance de l'individu.

A l'aide de ces théories, il s'agit donc de comprendre:

1. les conditions sous lesquelles il peut être rationnel pour un agent d'utiliser de l'information sur des caractéristiques non productives pour maximiser l'espérance de rendement d'une transaction
2. les effets sur l'équilibre économique de ce phénomène

Pour être informatives, on comprend facilement que la ou les caractéristiques non productives (e.g. race, genre) doivent, d'une manière ou d'une autre, être corrélées avec la ou les caractéristiques productives d'intérêt (e.g. productivité, absentéisme ...). En suivant Phelps (1972), Aigner et Cain (1987), et les revues d'Altonji et Blank (1999), nous allons exposer les différentes cas dans lesquels cela sera possible.

Soit  $y$ , un indicateur de la productivité de l'individu (test d'embauche, entretien, première impression, lettre de recommandation ...),  $q$ , sa véritable productivité et  $u$ , un bruit mesurant l'imperfection de l'indicateur. En utilisant des distributions normales pour simplifier, l'équation de mesure pour l'individu  $i$  appartenant au groupe  $k$  s'écrit:

$$\begin{aligned} y_{i,k} &= q_{i,k} + u_{i,k} && \text{avec,} \\ u_{i,k} &\sim N(0, \sigma_{u_k}^2) \\ q_{i,k} &\sim N(\alpha_k, \sigma_{\alpha,k}^2) \\ &i \in I, k = a, b \end{aligned}$$

Si l'employeur observe un signal bruité (l'indicateur) et dispose d'une connaissance préalable sur les corrélations entre identité et productivité (par exemple du fait de son expérience), alors le calcul de l'espérance de la productivité d'un individu  $i$  doit mettre du poids à la fois sur le signal et les différences entre groupes.

Etant donnée la caractéristique productive de l'individu  $i$  (la valeur de l'indicateur) et les paramètres caractérisant son groupe d'appartenance (moyenne de la productivité et fiabilité de l'indicateur pour le groupe). On obtient ainsi:

$$\widehat{q_{i,k}} = E(q_{i,k}/y_{i,k}) = \gamma_k y_{i,k} + (1 - \gamma_k) \alpha_k \quad \text{avec,}$$

$$\gamma_k = \frac{\text{cov}(q_k, y_k)}{\text{var}(y_k)} = \frac{\text{var}(q_k)}{\text{var}(q_k) + \text{var}(u_k)}$$

Il est dès lors facile de voir que deux individus similaires du point de vue de la productivité, mais issus de groupes différents, auront des rémunérations différenciés si:

- la moyenne des caractéristiques productives diffère selon les groupes ( $\alpha_a \neq \alpha_b$ )
- la qualité du signal productif diffère selon les groupes ( $\gamma_a \neq \gamma_b$ )

Dans le cas où  $\alpha_a > \alpha_b$  et  $\gamma_a = \gamma_b$ ,  $\forall y_{i,a} = y_{i,b}$ , on a  $\omega_{i,a} = \widehat{q_{i,a}} > \widehat{q_{i,b}} = \omega_{i,b}$ . Dès lors,  $\overline{\omega_{a,.}} > \overline{\omega_{b,.}}$ , il y a bien un différentiel de salaire entre les groupes, mais celui-ci résulte d'une différence dans les productivités moyennes. On ne peut donc pas parler de discrimination par groupes comme le souligne justement Cain (1986). Dans le cas où  $\gamma_a > \gamma_b$  et  $\alpha_a = \alpha_b$ , les individus du groupe  $b$  ayant un signal supérieur à la moyenne gagnent moins que leurs homologues du groupe  $a$ , tandis que ceux pour qui le signal est inférieur à la moyenne gagnent plus que leurs homologues. Dès lors, le fait, qu'à niveau de signal donné, les individus des deux groupes ne seront jamais traités de manière similaire (discrimination individuelle) n'implique pas une discrimination moyenne (discrimination de groupe). Pour que cela soit le cas, il faut que les employeurs soient averses au risque (Aigner et Cain, 1987) ou que la qualité de la production dépende de l'appariement entre le travailleur et le poste de travail (Rothschild et Stiglitz, 1982).

Pour que la discrimination statistique ne soit pas un phénomène transitoire lié à des croyances erronées, il faut que la connaissance préalable des corrélations entre caractéristiques non productives et productives se vérifie à l'équilibre. Deux voies ont été envisagées dans la littérature. L'une a consisté à considérer ces différences comme exogènes. La différence de productivité moyenne (à caractéristiques observables données) entre les deux groupes peut par exemple provenir de différence dans la qualité des écoles que ces deux groupes d'enfants ont fréquentées. La différence de qualité du signal productif entre les groupes peut s'expliquer par une plus grande capacité des membres d'un groupe à évaluer le potentiel productif des individus appartenant à ce même groupe (Altonji et Blank, 1999) se réfère à des recherches en psychologie sur la plus grande capacité des employeurs hommes à juger de la qualité de travail des employés hommes que des employées femmes

sans toutefois en donner la référence), ou comme Lang (1996) le souligne à des différences culturels et de langage réduisant la qualité de l'échange communicationnel.

Une autre ligne de recherche consiste à considérer ces différences moyennes de productivité comme endogène (Arrow 1973 est le premier modèle de ce genre). Dans ces modèles, les croyances des employeurs en un différentiel de productivité moyen entre les groupes démographiques se réalisent à l'équilibre alors même que les populations sont supposées identiques ex ante. Pourquoi? Parce-que ces croyances perturbent les incitations économiques à l'accumulation de caractéristiques productives. Si les employeurs pensent que les individus du groupe  $b$  investissent en moyenne moins que les individus du groupe  $a$  dans l'acquisition de compétences et que la technologie de signal est imparfaite, le seuil du signal à partir duquel les employeurs vont embaucher des individus du groupe  $b$  sera plus élevé que celui du groupe  $a$ . Cela diminue donc les incitations relatives des membres du groupe  $b$  à investir dans l'accumulation de ces compétences confirmant à l'équilibre les croyances initialement erronées des employeurs. L'identité procure alors de l'information aux employeurs non pas en raison d'une différence ex ante, mais simplement parce-que les employeurs pensent qu'elle en procure. Les employeurs n'ont aucune raison de modifier leurs croyances: elles sont non seulement vérifiées à l'équilibre, mais un employeur comprenant le mécanisme à l'origine de cette différence n'aura toutefois pas intérêt à changer de comportement. Tant que l'employeur n'est pas assez important sur le marché pour permettre à lui seul un renversement des croyances de marché, et ainsi modifier les incitations auxquelles font face les membres du groupe  $b$ , s'écarter de la croyance pour évaluer les candidatas est une stratégie perdante. Pour une revue détaillée de ces modèles, voir Plassard (1987).

Si ces différentes explications de la discrimination ne sont pas étanches comme le Tajfel (1970) ("economic or social competition can lead to discriminatory behavior; than can then in a number of ways create attitudes of prejudice; those attitudes can in turn lead to new forms of discriminatory behavior that create new economic or social disparities, and so the vicious circle is continued"(cité par Anderson et al. 2006)), il demeure toutefois essentiel dans une perspective de politiques publiques de pouvoir de déterminer, en un endroit et à un moment donné, la nature des comportements discriminatoires afin de pouvoir y apporter une réponse adéquate.

## 7 Les tests réalisés

Nous avons vu que les affinements théoriques ont permis de maintenir la philosophie des deux principales théories économiques de la discrimination. Pour les théories inspirées Becker, le traitement inégal d'un groupe démographique sur le

marché est la traduction sur le marché d'un sentiment d'hostilité dont est victime ce groupe. Pour les théories de la discrimination statistique n'ont pas besoin de supposer un tel lien. L'absence d'information parfaite sur les caractéristiques des individus suffit à rendre rationnel l'utilisation de généralisations (préjugés) positifs ou négatifs envers un groupe démographique. Ces deux théories étant plausibles et cohérentes, l'enjeu important en termes de politiques politiques consiste à déterminer de manière empirique le poids relatif de ces mécanismes dans la présence de discrimination. La littérature empirique demeure toutefois pauvre à ce sujet. Les effets des deux types de discrimination sur le marché du travail étant similaires, il est, en effet, difficile de distinguer ces deux explications concurrentes.

Famille de Tests auteurs	Description intérêts/limites
<b>Expériences Naturelles</b>	Dans les deux cas, l'idée consiste à déterminer des types de comportements idéaux selon que les individus discriminent ou non, et selon le type de discrimination.
Jeux télévisés: Levitt (2004) Aguëro (2006) Anvar (2006)	Dans le cas des jeux télévisés, les auteurs classent les individus selon la référence de comportement qu'ils adoptent. Dans le cas d'une réforme, les auteurs montrent qu'elle doit affecter le comportement d'individus discriminant selon un certain type, mais pas les autres.
Réformes: Werner (2004)	Limites: -biais liés à des situations très spécifiques pour les jeux télévisés (interaction courte ...) -méthode utilisant les réformes est intéressante, mais demeure peu appliquée pour le moment limitant les enseignements que l'on peut en tirer
<b>Structure de marché</b>	L'idée consiste à comparer les différentiels de salaires entre groupes démographiques entre des industries dont les degrés de concentration diffèrent.
Peoples (1994) pour une revue	Limites: possible que les entreprises dans les industries les moins compétitives payent plus et donc attirent le haut de la distribution des productivités. Une autre idée consiste à calculer des équations de changement de salaires pour les individus passant d'une industrie à l'autre. Ceci répond à la limite discutée ci-dessus.
	Limite générale : discrimination par les goûts n'est plus tributaire d'un marché non concurrentiel. De simples coûts de recherche suffisent pour assurer son existence de LT.

**Tableau 9.** Les différentes familles de tests dans la littérature

Famille de Tests auteurs	Description intérêts/limites
<b>Marché du sport</b>	La qualité des informations statistiques permet de contrôler de manière quasi-parfaite la productivité des joueurs.
Anvar (2006) discutent certains travaux	Principaux résultats: -discrimination par les clients : les fans sont prêts à payer plus pour voir des joueurs de leur groupe -préjugés raciaux influent sur les jugements des arbitres
<b>Marché du Travail</b>	Neumark utilise une base de donnée où la performance dans l'emploi des individus est mesurée. Il montre que, selon le type de discrimination, le biais d'erreur de mesure dans une régression du salaire sur la performance moyenne observée (et non anticipée) est différent selon le type de discrimination. Cette mesure de la performance lui permet d'autre part de vérifier si la discrimination statistique se base sur une différence moyenne de productivités ou sur un signal plus bruité de la productivité pour les minorités et les femmes
Neumark (1999) Altonji et Pierret (2001)	Limites: nécessite une base de donnée très spécifique. Résultats statistiquement peu robustes.
	Altonji et Pierret montre que s'il y a discrimination statistique, les coefficients devant les caractéristiques inobservables des individus (AFQT, éducation des parents) devraient, avec l'ancienneté, augmenter leur pouvoir prédictif. Limite: nécessité de disposer d'un équivalent de la variable AFQT dans le cas français.
<b>Testing</b>	Méthode propre mais deux critiques importantes: -représentation erronée du marché du travail (voir Heckman, 1998) -fournit peu d'éléments sur les raisons expliquant les discriminations observées
Horizons Stratégiques (2007) pour une revue	Principaux résultats: -discrimination plus forte aux premiers stades de l'embauche (BIT, 2007) -discrimination envers les femmes liée à un coût moyen plus élevé en raison d'un risque de grossesse (Duguet, Petit 2006)

**Tableau 10.** Les différentes familles de tests (suite)

Famille de Tests auteurs	Description intérêts/limites
<b>Expériences Naturelles</b>	Dans les deux cas, l'idée consiste à déterminer des types de comportements idéaux selon que les individus discriminent ou non, et selon le type de discrimination.
Jeux télévisés: Levitt (2004) Aguëro (2006) Anvar (2006)	Dans le cas des jeux télévisés, les auteurs classent les individus selon la référence de comportement qu'ils adoptent.  Dans le cas d'une réforme, les auteurs montrent qu'elle doit affecter le comportement d'individus discriminant selon un certain type, mais pas les autres.
Réformes: Werner (2004)	Limites: -biais liés à des situations très spécifiques pour les jeux télévisés (interaction courte ...) -méthode utilisant les réformes est intéressante, mais demeure peu appliquée pour le moment limitant les enseignements que l'on peut en tirer
<b>Structure de marché</b>	L'idée consiste à comparer les différentiels de salaires entre groupes démographiques entre des industries dont les degrés de concentration diffèrent.
Peoples (1994) pour une revue	Limites: possible que les entreprises dans les industries les moins compétitives payent plus et donc attirent le haut de la distribution des productivités.
	Une autre idée consiste à calculer des équations de changement de salaires pour les individus passant d'une industrie à l'autre. Ceci répond à la limite discutée ci-dessus.
	Limite générale : discrimination par les goûts n'est plus tributaire d'un marché non concurrentiel. De simples coûts de recherche suffisent pour assurer son existence de LT.

**Tableau 11.** Les différentes familles de tests dans la littérature (suite)

Famille de Tests auteurs	Description intérêts/limites
<b>Expériences de laboratoire en psychologie et économie</b>	Ces expériences permettent de tester les mécanismes théoriques (croyances, comportements) à la base des actions discriminatoires
Anderson, Fryer et Holt (2006) pour une revue	Principaux résultats: -importance de l'activité de catégorisation sociale (activité de classer les gens dans des catégories) -traitement différentiel de certains groupes sur des bases non statistiques -traitement différentiel de certains groupes sur des bases statistiques -incitations économiques permettent de diminuer le recours à des comportements statistiques (e.g. si on réduit le coût unitaire d'un entretien pour un employeur) Ces enquêtes permettent d'avoir des données détaillées sur les modes d'organisation des entreprises, leurs caractéristiques et leurs procédures.
<b>Enquête auprès d'établissement</b>	Principaux résultats: -corrélation positive entre composition raciale des employés, du personnel encadrant et des clients. -vue stéréotypée des employeurs sur les compétences "molles" (motivation ...) et sociales des minorités -proportion importante d'employeurs tenant ouvertement des propos racistes -les entreprises ayant des modes de recrutement plus formels emploient plus de noirs

**Tableau 12.** Les différentes familles de tests (fin)

En résumé, les résultats des tests effectués permettent de vérifier l'existence des mécanismes théoriques (comportements, croyances ...) à la base des actions discriminatoires. Ils demeurent, toutefois, le plus souvent très spécifiques à la fois du point de vue :

- du segment de marché analysé (e.g. marché du sport professionnel, choc de réformes touchant un secteur particulier)

- de l'information requise pour être effectuée (e.g. mesure de la performance des salariés dans l'entreprise)
- et de l'implication théorique testée (faible robustesse théorique)

Ils demeurent donc, en général, pauvres du point de vue d'action publique, ne permettant pas de dégager les principales directions à prendre.

## 8 Stratégie de test originale: les variations géographiques du vote d'extrême droite

### 8.1 Vote d'extrême droite et hostilité envers les maghrébins

Nous choisissons d'appliquer ce test au groupe démographique des maghrébins et apparentés. Nous justifions ce choix ci-dessous, puis discutons de l'importance du facteur anti-maghrébin dans l'électorat du vote d'extrême droite.

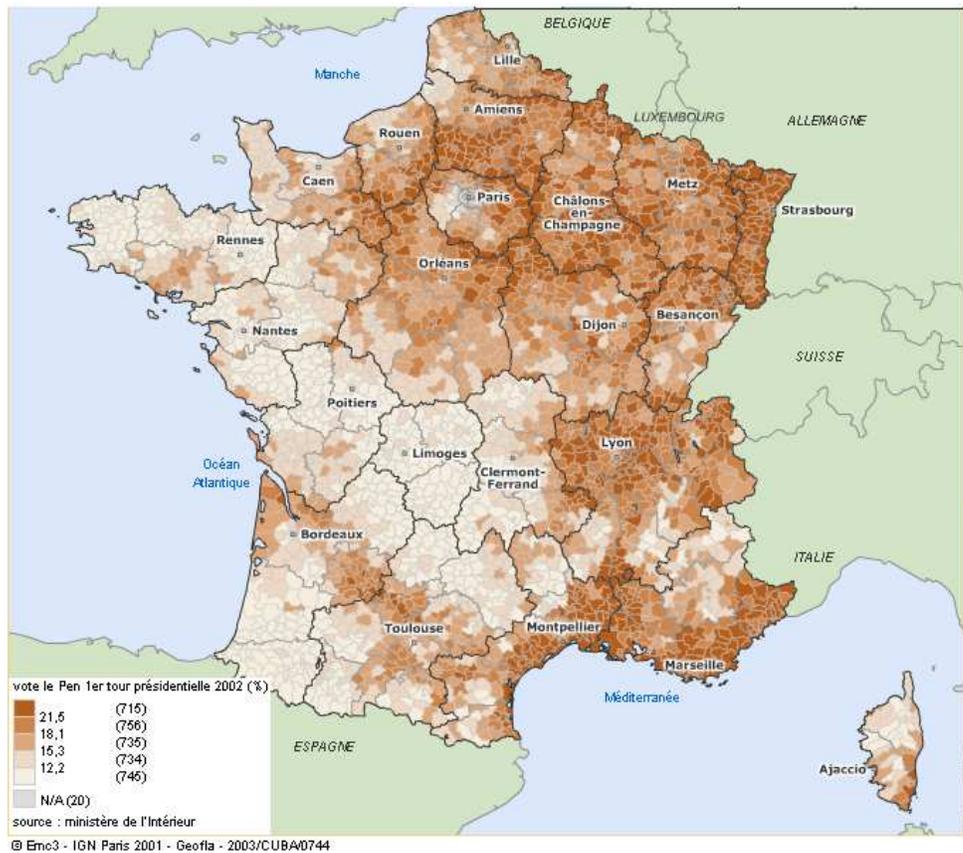
Premièrement, parce-que ce groupe démographique est certainement le plus stigmatisé en France. Pour Todd (1994), "Les Maghrébins sont diabolisés". L'auteur note que "tous les sondages d'opinion concordent pour révéler une formidable agressivité de la population française vis-à-vis du groupe maghrébin [...] en novembre 1992, 8% des français éprouvaient de l'antipathie pour les Espagnols et les Portugais, 12% pour les Antillais, 18% pour les Asiatiques, 19% pour les Juifs, 21% pour les Noirs d'Afrique, 36% pour les jeunes Français beurs, 38% pour les Tsiganes et 41% pour les Maghrébins". Ces résultats ont une stabilité remarquable dans le temps comme le montre les autres vagues de l'enquête CSA commanditée par la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH), les Eurobaromètres récents sur les attitudes vis-à-vis des minorités et le rapport de l'EUMC sur l'islamophobie en Europe.

Deuxièmement, parce-que ce groupe est le plus représenté en France et le plus facilement repérable en l'état actuel du dispositif statistique français. D'autres groupes démographiques sont potentiellement victimes de discrimination ce qu'illustre, par exemple, la constitution du Conseil Représentatif des Associations Noires (CRAN), mais les effectifs de ces membres demeurent trop faibles sur le territoire français (e.g. noirs d'origine subsaharienne) ou quasi-irrepérables (noirs originaires des DOM-TOM) dans les bases de données existantes pour pouvoir être l'objet de notre analyse.

Plusieurs variables peuvent être mises à contribution pour mesurer l'importance de l'hostilité vi-à-vis d'un groupe démographique. En France, nous avons connaissance de trois types de variables pouvant être utilisées à cette fin: les sondages (CNCDH, Eurobaromètres), les violences et menaces à caractère raciste, antisémite et xénophobe enregistrées par le Ministère de l'Intérieur et le vote d'extrême droite. Nous utiliserons la dernière de ces trois variables pour effectuer notre test empirique. Des considérations pratiques (meilleure couverture nationale de l'indicateur), mais aussi théoriques nous ont amené à faire ce choix. Nous les justifions dans cette partie. Nous montrerons, dans un premier temps, que le rejet des immigrés s'exprime principalement par le vote aux élections nationales dans les pays où d'importants partis d'extrême droite existent. Nous nous concentrons, ensuite, sur le cas français pour montrer l'importance du facteur anti-maghrébin dans le vote d'extrême droite. Conscient des autres motifs pouvant expliquer le vote d'extrême droite, nous explicitons, dans un second temps, les hypothèses sous lesquelles les variations géographiques du vote d'extrême droite suffisent à mesurer les variations géographiques de l'hostilité envers ce groupe démographique.

L'European Monitoring Center on Racism and Xenophobia montre, dans une étude publiée en 2001, que le principal facteur explicatif du rejet des minorités tel qu'enregistré par l'Eurobaromètre consacré à ce sujet, est, en France, le fait de voter pour un parti d'extrême droite. Loin d'être étonnant, ce résultat confirme toutefois l'analyse de Koopmans (1995). Cet auteur montre que les pays avec des partis politiques racistes importants comme la France, le Danemark et la Norvège connaissent des niveaux de violences racistes relativement faibles, tandis que ceux ne disposant pas de tels partis comme l'Allemagne et le Royaume-Uni connaissent des niveaux de violences particulièrement forts. Si la causalité suggérée par ce dernier auteur est largement discutable, les deux résultats exposés soutiennent, au delà du seul point de vue pratique (faible couverture des sondages), notre choix du vote d'extrême droite comme mesure d'hostilité aux immigrés.

Nous utilisons à présent les travaux de sociologues et de politologues, spécialistes du vote d'extrême droite afin de déterminer les principales caractéristiques des électeurs d'extrême droite. D'après Mayer et Perrineau (1990), l'électorat du Front National (FN) et du Mouvement National Républicain (MNR) est le plus politisé et le plus cohérent avec ses choix idéologiques, ce qui explique certainement sa grande stabilité géographique remarquée par Todd (1994). Il se distingue "par la fréquence et l'intensité [du] rejet des "autres"" (Mayer, 2002) qui se cristallise sur le rejet des immigrés ("96 % des électeurs qui ont choisi Le Pen au premier tour [en 2002] estiment qu'il y a "trop d'immigrés""(Mayer, 2002) et ces électeurs sont les seuls à constamment classer l'immigration en tête de leurs préoccupations (Mayer, 2007). Ce rejet se cristallise sur les maghrébins puisque, d'après les résultats du panel électoral français du Cévipof, "plus des deux tiers [des électeurs ayant votés FN au 1er tour de l'élection présidentielle de 2002] ne croient pas que les Maghrébins seront un jour "des Français comme les autres" (Mayer, 2002).



**Tableau 13.** Carte électorale du 21 avril 2002: le vote Front National

En résumé, "le vote pour le Front national [...] est très largement déterminé par un facteur "maghrébins"" (Todd, 1994). Il serait, toutefois, faux de conclure que le vote pour ce parti reflète automatiquement une hostilité envers les maghrébins. Comme les autres partis populistes européens, le vote du FN n'est pas seulement un vote "contre" les maghrébins, mais aussi un vote "contre" les partis politiques traditionnels, "contre" l'Europe ... La question qui se pose est donc celle de savoir, à quelle condition le vote d'extrême droite peut-être utilisée dans une régression pour identifier l'impact de l'hostilité envers un groupe sur les discriminations subies par ces membres. Pour cela, il faut que la seule cause systématique des variations géographiques du score d'extrême droite soit les variations géographiques du niveau d'hostilité envers le groupe des maghrébins. Dans un département, le FN peut, bien-sûr, obtenir un résultat supérieur à la moyenne nationale en raison d'une aversion historique plus forte à la construction européenne ou parce-que les élus locaux sont particulièrement corrompus, mais ces facteurs ne doivent pas expliquer, de manière systématique, les variations du vote d'extrême droite. L'élément structurel du vote d'extrême droite soutenant le plus l'idée d'un facteur anti-maghrébin est la corrélation systématique, au niveau départemental, du vote d'extrême droite et de la proportion de maghrébins dans la population. Todd (1994) note que, dès les élections législatives de mars 1993, "la corrélation

entre proportion de maghrébins dans la population et pourcentage de voix obtenu par le Front national [...] [est] de +0,71" alors qu'il "n'existe pas de rapport entre lepénisme et présence des Portugais".

Nous montrons à présent que la répartition du vote d'extrême droite est stable dans le temps malgré sa progression. D'après Dupin (2002), le vote d'extrême droite "se caractérise d'abord par sa permanence". On constate, en effet, qu'il y a "peu de différences entre la carte Le Pen de 1995 et celle de 2002" (Dupin, 2002), malgré sa progression généralisée entre les deux dates. "C'est la France industrielle du Nord-Est, le couloir rhodanien et la façade méditerranéenne qui lui accordent constamment ses meilleurs scores. La Bretagne de tradition catholique et les zones rurales du Centre-Ouest ainsi qu'une partie du Sud-Ouest résistent toujours le mieux à ses sirènes" (Dupin, 2002).

Nous expliquons pourquoi nous choisissons d'utiliser les élections présidentielles plutôt que les élections européennes, régionales, législatives ou municipales. Nous ne retenons pas les élections européennes afin de limiter le risque que le vote d'extrême droite soit principalement expliqué par le rejet de l'Europe et non le rejet des immigrés. Nous n'utilisons pas les élections régionales, législatives ou municipales pour limiter les risques de biais provenant de spécificité du marché politique local. Un maire ou tout autre élu local peut tenir des propos ou soutenir une politique anti-immigré et appartenir à un politique autre que l'extrême droite. Dans ce cas, le vote d'extrême droite sera faible dans cette partie du territoire alors même que l'hostilité aux immigrés est élevée. Les partis d'extrême droite étant relativement peu implantés au niveau local, les propos des élus locaux d'un même parti étant généralement variables, nous évitons de prendre ce risque en utilisant le vote aux élections présidentielles.

## 8.2 Points forts du test

Le test consiste à vérifier l'idée simple de Becker selon laquelle l'hostilité envers un groupe démographique se traduit sur le marché par une discrimination. Malgré sa simplicité, ce test remplit relativement bien son cahier des charges puisqu':

- il nécessite peu d'informations:
  - une mesure de l'hostilité envers un groupe démographique à un niveau géographique plus ou moins détaillé (sondages représentatifs, score d'un parti politique dont le thème principal est la stigmatisation du groupe en question, répartition sur le territoire des violences et menaces à caractère raciste, antisémite et xénophobe ...)
  - une mesure de la discrimination envers ce groupe au même niveau géographique (écart de salaire résiduel, écart de risque de chômage résiduel ...)
- il est robuste du point de vue théorique
  - lien positif si discrimination par les préférences
  - pas de lien positif si discrimination statistique

- il s'applique avec des enquêtes en population générale
  - qui sont représentatives de la population
  - qui sont représentatives du fonctionnement du marché du travail (contrairement aux tests de correspondance, les enquêtes en population générale prennent en compte, de manière implicite, les résultats de processus de recherche d'emploi dans son ensemble et pas uniquement l'envoi de CV, voir intervention de Pouget dans Horizons Stratégiques, 2007)

## 9 Résultats: présence et causes des discriminations en France

Pour estimer la relation entre les écarts sur le marché du travail et le niveau d'hostilité à l'encontre des maghrébins, on regroupe les données de l'enquête Génération avec les résultats obtenus par l'extrême droite au 1er tour de l'élection présidentielle de 2002. Pour estimer au mieux cette relation, nous retenons le département comme échelon géographique. A cet échelon, le vote d'extrême droite prend un nombre de valeurs différentes suffisamment important (95 dans notre car nous regroupons la Corse du Sud et la Corse du Nord dans une même entité) pour permettre une estimation précise des écarts types des coefficients. Ce ne serait pas le cas si l'on utilisait les variations régionales du vote. A ce niveau, nous disposons, par ailleurs, d'un nombre d'observations suffisant pour chacun des deux groupes démographiques ce qui ne serait pas le cas si l'on utilisait des échelons géographiques inférieurs au département comme le canton ou la commune.

Les estimations des équations de salaire et de chômage sont effectuées à chaque fois avec un nombre plus ou moins élevé de contrôles. Le test consiste à augmenter les régressions de la partie 2 d'un terme mesurant l'hostilité dans le département et d'un terme d'interaction entre cette hostilité et une variable indicatrice prenant la valeur 1 pour les individus originaires du Maghreb. C'est ce terme d'interaction qui nous intéresse. Il nous dit de combien augmente l'écart résiduel entre groupes démographiques dans les départements où le vote d'extrême droite est un écart-type plus élevé (5% de voix en plus).

Nous trouvons qu'une augmentation d'un écart-type du score de l'extrême droite entraîne une augmentation d'environ 3% en valeur absolue de l'écart résiduel. Cet effet annule l'écart résiduel en faveur des personnes originaires du Maghreb lorsqu'elles travaillent dans des lieux où l'extrême droite est élevée, ce qui change notre diagnostic sur la discrimination salariale de la partie 2. En utilisant une spécification à la Mincer classique, on trouvait que l'écart résiduel était positif pour les personnes originaires du Maghreb. On voit ici, que si ce résultat est vrai en moyenne, il cache de fortes disparités selon les niveaux d'exposition à un environnement hostile.

Nous notons que ce résultat est statistiquement significatif quelque soit le nombre de contrôles associés. Nous notons, enfin, que les départements où le score de l'extrême droite ont un salaire moyen plus faible, même après avoir contrôlé pour de multiples effets de structure.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<i>Obs. : Total 51 075/ Maghreb 4 872</i>									
<b>Vote dans dép. de l'entreprise</b>									
Maghreb	-0.047** (0.005)	-	-0.029** (0.006)	0.026** (0.004)	-0.009 (0.006)	0.031** (0.005)	0.033** (0.005)	0.027** (0.004)	0.026** (0.004)
Maghreb × Extrême Droite	-	-	-0.029** (0.005)	-0.021** (0.004)	-0.026** (0.005)	-0.021** (0.004)	-0.021** (0.004)	-0.019** (0.004)	-0.016** (0.003)
Extrême Droite	-	-0.031** (0.002)	-0.026** (0.002)	-0.009** (0.001)	-0.020** (0.002)	-0.008** (0.001)	-0.009** (0.001)	-0.006** (0.001)	-0.006** (0.001)
R <sup>2</sup> ajusté	0.05	0.01	0.05	0.43	0.15	0.43	0.45	0.50	0.58
Origine Sociale					X	X	X	X	X
Formation				X		X	X	X	X
Expérience							X	X	X
Entreprise								X	X
Emploi									X
Sexe	X		X	X	X	X	X	X	X

**Tableau 14.** Salaire Mensuel, Pays de naissance,

Les résultats restent qualitativement les mêmes si l'on prend le score de l'extrême droite dans le département de résidence de l'individu. Les résultats utilisant la nationalité de naissance en plus du pays de naissance ne diffèrent pas qualitativement. Les résultats prenant le salaire horaire à la place du salaire mensuel ne diffèrent pas non plus du point de vue qualitatif.

Sources: Ministère de l'intérieur pour le vote d'extrême droite (FN + MNR) au 1<sup>er</sup> tour de l'élection présidentielle en 2002 et enquête Génération 1998 et 2001 pour les observations individuelles.

Les résultats du test pour l'équation de probabilité de chômage sont qualitativement similaires.

On observe, tout d'abord, que les départements où le vote d'extrême droite est fort (un écart type plus élevé) sont des départements où le chômage est plus élevé. Cet effet n'est, toutefois, plus significatif dès l'instant où l'on contrôle par le niveau et la spécialité de formation des individus résidants dans ces départements.

Le coefficient de la variable d'interaction est, par contre, toujours statistiquement significatif. Une augmentation d'un écart-type du vote d'extrême droite entraîne une augmentation d'un demi-point la probabilité d'être au chômage pour un individu originaire du Maghreb. En d'autres termes, l'écart de discrimination entre deux individus originaires du Maghreb est de l'ordre de 20% selon que l'individu habite dans un département où l'hostilité envers les immigrants est relativement forte (+ 1 écart-type) ou faible (-1 écart-type).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Emploi : Total 51 075/ Maghreb 4872</i>						
<i>Chômage: Total 5 499/ Maghreb 1086</i>						
<b>Variable Dépendante: Chômage</b>						
Maghreb	0.096** (0.005)	-	0.089** (0.005)	0.045** (0.005)	0.057* (0.005)	0.029** (0.004)
Maghreb × Extrême Droite	-	-	0.007* (0.003)	0.005* (0.003)	0.007* (0.003)	0.005† (0.003)
Extrême Droite	-	0.008** (0.001)	0.004** (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.00	0.02	0.09	0.03	0.10
Origine Sociale					X	X
Formation				X		X
Sexe	X		X	X	X	X

**Tableau 15.** Chômage, Pays de naissance

Sources: Ministère de l'intérieur pour le vote d'extrême droite (FN + MNR) au 1<sup>er</sup> tour de l'élection présidentielle en 2002 et enquête Génération 1998 et 2001 pour les observations individuelles.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Variable Dépendante: Chômage</b>					
<i>Emploi : Total 51 075/ Maghreb 4872</i>					
<i>Chômage: Total 5 499/ Maghreb 1086</i>					
Extrême Droite	-	0.004**	0.000	0.002	-0.000
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Père né au Maghreb	0.027**	0.025**	0.012	0.021**	0.008
<i>Obs. : 1 282/163</i>	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.007)
Père né au Maghreb × Extrême Droite	-	0.003	0.001	0.004	0.002
		(0.007)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
Mère née au Maghreb	0.042**	0.036**	0.030**	0.036**	0.0027**
<i>Obs. : 880/129</i>	(0.011)	(0.011)	(0.010)	(0.011)	(0.010)
Mère née au Maghreb × Extrême Droite	-	0.011	0.009	0.010	0.009
		(0.008)	(0.007)	(0.008)	(0.007)
Père et Mère nés au Maghreb	0.142**	0.140**	0.070**	0.090**	0.043**
<i>Obs. : 2 017/588</i>	(0.008)	(0.009)	(0.007)	(0.009)	(0.007)
Père et Mère nés au Maghreb × Extrême Droite	-	-0.001	0.000	-0.000	0.001
		(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.004)
Individu né au Maghreb	-0.156**	0.128**	0.049**	0.072**	0.026**
<i>Obs. : 646/198</i>	(0.015)	(0.017)	(0.012)	(0.015)	(0.011)
Individu né au Maghreb × Extrême Droite		0.024**	0.017*	0.023**	0.017*
		(0.009)	(0.008)	(0.008)	(0.007)
Origine Sociale				X	X
Formation			X		X
Sexe	X	X	X	X	X
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.02	0.09	0.03	0.10

Tableau 16. Chômage, Pays de naissance, catégorie désagrégée

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Variable Dépendante: Salaire Mensuel</b>								
<i>Obs. : Total 51 075/ Maghreb 4 872</i>								
Extrême Droite	-	-0.026**	-0.009**	-0.020**	-0.008**	-0.008**	-0.006**	-0.006**
		(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Père né au Maghreb	-0.003	0.013	0.020*	-0.003	0.017*	0.020**	0.013 <sup>†</sup>	0.017*
	(0.010)	(0.010)	(0.008)	(0.009)	(0.008)	(0.008)	(0.008)	(0.007)
Père né au Maghreb × Extrême Droite	-	-0.030**	-0.018**	-0.024**	-0.017*	-0.019**	-0.016**	-0.016**
		(0.009)	(0.007)	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.006)	(0.006)
Mère née au Maghreb	0.025*	0.038**	-0.017 <sup>†</sup>	0.006	0.011	0.012	0.009	0.004
	(0.012)	(0.013)	(0.009)	(0.011)	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.008)
Mère née au Maghreb × Extrême Droite	-	-0.017 <sup>†</sup>	-0.012	-0.016	-0.012	-0.013	-0.013 <sup>†</sup>	-0.008
		(0.010)	(0.008)	(0.010)	(0.008)	(0.008)	(0.007)	(0.007)
Père et Mère nés au Maghreb	-0.095**	-0.075**	0.025**	-0.025**	0.042**	0.043**	0.032**	0.031**
	(0.008)	(0.009)	(0.007)	(0.009)	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.006)
Père et Mère nés au Maghreb × Extrême Droite	-	-0.032**	-0.033**	-0.033**	-0.033**	-0.031**	-0.027**	-0.023**
		(0.008)	(0.006)	(0.007)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.005)
Individu né au Maghreb	-0.092**	-0.076**	0.053**	-0.003	0.070**	0.073**	0.074**	0.071**
	(0.014)	(0.015)	(0.012)	(0.015)	(0.012)	(0.012)	(0.012)	(0.011)
Individu né au Maghreb × Extrême Droite		-0.021	0.011	-0.023 <sup>†</sup>	-0.012	-0.015	-0.017 <sup>†</sup>	-0.012
		(0.013)	(0.011)	(0.013)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.009)
Origine Sociale				X	X	X	X	X
Formation			X		X	X	X	X
Expérience					X	X	X	X
Entreprise						X	X	X
Emploi								X
Sexe	X	X	X	X	X	X	X	X
R <sup>2</sup> ajusté	0.06	0.06	0.42	0.15	0.43	0.45	0.50	0.57

Tableau 17. Salaire Mensuel, Pays de naissance, catégorie désagrégée

## 9.1 Absence de variables instrumentales

Les résultats que nous avons soulignés sont cohérents avec l'existence d'une discrimination à la Becker. Nous avons, en effet, pu mettre à jour une corrélation significative entre rejet idéologique des maghrébins et écarts résiduels sur le marché du travail français. En l'absence d'une variable instrumentale vérifiant les deux conditions suivantes

- influencer sur le niveau d'hostilité envers les maghrébins
- ne pas influencer par d'autres vecteurs que la discrimination salariale les écarts sur le marché du travail

nous ne sommes pas capables de prouver que cette corrélation est bien une causalité. Nous pouvons prendre l'exemple d'une différence non observable de la qualité des écoles pour le risque de biais auquel nous sommes soumis. Si dans les zones géographiques où le vote d'extrême droite est fort, la différence de qualité des écoles fréquentées par les membres des deux groupes démographiques est aussi plus forte, alors l'écart observé et interprété comme une preuve de discrimination à la Becker peut simplement résulter d'un facteur que l'on a pas contrôlé, à savoir ici la différence de qualité des écoles au sein des zones géographiques. Cette situation peut exister si l'extrême droite parvient, dans les zones géographiques où elle est implantée, à diminuer les ressources des écoles fréquentées par les enfants originaires du Maghreb ou si les écoles sont relativement plus ghétoïsées dans les zones où l'extrême droite est forte. On peut bien-sûr trouver des contre-arguments comme le fait que les ressources des écoles sont gérées au niveau national en France et que les banlieues françaises se différencient des ghettos américains par leurs mixités raciales (Wacquant, 2006). Ces arguments ne suffisent toutefois pas à éliminer l'ensemble des risques de biais de ce type puisque l'on peut facilement penser à d'autres histoires, plus ou moins plausibles, utilisant des différences relatives de qualité des écoles, d'éducation parentale et d'environnement entre les zones géographiques à fort et à faible vote d'extrême droite. Seule une variable instrumentale convaincante permettrait de dissiper l'ensemble de ces doutes.

Nous n'en avons pas trouvé jusqu'à présent. Nous avons essayé d'utiliser les variations géographiques de la part des hommes dans la population, mais, malgré le fait que les hommes votent en moyenne plus pour l'extrême droite, les variations démographiques sont trop faibles au niveau départemental pour influencer de manière significative sur le vote d'extrême droite. En nous inspirant de Todd (1994), nous avons essayé de relier les taux de mariages mixtes au score du FN et du MNR, mais contrairement aux affirmations de l'auteur, cette variable, une fois contrôlée par la présence d'immigrés dans le département, n'est pas corrélée de manière significative avec le vote d'extrême droite (l'auteur se trompe d'ailleurs sur le sens de la corrélation qui est négative et non positive; la corrélation positive qu'il trouve provient en fait de l'omission de la variable présence des immigrés, qui est à la fois corrélée positivement avec le vote d'extrême droite et la part des mariages mixtes). En nous inspirant du travail de Deltombe et Rigouste (2006)

sur la construction médiatique de la figure de l'“Arabe”, nous avons essayé d'obtenir des données de répartition géographique de l'audimat des principales chaînes de télévision française. Ces données existent et sont produites par Médiamétrie, mais ne sont malheureusement pas publiques. Les démarches auprès des chaînes de télévisions pour les obtenir ont été infructueuses.

Nous envisageons enfin d'utiliser la distance aux frontières comme instrument du vote d'extrême droite. La carte électorale du vote de 2002 suggère que cette variable influe fortement sur le vote d'extrême droite, ce que notre régression de première étape confirme. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène: sentiment d'être exposé aux flux migratoires ou plus forte propension à définir son identité en fonction de l'autre. Si l'un de ces deux phénomènes existent et qu'il se traduit par un rejet plus fort des immigrés, alors on peut effectivement s'attendre à ce qu'il y ait une corrélation négative entre la distance à la frontière et le vote d'extrême droite. Il est toujours possible d'arguer que les caractéristiques productives apportées sur le marché du travail par les maghrébins diffèrent selon la distance à la frontière. Nous ne voyons, toutefois, pas d'arguments crédibles permettant de justifier un tel mécanisme. Nous laissons donc la charge de la preuve au lecteur.

<b>First Stage</b>	
Variable Dépendante: Vote d'extrême droite du département	
<i>Nbre d'Obs.</i> : 95 <sup>a</sup>	
Distance à la frontière du département	-0.443** (0.075)
R <sup>2</sup> ajusté	0.26

**Tableau 18.** Influence de la distance à la frontière sur le vote d'extrême droite

Intreprétation: une augmentation de 100 kms de la distance à la frontière réduit le vote d'extrême droite d'un peu moins d'un demi écart-type (environ 2,5 points de %)

a: Les deux départements Corses (2A et 2B) ont été regroupés en une même entité

<b>Second Stage</b>	(1)	(2)	(3)	(4)
Variable Dépendante: Chômage				
Maghreb	0.097** (0.005)	0.063** (0.005)	0.050** (0.004)	0.032** (0.004)
Extrême Droite	0.003 (0.002)	0.000 (0.002)	0.003 (0.002)	0.000 (0.002)
Maghreb × Extrême Droite	-0.008 (0.007)	-0.008 (0.007)	-0.009 (0.006)	-0.008 (0.006)
Origine Sociale		X		X
Formation			X	X
Pseudo R <sup>2</sup>	0.02	0.03	0.09	0.10

**Tableau 19.** Pays de naissance, chômage, extrême droite instrumentée

Second Stage	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variable Dépendante: Salaire Mensuel							
Maghreb	-0.042** (0.006)	-0.018** (0.006)	0.019** (0.004)	0.025** (0.005)	0.027** (0.005)	0.021** (0.004)	0.021** (0.004)
Extrême Droite	0.006* (0.003)	0.003 (0.003)	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.003 (0.002)	0.002 (0.002)	0.001 (0.002)
Maghreb × Extrême Droite	-0.054** (0.011)	-0.041** (0.010)	-0.023** (0.008)	-0.022* (0.009)	-0.023** (0.008)	-0.018* (0.008)	-0.015* (0.007)
Origine Sociale		X		X	X	X	X
Formation			X	X	X	X	X
Expérience					X	X	X
Entreprise						X	X
Emploi							X
R <sup>2</sup> ajusté	0.07	0.15	0.43	0.43	0.45	0.50	0.58

Tableau 20. Pays de naissance, salaire mensuel, extrême droite instrumentée

Les résultats sont cohérents avec ceux obtenus sans instrumentation: à savoir que l'impact de l'hostilité est important sur le salaire, mais faible sur le chômage. Les résultats sont accentués dans ce même sens lorsque le vote de l'extrême droite est instrumenté.

## 10 Politiques Publiques

Les résultats de notre test suggère que le renforcement de la mise en oeuvre de la législation anti-discrimination ces dernières années (création de la Haute Autorité de la Lutte contre les Discrimination et pour l'Egalité notamment) est susceptible d'avoir un impact positif sur la réduction des discriminations. Cette politique est, par ailleurs, susceptible d'affecter positivement l'accumulation de caractéristiques productives par les membres des groupes démographiques victimes de tels comportements en réalignant les incitations auxquelles les membres de ces groupes font face (Boillot et Cohen-Setton, 2006). Il serait, toutefois, erroné de penser que cette seule politique permettra d'éliminer l'ensemble des discriminations et qui plus est les écarts entre groupes démographiques.

Nos résultats révèlent, en effet, que la majeure partie des écarts résiduels ne résulte pas d'une discrimination par les préférences, mais d'une discrimination statistique. L'éventail des politiques publiques mobilisables pour lutter contre les discriminations est donc beaucoup plus large que la simple mise en oeuvre de la législation. Nous suggérons certaines politiques en montrant que leur efficacité dépend de l'identification précise du mécanisme à la base de la discrimination statistique. Cela nous permet à la fois de montrer la diversité des politiques susceptibles de lutter contre les discriminations, tout en soulignant l'insuffisance de notre connaissance actuelle pour déterminer quelles politiques sont susceptibles d'être plus efficaces.

Type de Discrimination	Arbitrage	Politique
Basée sur les préférences	Coût vs. Utilité	-Mise en oeuvre renforcée de la législation
Basée sur l'information (différence de qualité du signal)	Raisonnement statistique vs. évaluation individuelle plus précise	-qualité des outils de certification
Basée sur l'information (différence qualité de la réception du signal)	idem	-échanges intergroupes -promotion de membres des minorités dans les équipes de recrutement
Basée sur l'information (différence de moyenne exogène)	Pas d'arbitrage	-Politique de redistribution classique (difficulté première: identifier la source de cette inégalité)
Basée sur l'information (différence de moyenne endogène)		-Mise en oeuvre renforcée de la législation -Discrimination positive basée sur l'appartenance au groupe discriminé -Discrimination positive territoriale si les membres du groupe ne sont pas distribués uniformément sur le territoire

**Tableau 21.** Identification des arbitrages et des reponses politiques possibles

Petit (2006) identifie que la discrimination à l'encontre des femmes est, dans le secteur bancaire, principalement due à une anticipation de coûts plus élevés liés au risque de grossesse. L'auteure propose donc de mutualiser ces coûts afin que leurs conséquences ne soient pas subies uniquement par les femmes. Dans le cas des minorités, ce ne sont pas des facteurs exogènes comme la grossesse qui sont à la base de raisonnements de type statistique. Des difficultés spécifiques d'évaluation des compétences comme des croyances auto-réalisatrices peuvent être à la base des raisonnements statistiques diminuant les perspectives d'emploi et d'évolution de carrière des minorités. Il s'agit donc de déterminer, dans ces deux cas, les outils susceptibles d'affecter l'arbitrage entre évaluation individuelle et recours à des raisonnements de type statistique.

Quelque soit la cause de la discrimination statistique subie, les politiques visant à réduire les coûts d'une évaluation précise des caractéristiques individuelles diminuent le recours à des raisonnements statistiques. Parmi ces politiques figurent les mesures visant à diminuer le coût des périodes d'essai des candidats (apprentissage, facilités de licenciement, subventions des premiers mois d'embauche ...) ou les coûts de recrutement (subvention des coûts relatifs aux entretiens, subventions à l'accumulation de technologie de recrutement ...). D'une manière similaire, il est possible d'agir sur les coûts relatifs à l'usage de raisonnements statistiques en "brouillant" les bases de ces raisonnements par des politiques d'accès préférentiels à l'emploi. Ces politiques de discrimination positive peuvent, si elles permettent de réaligner les incitations à l'accumulation de caractéristiques productives, éliminer les discriminations basées sur les stéréotypes. Si

toutefois, elles affectent les incitations dans le sens contraire (par exemple en rendant trop facile l'accès à certaines fonctions de sorte que les individus ont encore moins de raisons d'accumuler des caractéristiques productives), alors elles peuvent participer au maintien de tels comportements (Coate et Loury, 1993). Le raisonnement s'applique de la même manière aux mesures de discrimination positive basée sur la classe sociale (e.g. règle des 10% au Texas, voir Weil, 2005).

Si l'on pense que la discrimination statistique résulte d'une différence de qualité des indicateurs de productivité, une amélioration des processus de certification peut être utile. Si la différence de qualité des indicateurs résulte de problèmes communicationnels intergroupes liés, par exemple, à une expérience partagée ou à des codes culturels différents, il peut soit être utile d'apprendre les codes du groupe majoritaire aux membres du groupe minoritaire (ce que font d'une certaine manière l'ESSEC et le lycée Henry IV), soit de subventionner le recrutement à des postes de gestion des ressources humaines des membres des groupes minoritaires capables de mieux distinguer les bons et les mauvais candidats issus de ce même groupe. Enfin, il peut être utile de faciliter les échanges entre membres des différents groupes. Ceci peut se faire par des politiques d'entreprise valorisant la diversité et prenant donc en compte des critères comme le sexe, la couleur ou l'origine dans le recrutement ou par la création de plateformes d'échanges entre les membres des différents groupes (c'est ce que va faire, d'une certaine manière, Sciences-Po en envoyant ces étudiants en immersion dans les banlieues). Rendre les processus de recrutement plus formels peut aussi diminuer ce risque de mauvaise communication. L'importance des caractéristiques productives observables comme la formation initiale devrait ainsi croître avec le degré de formalisation des évaluations à l'embauche et dans l'emploi comme le montre Baldi et McBrier (1997).

Nous avons enfin vu qu'une part importante des écarts résultent de différences objectives dans les processus de formation des personnes (Maurin, 2005) dont la seule explication ne peut-être une anticipation des discriminations sur le marché du travail (par l'individu ou ses parents). Nous ne rentrons pas dans les détails des différentes mesures possibles, mais suggérons de dépasser l'opposition actuelle entre des auteurs défendant une approche de la redistribution basée sur les territoires et ceux défendant une approche de la redistribution basée sur les personnes (Maurin, 2005; Selod, 2005). S'il est vrai qu'un nombre élevé de politiques perdent en efficacité en se basant sur l'échelon territorial (ZEP, ZFU ...), d'autres politiques, encore absentes, pourraient se baser sur cet échelon et affecter, de manière efficace, les personnes visées en exploitant les différences de comportements des individus selon leur catégorie sociale d'appartenance. Nous pensons, par exemple, à une augmentation de moyens forts vers les centres de loisirs des ZEP entre le 15 juillet et le 15 août puisque ce sont, en grande majorité, les enfants de catégories sociales défavorisées, voir très défavorisées, qui forment le public de ces centres à ce moment de l'année.

## Bibliographie

Alba R., Silberman R., 2002. Decolonization immigration and the social origins of the second generation : the case of North Africans in France, *International migration review*, 36 (4)

Altonji, J., Blank, R. (1999), Race and gender in the labor market, in: Ashenfelter, O., Card, D. , eds., *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North Holland : Elsevier Science Publisher, vol 3c, chapter 48

Altonji, Joseph G., Pierret, Charles R. (2001), Employer Learning and Statistical Discrimination, *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (1)

Aguero, Jorge (2005), Negative Stereotypes and Willingness to Change Them: Testing Theories of Discrimination in South Africa, *Labor and Demography* 0506010, EconWPA

Anderson, Lisa R., Fryer, Roland G. Jr. and Charles A. Holt (2006), Discrimination: Experimental Evidence From Psychology and Economics, in: W. Rodgers (ed.), *Handbook on the Economics of Discrimination*

Anwar, Shamena Yasmin (2006), The Role of Statistical and Taste Discrimination in Racial Disparities, Ph.D in Philosophy, Yale University

Arce, Carlos H., Eduard Murguia, and W. Parker Frisbie (1987), Phenotype and Life Chances Among Chicanos, *Hispanic Journal of Behavioral Studies*, 91

Arrow, Kenneth (1972), Models of Job Discrimination and Some Mathematical Models of Race in the Labor Market, in: A. H. Pascal, ed., *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books

Arrow, Kenneth (1973), The Theory of Discrimination, in: O.A. Ashenfelter and A. Rees, eds., *Discrimination in Labour Markets*, Princeton University Press

Baldi, Stéphane, McBrier, Debra Branch (1997), Do the Determinants of Promotion Differ for Blacks and Whites?, *Work and Occupations*, 24 (4)

Becker, Gary S. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press

Becker, Gary S. (1971, 2nd edition), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press

BIT (2007), Les discriminations à raison de l'origine dans les embauches en France: une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail

Black, Dan A. (1995), Discrimination in an Equilibrium Search Model, *Journal of Labor Economics*, 13 (2)

Boillot, Jean-Joseph, Cohen-Setton, Jérémie (2006), La lutte contre les discriminations a aussi des avantages économiques, Telos-EU Agence Intellectuelle

Cain, Glen G., 1987. "The economic analysis of labor market discrimination: A survey," *Handbook of Labor Economics*, in: O. Ashenfelter & R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, edition 1, volume 1, chapter 13

Carmoiro, Pedro, Heckman, James J., Masterov, Dimitriy V. (2003), Labor Market Discrimination and Racial Differences in Premarket Factors, NBER Working Paper 10068

Coate, Stephen, Loury, Glenn C. (1993), Will Affirmative Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?, *American Economic Review*, 83 (5)

- Cotton, Jeremiah (1993), Color or Culture?: Wage Differences Among Non-Hispanic Black Males, Hispanic Black Males and Hispanic White Males, *The Review of Black Political Economy*, 21 (4)
- Comolli (2005), *The Economics of Sexual Orientation and Racial Perception*, Ph.D Thesis in Philosophy, Yale University
- CNCDH, *Rapports de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, L'Etat de l'Opinion Publique*, Chapitre 4
- Darity, William, Jr., Guilkey, David and William Winfrey (1996), Explaining Differences in Economic Performance Among Racial and Ethnic Groups in the USA: The Data Examined, *American Journal of Economics and Sociology*, 554
- Darity, William Jr., Hamilton, Darrick, Dietrich, Jason (2002), Passing on Blackness: Latinos, Race and Earnings in the USA, *Applied Economic Letters*, Vol. 9(13)
- Darity, William Jr., Masson, Patrick L. (1998), Evidence on Discrimination in Employment : Codes of Color, Codes of Gender, *The Journal of Economic Perspectives*, 12 (2)
- Deltombe, T., Rigouste, M. (2006), L'ennemi intérieur : la construction médiatique de la figure de l'Arabe, in Blanchard P., Bancel N. et Lemaire S. (dir.), *La Fracture Coloniale*
- Duflo, Esther (2002), *Empirical Methods*, mimeo
- Duguet, Emmanuel, Petit, Pascale (2003), La discrimination à l'embauche dans le secteur financier français : une étude économétrique sur données d'audits par couples, Document de travail, EUREQua
- Dupin, Eric (2002), La géographie électorale du FN, *Le Monde*
- Espino, Rodolfo, Franz, Michael M. (2002), Phenotypic Discrimination Revisited: The Impact of Skin Color on Occupational Prestige, *Social Science Quarterly*, 83 (2)
- EUMC (Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes) 2006, *Les musulmans au sein de l'Union européenne: discrimination et islamophobie*, Rapport
- EUMC (Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes) , *Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU*
- Eurobaromètre Spécial 65.4 (2007), *La discrimination dans l'Union européenne*
- Fryer, Roland G. (2006), *Acting White*, *Education Next*
- Heckman, J. (1998), Detecting Discrimination, *Journal of Economic Perspectives*, 12
- Héran, François (1993), L'unification linguistique de la France, *Population et Société*, 285
- Hernu, Mathieu (2007), *Conditions de logement et échec scolaire*, Mémoire de Master 2, Paris School of Economics
- Horizons Stratégiques (2007), *Revue Trimestrielle du Centre d'Analyse Stratégique*, Numéro 5
- Johnson Jr., James H., Elisa Jayne Bienenstock, and Jennifer A. Stoloff (1995), An Empirical Test of the Cultural Capital Hypothesis, *The Review of Black Political Economy*, 234

Johnson, James H., Jr., and Walter C. Farrell, Jr. (1995), Race Still Matters, *The Chronicle of Higher Education*, July 7, A48.

Keith, Verna M., Herring, Cedric (1991), Skin and Stratification in the Black Community, *American Journal of Sociology*, 97

Koopmans, R., Kriesi, H. (1997), Citoyenneté, identité nationale et mobilisation de l'extrême droite. Une comparaison entre la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse, in P. Birnbaum (ed.), *Sociologies des nationalismes* (PUF, 1997)

Lang, Kevin, 198, A Language Theory of Discrimination, *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 101(2)

Levitt (2004), Testing Theories of Discrimination: Evidence from Weakest Link, *Journal of Law and Economics*

Loury, Glenn C. (2002), *The Anatomy of Racial Inequality*, Harvard University Press

Maurin, Eric (2002), *Le Ghetto Français, Seuil, République des Idées*

Maurin, Eric (2005), *L'égalité des possibles, République des Idées*

Mayer, Monna (2002), Les Hauts et les Bas du Vote Le Pen 2002, *Revue française de science politique*, 52 (5-6)

Mayer, Monna (2002), *Ces Français qui votent Le Pen, Flammarion*

Mayer, Monna (2007), Diversité, ethnocentrisme et votes, *Baromètre politique français, Elections 2007, Cevipof*

Moss, Philip, Tilly, Chris (2006), Learning about discrimination by talking to employers, in: William Rodgers III, *Handbook on the Economics of Discrimination*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2006.

Ndiaye, Pap (2006), Questions de couleur. Histoire, idéologie et pratiques du colorisme, in Fassin, Didier and Eric Fassin, *De la question sociale à la question raciale?*, La Découverte

Neal, Derek A., Johnson, William R. (1996), The Role of Premarket Factors in Black-White Wage Differences, *The Journal of Political Economy*, 104 (5)

Neumark, David (1999), Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information, *Industrial Relations* 38 (3)

Peoples (1994), Monopolistic Market structure, Unionization, and Racial Wage Differentials, *Review of Economics and Statistics*, 76(1)

Petit, Pascale (2006), Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002 : une évaluation possible de la discrimination salariale, *Premières Synthèses de la Dares*

Plassard, J.M. (1987), *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, éditions du CNRS, Paris

Phelps, Edmund S. (1972), The Statistical Theory of Racism and Sexism, *The American Economic Review*, 62 (4)

Ransford, H.E. (1970), Skin Color, Life Chances, and anti-White Attitude, *Social Problems*, 18

Rothschild, Michae, Stiglitz, Joseph E. (1982), A model of employment outcomes illustrating the effect of the structure of information on the level and distribution of income, *Economics Letters*, Elsevier, vol. 10(3-4)

Selod, Harris (200?), *Contre les ghettos: cibler les personnes et plus seulement les territoires*, Telos-EU Agence Intellectuelle

Tajfel (1970), Experiments in inter-group discrimination, *Scientific American*, Novembre

Telles, Edward, and Edward Mwgua (1990), Phenotypic Discrimination and Income Differences Among Mexican Americans, *Social Science Quarterly*, 71 (4)

Todd, Emmanuel (1994), *Le Destin des immigrés*, Éditions du Seuil, Paris

Wacquant, Loïc (2006), *Parias Urbains. Ghetto, banlieues, État*, La Découverte

Weil, Patrick (2005), *La République et sa Diversité*, Seuil, République des Idées

Werner, Rachel M., Testing theories of discrimination in health care: Evidence from New York's CABG report card, Ph.D. Thesis, University of Pennsylvania, 2004