

Discrimination du marché du travail urbain : le cas d'Abidjan en Côte d'Ivoire

par

François Combarous, ATER
Centre d'économie du développement
Université Montesquieu-Bordeaux IV - France

Sommaire

1.	Introduction	1
2.	Théories et méthodes de mesure de la discrimination	3
1.	Diversité des approches théoriques de la discrimination	3
2.	Les méthodes de mesure de la discrimination	5
A.	<i>La méthode usuelle de mesure</i>	5
B.	<i>Les extensions de la méthode usuelle de mesure</i>	6
C.	<i>La mesure de l'importance de l'effet de "crowding"</i>	9
D.	<i>Conclusion</i>	10
3.	Evidence empirique de la discrimination à Abidjan	11
1.	Discrimination et genre	11
A.	<i>Introduction</i>	11
B.	<i>Mesures empiriques</i>	12
1.	Evaluation des fonctions de gains	12
2.	Mesure de la discrimination par le revenu	15
3.	Mesure de la discrimination par l'emploi	18
4.	Mesure du "crowding effect"	19
C.	<i>Conclusion</i>	21
1.	Une discrimination statistique à l'encontre des salariées	21
2.	Segmentation et "crowding effect" chez les indépendants	22
2.	Discrimination et nationalité	23
A.	<i>Introduction</i>	23
B.	<i>Mesures empiriques</i>	25
1.	Evaluation des fonctions de gains	25
2.	Mesure de la discrimination par le revenu	27
3.	Mesure de la discrimination par l'emploi	28
4.	Mesure du "crowding effect"	30
C.	<i>Le cas particulier des travailleurs maliens, burkinabés et ghanéens</i>	31
1.	Mesure de la discrimination par le revenu	32
2.	Mesure de la discrimination par l'emploi et du "crowding effect"	33
D.	<i>Conclusion</i>	35
3.	Discrimination et ethnies	36
A.	<i>Introduction</i>	36
B.	<i>Mesures empiriques</i>	38
1.	Evaluation des fonctions de gains	38
2.	Mesure de la discrimination par le revenu chez les indépendants	40
3.	Mesure de la discrimination par l'emploi et du "crowding effect"	41
C.	<i>Conclusion</i>	43
4.	Les coûts de la discrimination à Abidjan	44
5.	Conclusion	47
	Bibliographie	49

1. Introduction

L'idée même de discrimination évoque immanquablement une notion d'inégalité entre deux groupes socio-culturels. Partout dans le monde, des individus subissent un traitement inégal à cause de leur sexe, de la couleur de leur peau, de leur âge, etc. Pourtant, la discrimination n'est pas un phénomène évident et n'a pas forcément d'effets "visibles" ou aisément perceptibles. A l'époque des progrès rapides du développement humain et des communications, le discriminateur est montré du doigt et combattu. De ce fait, les comportements discriminatoires, toujours présents, prennent des formes plus discrètes, plus modérées. Ainsi, ils deviennent considérablement plus durs à identifier et leurs effets se dissimulent parmi d'autres.

L'analyse de la discrimination économique s'inscrit dans l'analyse du marché du travail. Elle remet pourtant en cause certains des concepts les plus communément acceptés de l'analyse du fonctionnement de ce dernier. Si les phénomènes liés à la discrimination ont beaucoup été analysés dans les pays industrialisés, ils ont été relativement négligés dans les pays en développement. Il paraît pourtant très intéressant d'examiner ce phénomène dans ces pays en pleine transition économique pour tenter de savoir si la discrimination y prend des formes spécifiques et surtout si elle y est forte. Cette dernière interrogation revêt toute son importance lorsque l'on sait que la discrimination, au-delà des problèmes sociaux qu'elle pose d'évidence, génère des coûts économiques parfois considérables¹.

On parle de discrimination lorsqu'un ensemble d'individus, liés entre eux par une caractéristique économique, sociale ou démographique commune se trouvent défavorisés par rapport aux autres groupes socio-économiques à cause de cette caractéristique². On parlera plus précisément de discrimination économique lorsque deux individus disposant de caractéristiques productives identiques perçoivent des rémunérations différentes, et que cette inégalité est corrélée à certaines caractéristiques non-économiques. On parlera aussi de discrimination économique dans le cas où, pour les mêmes raisons que celles citées précédemment, deux individus ne peuvent accéder à des emplois comparables en termes de prestige et de

rémunération attendue. Il y aura donc discrimination à partir du moment où un individu sera moins bien traité qu'un autre du seul fait de sa race, de son sexe, de son origine sociale, de sa caste, de sa religion, de son apparence physique, de sa nationalité, de ses opinions politiques, de son âge, de la nature de sa vie privée, de son état de santé supposé, etc.

Il existe trois formes de discrimination de marché entraînant chacune une compensation différente pour des individus de productivité identique. La première forme de discrimination de marché consiste à refuser l'accès à certains emplois à un groupe de travailleurs du fait, entre autres, de leur sexe ou de leur couleur de peau. La deuxième forme de discrimination de marché consiste à verser à certains travailleurs une rémunération inférieure à celle des autres travailleurs effectuant la même tâche qu'eux³. La troisième forme de discrimination de marché consiste à exiger de certains travailleurs des qualifications supérieures à celles des autres pour qu'ils puissent bénéficier de la même rémunération qu'eux.

Pour qu'elle soit prise en compte dans l'analyse, il faut qu'une discrimination aboutisse à une réalité économique. De plus, il importe d'insister sur l'aspect collectif du phénomène de discrimination. L'écart de chances entre deux individus n'entre pas dans le cadre de la discrimination économique. Cette dernière ne concerne en effet que des écarts systématiques et significatifs ne s'annulant pas à l'intérieur de grands échantillons.

Contrairement au concept de pré-discrimination⁴ qui fait presque l'unanimité, celui de discrimination de marché soulève de nombreuses controverses et/ou de nombreuses réserves. En effet, il impose la prise en compte de l'existence d'un marché du travail non neutre.

L'intérêt d'une analyse économique de la discrimination sur le marché du travail réside dans le fait que celle-ci génère des coûts multiples et considérables. Des auteurs tels que Sapsford et Tzannatos⁵ ont démontré de façon théorique l'ampleur des coûts de la discrimination économique. Les coûts imposés par la discrimination à la société sont à la fois politiques, sociaux, et économiques ; ils sont très variés

³ Ou, en tout cas, une tâche réclamant une productivité identique.

⁴ On parlera de pré-discrimination lorsque deux individus disposent de facilités d'accès différentes aux moyens de développement de la productivité, du fait de leur appartenance à des groupes socio-économiques différents. En d'autres termes, on parle de pré-discrimination lorsque deux individus n'ont pas les mêmes chances d'accéder aux "sources" du capital humain (l'école, l'éducation au sein de la famille), non pas parce qu'ils disposent de capacités différentes, mais parce qu'ils ne sont pas du même sexe, de la même race ou qu'ils ont des origines sociales différentes.

⁵ Sapsford et Tzannatos, [1993].

¹ En effet, elle va systématiquement à l'encontre de l'efficacité économique.

² Ceci quelles que soient par ailleurs leurs qualités productives ou humaines.

et parfois très élevés. Le “goût” pour la discrimination aux dépens des membres du groupe dominé est satisfait par une diminution des profits. Au niveau macroéconomique, il est donc très probable que la discrimination soit non seulement à l’origine d’une baisse des profits, mais aussi d’une baisse de l’épargne et de l’investissement, et qu’elle entraîne l’apparition d’une croissance moindre. Les employeurs les plus discriminatoires emploieront le moins de membres du groupe dominé dans leurs firmes. En faisant cela, ils génèrent des différences de productivité marginale du travail parmi les différentes firmes, qui impliquent que l’allocation du travail n’est plus efficace. La mauvaise allocation du travail parmi les différentes firmes, due à la discrimination, grève donc le produit en générant une perte d’efficacité économique. La discrimination peut aussi être à l’origine d’une baisse de la productivité des membres du groupe dominé. Face à elle, ces derniers peuvent en effet se rendre compte que des individus aussi productifs qu’eux sont mieux payés ou que leur propre rémunération ne mesure pas entièrement leur contribution au produit national. Dans ce cas, ils réagissent souvent en réduisant leur engagement au travail et leur niveau d’effort, c’est-à-dire en diminuant sciemment leur niveau de productivité. D’autres coûts économiques sont liés à l’existence d’une discrimination. Par exemple, la société a tout intérêt à ce que les postes les mieux payés soient occupés par les individus les plus qualifiés, la mauvaise allocation des travailleurs parmi les occupations pouvant réduire les performances de l’économie. Soulignons aussi que la discrimination sur le marché du travail peut limiter la mobilité entre générations, c’est-à-dire le mouvement socio-économique des familles d’une génération à l’autre. Aux coûts économiques de la discrimination s’ajoutent d’importants coûts politiques et sociaux. En effet, la discrimination contribue à l’existence d’une inégalité entre groupes sexuels, raciaux ou ethniques, mais aussi à la perpétuation de cette inégalité de génération en génération. Elle est donc potentiellement génératrice de conflits entre groupes. L’éclatement de ces conflits est évidemment très coûteux pour la société, mais le fait de simplement tenter de les éviter l’est aussi.

En dehors de son impact sur le produit économique et sur la stabilité politique et sociale, l’élimination de la prise en compte de facteurs externes tels que la race, la religion, le sexe ou l’ethnie dans les rapports entre offreurs et demandeurs de travail est une véritable fin en soi. Le traitement non discriminatoire du travail est un objectif social au même titre que l’assurance de l’égalité face à la loi ; il est lié à l’objectif d’égalité des opportunités pour tous qui est généralement reconnu comme la marque d’une société juste.

L’inégalité et la discrimination sont immorales⁶ et politiquement dangereuses. Elles induisent un gaspillage effectif de ressources humaines pouvant conduire à une baisse de la productivité et à une hausse des coûts de production. Un des principaux objectifs des organismes internationaux, dans leur lutte contre la discrimination, est la production d’analyses statistiques concernant l’inégalité. Il existe deux grands types d’inégalités, presque toujours révélatrices d’une discrimination économique : les inégalités sexuelles face au marché du travail et les inégalités raciales, ethniques et entre travailleurs de nationalité différente. Il est malheureux de constater qu’aucune région du globe n’est épargnée par celles-ci. De même que les femmes se voient partout sous-évaluées par rapport à leurs réelles qualités économiques, des individus subissent partout des traitements inégaux à cause de la couleur de leur peau, de leur région d’origine, de leur ethnie d’appartenance ou de leur nationalité. Toutes les études empiriques visant à la mesure de la discrimination économique mettent à jour des taux de discrimination importants. Dans quasiment tous les pays, qu’ils soient développés ou en développement, apparaissent des comportements discriminatoires à l’encontre de certains groupes de travailleurs. Que la discrimination soit raciale, sexuelle, religieuse, liée à l’existence de castes ou même politique, on la retrouve partout, à toutes les époques et sous tous les systèmes économiques.

Traditionnellement, les recherches empiriques consacrées à la discrimination sur le marché du travail ont été largement confinées aux sociétés industrialisées avancées. On retrouve cependant dans les pays du Tiers monde de nombreux types de discrimination raciale, ethnique et par genre⁷. Ainsi, il semble intéressant de mettre en oeuvre les techniques les plus “pointues” de l’analyse économétrique pour déterminer, avec le plus de précision possible, la nature et l’importance exacte de la discrimination dans les pays en développement.

Au moment de choisir un pays en développement pour effectuer une analyse empirique précise de l’ampleur et de la nature du phénomène de discrimination, deux raisons ont fait porter notre choix sur la République de Côte d’Ivoire. C’est avant tout par commodité que nous nous sommes penchés sur le cas de ce pays, Jean-Pierre Lachaud nous ayant proposé d’utiliser les résultats d’une enquête qu’il avait lui-même auparavant organisée et supervisée. Au-delà de cette première raison, ce choix semblait judicieux,

⁶ En tout cas, à partir du moment où l’on considère que tous les êtres humains doivent être égaux face aux chances et aux opportunités se présentant à eux sur le marché du travail.

⁷ Pour plus de détails, voir Combarnous, [1996], p.30.

dans la mesure où il paraît souhaitable d'orienter la recherche vers un pays où la transition économique est d'ores et déjà relativement bien avancée. En Côte d'Ivoire, le cheminement du développement a très nettement accéléré le processus d'urbanisation. De ce fait, le marché du travail urbain devient une composante essentielle de la nouvelle dynamique sociale, et constitue un élément d'analyse de tout premier ordre. C'est donc sur le marché du travail d'Abidjan que portera l'analyse empirique ; le choix de cette ville découle bien entendu de son statut de capitale économique du pays.

La Côte d'Ivoire est l'un des pays d'Afrique sub-saharienne où la transition économique est la plus avancée. Le P.N.B. par habitant y était de 610 dollars en 1994⁸ et de 730 dollars l'année durant laquelle eut lieu l'enquête (1986-87)⁹. Durant les 15 années ayant suivi l'indépendance en 1960, la Côte d'Ivoire a bénéficié d'une croissance économique rapide de 7,7 pour cent par an, sans déséquilibres internes ou externes majeurs. Cette croissance résultait en partie de dotations en ressources naturelles favorables¹⁰, d'entrées relativement massives de main-d'œuvre bon marché en provenance des pays sahéliens voisins¹¹, d'une certaine stabilité politique, de la mise en place de politiques macroéconomiques appropriées et d'une stratégie de croissance basée sur les exportations agricoles. Malgré cette période initiale favorable de croissance rapide, la Côte d'Ivoire subissait au moment de l'enquête - et aujourd'hui encore - une crise macroéconomique et financière profonde. Les deux problèmes économiques essentiels auxquels est confronté le pays sont un déficit public structurel considérable et le manque de compétitivité de son secteur productif. Les origines de ces maux sont, en large partie, à rechercher dans la mauvaise gestion des chocs extérieurs successifs ayant débuté à la suite de la hausse des coûts des matières premières du milieu des années 70.

Le processus de transition économique a eu pour conséquence un développement spectaculaire

d'Abidjan¹² qui englobait en 1989 presque 70 pour cent de la valeur ajoutée du secondaire et plus de 80 pour cent de celle du tertiaire¹³. De plus, la population d'Abidjan augmente à un rythme proche des 10 pour cent par an du fait d'un fort courant migratoire interne et externe. De nos jours, et c'est une donnée importante pour l'analyse de la discrimination, la population d'Abidjan est composée de presque 50 pour cent d'étrangers. La part de la population d'Abidjan dans la population globale était d'environ 25 pour cent au moment de l'enquête.

L'enquête auprès des ménages d'Abidjan a été effectuée durant une période de reprise de la croissance, elle décrit un marché du travail dynamique et en évolution rapide. Elle peut donc, soulignons-le de nouveau, être exemplaire des développements potentiels des marchés du travail urbain des autres pays en développement¹⁴.

La base de données utilisée est issue de l'enquête pour l'emploi pilote auprès des ménages, réalisée par J.P. Lachaud. Cette dernière a été effectuée à partir de questionnaires destinés aux ménages. La version finale du questionnaire utilisé est issue d'un travail réalisé à l'Institut International d'Etudes Sociales de Genève. Il fut discuté avec les enquêteurs et les responsables de l'Office national de formation professionnelle à Abidjan, puis testé sur le terrain et enfin "ajusté et corrigé" avant d'être utilisé. Etant donné les objectifs initiaux de l'enquête, un échantillon de 300 ménages paraissait suffisant ; ce dernier représente 1738 personnes. Les enquêtes eurent lieu d'octobre 1986 à février 1987.

Le contexte macroéconomique et les procédures d'investigation utilisées étant maintenant connues, il importe d'insister sur la taille relativement réduite de l'échantillon. Elle oblige à garder une certaine "distance" par rapport aux futurs résultats de ce travail. Ces derniers ne pourront, en aucun cas, avoir la prétention d'être des résultats définitifs et/ou parfaitement exacts et représentatifs de la situation du marché de l'emploi d'Abidjan en 1987.

2. Théories et méthodes de mesure de la discrimination

⁸ Toutes les données macroéconomiques de ce chapitre sont issues des rapports sur le développement dans le monde de la Banque mondiale, [1996] pour les données les plus récentes et [1988] pour celles concernant l'année de l'enquête.

⁹ La croissance annuelle moyenne de la Côte d'Ivoire a été de - 4,6 pour cent sur la période 1980-1994. Dans le même temps, l'inflation n'a été pour sa part que de 1,5 pour cent.

¹⁰ La Côte d'Ivoire bénéficie d'atouts naturels certains, un climat favorable permettant une activité agricole diversifiée, avec des cultures d'exportation (café, cacao, palmiers à huile, hévéas, fruits tropicaux) et des productions moins prospères mais complémentaires telles que le riz, le coton, l'arachide ou le sucre.

¹¹ En particulier du Mali et du Burkina Faso.

¹² Ce développement a eu pour élément décisif l'ouverture du canal de Vridi en 1959 qui a entraîné une concentration des activités à Abidjan et le développement d'un pôle industriel à proximité du port.

¹³ Voir Lachaud, [1989].

¹⁴ Rappelons qu'il faut garder une certaine réserve sur ce point, étant donné l'extraordinaire hétérogénéité dont font parfois preuve les structures du marché du travail dans les pays en développement.

1. Diversité des approches théoriques de la discrimination

L'approche théorique de la discrimination relève d'une très grande diversité. Les premières analyses de ce phénomène - qui remontent à la fin du dix-neuvième siècle - furent à l'origine de l'actuelle analyse néo-classique de la discrimination. Cette dernière, développée par Becker puis Arrow¹⁵, a pour objectif de mesurer les effets économiques des comportements discriminatoires de certains agents. L'analyse cherche à montrer les mécanismes par lesquels s'exprime la discrimination sur le marché du travail, en prenant en compte la possibilité de comportements discriminatoires émanant d'agents aussi divers que les employeurs, les travailleurs, les consommateurs, les syndicats, l'État, etc. Des auteurs tels que Marshall et Thurow¹⁶ ont apporté des "précisions" au modèle de base qui, en tout état de cause, montre de quelle façon apparaît un différentiel de revenu d'équilibre entre les groupes. Cette analyse est pourtant confrontée à de vives critiques dont la principale concerne le comportement à long terme du modèle de discrimination en situation de concurrence pure et parfaite. Il peut être remis en adéquation avec la réalité grâce à certaines hypothèses concernant, entre autres, la notion de coûts d'ajustement.

Une autre facette de l'analyse néo-classique prend en compte directement l'intérêt des discriminateurs et non plus le seul "goût" qu'ils peuvent exprimer pour la discrimination. Dans ce cadre, il peut exister une volonté de discrimination ayant pour objectif la satisfaction d'un intérêt matériel. Des auteurs tels que Thurow¹⁷ montrent que la discrimination devient alors un acte "rationnel" et concerté ayant pour but l'obtention d'un gain pécuniaire pour le groupe favorisé ou certains de ses agents. Ce modèle s'expose cependant à la critique selon laquelle tous les modèles néo-classiques de discrimination par intérêt reposent sur des coalitions informelles. La question se pose de savoir comment les individus du groupe dominant peuvent établir entre eux des stratégies explicites de discrimination à l'encontre du groupe dominé.

Une approche "concurrente" de l'approche néo-classique place directement l'intérêt des employeurs à l'origine de la discrimination et fait explicitement appel à des mécanismes d'exploitation. Il s'agit de l'approche théorique marxiste ou radicale. La thèse avancée, introduite par Baran et Sweezy et reprise par les radicaux actuels dont Roemer¹⁸,

présente la discrimination selon la race ou le sexe, comme une tactique des capitalistes visant à briser l'unité trop menaçante de la classe ouvrière et à empêcher que la lutte des uns ne rejoigne celle des autres. La discrimination apparaît comme un cas particulier d'un processus général de segmentation et de hiérarchisation, par lequel le capitalisme entreprend de diviser pour régner. Il apparaît, malheureusement, que les approches marxiste et néo-marxiste, à l'instar d'ailleurs de la théorie orthodoxe, ne disposent que d'un support empirique faible. En outre, elles souffrent de leurs caractères incomplets.

Il existe une approche radicalement différente du phénomène de discrimination. L'approche dualiste, même si elle reprend certaines conditions de l'approche néo-classique en termes de discrimination par intérêt, propose une explication originale de la discrimination, fondée sur une approche nouvelle des mécanismes du marché du travail. Elle apparaît à la fin des années 60, en réaction aux faiblesses de l'approche dominante en termes de capital humain. Sa critique principale porte sur la défaillance des liens "forts", mis en avant par cette dernière, respectivement entre le capital humain et la productivité et entre la productivité et le revenu. La théorie moderne de la segmentation du marché du travail - qui englobe l'approche dualiste - a été introduite par Kerr puis reprise et développée par des auteurs tels que Piore ou encore Gordon¹⁹. Dans le cadre d'un marché dual du travail, il y aura discrimination si les travailleurs du groupe minoritaire se trouvent relégués dans la partie secondaire du marché. Il existe une forte demande d'emplois primaires, alors que les plus nombreux sont des emplois secondaires. Les individus doivent ainsi faire face à un "rationnement" des emplois primaires, ce qui fait que les "bons" emplois sont rares par rapport au nombre de travailleurs qualifiés pour les exercer. Dans cette situation, la discrimination est implicite. La subissent, ceux qui sont relégués dans le marché secondaire du travail. Il y aura discrimination raciale ou sexuelle, à partir du moment où les critères d'exclusion du marché primaire seront fondés sur la race ou le sexe. Certains points de l'analyse duale peuvent être critiqués. D'une part les frontières entre secteurs primaire et secondaire semblent indécises dans la réalité ; d'autre part, les segments du marché du travail peuvent en fait souvent être multipliés de deux à l'infini.

Toutes les tentatives précédemment mentionnées d'explication théorique de la discrimination sont toutes fondées sur une base commune de discrimination intentionnelle. Aucune

¹⁵ Becker, [1975] et Arrow, [1973].

¹⁶ Marshall, [1974] et Thurow, [1975].

¹⁷ Thurow, [1975].

¹⁸ Baran et Sweezy, [1968] et Roemer, [1978].

¹⁹ Kerr, [1954] ; Piore, [1973], [1983] et Gordon, [1974].

d'entre elles n'étant entièrement satisfaisante, des auteurs tels que Plassard²⁰ se sont penchés sur les formes "non intentionnelles" de la discrimination économique. On relâche alors l'hypothèse selon laquelle l'employeur dispose, au moment de l'embauche, d'une parfaite connaissance de la productivité des travailleurs. On bascule d'une situation d'information parfaite à un cadre dans lequel existe une incertitude, liée à l'existence d'une information imparfaite. Ce sont les comportements de maximisation du profit qui, dans ce nouveau cadre, seront à l'origine de l'apparition d'une discrimination. L'employeur à la recherche d'un candidat se trouve confronté à une très grande hétérogénéité du facteur travail. Une des solutions dont il dispose alors, consiste à interpréter les signaux émis par les divers postulants à l'emploi. Il ne peut le faire qu'à partir du moment où il considère qu'il existe une quelconque corrélation, positive ou négative, entre les signaux qu'il utilise et les qualités attendues. Un employeur rationnel peut donc se comporter comme s'il disposait d'un test gratuit en utilisant des informations "évidentes" (des signaux) fournies par des sources visibles telles que le sexe, la race ou encore le diplôme. L'employeur utilisant de tels signaux peut, selon le cas, se trouver confronté à deux situations. Tout d'abord, s'il existe effectivement, dans la réalité, une quelconque corrélation significative entre les signaux observés par l'employeur et les qualités qu'il recherche, alors l'employeur accepte à la fois d'exclure de bons candidats et d'en employer de mauvais. Il pratique ce que l'on nomme une discrimination statistique "pure". Cette dernière est simplement due au fait que, bien que des caractéristiques observables se trouvent en corrélation avec la productivité, elles ne constituent pas de parfaites prédictions. Ensuite, si la corrélation supposée réelle par l'employeur n'existe pas (ou plus) dans la réalité, alors ce dernier pratique une discrimination par erreur ou encore une discrimination par pur préjugé. L'approche en termes de discrimination non intentionnelle est, elle aussi, sujette à plusieurs limites liées entre autres au problème de la stabilité à long terme de la discrimination statistique, à celui de l'existence d'une réelle discrimination de groupe issue des comportements des employeurs et à celui des parts respectives prises par la discrimination et la pré-discrimination dans un cadre d'information imparfaite. Cependant, le domaine de la discrimination statistique demeure largement inexploré.

La multiplicité des approches théoriques de la discrimination montre la complexité de cette dernière ainsi que les multiples dimensions dont elle peut relever.

2. Les méthodes de mesure de la discrimination

La mesure de la discrimination de marché doit se faire par une "standardisation" des différences de revenus non ajustées, permettant de tenir compte de l'ensemble des éventuelles différences de productivité entre les groupes. La détection d'un différentiel de revenus discriminatoire entre groupes est difficile, car la méthode empirique utilisée est elle-même empreinte de multiples difficultés techniques et méthodologiques d'interprétation. Par conséquent, les résultats pouvant être obtenus ne permettent que d'estimer une valeur possible des effets de la discrimination de marché et il n'existe aucun moyen véritablement efficace de savoir si la discrimination réelle est proche ou éloignée de cette valeur. La méthode usuelle de mesure de la discrimination ne peut, au mieux, qu'indiquer que le principe "à travail égal, revenu égal" n'est pas respecté. La méthode d'analyse de la discrimination est basée en grande partie sur la notion de fonctions de gains. Elle a tous les avantages de cette dernière, mais aussi, bien sûr, tous ses inconvénients. Malgré les défauts et les limites des outils économétriques utilisés, on verra que plusieurs méthodes d'analyse autorisent des mesures néanmoins précises de l'influence de la discrimination sur le marché du travail.

A. La méthode usuelle de mesure

Nombre d'auteurs ont proposé des variantes d'une méthode de base qui met en jeu une "standardisation", entre les groupes, des caractéristiques reliées à la productivité. Cette technique permet d'estimer la part de l'écart de revenu pouvant être attribuée à des différences de dotations ainsi que le résidu, mesurant la discrimination. La procédure usuelle de mesure de la discrimination, a été présentée par des auteurs tels que Oaxaca, Blinder ou encore Brown, Moon et Zoloth²¹. Lorsque deux groupes (raciaux, sexuels, ethniques, etc.) diffèrent dans leurs caractéristiques productives moyennes et dans leurs fonctions reliant ces caractéristiques aux revenus (fonctions de gains), la méthode usuelle de mesure de la discrimination consiste à comparer leurs revenus réels moyens avec ceux qu'ils obtiendraient s'ils étaient tous payés selon la même "structure de revenus", c'est-à-dire selon la même fonction de gains.

Si l'on suppose que le revenu moyen du groupe

²⁰ Plassard, [1987].

²¹ Il s'agit de la plus simple à mettre en oeuvre des techniques de mesure de la discrimination qui soit statistiquement efficace. Voir Oaxaca, [1973]; Blinder, [1973] et Brown, Moon et Zoloth, [1980].

1 est W_1 et que celui du groupe 0 est W_0 ²², alors les revenus moyens des deux groupes sont déterminés par les fonctions de gains suivantes :

$$W_1 = f_1(X_1)$$

$$W_0 = f_0(X_0)$$

où f_i est la fonction de gains du groupe i et X_i un vecteur des caractéristiques moyennes applicables à ce groupe. La différence brute entre les revenus moyens des deux groupes (G) peut être divisée en une partie expliquée par les différences de caractéristiques productives moyennes entre les deux groupes ($W_1 - f_1(X_0)$), et en une partie inexpliquée ($f_1(X_0) - W_0$) reflétant les différences dans le terme constant et les coefficients des équations de gains des deux groupes.

$$G = W_1 - W_0 = (W_1 - f_1(X_0)) + (f_1(X_0) - W_0)$$

$$G = E + D$$

avec E la partie expliquée et D la partie non expliquée de la différence brute. Cette dernière est considérée comme mesurant l'étendue de la discrimination. Elle constitue, en effet, un écart de rémunération qui n'est pas expliqué par des différences de productivité entre les individus. Toutes choses égales par ailleurs, D mesure la part de l'écart brut de rémunération entre les travailleurs du groupe 1 et ceux du groupe 0 qui est attribuable à la discrimination. L'estimation du revenu qui serait perçu par les travailleurs du groupe 1 s'ils avaient la même structure de rémunération que les travailleurs de l'autre groupe permettrait une décomposition similaire²³.

Les analystes de la discrimination, ne vont pas, dans la plupart des cas, au-delà de cette décomposition, en deux parties, de l'écart de gains. Pourtant, certains auteurs ont eu l'idée de décomposer la part de G due à une discrimination (D). C'est le cas de Oaxaca²⁴ qui sépare D en deux composantes, attribuables respectivement à la discrimination par le revenu et à la discrimination par l'emploi.

La profession de chacun n'affecterait pas l'analyse si les déterminants de l'obtention d'un emploi étaient les mêmes pour les deux groupes. Or, la discrimination par l'emploi peut faire que des individus de productivité identique n'ont pas accès à des emplois offrant des rémunérations comparables. La proportion d'individus du groupe 1 exerçant la profession i est

donnée par :

$$P_{i1} = g_1(X_1)$$

La probabilité, pour les travailleurs du groupe 0, d'obtenir l'emploi i , si l'obtention d'un emploi était déterminée pour eux de la même façon que pour les travailleurs de l'autre groupe serait :

$$g_1(X_0)$$

La différence brute entre les revenus moyens des deux groupes peut alors être décomposée comme suit :

$$W_1 - W_0 = S_i (P_{i1}W_{i1} - P_{i0}W_{i0})$$

$$= S_i (P_{i1} f_{i1}(X_{i1}) - P_{i0} f_{i0}(X_{i0}))$$

$$= S_i P_{i0} (f_{i1}(X_{i1}) - f_{i0}(X_{i0})) + S_i f_{i1}(X_{i1}) (P_{i1} - P_{i0})$$

$$= W + J, \text{ respectivement.}$$

$$W_1 - W_0 = S_i P_{i0} (f_{i1}(X_{i0}) - f_{i0}(X_{i0}))$$

$$+ S_i P_{i0} (f_{i1}(X_{i1}) - f_{i1}(X_{i0}))$$

$$+ S_i f_{i1}(X_{i1}) (P_{i1} - g_1(X_0))$$

$$+ S_i f_{i1}(X_{i1}) (g_1(X_0) - P_{i0})$$

$$= WD + WE + JE + JD, \text{ respectivement.}$$

Dans cette formulation, WD représente la discrimination par le revenu, dans la mesure où cette valeur isole les effets des différences dans la structure de rémunération des deux groupes. WE est la partie expliquée par des différences dans les caractéristiques productives moyennes, dans la mesure où la structure de rémunération et les "proportions dans l'emploi" sont maintenues constantes. JE et JD montrent la contribution de l'emploi occupé à l'écart brut de revenu moyen entre les deux groupes. JE est la partie expliquée, elle reflète les différences de profession dues à des différences de caractéristiques productives moyennes ; la fonction d'obtention d'un emploi du groupe majoritaire (g_1) est appliquée aux deux groupes. JD , enfin, représente la discrimination par l'emploi, dans la mesure où il isole les effets de l'appartenance à un groupe sur l'obtention d'un emploi.

Ainsi, cette méthode permet de séparer chacune des composantes de la différence de revenu moyen entre deux groupes et de mettre à jour les influences respectives de la discrimination par le revenu et de la discrimination par l'emploi. Si cette méthode de mise à jour de la discrimination par le revenu et par l'emploi peut sembler relativement simple, il ne faut pas s'y méprendre. En effet, elle nécessite l'utilisation de techniques économétriques complexes, telles que l'estimation de fonctions de gains ou d'équations de participation, et impose la mise en place de simulations économétriques.

²²On considère, bien entendu, que le revenu moyen du groupe dominant (le groupe 1) est supérieur à celui du groupe dominé (le groupe 0), ce qui signifie que W_1 est supérieur à W_0 .

²³ Cette deuxième estimation donnerait cependant des résultats très différents de la première.

²⁴ Oaxaca, [1973].

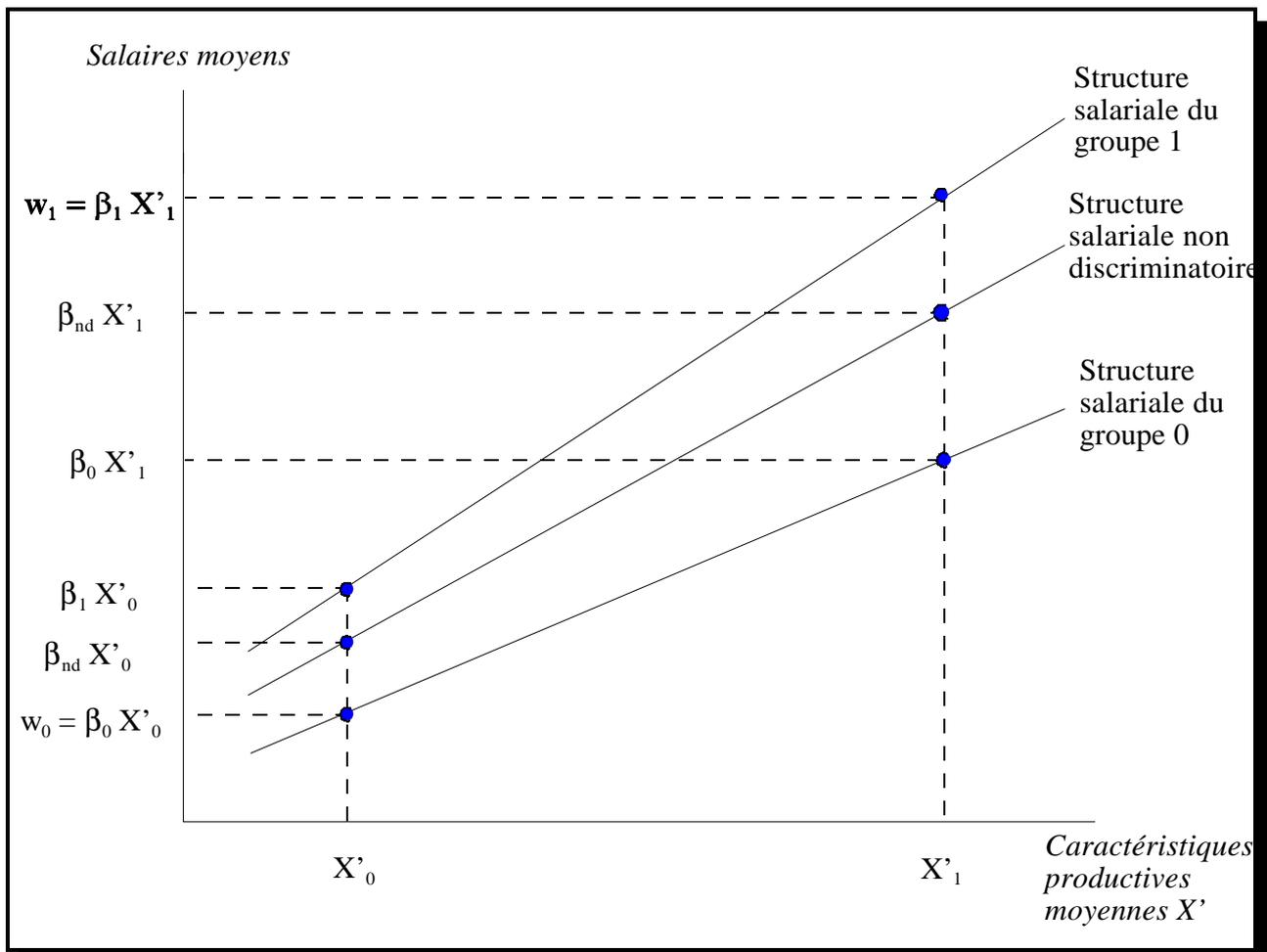


Figure 1 : Les diverses décompositions du différentiel de revenu observé entre travailleurs des groupes 1 (dominant) et 0 (dominé)

B. Les extensions de la méthode usuelle de mesure

L'observation des faits suggère souvent que la discrimination sur le marché du travail ne se contente pas de diminuer les revenus des travailleurs du groupe 0 (minoritaire), mais entraîne aussi une augmentation artificielle des revenus de l'autre groupe (un certain népotisme). Thurow, Bergman et Madden²⁵ ont développé des modèles allant dans ce sens. Les travaux empiriques récents tentent d'identifier séparément les effets de la discrimination sur les revenus des différents groupes. En d'autres termes, on considère désormais l'éventualité que l'écart de revenu moyen entre les groupes puisse être le fruit d'une part de discrimination à l'encontre des travailleurs défavorisés et d'une part de népotisme en faveur des travailleurs du groupe dominant. Certains auteurs ont proposé des procédures ad hoc pour décomposer l'ensemble de la discrimination en deux parties : d'une part, le "coût"

imposé aux travailleurs de la "minorité", et d'autre part, le "bénéfice" capté par la "majorité". Ils émettent pour cela différentes hypothèses quant à ce que pourrait être la structure de rémunération en l'absence de discrimination. Ces différentes approches ont été synthétisées par Oaxaca et Ransom²⁶.

On peut les résumer dans la figure 1. Selon que l'on utilise comme structure de rémunération non discriminatoire²⁷ celle du groupe 1 (c'est-à-dire si on considère une "pure" discrimination), celle du groupe 0 (pur népotisme) ou une autre structure intermédiaire, la décomposition de la différence de revenus entre travailleurs des groupes 1 et 0 se fait ainsi :

Décomposition selon la structure de rémunération du groupe 1 :

$$w_1 - w_0 = b_1(X'_1 - X'_0) + X'_0(b_1 - b_0)$$

Différence de revenu = "Justifiée" + Discrimination

Décomposition selon la structure de rémunération

²⁵ Thurow, [1969] ; Bergman, [1971] et Madden, [1975].

²⁶ Oaxaca et Ransom, [1994].
²⁷ C'est à dire comme structure de rémunération qui existerait en l'absence de discrimination.

du groupe 0 :

$$w_1 - w_0 = b_0 (X'_1 - X'_0) + X'_1 (b_1 - b_0)$$

Différence de revenu = "Justifiée" + Népotisme

Décomposition selon une structure de rémunération intermédiaire, non discriminatoire :

$$w_1 - w_0 = b_{nd} (X'_1 - X'_0) + X'_0 (b_{nd} - b_0) + X'_1 (b_1 - b_{nd})$$

Différence de revenu = "Justifiée" + Discrimination "pure" + Népotisme

Les deux premières décompositions ne constituent que des cas particuliers de la troisième. Tout le problème relatif à la mesure de la discrimination est lié au choix de la structure de rémunération considérée comme non discriminatoire. Il est donc nécessaire de faire certaines hypothèses sur ce que serait la structure de rémunération en l'absence de discrimination. On peut donner une représentation polyvalente du problème avec l'équation suivante :

$$\beta_{nd} = \Omega \beta_1 + (I - \Omega) \beta_0$$

où Ω est une matrice de pondération. Connaissant β_1 , β_0 et l'équation ci-dessus, toute hypothèse concernant β_{nd} se réduit à une hypothèse sur Ω . La question qui se pose alors est de savoir quelle est la meilleure valeur de β_{nd} (ou de Ω).

Oaxaca a proposé en 1973 l'adoption soit de la structure de rémunération du groupe 1 (c'est-à-dire $\Omega = I$, matrice identité), soit de celle du groupe 0 (c'est-à-dire $\Omega = 0$) comme structure de rémunération non discriminatoire. De nombreux auteurs tels que Bloch et Smith, Blinder et Barbezat ont suivi cette idée²⁸.

Les approches plus récentes suggèrent que la structure de rémunération non discriminatoire "réelle" se situe quelque part "entre" celle du groupe 1 et celle du groupe 0. On peut supposer que Ω est une matrice scalaire diagonale. En suivant ce raisonnement, Reimers²⁹ choisit la matrice de pondération $\Omega_r = (0,5) I$ pour la décomposition des écarts de revenus. Cotton³⁰, lui, choisit la matrice de pondération $\Omega_c = p_1 I$, où p_1 représente la proportion de membres du groupe 1 dans l'échantillon analysé. Il raisonne donc en considérant que la structure non-discriminatoire est censée être plus proche de la structure de rémunération

du groupe le plus important sur le marché du travail. Au-delà de ces deux méthodes, "pondérant" différemment la prise en compte d'une discrimination ou d'un népotisme "purs", existe une dernière approche qu'il importe d'exposer.

La théorie de la discrimination peut offrir une conduite supplémentaire dans le choix de la structure de rémunération non discriminatoire. Oaxaca et Ransom, mais aussi Neumark³¹, en prenant en compte la maximisation de l'utilité par les employeurs, proposent la matrice de pondération suivante :

$$W_g = (X' X)^{-1} (X'_1 X_1)$$

où X est la matrice d'observation de l'échantillon et X_1 celle des membres du groupe 1 dans l'échantillon³². L'interprétation de W_g comme matrice de pondération est relativement simple si l'on note que :

$$X' X = X'_1 X_1 + X'_0 X_0$$

où X_0 est la matrice d'observation pour l'échantillon ne

Tableau 1 : Construction de la matrice de pondération

Structure	W (Matrice de pondération)
Groupe 1	I (Matrice identité)
Groupe 0	0 (Matrice nulle)
Reimer	$\Omega_r = (0,5) I$
Cotton	$\Omega_c = p_1 I$ (avec $p_1 = N_1/N$)
"Groupée" (Neumark, Oaxaca-Ransom)	$\Omega_g = (X' X)^{-1} (X'_1 X_1)$

Source : Oaxaca et Ransom [1994].

comprenant que les membres du groupe 0. On a donc :

$$b_{nd} = W_g b_1 + (I - W_g) b_0$$

En conséquence, ce procédé de pondération interprète l'estimation par moindres carrés ordinaires concernant les deux groupes combinés³³ comme étant l'estimation de la structure de rémunération qui existerait en l'absence de discrimination. Cette estimation de la structure de rémunération commune n'est pas, en général, une combinaison linéaire des structures de rémunération des deux groupes, séparément estimées. On qualifiera cette dernière méthode de méthode d'analyse "groupée"³⁴.

³¹ Neumark, [1988].

³² Pour de plus amples détails sur Ω_g , voir Oaxaca et Ransom, [1994].

³³ C'est-à-dire la fonction de gains s'appliquant à l'ensemble des travailleurs considérés, groupes 1 et 0 confondus.

³⁴ Notons que cette méthode, même si elle est basée, au départ, sur l'analyse de la discrimination parmi les salariés, s'applique telle quelle aux cas des travailleurs indépendants, moyennant quelques ajustements théoriques.

²⁸ Bloch et Smith, [1977] ; Blinder, [1973] et Barbezat, [1987].

²⁹ Reimers, [1983].

³⁰ Cotton, [1988].

On peut résumer les différentes méthodes de construction de la matrice de pondération au tableau 3. Les cinq matrices permettent différentes approches. Les deux premières offrent, respectivement, une approche en termes de “pure” discrimination³⁵ ou de “pur” népotisme³⁶. Les autres méthodes permettent, quant à elles, de séparer le coefficient de discrimination moyen en une part de népotisme - favorisant le groupe 1 - et une part de discrimination - défavorisant le groupe 0.

Des exemples empiriques montrent clairement que les cinq méthodes de décomposition mènent à des résultats très différents. Par conséquent, on ne peut se résoudre à privilégier, dès maintenant, l’une ou l’autre de ces méthodes ; elles seront donc toutes utilisées lors de l’analyse empirique. Ce n’est qu’une fois confrontés à un ensemble de résultats issus de ces dernières que l’on pourra privilégier l’une ou l’autre d’entre elles. Chaque situation sur le terrain ayant ses particularités, il semble en effet sage de ne juger qu’ex-post de la qualité de ces différentes méthodes.

C. *La mesure de l’importance de l’effet de “crowding”*

Au-delà des mesures “classiques” de la discrimination que l’on vient de présenter, il est possible de mettre en oeuvre deux méthodes d’évaluation additionnelles. Il s’agit, d’une part, de la mesure de la ségrégation et du “crowding effect” et, d’autre part, de la mesure de la discrimination par la méthode de la régression inverse³⁷. Dans presque tous les pays, la concentration des femmes³⁸ dans certaines professions entraîne l’apparition de bas salaires. Ce phénomène, connu sous le vocable anglo-saxon de “crowding effect” (effet d’entassement), a été décrit entre autres par Bergman³⁹. L’existence d’emplois “de femmes” fait que l’offre de travail féminine s’y trouve abondante par rapport à la demande, ce qui implique une certaine réduction des gains. La concentration des travailleurs du groupe dominé peut entraîner l’apparition de comportements discriminatoires à leur endroit. On pourrait donc expliquer une partie de la différence brute de gains moyens entre les groupes par

l’existence d’un effet de “crowding”.

Au préalable, il importe d’évaluer l’importance de la “ségrégation” subie par les membres du groupe dominé. A cet égard, le degré de ségrégation est évalué par rapport à un certain nombre de catégories professionnelles. Connaissant la répartition des membres des différents groupes parmi les différentes catégories d’emplois, la mesure la plus utilisée du degré de ségrégation professionnelle est l’indice de Duncan (D) défini comme suit⁴⁰ :

$$D = 1/2 \sum_i S_i | f_i - h_i |$$

où i représente la catégorie professionnelle considérée et f_i et h_i sont pour les femmes et les hommes, par exemple, l’emploi dans la catégorie professionnelle i rapporté à l’emploi total⁴¹. L’indice est donc égal à la moitié de la somme des différences en valeur absolue entre ces deux quantités. Il peut prendre des valeurs situées entre 0 - cas où l’emploi féminin et l’emploi masculin totaux sont également répartis entre les catégories professionnelles considérées - et 1 - cas où la ségrégation est totale⁴².

Un second indice permet de mesurer à quel point un groupe particulier peut être concentré dans des occupations spécifiques sur le marché du travail. Il a l’avantage d’éviter les difficultés d’interprétation et autres faiblesses, liées à l’indice de Duncan. Cet indice, nommé IP, sera par conséquent choisi⁴³. Il est défini de la façon suivante :

$$IP = 1/L \sum_i S_i | M_i - pT_i |$$

avec L la force de travail totale, M_i l’emploi masculin (ou des travailleurs blancs) dans l’occupation ou la catégorie professionnelle i , p la proportion d’hommes (ou de travailleurs blancs) dans la force de travail totale et T_i l’emploi total dans l’occupation i . Cet indice mesure la proportion de travailleurs qui devraient changer de catégorie professionnelle et être tous remplacés par des travailleurs de l’autre groupe, afin que la ségrégation devienne nulle. La ségrégation est considérée comme nulle lorsque la proportion de travailleurs des deux groupes dans chaque catégorie est la même que la proportion de membres du groupe dominant et du groupe dominé dans l’ensemble de la force de travail.

³⁵ Faiblesse des revenus du groupe 0 par rapport aux standards du groupe 1.

³⁶ Importance des revenus du groupe 1 par rapport aux standards du groupe 0.

³⁷ On ne “s’attardera” pas ici sur la seconde de ces méthodes, cette dernière ne paraissant pas susceptible, en l’état actuel des choses, de mettre à jour des estimations non biaisées de la discrimination économique.

³⁸ Ou de tout autre groupe social “dominé”.

³⁹ Bergman, [1974].

⁴⁰ Duncan et Duncan, [1955].

⁴¹ C’est-à-dire la part de la catégorie i dans l’emploi total des femmes et cette même part chez les hommes.

⁴² On a alors un seul sexe représenté dans chaque profession.

⁴³ Pour un tour d’horizon plus complet des faiblesses de l’indice de Duncan voir Watts, [1992] et pour les avantages liés à l’utilisation de l’indice IP, voir Karmel et MacLachlan, [1988].

Dans l'analyse en cours, la ségrégation n'a cependant pas d'intérêt en elle-même. En effet, elle peut n'avoir qu'un coût social lié à la séparation des divers groupes sur le marché du travail⁴⁴. Elle n'est intéressante que par l'inégalité économique qu'elle est susceptible d'engendrer. La ségrégation peut amener une discrimination dans les gains par le biais de l'effet de "crowding". Il importe par conséquent de mesurer cet effet.

Le modèle de "crowding" explique que, toutes choses égales par ailleurs, un individu a des gains plus faibles s'il/elle est employé(e) dans un secteur dominé numériquement par les membres du groupe dominé. Une des méthodes permettant de tester l'exactitude de l'hypothèse de "crowding" consiste à estimer une équation de gains incluant une variable explicative mesurant la proportion de travailleurs du groupe dominé dans une catégorie professionnelle⁴⁵. Cette variable C vient s'ajouter à d'autres facteurs explicatifs plus conventionnels. Pour chaque individu, la proportion de membres du groupe dominé dans la catégorie professionnelle à laquelle il appartient devient un facteur explicatif des gains, au même titre que l'éducation ou l'expérience. On mesure donc une fonction de gains de la forme :

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 C_i + \beta X_i$$

où i indique le groupe d'appartenance des individus⁴⁶, $\ln w$ mesure le logarithme des gains horaires des travailleurs, C mesure la concentration des membres du groupe dominé dans l'occupation de chacun, X est un ensemble de variables caractérisant le capital humain du travailleur et les b sont les coefficients estimés.

Si le coefficient b_1 , relatif à la variable C, est significatif, alors la composition des occupations est statistiquement un déterminant des gains. Ceci confirme l'hypothèse de "crowding". Par ailleurs, cette estimation peut être utilisée pour calculer la part de la différence brute de revenu entre les groupes attribuable à l'effet de "crowding". On calcule pour cela :

$$C = b_1 (C_1 - C_0) / (w_1 - w_0)$$

où $(w_1 - w_0)$ est la différence brute de gains moyens

entre les groupes, et où $(C_1 - C_0)$ mesure la différence entre la concentration des membres des différents groupes dans les emplois occupés majoritairement par des membres du groupe dominé⁴⁷.

D. Conclusion

Les techniques permettant de mesurer l'étendue de la discrimination, offrent la possibilité d'estimer quelle est la part du différentiel de revenus entre deux groupes pouvant être attribuée à un phénomène discriminatoire. Certaines de ces méthodes permettent de séparer la discrimination "pure" des comportements de népotisme d'un employeur. Par conséquent, on dispose d'outils, applicables à des bases de données adaptées, permettant la mise à jour empirique d'un coefficient de discrimination.

Ces techniques de mesure de la discrimination ne font qu'évaluer l'importance du phénomène discriminatoire, indépendamment de l'origine de ce dernier ; c'est-à-dire qu'elles mettent à jour une réalité, quelles que soient les causes de cette dernière. Le coefficient de discrimination ainsi évalué peut donc être représentatif d'une discrimination par goût ou par intérêt, d'une pré-discrimination, d'une discrimination statistique ou d'une combinaison de ces dernières⁴⁸. Par conséquent, dans une analyse empirique, tout est affaire d'interprétation des résultats obtenus et de connaissance du cadre d'application de l'analyse.

Cette approche empirique a pour limites évidentes celles attribuées à l'utilisation de fonctions de gains pour mesurer la productivité. En effet, ces dernières ne permettent qu'une approche partielle de la productivité réelle des travailleurs. De plus, le fait qu'un individu se trouve sur le marché du travail, et plus encore sur l'un ou l'autre des secteurs de ce dernier peut, au-delà du hasard, résulter d'un choix délibéré de sa part ou être influencé par ses caractéristiques personnelles. Par conséquent, lorsqu'on estime une fonction de gains pour une certaine catégorie de travailleurs, les coefficients mis à jour reflètent non seulement les effets des variables explicatives sur le niveau des gains, mais aussi la probabilité, pour un individu quelconque, de travailler et d'appartenir à cette catégorie plutôt qu'à une autre⁴⁹.

⁴⁴ Même une complète séparation des hommes et des femmes sur le marché du travail n'implique pas intuitivement une inégalité en termes de gains entre ces deux groupes. Le seul problème posé, de fait, par la ségrégation, est un problème d'ordre social, lié à la séparation des différents groupes sur le marché du travail. Il n'y a en effet pas d'inégalité dans l'accès aux diverses occupations (pas de discrimination par l'emploi).

⁴⁵ Sorensen, [1989].

⁴⁶ On mesurera une fonction de gains de ce type pour les hommes et une autre pour les femmes.

⁴⁷ $(C_H - C_F)$ mesure donc la différence entre les pourcentages d'hommes et de femmes se trouvant dans les occupations majoritairement féminines. S'il existe plusieurs occupations dans lesquelles les femmes sont majoritaires, on additionne les différences de concentration évaluées dans chacune des occupations concernées.

⁴⁸ Pour plus de précisions concernant l'aspect théorique du problème, voir Combarous, [1996].

⁴⁹ Cette probabilité varie en fonction des caractéristiques propres de l'individu et des procédures d'embauche en vigueur dans le contexte étudié.

En fait, la décision d'entrer sur tel ou tel segment du marché du travail influence les revenus, dans la mesure où les caractéristiques affectant la participation au marché du travail peuvent aussi influencer les revenus⁵⁰. Il résulte de tout cela qu'il existe un biais, révélant une "imperfection" du système d'estimation des fonctions de gains par la simple méthode des moindres carrés ordinaires. Ce biais est communément désigné sous le terme de "biais de sélection". La procédure de correction du biais de sélection se fait en deux étapes. La première consiste à estimer des équations de participation au marché du travail, dont l'objet est d'expliquer le choix de tel ou tel individu concernant sa participation à tel ou tel segment du marché du travail. La seconde consiste à calculer, à partir des équations de participation et pour chaque individu, une valeur rendant compte du biais de sélection et pouvant être réintroduite, en tant que variable explicative, dans la fonction de gains.

Les études empiriques qui vont suivre seront essentiellement centrées sur des analyses de type "régression directe" qui ne permettent pas forcément de mettre à jour toutes les dimensions de la discrimination. Ceci dit, l'amélioration de l'analyse passe avant tout par une amélioration des données. Ainsi, comme celle de nombreux autres concepts, l'analyse empirique de la discrimination reste hautement tributaire des progrès de la collecte des données statistiques, particulièrement dans le cadre des pays en développement.

3. *Evidence empirique de la discrimination à Abidjan*

Il est essentiel de se concentrer sur l'étude de la discrimination pouvant exister à l'encontre des groupes les plus défavorisés⁵¹. Dans toute l'Afrique sub-saharienne, comme en Côte d'Ivoire, les femmes semblent défavorisées dans de nombreux domaines de la vie économique⁵². De la même façon, il est apparu assez récemment dans ce pays une certaine tendance au désavantage systématique des ressortissants étrangers. Enfin, la récente ethnicisation des tensions sociales, propre à de nombreux pays d'Afrique, met en difficulté les membres de certaines ethnies. L'analyse empirique de la discrimination, limitée à la ville d'Abidjan,

portera donc successivement sur la mesure de la discrimination par genre, selon la nationalité puis par ethnie.

La mesure de toute discrimination par le revenu ou par l'emploi nécessite le calcul de fonctions de gains pour les différents groupes concernés. Ces dernières doivent être corrigées du biais de sélection, l'échantillon des actifs pouvant être "auto-déterminé" et par conséquent non-aléatoire. Les coefficients des fonctions de gains peuvent être biaisés, car ils reflètent non seulement les effets des variables explicatives sur le revenu, mais aussi la probabilité d'avoir un revenu⁵³. Les estimations de l'importance de la discrimination passeront donc par quatre étapes principales. Il faudra d'abord expliquer quels sont les déterminants de l'accès des différents groupes aux différents segments du marché du travail. Ceci permettra l'estimation de fonctions de gains corrigées du biais de sélection, c'est-à-dire utilisant l'inverse du ratio de Mill (λ) comme variable explicative du modèle. La troisième étape consistera à mesurer la discrimination, en termes de pourcentage de la différence de revenu entre les groupes non expliqué par des différences de productivité. Plusieurs méthodes de calcul seront utilisées pour cela, et on examinera aussi bien la discrimination par le revenu que la discrimination par l'emploi. De même, l'importance de la discrimination due à un effet de "crowding" sera évaluée.

Les résultats obtenus seront ensuite commentés, afin de cerner au mieux l'importance de chaque type de discrimination sur le marché du travail d'Abidjan. Enfin, on tentera d'analyser quels sont les origines et les modes d'expression de ces derniers.

1. Discrimination et genre

A. Introduction

A Abidjan, comme ailleurs dans le monde, les femmes sont de plus en plus nombreuses à rejoindre les rangs de la population active. Cette tendance ne s'accompagne malheureusement pas d'une amélioration parallèle des emplois auxquels elles ont accès. Les femmes représentent, à Abidjan, 29,4 pour cent⁵⁴ de la force de travail⁵⁵. Elles composent cependant 40,8 pour

⁵⁰ Pour Baron, [1991], "les échantillons à partir desquels les fonctions de gains sont estimées peuvent alors être "auto-déterminés" et donc "non aléatoires". Les décisions de participation au marché du travail sont donc endogènes à la détermination des salaires".

⁵¹ Si la discrimination à l'encontre des autres groupes n'est pas moins révoltante dans son principe, elle n'a pas l'impact désastreux qu'elle peut avoir sur d'autres groupes, déjà durement touchés par d'autres "difficultés".

⁵² Voir Lachaud, [1996].

⁵³ C'est-à-dire la probabilité d'avoir un emploi.

⁵⁴ A partir de maintenant, tous les chiffres qui seront cités concernant le marché du travail d'Abidjan seront issus de l'enquête et sont donc valables pour la période 1986-1987. Les 29,4 pour cent, pris en compte ici, ne reflètent que le travail des femmes dans le secteur formel.

⁵⁵ Ce chiffre ne tient pas compte de la très importante participation des femmes au secteur informel et à l'agriculture. Ainsi, par exemple, en Inde, l'adoption d'une définition plus large de "l'activité économique" a fait monter le taux de

cent de l'ensemble de la force de travail si l'on cumule les secteurs formels et informels⁵⁶. Le taux d'offre de travail⁵⁷ des femmes en âge de travailler (plus de 15 ans) est à Abidjan de 59,5 pour cent contre 81,2 pour cent pour les hommes. De plus, seuls 44,9 pour cent des femmes en âge de travailler ont un emploi contre 52,8 pour cent des hommes.

Les femmes restent concentrées dans un nombre relativement restreint de branches et d'occupations "féminines", offrant en général une rétribution et un prestige moindre, telles que les activités de vente de marchandises dans la rue⁵⁸. On a pourtant vu apparaître, au cours des années 80, une tendance à la hausse de l'accès des femmes aux postes de gestion et d'administration, et aux professions spécialisées et techniques. Toutefois, très peu d'entre elles parviennent à se hisser aux plus hauts échelons de l'échelle sociale.

Il est également particulièrement préoccupant de constater qu'à Abidjan, les femmes sont légions dans toutes les formes de travail atypique ou précaire, telles que le travail occasionnel, à domicile ou en sous-traitance. Elles sont ainsi beaucoup plus vulnérables sur le marché du travail et doivent souvent trouver une occupation dans le secteur informel. Le revenu moyen des femmes d'Abidjan ne représente encore qu'à peine 40 pour cent de celui des hommes. Le travail féminin semble être sous-estimé et les revenus que les femmes perçoivent ne semblent pas à la mesure de leur apport à l'économie. Ce sont elles qui souffrent le plus des effets négatifs de l'ajustement structurel, de la précarisation du travail, de l'instabilité ou de l'insécurité des gains et des lacunes de la protection sociale. Selon la segmentation du marché du travail d'Abidjan mise à jour par Lachaud⁵⁹, on constate que les femmes sont sur-représentées parmi les indépendants marginaux, les inactifs et aides familiaux. Elles sont sous-représentées parmi les indépendants avec capital et les salariés protégés ou non, c'est-à-dire les statuts les plus stables du marché du travail. On constate que la participation et l'emploi des femmes au marché du travail augmente avec le niveau de vie des

participation des femmes de 13 à 88 pour cent.

⁵⁶ Le secteur informel est composé à 71 pour cent de femmes.

⁵⁷ Le taux d'offre de travail pour un ensemble d'individus est obtenu en rapportant l'effectif des actifs (employés, sous-employés et chômeurs) à celui de la population totale du groupe.

⁵⁸ Effectuées le plus souvent dans l'informel.

⁵⁹ Cette dernière présente cinq groupes de travailleurs (les irréguliers, indépendants marginaux, indépendants avec capital, salariés protégés, salariés non protégés) auxquels s'ajoutent les chômeurs, les chômeurs marginaux, les inactifs et les apprentis et aides familiaux. Voir Lachaud, [1994] pour une étude détaillée.

ménages. Parmi les femmes, ce sont les femmes chefs de ménage ou mariées qui possèdent les taux de participation les plus élevés⁶⁰. Ainsi 51,2 pour cent des femmes mariées et 34,5 pour cent des femmes célibataires travaillent.

Les femmes d'Abidjan se trouvent concentrées dans un petit nombre de professions, offrant en général un prestige et une rétribution moindres. On a calculé que le revenu moyen des femmes ne représentait que 40 pour cent de celui des hommes. Il peut donc sembler, a priori, que les femmes subissent des comportements discriminatoires persistants, s'appliquant aux revenus et/ou aux opportunités d'emploi. La différence brute entre revenus masculins et féminins n'est cependant pas un indicateur fiable de l'importance de la discrimination. Il est nécessaire de "comparer des revenus comparables" pour avoir une idée de l'influence réelle de la discrimination. Plus clairement, la discrimination ne peut être mise à jour que si l'on compare des revenus obtenus par des travailleurs de productivité identique. On pourra alors parler de discrimination si deux travailleurs de productivité égale bénéficient de rémunérations inégales. C'est ce qu'il importe d'examiner à présent.

B. Mesures empiriques

1. Evaluation des fonctions de gains

Il importe d'analyser séparément la situation des indépendants et celle des salariés en Côte d'Ivoire. En effet, ces deux segments du marché du travail regroupent chacun des réalités composites mais très différentes l'une de l'autre. De plus, ces deux groupes ont été retenus car les possibilités de mobilité des travailleurs de l'un à l'autre sont réduites. Cette séparation très nette du salariat et des travailleurs indépendants se retrouve dans les segmentations du marché du travail établies par de nombreux auteurs⁶¹. La fonction de gains à partir de laquelle on effectuera les différentes mesures de la discrimination pour les salariés et les indépendants s'établira de la façon suivante, sachant que pour chaque variable ou ensemble de variables considéré, la valeur omise constitue la base⁶² :

$$\ln [\text{gains horaires}] = b_0 + b_1 [\text{primaire}] + b_2 [\text{secondaire}]$$

⁶⁰ Pour une approche très détaillée de l'offre de travail féminine à Abidjan, voir Lachaud, [1996].

⁶¹ Voir entre autres : Mazumdar, [1989] ; Gerry, [1979] ou encore Rodgers, [1986] et Lachaud, [1988].

⁶² Ainsi, par exemple, les variables concernant la durée des études dans les deux niveaux considérés ont pour base la valeur omise : "aucune éducation".

et supérieur] + \mathbf{b}_3 [CAP] + \mathbf{b}_4 [expérience potentielle] + \mathbf{b}_5 [(expérience potentielle)²/100] + \mathbf{b}_6 [expérience dans l'emploi] + \mathbf{b}_7 [nationalité] + \mathbf{b}_8 [taille de 3 à 5 travailleurs] + \mathbf{b}_9 [taille supérieure à 5 travailleurs] + \mathbf{b}_{10} [paiement de l'impôt] + \mathbf{b}_{11} [I] + e

avec β_i les coefficients attribuables respectivement à chaque variable, β_0 une valeur constante et ε un terme d'erreur. Les valeurs des différents coefficients seront évaluées pour les hommes et les femmes parmi les salariés et parmi les indépendants. La méthode utilisée sera celle des moindres carrés ordinaires (MCO)⁶³. Au coté des variables minceriennes habituelles des fonctions de gains (éducation et expérience), on trouve la nationalité de chaque individu, la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, censée représenter le montant du capital détenu par celle-ci, et une variable relative à l'impôt dont le but est de décrire la situation de chaque individu parmi les secteurs formel et informel. A ces variables s'ajoute la variable λ de correction du biais de sélection. Elle est issue, pour chaque individu, de la mesure d'équations de participation de facture relativement "classique"⁶⁴.

L'évaluation des équations de participation montre que l'assignation des travailleurs - hommes et femmes - aux différents "secteurs" du marché du travail n'est pas aléatoire⁶⁵. L'estimation de fonctions

⁶³ Pour (presque) tous les "outils" économétriques utilisés dans ce travail, y compris la MCO, on peut se référer à Pindyck et Rubinfeld, [1991].

⁶⁴ Ces équations de participation sont reportées en annexe au tableau A.1.

⁶⁵ En effet, les équations de participation sont significatives et différentes pour les hommes et les femmes. Voir annexe A.1.

Tableau 2 : Estimations des coefficients des équations de gains des hommes et femmes salariés¹ ; 15 ans et plus et non en cours de scolarisation - Abidjan 1987

SEXE	HOMMES		FEMMES	
	b	t ²	b	t ²
ln (salaires moyens)	5,90		5,57	
Constante	3,9601	13,9710***	3,7972	5,1418***
Primaire ³	0,0273	0,9821	0,0736	1,3583
Secondaire premier cycle ³	0,1834	5,3394***	0,0636	0,8002
Secondaire second cycle ³	0,1262	2,2388**	0,3160	2,7912***
Supérieur ³	0,2383	3,2703***	0,1668	1,1424
CEPE ⁴	0,1705	1,7933*	0,4645	1,9684**
Expérience dans l'emploi ⁵	0,0396	4,3529***	0,0076	0,1798
Expérience potentielle ⁵	0,0596	3,2144***	0,0163	0,2291
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	-0,0853	-2,5793***	0,0358	0,2062
Nationalité ⁶	0,1005	0,8511	0,0036	0,0124
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	0,1662	1,1979	0,5192	1,9285*
Public ou privé-mixte ⁸	-0,0326	-0,2954	0,4906	1,9896**
R² ajusté		0,4598		0,6861
F (F crit) - N	18,257 - (1,80)	224	13,119 - (1,92)	62
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (H/F) - Sig.⁹	1,6148	0,0874		

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du salaire horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau ; (4) CEPE est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme d'enseignement général supérieur au CEPE ; (5) en nombre d'années ; (6) variable dichotomique : 1 = Ivoiriens ; (7) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variable dichotomique ; (8) variable dichotomique : 1 = secteur public ; (9) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (hommes et femmes) ne sont pas identiques.

Tableau 3 : Estimations des coefficients des équations de gains des hommes et femmes indépendants¹ ; 15 ans et plus et non en cours de scolarisation - Abidjan 1987

SEXE	HOMMES		FEMMES	
	b	t ²	b	t ²
ln (gains moyens)	5,75		4,65	
Constante	4,8398	4,8033***	5,0870	8,5043***
Primaire ³	-0,1416	-1,9818**	0,1075	2,0820**
Secondaire-supérieur ³	0,3249	3,3334***	-0,1663	-0,9512
CAP ⁴	0,9440	2,5631**	0,8356	1,9524*
Expérience dans l'emploi ⁵	0,0243	0,9975	0,0107	0,6447
Expérience potentielle ⁵	0,0530	0,8892	-0,0360	-0,8645
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	-0,0904	-1,0070	0,0266	0,3895
Nationalité ⁶	0,7598	2,1984**	0,1798	0,8980
Taille : de 3 à 5 travailleurs ⁷	-0,3455	-0,8534	0,4572	1,2436
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	-0,3239	-0,8627	-0,5271	-2,5733***
Paiement de l'impôt ⁸	-0,2478	-0,7029	0,1791	0,8467
R² ajusté	0,1823		0,1455	
F (F crit) - N	2,605 (1,93)	73	3,418 (1,85)	143
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (H/F) - Sig.⁹	3,8427	0,0000		

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du revenu horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau ; (4) CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme technique au moins équivalent au C.A.P (5) en nombre d'années ; (6) variable dichotomique, 1 = Ivoiriens ; (7) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variables dichotomiques ; (8) variable dichotomique, 1 = oui ; (9) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (hommes et femmes) ne sont pas identiques.

Tableau 4 : Valeurs moyennes et écarts-type des variables explicatives de la fonction de gains des travailleurs salariés et indépendants ; rupture par sexe ; Abidjan, 1987

Variables	Groupes	Hommes	Femmes	Salariés hommes	Salariées femmes	Indépendants Hommes	Indépendants Femmes
Gain horaire (FCFA)		641 (1081)	286 (402)	570 (799)	472 (562)	858 (1662)	206 (274)
Primaire¹		4,12 (2,71)	2,45 (2,84)	4,56 (2,50)	4,95 (2,15)	2,78 (2,91)	1,37 (2,28)
Secondaire 1er cycle¹		1,63 (1,90)	0,71 (1,44)	1,91 (1,92)	2,00 (1,87)	- -	- -
Secondaire 2nd cycle¹		0,37 (0,93)	0,16 (0,62)	0,46 (1,01)	0,53 (1,04)	- -	- -
Supérieur¹		0,11 (0,61)	0,03 (0,38)	0,14 (0,69)	0,11 (0,68)	- -	- -
Etudes secondaires et supérieures¹		2,11 (2,78)	0,90 (2,02)	- -	- -	0,93 (1,96)	0,15 (0,66)
Expérience dans l'emploi¹		7,80 (7,30)	7,08 (7,11)	7,32 (7,04)	4,24 (3,87)	9,29 (7,89)	8,31 (7,82)
Expérience potentielle¹		22,97 (11,45)	21,66 (10,88)	21,34 (10,77)	14,18 (6,87)	27,96 (12,11)	24,90 (10,71)
(Expérience potentielle)² /100¹		6,58 (6,34)	5,87 (5,81)	5,71 (5,67)	2,47 (2,44)	9,26 (7,48)	7,34 (6,22)
Diplôme technique²		0,45 (0,50)	0,18 (0,39)	- -	- -	0,27 (0,45)	0,07 (0,26)
Diplôme d'enseignement général³		0,52 (0,50)	0,20 (0,40)	0,60 (0,49)	0,47 (0,50)	- -	- -
Nationalité de l'individu⁴		0,60 (0,49)	0,62 (0,49)	0,69 (0,46)	0,89 (0,32)	0,30 (0,46)	0,50 (0,50)
Taille de l'entreprise : (3 à 5 travailleurs)⁵		0,10 (0,31)	0,08 (0,27)	- -	- -	0,22 (0,42)	0,08 (0,28)
Taille de l'entreprise : (plus de 5 travailleurs)⁵		0,71 (0,46)	0,49 (0,50)	0,84 (0,36)	0,71 (0,46)	0,29 (0,46)	0,40 (0,49)
Paiement de l'impôt⁵		0,87 (0,34)	0,52 (0,50)	- -	- -	0,77 (0,43)	0,44 (0,50)
Statut de l'entreprise⁶		0,19 (0,39)	0,09 (0,29)	0,25 (0,44)	0,31 (0,46)	- -	- -
Effectif		297	205	224	62	73	143

Notes : (1) en nombre d'années; (2) 1 = CAP ou plus; (3) 1 = diplôme > CEPE; (4) 1 = nationalité ivoirienne; (5) 1 = Oui; (6) 1 = entreprise publique.

de gains incorporant le terme λ de correction du biais de sélection permet de voir si ce placement non aléatoire des travailleurs affecte les gains de façon significative. Les résultats des estimations des coefficients des fonctions de gains des hommes et femmes sont reportés en annexe au tableau A.2⁶⁶. Aucun des coefficients liés, dans les fonctions de gains, aux termes de correction du biais de sélection n'est significatif, même au seuil de 10 pour cent. Ceci signifie que, même si le placement d'un travailleur sur le marché du travail n'est pas aléatoire, la probabilité qu'un individu soit assigné à un ensemble donné de travailleurs n'est pas corrélée avec le terme d'erreur de l'équation de gain mesurée pour cet ensemble. De ce fait, il n'existe pas de biais de sélection dans les fonctions de gains des hommes et des

femmes, salariés ou indépendants, à Abidjan. Ce sont les employeurs qui déterminent quels travailleurs pourront se situer sur le marché du travail salarié⁶⁷. Ceci constitue la preuve d'une certaine segmentation du marché du travail entre secteurs salarié et indépendant. L'absence, vérifiée, de biais de sélection permet de mesurer des fonctions de gains sans biais, ne comportant pas de terme λ de correction. De plus, la mise à jour de l'existence d'une segmentation entre salariés et indépendants indique que les structures de rémunération diffèrent d'un secteur à l'autre. Par conséquent, on peut évaluer de nouvelles fonctions de gains, différentes pour chacun des deux secteurs et "débarassées" du terme λ .

Les variables explicatives de deux fonctions de gains différentes, adaptées de façon plus précise

⁶⁶ L'évaluation des différents coefficients a été réalisée à l'aide des logiciels TSP et SPSS.

⁶⁷ Pour plus de détails, voir Gindling, [1991].

respectivement aux salariés et aux indépendants, vont ainsi être estimées. Les valeurs des coefficients issus, pour les hommes et les femmes salariés, des estimations par les moindres carrés ordinaires des fonctions de gains sont reportées dans le tableau 2. Les deux fonctions de gains sont très significatives, puisqu'elles expliquent, respectivement, pour les hommes et les femmes, environ 46 et 69 pour cent de la variance totale des salaires. Le test de Chow, appliqué aux deux fonctions de gains précédentes, est significatif au seuil de 10 pour cent, ce qui indique qu'il y a moins de 10 pour cent de chances pour qu'il n'existe qu'une seule et unique fonction de gains pour les hommes et les femmes. Par conséquent, il est bien nécessaire d'évaluer deux fonctions, ce qui confirme que les coefficients des fonctions de gains masculine et féminine étaient significativement différents les uns des autres. Ce sont les deux fonctions du tableau 2 qui seront utilisées pour mesurer l'étendue de la discrimination par genre parmi les travailleurs salariés.

Les estimations des coefficients des fonctions de gains des travailleurs indépendants sont données dans le tableau 3. On observe que ces estimations sont très proches de celles faites avec les termes 1 de correction du biais de sélection. Le test de Chow, appliqué à ces deux fonctions, montre clairement que la séparation par genre de la fonction de gains des indépendants est statistiquement acceptable. Par conséquent, ces fonctions seront utilisées pour évaluer l'importance de la discrimination par genre chez les travailleurs indépendants.

2. Mesure de la discrimination par le revenu

Puisque l'on dispose maintenant de fonctions de gains significatives pour les hommes et les femmes, on peut évaluer de façon relativement précise la valeur de la discrimination. Les mesures de la discrimination passent par une standardisation entre les groupes concernés des caractéristiques reliées à la productivité. Elles permettent d'estimer la part de l'écart de revenu due à des comportements de discrimination.

Elles nécessitent avant tout la connaissance des valeurs moyennes des caractéristiques productives de la fonction de gains, attribuables aux différents sous-groupes considérés. Ces valeurs sont regroupées dans le tableau 4. On constate que le revenu horaire moyen des femmes est beaucoup plus faible que celui des hommes, aussi bien parmi les salariés que parmi les indépendants⁶⁸. Chez ces derniers, la différence de

⁶⁸ Le revenu horaire moyen des femmes, dans leur ensemble, ne représente que 45 pour cent de celui des hommes. Ce taux est de 83 pour cent parmi les salariés, mais seulement de 24 pour cent parmi les indépendants !

Tableau 5 : Décomposition selon différentes méthodes de calcul du différentiel de gains entre hommes et femmes¹

Abidjan, 1987	Salariés			Indépendants		
	E% ²	D% ³	N% ⁴	E%	D%	N%
Discrimination "pure"	80	20		1	99	
Népotisme "pur"	90		10	26		74
Méthode de Reimer	85	10	5	14	49	37
Méthode de Cotton	82	16	2	18	33	49
Méthode "groupée"	84	13	3	48	17	35
Valeurs moyennes⁶	84	16⁵		21	79	

Notes : (1) les valeurs reportées dans le tableau sont des valeurs arrondies à des nombres entiers ; (2) E = part de l'écart de salaire (salariés) ou de gain (indépendants) expliquée par des différences dans les caractéristiques économiques moyennes entre les groupes ; (3) D = part de la différence de salaire ou de gain attribuable à une discrimination économique à l'encontre des femmes (4) N = part de la différence de salaire ou de gain attribuable au népotisme en faveur des hommes ; (5) part globale moyenne de l'écart de salaire ou de gain due à une inégalité entre les deux groupes ; ce pourcentage regroupe la discrimination et le népotisme (6) ces valeurs ne constituent qu'une moyenne arithmétique des divers résultats précédemment obtenus, elle n'est donc donnée qu'à titre indicatif, afin de pouvoir synthétiser les choses.

gains horaires selon le genre s'établit de un à quatre ! L'inégalité brute de revenu entre hommes et femmes est donc considérable et statistiquement significative.

Apparemment, en termes de caractéristiques productives, il existe une certaine homogénéité entre les sexes chez les salariés, alors que la faiblesse des qualités productives des femmes par rapport à celles des hommes est assez flagrante chez les indépendants⁶⁹.

L'analyse de la discrimination portera, tout d'abord, sur la seule discrimination par les revenus. Elle implique de décomposer le différentiel de revenu entre hommes et femmes selon les cinq méthodes présentées précédemment. La question qui se pose est, en fait, de savoir quelle est la structure des gains non discriminatoire⁷⁰. On va pour l'instant calculer la discrimination à l'aide de chacune de ces méthodes, afin de pouvoir les comparer les unes aux autres.

Les valeurs de la discrimination que l'on mesurera ne seront pas nécessairement⁷¹ des valeurs maximales de cette dernière. Elles pourront même sous-estimer la valeur réelle de la part du différentiel de revenu attribuable à la discrimination. En effet, il est bien difficile de savoir quel peut être l'effet global

⁶⁹ Il est cependant très important de rappeler que certaines différences de caractéristiques productives moyennes peuvent, en partie ou en totalité, être dues à une discrimination préalable à l'entrée des individus sur le marché du travail, c'est-à-dire à une pré-discrimination (discrimination à l'école, dans l'apprentissage des rôles sociaux, etc.).

⁷⁰ C'est-à-dire la structure des gains qui s'appliquerait à tous les travailleurs, s'il n'existait pas de discrimination.

⁷¹ Ainsi que de nombreux auteurs l'affirment.

des variables omises sur la décomposition des revenus. De ce fait, les mesures de la discrimination pourront aussi bien sur-estimer la valeur réelle de celle-ci que la sous-estimer. Par conséquent, on considérera les résultats comme des résultats moyens, acceptables tels quels comme estimations de la valeur exacte de la discrimination.

Le tableau 5 présente tous les éléments relatifs à la mesure de la discrimination entre hommes et femmes, selon les différentes méthodes utilisées, pour les salariés et pour les indépendants. Chez les salariés, en moyenne, la mesure de l'inégalité⁷² est de 16 pour cent⁷³. Cela signifie que 16 pour cent de la différence moyenne de salaire constatée entre les sexes ne résulte pas de différences de caractéristiques productives. On peut, par conséquent, considérer que 16 pour cent, en moyenne, de la différence de salaire entre les sexes est due, à Abidjan, à une discrimination salariale s'exerçant à l'encontre des femmes. Ce taux de discrimination est loin d'être négligeable. On constate que chacune des méthodes de mesure révèle l'existence d'une discrimination relativement importante. Quelle que soit la structure de salaire choisie comme étant la structure de salaire non discriminatoire, 10 à 20 pour cent de la différence brute de gains entre les sexes est attribuable à la discrimination⁷⁴. Les valeurs "extrêmes" s'établissent, respectivement, pour la méthode évaluant le népotisme "pur" et celle mesurant la discrimination "pure". Lorsque les mesures permettent de mettre à jour les parts respectives de la discrimination et du népotisme dans l'inégalité globale, on remarque que cette dernière s'établit en majeure partie (plus des deux tiers) en défaveur des femmes (discrimination) plus qu'à l'avantage des hommes (népotisme).

En ce qui concerne les travailleurs indépendants, on remarque que les taux de discrimination sont beaucoup plus importants. Ils s'échelonnent, selon la méthode utilisée, de 52 à 99 pour cent de la différence brute de gains entre les sexes. Ainsi, par la méthode de la discrimination "pure", on observe que la quasi-intégralité de la différence de gains entre hommes et femmes est due à la discrimination, ce qui signifie qu'en l'absence de comportements discrimi-natoires les gains des femmes devraient être comparables à ceux

des hommes⁷⁵. En moyenne, ce sont environ 79 pour cent de la différence de gains entre les sexes qui ne sont pas justifiés par des différences de caractéristiques productives⁷⁶. Discrimination et népotisme coexistent pour expliquer le considérable niveau de discrimination par les revenus constaté sur le marché du travail indépendant.

Il est possible de savoir quelles sont les variables qui, dans la fonction de gains, donnent naissance à une telle discrimination. Pour cela, on mesurera la contribution de certains groupes de variables à la part expliquée de la différence de gains brute et à la part non expliquée de celle-ci, c'est-à-dire à la discrimination⁷⁷. En l'occurrence, on s'intéressera à l'éducation, à l'expérience, à la nationalité et à la forme structurelle de l'activité de chaque individu. On étudiera aussi la contribution de la constante dans les diverses fonctions de gains. Certains calculs⁷⁸ montrent quelles parts de l'écart de revenu entre les sexes peuvent être respectivement attribuées à des différences dans les dotations en capital humain⁷⁹ et à des différences dans les gains associés à ces dotations⁸⁰. L'analyse a bien sûr été effectuée selon chacune des méthodes de mesure de la discrimination prises en compte précédemment.

On constate que la discrimination à l'encontre des femmes est extrêmement forte pour ce qui est de l'expérience, et dans une moindre mesure, de la nationalité⁸¹. Les années d'expérience sont en effet rémunérées très inégalement entre hommes et femmes, l'expérience féminine étant sous-payée alors que l'expérience masculine est sur-payée⁸². En fait, l'expérience féminine n'a pas de valeur aux yeux des employeurs alors que l'expérience masculine est plutôt bien rémunérée. C'est sur ce point que s'exécute la

⁷⁵ Or, les gains horaires des femmes sur le marché du travail indépendant ne s'élèvent qu'à 24 pour cent de ceux des hommes !

⁷⁶ Ce chiffre considérable démontre, s'il en était besoin, l'importance du problème de la discrimination à Abidjan et augure de coûts économiques importants.

⁷⁷ Que celle-ci s'exprime réellement par une discrimination, ou par un népotisme.

⁷⁸ Voir tableau A.3 en annexe.

⁷⁹ Est-ce que les hommes ont, en moyenne, une éducation plus importante que les femmes et si oui, quelle est l'influence de cette différence de niveau d'éducation sur le différentiel de revenu ?

⁸⁰ De quelle façon sont rémunérées par le marché ces dotations en capital humain pour les hommes et les femmes ? On mesure bien sûr ici l'importance de la discrimination s'effectuant sur chacun des groupes de variables explicatives que l'on a choisi d'étudier.

⁸¹ Les inégalités de rémunération de ces "dotations" expliquent majoritairement la différence de salaires.

⁸² Dans le tableau A.3, le détail des parts respectives de la discrimination et du népotisme dans l'inégalité globale n'est pas reporté.

⁷² Mesure correspondant à la somme de la discrimination et du népotisme.

⁷³ La valeur moyenne utilisée ici est une simple moyenne arithmétique des résultats tirés des différentes méthodes de calcul. On considérera pour le moment que ces dernières sont toutes aussi valables les unes que les autres, afin de pouvoir donner des valeurs moyennes à la discrimination.

⁷⁴ Par discrimination, on entend aussi bien discrimination salariale que népotisme salarial, lorsque celui-ci est mesuré.

majeure partie de la discrimination à l'encontre des salariées. Il en est de même pour la nationalité, la "prime" à la nationalité ivoirienne étant beaucoup plus forte pour les hommes.

S'agissant de la différence entre les termes constants des deux fonctions de gains, quelques observations peuvent être formulées. Il existe plusieurs façons d'interpréter la différence dans le terme constant. La première consiste à dire que la constante constitue une approximation de l'effet moyen sur les gains de toutes les caractéristiques productives omises dans l'analyse. Cette interprétation n'est cependant valable que si les fonctions de gains sont spécifiées de façon "légère". A partir du moment où ces dernières sont correctement spécifiées, d'autres interprétations du rôle de la constante semblent plus appropriées. A cet égard, on peut considérer que la différence dans le terme constant représente "la rémunération du sexe du travailleur", lorsque toutes les autres caractéristiques sont égales à zéro. En d'autres termes, la constante représente les gains d'un travailleur sans éducation, juste prêt à entrer sur le marché du travail (c'est-à-dire sans expérience). Dans ce cas, la différence entre les deux termes constants constitue bien une discrimination à l'avantage des hommes, dans la mesure où cette rémunération du sexe des travailleurs est indépendante de la valeur productive de ces derniers. Elle peut alors représenter la "pure" discrimination, dans la mesure où elle n'est pas une sous-rémunération de telle ou telle dotation chez les femmes⁸³, mais une "pure" sous-rémunération des femmes... simplement parce qu'elles sont des femmes. Ainsi, on peut admettre que la différence entre les deux termes constants des équations de gains représente, pour une grande part, la plus "pure" des discriminations à l'encontre des femmes, mais qu'elle traduit aussi d'authentiques différences de productivité entre les sexes⁸⁴ ou l'existence d'une information imparfaite⁸⁵.

S'agissant des résultats de l'étude empirique, on constate chez les salariés que l'inégalité par rapport au terme constant représente une très forte part de la différence globale de gains (48 pour cent). En moyenne, une large proportion de la discrimination contre les femmes provient par conséquent d'une

"pure" discrimination ou encore d'une discrimination statistique. Ceci signifie qu'une grande part de la discrimination existe, quelles que soient les caractéristiques économiques des femmes. Il s'agit là d'un résultat important puisqu'il suggère que la lutte contre la discrimination doit passer aussi bien par une action directe sur les comportements sexistes que par une sorte de valorisation des dotations économiques féminines dans leur ensemble.

Globalement - et quelles que soient les méthodes utilisées - on constate que la discrimination subie par les femmes salariées s'exprime essentiellement par une considérable sous-évaluation relative de leur expérience et par une forte discrimination statistique s'exprimant à leur encontre.

Dans un second temps, la décomposition du différentiel de gains entre hommes et femmes indépendants offre des résultats relativement différents des précédents. Pour ce qui est des différences de dotations, on constate que cette fois les femmes sont assez fortement désavantagées pour ce qui est de l'éducation⁸⁶. Du côté de la rémunération de ces dotations⁸⁷, c'est de nouveau sur l'expérience que s'effectue la plus grande part du traitement inégal des hommes et des femmes. Cette dernière est en effet infiniment moins valorisée chez les femmes que chez les hommes. La discrimination s'exprime aussi de façon forte sur la nationalité.

La différence entre les termes constants des deux fonctions de gains est cette fois négative. Il existe, comme on l'a vu, plusieurs façons d'expliquer cet écart. Dans le cas des indépendants, il est probable que la fonction de gains ne prenne pas en considération de nombreuses variables explicatives des revenus. Il se peut que des qualités telles que le dynamisme, la sociabilité ou l'ingéniosité puissent être fortement rémunératrices sur le marché du travail indépendant. De même, le montant du capital détenu joue certainement un rôle de tout premier plan dans les revenus. De nombreuses variables n'ont donc pas pu être prises en considération dans la fonction de gains. La meilleure preuve en est la relative faiblesse du pourcentage de la variance des revenus expliqué par celle-ci. On peut donc supposer que les termes constants reflètent en grande partie l'effet moyen sur le revenu de toutes les variables omises dans l'analyse. La différence négative entre ces termes suggère que les femmes bénéficient d'un avantage assez net pour ce qui est de ces variables. Les difficultés connues d'accès des

⁸³ Elle n'est d'ailleurs pas non plus une sur-rémunération de telle ou telle dotation chez les hommes.

⁸⁴ Différences de productivité non prises en compte par la fonction de gains.

⁸⁵ On retombe alors sur l'expression d'une discrimination statistique faisant que les gains offerts aux femmes sont systématiquement plus faibles si les employeurs ou les consommateurs pensent à raison (quelle que soit cette raison) que les femmes sont, en moyenne, moins productives que les hommes.

⁸⁶ Ce désavantage en dotations éducatives explique 23 pour cent de la différence globale de revenus moyens.

⁸⁷ C'est-à-dire pour ce qui est des traitements inégaux (discrimination ou népotisme) entre indépendants.

femmes au capital⁸⁸ incitent à penser que ce sont sur des variables telles que la sociabilité, les aptitudes aux relations personnelles ou le dynamisme que se situe cet avantage.

Globalement, la décomposition du différentiel de revenus entre les sexes, parmi les indépendants, indique clairement que la discrimination est de nouveau le fait d'une sur-valorisation de l'expérience masculine et/ou d'une non-valorisation de l'expérience féminine, accompagnées de l'existence d'une "prime à la nationalité" attribuée aux seuls hommes.

Malgré certaines disparités, toutes les mesures de la discrimination, issues d'une décomposition de l'écart de gains par rapport à une structure des revenus choisie comme non discriminatoire, mettent à jour des taux de discrimination considérables à l'encontre des femmes d'Abidjan⁸⁹. Néanmoins, en modifiant partiellement l'approche théorique du phénomène de discrimination, il importe de voir quelle part de la différence de gains entre les sexes est due à une discrimination par l'emploi⁹⁰.

3. Mesure de la discrimination par l'emploi

Il importe de développer une autre explication de l'inégalité entre hommes et femmes, basée sur la discrimination par l'emploi. Cette dernière utilise l'approche issue des théories de la segmentation du marché du travail. Dans ce contexte, des différences de gains existent parce que les deux groupes disposent d'un accès différencié aux opportunités de gains. Les femmes seraient donc désavantagées parce qu'elles n'ont facilement accès qu'aux emplois les moins bien rémunérés. C'est parce qu'elles sont globalement cantonnées aux segments inférieurs du marché du travail qu'elles subissent une inégalité par le revenu. L'accès aux segments supérieurs du marché du travail peut leur être très limité, quelle que soit la valeur de leurs caractéristiques économiques. C'est en cela que l'on parlera de discrimination par l'emploi.

L'analyse de la discrimination par l'emploi suivra un raisonnement symétrique à celui de la discrimination par le revenu puisque la distribution différente des hommes et des femmes parmi les différentes occupations du marché du travail sera le résultat, d'une part, des différences de caractéristiques

économiques et de "goûts" entre les sexes et, d'autre part, de la discrimination par l'emploi. La part de la différence de distribution parmi les occupations, non expliquée par des différences de productivité ou de "goûts" (attitudes, ambition...), sera donc attribuée à la discrimination par l'emploi. On peut immédiatement constater que la discrimination par l'emploi, abordée selon le même angle que la discrimination par le revenu, s'expose aux mêmes limites et nécessite les mêmes précautions d'exploitation que cette dernière. De même que l'on avait cherché à savoir quels seraient les gains des femmes si elles étaient rémunérées selon la même structure des revenus (la même fonction de gains) que les hommes, il faut maintenant examiner quelle serait la répartition des femmes parmi les différentes catégories d'emploi, si celle-ci ne s'effectuait que sur la base des "qualités et mérites" de chacun. Ceci réclame l'utilisation d'un modèle économétrique relativement complexe qu'il importe de décrire.

Dans un premier temps, le modèle nécessite l'évaluation d'une équation de participation pour les femmes, équation de participation permettant d'estimer les pourcentages de chance que les femmes se trouvent dans tel ou tel groupe d'occupation sur le marché du travail. Les résultats de cette mesure servent à établir la distribution des femmes, prédite par le modèle, parmi les différentes occupations. La comparaison de cette distribution prédite et de la distribution effective des femmes permet d'évaluer la discrimination par l'emploi. Pour cela, on mesure quelle part de la différence de distribution entre hommes et femmes est due à des différences de caractéristiques économiques, et quelle part n'est pas expliquée par ces dernières. Reste alors à déterminer quel est l'effet de cette discrimination sur les revenus. Pour cela, on "combine" les résultats liés à la discrimination par l'emploi à ceux liés à la discrimination par les revenus.

L'approche conventionnelle de la mesure de la discrimination par l'emploi offre, au terme d'un certain nombre de mesures qui ne seront pas détaillées ici⁹¹, des résultats significatifs indiquant que la discrimination sexuelle par l'emploi ne joue pas de rôle réel dans l'inégalité de revenu constatée entre hommes et femmes. Il semble que la quasi-intégralité de l'écart de revenu entre les sexes soit attribuable à une discrimination par le revenu et non à une discrimination par l'emploi.

Pourtant, une telle conclusion est peut-être quelque peu abusive, dans la mesure où l'importance relative de la discrimination par le revenu et de la discrimination par l'emploi dépend du degré de

⁸⁸ A Abidjan, les femmes n'accèdent au capital pratiquement que par leur épargne propre ou l'aide de leur famille, alors que les hommes ont plus facilement accès à l'argent des petits prêteurs, des tontines etc. ; voir Lachaud, [1996].

⁸⁹ Ceci est d'autant plus vrai que l'on se trouve parmi les indépendants.

⁹⁰ Rappelons que l'on entend par discrimination par l'emploi une distribution inéquitable des hommes et des femmes parmi les différentes catégories d'emploi du marché du travail.

⁹¹ Pour le détail de ces mesures, voir Combarous, [1996].

désagrégation des différents groupes du marché du travail. Or, seuls quatre groupes d'emplois ont pu être pris en considération sur le marché du travail : groupe 0, cadres, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés "supérieurs" ; groupe 1, ouvriers qualifiés "inférieurs" et ouvriers non qualifiés ; groupe 2, indépendants avec capital et groupe 3, indépendants sans capital. S'il existe une discrimination par l'emploi entre différentes occupations appartenant à un même groupe, alors une partie de la discrimination par le revenu mesurée est en fait attribuable à la discrimination par l'emploi. L'importance relative de la discrimination par le revenu et de la discrimination par l'emploi relève aussi du degré de validité (de la significativité) des fonctions de gains et de l'équation de participation aux différents groupes d'occupations concernés. Il est clair que les diverses fonctions, si elles sont pour la plupart significatives, ne sont pas toutes d'une parfaite précision, dans la mesure où il a fallu prendre en compte un nombre de variables indépendantes beaucoup plus faible que précédemment pour pouvoir mener à bien les calculs.

La mesure de la discrimination par l'emploi que l'on vient de présenter est celle qui est communément utilisée dans la littérature économique traitant de ce sujet. Elle a cependant une limite importante, comparable à celle de la mesure en terme de discrimination par le revenu "pure". En effet, de même que cette dernière supposait que la structure masculine du revenu était la structure non discriminatoire, la mesure de la discrimination par l'emploi suppose que la distribution des hommes parmi les différentes occupations est correctement prédite par le modèle. De la même façon que l'on considérerait que toute l'inégalité s'exprimait en terme de discrimination à l'encontre des femmes, on fait maintenant l'hypothèse que toute l'inégalité de la distribution vient du fait que les femmes sont poussées vers les groupes "inférieurs" du marché du travail. Or, il est tout à fait vraisemblable que, d'une part, les femmes puissent être effectivement écartées des meilleures situations, mais que, d'autre part, les hommes bénéficient d'un accès préférentiel aux professions les plus prestigieuses. On peut tenter de mettre en place une méthode de mesure de la discrimination par l'emploi, plus élaborée, prenant en compte ce phénomène. Elle consistera tout simplement à mesurer la distribution des hommes réellement prédite par le modèle de participation⁹², ainsi que la distribution prédite des femmes. A partir de ces résultats, il est possible de séparer l'écart observé entre les deux distributions en trois parties. La première, mesurée par la différence entre les deux

distributions prédites par le modèle polytomique, évalue les différences expliquées par ce dernier, c'est-à-dire par des différences de caractéristiques économiques entre hommes et femmes. Le résidu est alors séparé en deux parties. L'une mesure la différence entre la distribution prédite pour le groupe dominé et sa distribution réelle ; elle évalue la discrimination par l'emploi subie par les femmes. L'autre mesure la différence entre la distribution réelle des hommes et celle qui devrait exister selon le modèle ; elle évalue le népotisme dont bénéficient ces derniers dans le "placement" parmi les différentes catégories d'emploi. La nouvelle méthode de calcul nécessite que l'on tienne aussi compte du népotisme sur le revenu. La mesure de la discrimination par le revenu et de ce népotisme se fait dans chaque groupe d'occupations en utilisant la méthode dite "groupée", qui a semblé être la plus pertinente ici. Apparaîtront donc, dans chaque groupe, une part de la différence de gains moyens expliquée par des différences dans la productivité mesurée (E), une autre due à la discrimination (D) et une dernière attribuable au népotisme dans les gains (N). On obtient les résultats définitifs de l'analyse en combinant, comme précédemment, les résultats liés aux inégalités de distribution parmi les emplois et ceux liés à la discrimination par le revenu. Les résultats issus de cette nouvelle méthode⁹³, démontrent de nouveau, même s'ils sont légèrement différents de ceux inhérents à la méthode habituelle de calcul, que la discrimination entre les sexes est, pour l'essentiel, une discrimination par le revenu très élevée. Nul doute que de tels niveaux de discrimination entraînent des coûts économiques considérables qu'il faudra évaluer. Il semblerait que la discrimination selon le genre à Abidjan ne soit cependant pas le fruit d'une inégalité dans l'accès aux emplois les plus rémunérateurs.

L'application d'une analyse, prenant en compte - ou pas - le népotisme, au cas des seuls indépendants démontre, elle aussi, que la discrimination par le revenu l'emporte largement sur la discrimination par l'emploi dans l'explication des écarts de gains entre indépendants masculins et féminins.

En résumé, on peut dire que la discrimination par l'emploi ne joue qu'un rôle mineur dans la discrimination totale entre hommes et femmes. Cette dernière s'exprime essentiellement par le biais d'une très forte discrimination par le revenu, et est d'autant plus intense que l'on se trouve parmi les emplois les moins bien rémunérés à la base, ce qui accentue encore plus l'aspect social néfaste de la discrimination à Abidjan.

⁹² Exactement de la même façon que cela avait été fait pour les femmes.

⁹³ Qui ne seront pas détaillés ici, voir Combarous, [1996].

On peut émettre l'hypothèse que les mentalités sont telles à Abidjan que les "discriminateurs" reconnaissent, de façon à peine voilée et sans "gêne" particulière, qu'une femme, exerçant le même emploi qu'un homme, ne peut bénéficier du même revenu que lui. En tout cas, si l'accès aux différentes catégories d'emplois se fait globalement "au mérite", la rémunération, elle, a fortement tendance à se faire en fonction du sexe de l'individu concerné. A cet égard, l'importance de la discrimination suggère que le coût économique lié aux différents comportements discriminatoires pourrait bien être considérable.

4. Mesure du "crowding effect"

Il a été montré que la discrimination par

Tableau 8 : Répartition des hommes et des femmes selon les diverses catégories d'emplois

Abidjan, 1987 - 502 travailleurs	Ensemble		Hommes		Femmes	
	N	%	N	%	N	%
Cadres et techniciens supérieurs	39	7,8	29	9,8	10	4,9
Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	147	29,3	127	42,8	20	9,8
Ouvriers non qualifiés et manoeuvres	99	19,7	67	22,6	32	15,6
Indépendants avec capital (K > 50000 FCFA)	92	18,3	57	19,2	35	17,1
Indépendants sans capital (K = < 50000 FCFA)	125	24,9	17	5,7	108	52,7
Total	502	100,0	297	100,0	205	100,0
Indice de Duncan	0,47					
Indice IP	0,23					

Tableau 9 : Fonctions de gains des hommes et femmes prenant en compte l'effet d'entassement

	Constante	Durée des études	Expérience emploi	Nationalité	Variable C	R ² ajusté	N	Test de Chow
Hommes	4,93 ¹ (29,63) ²	0,08 (6,49)	0,04 (5,74)	0,19 (1,52)	-0,05 (-0,17)	0,23	297	
Femmes	4,69 (17,56)	0,14 (6,45)	0,02 (1,52)	0,06 (0,70)	-0,63 (-1,99)	0,29	205	7,83 (0,00)

Notes : (1) toutes les valeurs sont réduites à deux décimales par approximation ; (2) les valeurs entre parenthèses, sous les coefficients, donnent le t de Student. Elles sont en gras lorsque le coefficient est significatif au seuil de 5%.

l'emploi n'avait pas vraiment d'influence sur le revenu des femmes d'Abidjan. Cela signifie qu'il n'y a pas de placement inéquitable et "forcé" des femmes dans les emplois les moins rémunérateurs. Or, cela ne signifie pas qu'il n'existe pas un certain "entassement" des femmes dans certains emplois ou certains groupes de professions. En fait, il peut tout à fait exister une certaine ségrégation à l'encontre de ces dernières. Dans le cas des femmes, on a pu voir que leur localisation parmi les différentes catégories d'emploi découlait majoritairement de la valeur de leurs caractéristiques économiques. Or, cette localisation est telle que "l'entassement" des femmes dans le "bas" de l'échelle

professionnelle est important. Plus de 85 pour cent d'entre elles sont ouvrières non qualifiées, manoeuvres ou travailleuses indépendantes, contre seulement 47,5 pour cent des hommes. S'il est "mérité", cet entassement (cette ségrégation "non-imposée") n'en est pas moins potentiellement générateur de discrimination en terme de gains. Ainsi, presque 53 pour cent des femmes d'Abidjan sont des travailleuses indépendantes sans capital. La répartition des femmes parmi cinq catégories d'emplois est donnée dans le tableau 8. La mesure de l'indice de Duncan, avec cette désagrégation, donne une valeur de 0,47. Cette valeur est importante, dans la mesure où elle est quasiment

comparable aux valeurs trouvées pour certains pays d'Amérique du Sud⁹⁴, pourtant réputés pour être le lieu de comportements sexistes dominants. De plus, il a été montré⁹⁵ que l'indice de Duncan était en général d'autant plus faible que les données étaient agrégées, c'est-à-dire d'autant plus faible que le nombre de catégories professionnelles examinées était limité. L'étude en cours ne considérant que cinq catégories, on peut supposer que la valeur de l'indice pourrait être plus importante avec une désagrégation plus fine des occupations. La grande faiblesse de cet indice de Duncan reste cependant qu'il ne fait qu'identifier la présence d'un "symptôme", sans faire référence à son importance.

Le calcul de l'indice IP donne une valeur égale à 0,23, ce qui signifie qu'il faudrait que 23 pour cent des travailleurs d'Abidjan changent d'occupation et soient tous remplacés par des travailleurs du sexe opposé pour qu'il n'y ait plus de ségrégation. Cette valeur est importante et démontre l'acuité du phénomène en question.

La fonction de gains qui sera utilisée pour évaluer l'importance de l'effet de crowding est très simplifiée par rapport à celle permettant la mesure de la discrimination par le revenu. Elle est estimée, d'une part, pour les femmes et, d'autre part, pour les hommes. Les résultats sont reportés au tableau 9. Seule la fonction de gains des femmes donne une valeur significative au coefficient b_1 relatif à la proportion de femmes dans l'emploi⁹⁶. Elle implique que les individus (en tout cas les femmes) gagnent moins s'ils sont employés dans des catégories professionnelles dominées par les femmes.

Dans l'analyse, on relève par conséquent pour C, la part de l'écart de revenu due à un effet de crowding :

$$C = -0,633 (0,057 - 0,527) / 0,93$$

$$C = 0,320$$

Ainsi, "l'entassement" - la concentration - des femmes parmi les indépendants sans capital provoque une discrimination par le revenu s'élevant à près d'un tiers de la différence brute de gains entre les sexes, ceci indépendamment des raisons pour lesquelles cet entassement existe.

Par conséquent, on constate que l'explication de l'inégalité de gains, non plus en termes de discrimination, mais par l'hypothèse de "crowding",

amène à un résultat définitif comparable aux précédents. A Abidjan, une grande part de la différence de gains horaires moyens entre hommes et femmes ne peut pas être expliquée par des différences de productivité. De ce fait, elle est due soit à une discrimination par le revenu directe, soit à une discrimination par le revenu issue d'un phénomène de "crowding".

C. Conclusion

L'analyse précédente appelle plusieurs observations. En effet, sachant à présent que la discrimination à l'encontre des femmes existe et qu'elle est très forte, il importe de déterminer de quelle façon elle s'exprime, c'est-à-dire pourquoi elle existe et qui est à l'origine de celle-ci⁹⁷. A cet égard, on tentera d'expliquer successivement l'origine et les formes de la discrimination chez les salariés puis chez les travailleurs indépendants.

1. Une discrimination statistique à l'encontre des salariés

Comme cela a été montré, il existe une certaine discrimination par le revenu à l'encontre des salariées d'Abidjan. Elle est évaluée, en moyenne, à 16 pour cent de la différence de salaire entre les sexes.

Une grande partie des emplois salariés se trouve dans le secteur structuré urbain du marché du travail. Ces emplois sont souvent très demandés⁹⁸, ce qui génère l'existence d'un surplus de travailleurs des deux sexes en quête d'emplois relativement lucratifs du secteur moderne. L'existence de ce surplus de main-d'oeuvre incite à examiner les choix que vont effectuer les employeurs parmi ces travailleurs, dans leurs politiques de recrutement. On tentera d'expliquer la discrimination sur le plan de la demande de travail.

L'approche néo-classique suggère, dans un premier temps, que c'est par "goût" pour la discrimination que l'employeur refuserait d'employer des femmes ou les rémunérerait à des salaires inférieurs. On écartera immédiatement cette hypothèse tant il semble difficile de penser que les employeurs puissent s'offrir le luxe d'une discrimination par goût, étant donné le coût de celle-ci en termes de profits. De même, on écartera les autres hypothèses de discrimination par goût, en considérant que le comportement des employeurs part du principe que la décision d'embauche est dictée par des considérations de productivité et de coût de la main-d'oeuvre, et est

⁹⁴ Equateur, Mexique, Pérou, Colombie, etc... voir Tzannatos, [1991].

⁹⁵ England, [1981].

⁹⁶ Il vaut $\beta_1 = -0,633$ et est significatif au seuil de 5 pour cent.

⁹⁷ Ou "qu'est-ce" qui est à l'origine de celle-ci.

⁹⁸ Existence d'une certaine sécurité de l'emploi, "fortes" rémunérations, prestige...

inspirée du souci de creuser l'écart entre le coût et le rendement⁹⁹. De ce fait, il est difficile d'imaginer que la discrimination contre les salariées d'Abidjan puisse être issue de la seule "animosité" possible des employeurs à l'encontre des femmes. La discrimination par intérêt - néo-classique - est elle aussi à rejeter, tant on imagine mal une collusion d'intérêt généralisée entre tous les salariés masculins sur le marché du travail d'Abidjan, visant à diminuer, à leur profit, les salaires de leurs propres femmes. L'approche marxiste, enfin, sera elle aussi rejetée du fait de l'impossibilité de vérification empirique qu'elle génère.

L'hypothèse la plus vraisemblable est donc que la discrimination soit due au fait que les employeurs considèrent, à tort, que toutes les femmes sont moins productives ou plus coûteuses que les hommes. De ce fait, ils basent leur jugement sur des suppositions erronées. Ils tirent argument de différences moyennes entre hommes et femmes pour étendre un traitement différent à tous les membres d'un groupe donné. Ils opèrent alors ce qui a été défini comme étant une discrimination statistique ou encore une discrimination non intentionnelle. Ainsi, l'employeur qui croit que les femmes sont en moyenne moins stables, moins expérimentées, etc., que les hommes aura tendance à discriminer à l'encontre de toutes les femmes. Ce faisant, il appliquera un traitement injuste à nombre d'entre elles. L'acquisition d'une information complète sur chacune des femmes étant trop coûteuse, l'employeur procède par élimination générale d'après le sexe, et pénalise de fait toutes les femmes. Pour certaines d'entre elles¹⁰⁰, il adopte un comportement discriminatoire. Dans ce contexte, il importe d'examiner quels peuvent être les facteurs à l'origine d'une discrimination statistique chez les employeurs d'Abidjan.

Les employeurs justifient la discrimination statistique par de "faux" arguments liés à la maternité¹⁰¹, l'absentéisme ou encore le taux de rotation dans l'emploi des femmes. A ces trois causes possibles de l'apparition d'une discrimination contre les salariées d'Abidjan, s'ajoutent un certain nombre d'obstacles culturels à l'emploi des femmes, dont le poids peut être important. L'existence de préjugés forts, établissant une typologie rigide des emplois

"féminins et masculins", est à l'origine d'une part importante de l'inégalité entre les sexes. Le franchissement de ces obstacles à l'emploi des femmes doit passer par un changement radical des mentalités des employeurs, mais aussi de celles des travailleurs, des syndicats et des consommateurs.

Il semblerait que la discrimination salariale à l'encontre des femmes d'Abidjan puisse être le résultat d'une forte discrimination statistique, partiellement entachée d'erreurs, et celui de préjugés forts et ancrés dans les moeurs, interdisant l'accès des femmes à certains emplois rémunérateurs. La lutte contre la discrimination parmi les salariés implique de ce fait un "travail" axé essentiellement sur les comportements des employeurs qui sont à l'origine de tout le phénomène. Par conséquent, il importe d'examiner la question des coûts et bénéfices telle qu'elle apparaît à ces derniers, si l'on veut mettre au point des politiques efficaces de lutte contre la discrimination.

2. Segmentation et "crowding effect" chez les indépendants

L'analyse précédente a mis à jour une discrimination à l'encontre des femmes extrêmement forte parmi les travailleurs indépendants (égale, en moyenne, à 79 pour cent de la différence de gains entre les sexes). Or, presque aucun des schémas théoriques néo-classiques ne peut l'expliquer. Il ne peut y avoir chez les indépendants de discrimination par l'employeur, pour la bonne et simple raison que les individus sont leurs propres employeurs sur ce marché. Il n'y aura pas non plus de discrimination par les travailleurs, puisque les seuls "collègues" que peuvent avoir les indépendants sont leurs éventuels salariés. Toutes les explications de la discrimination par des situations de monopole-monopsonne sont aussi à exclure. L'existence d'une discrimination par intérêt sera rejetée pour les mêmes raisons que parmi les salariés : une collusion d'intérêt de tous les hommes indépendants visant à diminuer, à leur profit, les gains de leurs propres femmes reste difficilement concevable. Ainsi, parmi les approches néo-classiques de la discrimination, seule l'éventualité d'une discrimination par les consommateurs sera commentée. Parmi les autres approches, celle de la discrimination non intentionnelle ainsi que l'approche marxiste sont exclues du fait que les individus sont leurs propres employeurs. Par contre, l'éventualité de l'existence d'un marché du travail indépendant segmenté est à prendre en considération.

La première hypothèse concerne la discrimination par les consommateurs. Elle implique qu'une grande majorité des consommateurs se détournerait de la production des femmes pour lui préférer celle des

⁹⁹ En un mot, le marché est, pour tout ce qui est de la discrimination par goût, le meilleur allié des "discriminés" !

¹⁰⁰ Relativement nombreuses étant donnés les résultats empiriques.

¹⁰¹ En 1987, l'indice synthétique de fécondité est de 7,4 en Côte d'Ivoire alors qu'il n'est, en moyenne, que de 6,6 sur l'ensemble de l'Afrique subsaharienne et de 1,8 en France (Rapport sur le développement dans le monde de la Banque Mondiale, [1989]).

hommes. Or, la production des indépendants s'adresse tout autant à des consommateurs masculins qu'à des consommateurs féminins, et il est difficile d'imaginer des femmes discriminant sciemment à l'encontre d'autres femmes. C'est la raison pour laquelle on exclura cette hypothèse d'une discrimination néo-classique par les consommateurs.

Par contre, l'hypothèse d'une segmentation du marché du travail indépendant va se révéler beaucoup plus probante. En effet, si l'on admet que le marché du travail indépendant est séparé en deux segments bien distincts¹⁰², les résultats empiriques apparaissent cohérents. Si le marché est divisé en deux segments, l'un caractérisé principalement par l'utilisation d'un capital relativement important et l'exercice d'activités à contenu technologique relativement fort, l'autre, par une relative faiblesse des moyens et des équipements, il apparaît que ce dualisme recoupe largement la division sexuelle des activités indépendantes. Il a été observé que les femmes se trouvaient cantonnées dans les activités indépendantes sans ou avec peu de capital, et inversement pour les hommes¹⁰³. Par conséquent, il se pourrait qu'une situation de dualisme existe, dans la mesure où la frontière entre les deux segments est nettement établie et où les possibilités de passage du "segment inférieur" au "segment supérieur" sont extrêmement limitées. Or, les activités indépendantes avec capital sont bien différentes de celles sans capital, dans la mesure où elles regroupent un ensemble de professions à contenu technologique non négligeable¹⁰⁴. Par contre, les activités exercées par les travailleurs du segment des indépendants sans capital - à plus de 86 pour cent des femmes - ont un contenu technologique très limité et une très faible productivité¹⁰⁵. De plus, le passage du segment des indépendants sans capital à celui des indépendants avec capital est très limité. Il nécessite en effet le passage des travailleurs à une activité plus productive et à plus fort contenu technologique, ce qui implique une formation technique souvent difficile à acquérir. Cette mobilité nécessite surtout des possibilités d'accès au capital, souvent très limitées en milieu urbain africain, particulièrement pour les femmes. Ainsi, comme l'a très bien montré Lachaud¹⁰⁶, le marché du travail des indépendants

d'Abidjan est fortement segmenté entre ceux qui possèdent ou pas un capital suffisamment élevé. Deux effets se combinent alors pour établir une forte discrimination à l'encontre des femmes. Tout d'abord, l'effet de segmentation qui bloque les femmes sur un marché très peu rémunérateur¹⁰⁷. A productivité égale, elles pourraient gagner beaucoup plus si elles exerçaient leur activité sur un autre segment du marché du travail ; or, elles y sont en quelque sorte "prisonnières". Ensuite, l'effet de "crowding" vient s'ajouter au précédent. On a vu que l'entassement - la concentration des femmes, 86 pour cent des travailleurs - dans un marché, pouvait par abondance de l'offre de travail de ce type diminuer les gains de ces dernières. C'est probablement ce qui se passe pour les indépendantes sans capital, ainsi qu'on l'a montré empiriquement. En fait, on peut émettre l'idée que c'est la segmentation sur le marché du capital qui est, en partie, à l'origine de la segmentation sur le marché du travail, et donc à l'origine de la considérable discrimination subie par les indépendantes

Ainsi, la lutte contre la discrimination sexuelle existant parmi les travailleurs indépendants d'Abidjan implique deux politiques essentielles. La première consisterait à "désegmenter" les deux marchés du travail indépendants, notamment en améliorant les possibilités de mobilité des femmes entre les deux segments. Pour ce faire, il serait nécessaire d'améliorer les facilités d'accès des femmes au capital, ainsi que leurs opportunités d'accès, "sur le tas", au savoir et à la technologie, dans le but d'un réhaussement de leur productivité. La seconde politique viserait à éviter le "crowding", c'est-à-dire la localisation, pratiquement par défaut, des femmes parmi les travailleurs indépendants sans capital. Cette politique, plus ambitieuse et de fait plus "vaste", passe par une amélioration de la formation initiale technique et générale des femmes, mais aussi et surtout, semble-t-il, par un effort de lutte contre la pré-discrimination. C'est en effet cette pré-discrimination¹⁰⁸ qui fait des femmes d'Afrique les "dernières servies" sur le marché du savoir, et provoque leur entassement dans des activités non lucratives et sans espoir de promotion sociale. En vérité, les "schémas sociaux" actuels doivent être combattus pour venir à bout de la discrimination sexuelle, ce qui impose un travail de longue haleine sur les mentalités. L'une des implications de cette

¹⁰² On fait alors l'hypothèse d'une segmentation dualiste du marché du travail indépendant.

¹⁰³ Voir le tableau 8.

¹⁰⁴ On peut citer ici, comme exemples propres à Abidjan mais aussi à de nombreuses autres villes d'Afrique, les activités de réparation automobile, de menuiserie, ainsi que les quelques professions libérales qui entrent dans ce groupe.

¹⁰⁵ On peut citer les activités, souvent informelles, de la restauration, de l'habillement et surtout de la petite vente au détail.

¹⁰⁶ Lachaud, [1994].

¹⁰⁷ Celui des indépendants sans capital.

¹⁰⁸ Il est particulièrement difficile de démontrer empiriquement l'existence d'une pré-discrimination à Abidjan. Pourtant, si l'on considère qu'à la naissance, hommes et femmes disposent de capacités intellectuelles comparables (et rien ne prouve le contraire...), seule une très forte pré-discrimination peut expliquer l'énorme déficit en niveau d'éducation des femmes par rapport aux hommes.

conclusion est que les politiques “bien intentionnées”, basées sur des lois d’égalité des revenus, ne devraient, a priori, pas être efficaces pour réduire l’écart entre hommes et femmes chez les indépendants.

En définitive, que ce soit pour les salariés ou les indépendants, la discrimination considérable qui a été mise à jour est inhérente à des préjugés ou des schémas sociaux traditionnels défavorables aux femmes. Par conséquent, les politiques visant à la combattre ne pourront être que des politiques de long terme visant à changer les mentalités à l’égard du rôle de la femme dans le développement.

2. Discrimination et nationalité

A. Introduction

Près de la moitié de la population abidjanaise est composée d’étrangers, qui sont au total plus de deux millions dans l’ensemble du pays. Ces individus n’ont pas la nationalité ivoirienne mais, pour beaucoup d’entre eux, l’intégration est telle que l’on peut se demander qui est vraiment étranger en Côte d’Ivoire¹⁰⁹. Ce pays a en effet longtemps eu une tradition d’accueil sur son sol des populations étrangères et, plus particulièrement, des populations voisines. L’intégration s’est toujours très bien passée, sauf à une période récente (depuis le milieu des années 80) où l’on a vu apparaître quelques comportements hostiles aux étrangers, parfois à l’origine d’émeutes. Le développement relativement rapide de la Côte d’Ivoire doit énormément à ceux que les Ivoiriens appellent d’ailleurs parfois les “allogènes”¹¹⁰. Parfois, les “allogènes” n’apparaissent même pas comme des étrangers aux yeux des Ivoiriens. Le sentiment d’appartenir à un groupe ethnique est en effet souvent plus fort que celui d’appartenir à une nation, et les individus originaires des pays frontaliers¹¹¹ appartiennent souvent aux mêmes ethnies que les Ivoiriens.

Pourtant, malgré une intégration politique sans heurts majeurs, il est aisé de constater que les “allogènes” figurent aux rangs inférieurs de la société ivoirienne. En ville, les Burkinabés exercent presque tous des professions domestiques. Ils sont aussi nombreux, avec les Nigériens, parmi les laveurs de

linge ou de voitures. Les Guinéens, souvent exilés, se sont souvent établis “gargotiers” et petits boutiquiers. Les Maliens sont fréquemment routiers, Abidjan étant, devant Dakar, le premier port de desserte du Mali, pays privé de tout débouché sur l’océan. Les Libériens et Ghanéens sont relativement moins nombreux à Abidjan (et plus généralement dans les villes), mais ils sont très représentés dans les campagnes où ils sont pêcheurs, ouvriers agricoles, etc. Au-delà de ce premier cercle d’étrangers limitrophes et plus ou moins proches des Ivoiriens, vivent aussi en Côte d’Ivoire des étrangers qui le sont un peu plus parce que d’origine plus lointaine. Se côtoient ainsi, entre autres, à Abidjan des Sénégalais, des Togolais, des Béninois et des Nigériens¹¹².

En définitive, on retiendra que la Côte d’Ivoire donne l’exemple presque unique en Afrique d’un pays qui accueille et fait vivre sur son sol, par hospitalité et intérêt bien conjugués, de nombreux non nationaux qui ne sont ni des réfugiés, ni des personnes déplacées¹¹³. En cela, elle donne peut-être l’exemple de ce que pourrait être l’intégration économique et politique de l’Afrique de demain, tant prônée par certains organismes.

Les “allogènes”, que l’on appellera Africains non ivoiriens¹¹⁴, composent près de 40 pour cent de la population au travail d’Abidjan. Nombre d’entre eux exercent leur profession dans le secteur informel, qu’ils composent à près de 50 pour cent. Dans le secteur formel, ils ne forment que 36 pour cent de la population au travail. Le taux de participation des non Ivoiriens est très supérieur à celui des Ivoiriens (64,1 pour cent contre 46,1 pour cent), ce qui est somme toute logique dans la mesure où la majeure partie des migrants sont justement venus en Côte d’Ivoire afin d’y travailler. Les “allogènes” occupent majoritairement les branches d’emploi les moins rémunérées, puisqu’ils sont surtout, soit employés ou ouvriers qualifiés ou non (à parts égales), soit travailleurs indépendants, principalement sans capital. Il semble qu’ils n’aient que très minoritairement accès aux emplois de cadres ou d’agents de maîtrise (seuls 1,5 pour cent d’entre eux sont cadres moyens ou agents de maîtrise). Le revenu horaire moyen des Africains non ivoiriens s’établit à 367 FCFA, ce qui ne représente que 66,5 pour cent de celui des Ivoiriens. Ainsi, malgré l’intégration sociale apparemment réussie des

¹⁰⁹ A ce titre, une anecdote est particulièrement révélatrice : un sous-directeur du Trésor ivoirien, ancien chef de cabinet du premier Ministre s’est révélé être de nationalité guinéenne lorsqu’il fût nommé, durant l’été 1996, premier Ministre de la ... Guinée.

¹¹⁰ Plutôt que comme une population immigrée, la population étrangère est considérée comme une population locale d’arrivée récente.

¹¹¹ Ghana, Mali, Burkina Faso, Guinée, Libéria.

¹¹² Ces individus appartiennent, eux aussi, dans leur ensemble, à la frange inférieure de la société ivoirienne. Ils sont nombreux dans la petite restauration et le commerce.

¹¹³ Sous certaines conditions, le droit de vote a même été accordé aux étrangers d’origine africaine (57300 étrangers ont ainsi voté en octobre 1985)

¹¹⁴ En ce sens qu’ils ne disposent pas de la nationalité ivoirienne.

“allogènes”, il importe d’examiner s’il n’existe pas une certaine discrimination (par les revenus ou par l’emploi) s’exerçant à l’encontre des travailleurs africains n’ayant pas la nationalité ivoirienne sur le marché du travail d’Abidjan.

Par ailleurs, on s’intéressera de façon plus précise au cas des travailleurs maliens et burkinabés, ces deux groupes constituant les deux communautés les plus nombreuses à Abidjan (la plus nombreuse étant la communauté burkinabé). Ces travailleurs, qui composent 19 pour cent de la force de travail d’Abidjan, ne disposent en effet que d’un revenu horaire moyen égal à 56,7 pour cent de celui des autres travailleurs (297 FCFA). Il est possible que ce groupe, similaire aux autres “groupes” allogènes quant à son taux de participation au marché du travail et aux branches dans lesquelles il se situe, subisse une discrimination plus forte que celle subie par l’ensemble des groupes non ivoiriens. On tentera de le vérifier par la suite, mais cette éventualité semble, a priori, plausible, dans la mesure où le Mali et le Burkina Faso sont les deux pays limitrophes de la Côte d’Ivoire les plus pauvres¹¹⁵. Dans ce contexte, on s’attachera à vérifier que la discrimination est plus forte contre les étrangers originaires des pays les plus pauvres, et qui ne bénéficient pas de préjugés favorables. Enfin, on essaiera de savoir si la relative “mauvaise réputation” des Ghanéens à Abidjan est source d’une discrimination plus forte à leur rencontre qu’à l’encontre de l’ensemble des allogènes. Ajoutons que l’appréhension du processus de discrimination sera réalisée avec les mêmes outils d’analyse que ceux utilisés précédemment.

B. Mesures empiriques

1. Évaluation des fonctions de gains

L’évaluation de fonctions de gains corrigées du biais de sélection nécessite au préalable une analyse de la participation des individus aux différents segments du marché du travail. L’analyse de la participation selon la nationalité a cependant dû être modifiée par rapport à ce qu’elle était pour la participation selon le genre. En effet, l’utilisation d’un modèle logistique multinomial (salarié - indépendant - ne travaille pas) génère des fonctions de gains corrigées du biais de sélection inutilisables pour la mesure de la

discrimination. La fonction de gains alors mise à jour pour les salariés non ivoiriens n’est en effet pas significative, quelle que soit sa spécification¹¹⁶. Il semble que cette absence de signification provienne du fait que les salariés non ivoiriens soient regroupés à presque 90 pour cent sur trois types de professions parmi les neuf possibles en tant que salariés. Il apparaît que leurs activités sont très majoritairement constituées d’emplois à statuts très faibles. En l’occurrence, nombre d’entre eux sont petits vendeurs sans ou avec peu de capital, personnels de service (gardiens, jardiniers, cuisiniers, ménagères), cirqueurs, porteurs, manoeuvres ou ouvriers non qualifiés sur les chantiers de travaux publics. Dans ces emplois, le profil âge-gains est extrêmement plat, de même que la courbe instruction-gains. Les variables du capital humain n’expliquent que très peu la variance des salaires. Ces derniers sont d’ailleurs très homogènes pour des emplois pourtant dissemblables. C’est sans doute parce que les salariés non ivoiriens de l’échantillon, quelles que soient leurs dotations en capital humain, occupent presque systématiquement ce type de postes¹¹⁷ pour des salaires très semblables, que les dotations en capital humain n’expliquent pas la variance des revenus.

Un second problème important, lié à l’hypothèse d’un marché du travail bi-sectoriel, apparaît également lors de l’évaluation des fonctions de gains des travailleurs étrangers. En effet, on constate que la fonction de gains (déjà peu significative...) des salariés non ivoiriens n’est pas significativement différente de celle des indépendants non ivoiriens. Il semble par conséquent que, pour ce qui est des Africains non ivoiriens, la segmentation entre salariés et indépendants soit loin d’être évidente.

Par conséquent, en l’absence de différence notable entre les fonctions de gains des salariés et des indépendants non ivoiriens, on a choisi de mesurer une unique fonction pour l’ensemble de ces travailleurs. Ceci est tout à fait acceptable. Pourtant, la mesure d’un taux de discrimination impose l’évaluation d’une fonction identique¹¹⁸ pour les Ivoiriens. Or, il existe chez ces derniers une certaine différence entre les fonctions de gains des salariés et des indépendants. Néanmoins, l’objectif final de mesure de la discrimination prime et impose d’accepter la perte

¹¹⁶ Plusieurs spécifications, plus ou moins détaillées, ont été utilisées, mais sans succès.

¹¹⁷ Près de 70 pour cent des salariés non Ivoiriens occupent des postes pouvant être qualifiés “d’inférieurs”, c’est-à-dire des postes ne nécessitant ni qualifications, ni savoir-faire particulier.

¹¹⁸ C’est-à-dire d’une seule fonction de gain pour l’ensemble des travailleurs.

¹¹⁵ En partie à cause de leur enclavement (tous les autres voisins de la Côte d’Ivoire ouvrent sur l’Atlantique) et de leur climat plus “sahélien”. En 1987, le P.N.B. par habitant du Mali était de 210 \$ et celui du Burkina Faso de 190 \$ alors que ceux du Ghana, du Libéria et de la Guinée étaient respectivement de 390, 450 et 430 \$ (en 1988 pour ce dernier).

d'une partie de l'information statistique¹¹⁹, au bénéfice d'une possibilité empirique d'évaluation de la discrimination. Ainsi, des fonctions de gains concernant l'ensemble des Ivoiriens et l'ensemble des non Ivoiriens devront être prises en compte, ce qui n'empêchera pas d'évaluer et de corriger l'incidence éventuelle d'un biais de sélection. De ce fait, le modèle de participation ne consistera plus qu'à évaluer la probabilité qu'un individu de travailler, plutôt que de ne pas entrer sur le marché du travail, c'est-à-dire à évaluer des équations logistiques binomiales. Les coefficients des équations de participation sont reportés en annexe dans le tableau A.4. Les deux équations sont significatives et significativement différentes l'une de l'autre.

Les fonctions de gains estimées sont différentes de celles qui avaient été mesurées lors de l'analyse de la discrimination par genre. En effet, elles sont réduites par rapport à ces dernières, et regroupent : la durée totale des études et celle de la formation professionnelle (mesurées en années), une variable dichotomique indiquant la possession ou non d'un diplôme technique au moins équivalent au CAP, l'expérience dans l'emploi (en années), une variable dichotomique indiquant le sexe de l'individu, la taille de l'entreprise dans laquelle l'individu exerce son métier et le terme l de correction du biais de sélection. En d'autres termes, la spécification des fonctions de gains est la suivante :

$$\ln [\text{gains horaires}] = b_0 + b_1 [\text{durée des études}] + b_2 [\text{durée de la formation professionnelle}] + b_3 [\text{CAP}] + b_4 [\text{expérience dans l'emploi}] + b_5 [\text{sexe}] + b_6 [\text{taille supérieure à 5 travailleurs}] + b_7 [l] + e$$

L'estimation des coefficients de ces fonctions de gains pour les Ivoiriens et les non Ivoiriens donne les résultats reportés au tableau 10. La fonction de gains des travailleurs ivoiriens, pris dans leur ensemble, permet d'expliquer plus de 44 pour cent de la variance de leurs gains horaires. La majeure partie des variables explicatives génère des coefficients très

¹¹⁹ La séparation salariés - indépendants permet bien sûr de caractériser plus finement les revenus dans chacun des sous-groupes.

Tableau 10 : Estimations corrigées du biais de sélection des coefficients des équations de gains des Ivoiriens et des Africains non ivoiriens ; modèle bi-sectoriel d'offre de travail ; 15 ans et plus et non en cours de scolarisation-Abidjan 1987¹

NATIONALITE	IVOIRIENS		NON IVOIRIENS	
	b	t ²	b	t ²
Ensemble des travailleurs				
ln (salaires moyens)	5,68		5,13	
Constante	4,44592	30,6954***	4,39757	23,9494***
Durée des études ³	0,11914	8,69321***	0,04058	1,73447*
Durée de la formation professionnelle ³	0,10001	2,64503***	-0,05764	-1,06611
CAP ⁴	0,00436	0,02935	0,43288	1,62919
Expérience dans l'emploi ³	0,02206	3,08417***	0,02947	2,57856***
Sexe ⁵	0,31799	2,80832***	0,84961	4,43499***
Taille : plus de 5 travailleurs ⁶	0,06679	0,51885	-0,25415	-1,54658
Lambda ⁷	-0,16956	-2,00920**	-0,02212	-0,11614
R² ajusté	0,4432		0,1703	
F (F crit. À 5%) - N	35,461 (2,04)	304	6,631 (2,05)	193
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (I/NI) - Sig.⁸	3,2185	0,0014		

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du gain horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) en nombre d'années ; (4) CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme technique au moins équivalent à ce dernier ; (5) variable dichotomique 1 = hommes ; (6) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variable dichotomique ; (7) variable de correction du biais de sélection (lambda de Mill) ; (8) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (Ivoiriens et non Ivoiriens) ne sont pas identiques.

Tableau 11 : Valeurs moyennes et écarts-type des variables explicatives de la fonction de gains de l'ensemble des travailleurs africains (salariés et indépendants) ; rupture par nationalité ; Abidjan, 1987

Variables	Groupes	Ensemble	Ivoiriens	Africains non ivoiriens
Gain horaire (FCFA)		481 (869)	552 (907)	367 (793)
Durée globale des études ¹		4,98 (4,76)	6,58 (4,66)	2,45 (3,71)
Durée de la formation professionnelle ¹		1,49 (1,88)	1,57 (1,78)	1,37 (2,02)
Diplôme technique ²		0,34 (0,47)	0,43 (0,50)	0,20 (0,40)
Expérience dans l'emploi ¹		7,45 (7,20)	7,14 (7,12)	7,95 (7,31)
Sexe de l'individu ³		0,59 (0,49)	0,58 (0,49)	0,61 (0,49)
Taille de l'entreprise (plus de 5 travailleurs) ⁴		0,62 (0,49)	0,71 (0,45)	0,47 (0,50)
Lambda ⁵		0,49 (0,56)	0,58 (0,64)	0,33 (0,45)
Effectif		497	304	193

Notes : (1) en nombre d'années ; (2) 1 = CAP ou plus ; (3) 1 = sexe masculin ; (4) 1 = Oui ; (5) terme de correction du biais de sélection.

significatifs. On observera que le sexe influence énormément les gains, le fait d'être un homme augmentant assez considérablement le revenu. Même si cette méthode - comme on l'a déjà dit - n'est pas rigoureuse, on ne peut s'empêcher de voir dans ce résultat une très nette manifestation de la forte discrimination par genre existant sur le marché du travail d'Abidjan.

Le coefficient λ de correction du biais de sélection a une valeur négative, significative au seuil de 5 pour cent. Ceci indique qu'il existait un biais de sélection dans la fonctions de gains des Ivoiriens qu'il était nécessaire de corriger. Le signe négatif de ce coefficient montre que les variables qui tendent à accroître le revenu des Ivoiriens diminuent aussi la probabilité que ces derniers choisissent de participer au marché du travail. Ainsi, on peut dire que les caractéristiques économiques moyennes des travailleurs

ivoiriens sont significativement différentes de celles de l'ensemble des Ivoiriens en âge de travailler.

Pour ce qui est de l'explication des revenus des non Ivoiriens, on pouvait s'attendre - pour les raisons exposées plus haut - à trouver une fonction de gains relativement peu significative, ce qui est le cas. La fonction n'explique que 17 pour cent de la variance du revenu des non Ivoiriens.

Les deux fonctions de gains sont significativement différentes l'une de l'autre au seuil de 1 pour cent, ce qui constitue l'indicateur possible d'une discrimination entre les travailleurs des deux groupes. C'est à l'aide de ces deux fonctions que sera appréhendé le processus de discrimination. Toutefois, il faudra rester conscient du fait que la fonction de gains des non Ivoiriens n'est pas extrêmement "robuste" et qu'elle affaiblira par conséquent la pertinence des futurs résultats.

2. Mesure de la discrimination par le revenu

Comme pour l'évaluation de la discrimination par genre, la mesure de la discrimination entre Ivoiriens et non Ivoiriens nécessite la connaissance des valeurs moyennes, pour chaque groupe, des caractéristiques productives (tableau 11). On constate que le revenu horaire moyen des non Ivoiriens est bien plus faible que celui des Ivoiriens, puisqu'il ne représente que 66,5 pour cent de ce dernier. Qu'il soit dû ou non à un ou des phénomènes discriminatoires, cet écart est particulièrement important, et statistiquement significatif.

La différence la plus frappante entre les caractéristiques des travailleurs Ivoiriens et celles des autres travailleurs africains se situe au niveau des variables d'instruction. Les Ivoiriens ont, en moyenne, une durée d'instruction presque trois fois plus longue que les autres. La durée de leur formation professionnelle est, elle aussi, plus importante, même si c'est cette fois dans une bien moindre mesure. En outre, ils sont deux fois plus nombreux à posséder un diplôme technique au moins équivalent au CAP. Ainsi, les Ivoiriens ont, en termes d'instruction, un indéniable avantage sur les non Ivoiriens.

Le tableau 12 affiche la part de la discrimination ou du népotisme dans la différence moyenne de revenus entre Ivoiriens et non Ivoiriens. Comme précédemment, cette part a été évaluée selon les cinq méthodes proposées. Entre parenthèses figurent toutes les mesures effectuées à partir des mêmes fonctions de gains que celles actuellement utilisées, mais non corrigées du biais de sélection. Ceci permettra d'appréhender l'influence de ce biais, en termes de mesure de la discrimination.

En moyenne, on constate que la part de la différence de revenu due à la discrimination ou au népotisme s'élève à 40 pour cent. Ainsi, une grande partie de la différence de revenu entre Ivoiriens et non Ivoiriens n'est pas justifiée par des différences de caractéristiques économiques. A "valeur économique" équivalente, un non Ivoirien gagnera 40 pour cent de moins qu'un Ivoirien, du simple fait de sa nationalité étrangère. En fait, l'inégalité varie de 16 à 75 pour cent de la différence de revenu, selon la méthode utilisée. Comme pour la discrimination par genre chez les salariés, les deux valeurs extrêmes sont à nouveau données par les méthodes évaluant la discrimination et le népotisme "purs", mais dans l'ordre inverse. A l'aide des méthodes appropriées, il a été possible de mesurer les parts respectives, dans l'inégalité, du népotisme et de la discrimination entre Ivoiriens et non Ivoiriens. Deux méthodes sur trois - la méthode de Reimer et celle de Cotton - donnent un net avantage au népotisme dans l'explication de l'inégalité. Retenons pour

l'instant que 40 pour cent de la différence de revenu moyen entre Ivoiriens et Africains non ivoiriens ne sont pas expliqués par le modèle du capital humain, et qu'ils déterminent l'ampleur probable de la discrimination au sens large - c'est-à-dire discrimination plus népotisme. Ce "taux d'inégalité" est à nouveau extrêmement important et préoccupant quant aux coûts économiques qu'il pourrait engendrer.

Si l'on prend en compte les résultats obtenus en négligeant la correction du biais de sélection, on observe un "taux d'inégalité" remarquablement plus faible. La discrimination disparaîtrait presque entièrement de l'analyse, et seule resterait une part importante de népotisme dans l'explication de la différence non expliquée de revenu entre Ivoiriens et non Ivoiriens. L'écart important entre les deux résultats justifie, ex-post, la complication de l'analyse permettant de rendre compte de l'influence du biais de sélection sur les fonctions de gains.

Pour analyser plus en détail l'origine de l'inégalité entre Ivoiriens et non Ivoiriens, une série de calculs supplémentaires a été réalisée. Les résultats, présentés en annexe au tableau A.5, permettent de mettre en évidence les variables de la fonction de gains par le biais desquelles s'exprime l'inégalité. Les variables ont été regroupées en ensembles homogènes, afin de simplifier la discussion.

Concernant la part de l'écart de revenu expliquée par des différences de dotations entre Ivoiriens et non Ivoiriens, on notera qu'elle est presque exclusivement due à l'écart en termes d'instruction existant entre les deux populations. On remarque que la discrimination à l'encontre des non Ivoiriens s'exprime, elle aussi, essentiellement sur l'éducation. Cependant, d'autres variables - telles que la taille de l'entreprise - jouent un rôle non négligeable. Une année d'éducation supplémentaire est bien mieux rémunérée pour un Ivoirien que pour un étranger. De plus, le fait de travailler dans les entreprises d'une taille supérieure à cinq travailleurs a un effet très bénéfique sur les revenus des Ivoiriens, mais pas sur ceux des non Ivoiriens. La forte valeur négative liée à la variable de genre indique que la "prime à la masculinité" est beaucoup plus forte pour les non Ivoiriens que pour les autres. Ceci peut s'expliquer - notamment pour les salariés - par le fait que les non Ivoiriens exercent essentiellement des tâches de manoeuvres ou d'ouvriers/employés non qualifiés, que les employeurs réservent souvent aux hommes. Pour les indépendants, on peut imaginer que la discrimination est beaucoup plus forte à l'encontre des femmes non Ivoiriennes qu'à l'encontre de leurs compagnons, probablement en partie parce que toutes les femmes subissent une très forte discrimination sur le marché du travail indépendant.

Il est possible que de nombreuses variables explicatives des gains n'aient pas pu être prises en

Tableau 12 : Décomposition selon différentes méthodes de calcul du différentiel de gains entre Ivoiriens et Africains non ivoiriens¹. Résultats corrigés ou pas du biais de sélection

Abidjan, 1987	Ivoiriens - Africains non ivoiriens		
	E% ²	D% ³	N% ⁴
Discrimination "pure"	84 (98) ⁵	16 (2)	
Népotisme "pur"	25 (27)		75 (73)
Méthode de Reimer	55 (62)	8 (1)	37 (37)
Méthode de Cotton	61 (70)	10 (1)	29 (29)
Méthode "groupée"	73 (82)	17 (11)	10 (7)
Valeurs moyennes⁶	60 (68)	40 ⁷ (32)	

Notes : (1) les valeurs reportées dans le tableau sont des valeurs arrondies à des nombres entiers ; (2) E = part de l'écart de salaire (salariés) ou de gain (indépendants) expliquée par des différences dans les caractéristiques économiques moyennes entre les groupes ; (3) D = part de la différence de salaire ou de gain attribuable à une discrimination économique à l'encontre des non Ivoiriens ; (4) N = part de la différence de salaire ou de gain attribuable au népotisme en faveur des Ivoiriens ; (5) les valeurs entre parenthèses indiquent les divers pourcentages mesurés à l'aide des fonctions de gains non corrigées du biais de sélection ; (6) ces valeurs ne constituent qu'une moyenne arithmétique des divers résultats précédemment obtenus, elle n'est donc donnée qu'à titre indicatif, afin de pouvoir synthétiser les résultats ; (7) part globale moyenne de l'écart de salaire ou de gain due à une inégalité entre les deux groupes ; ce pourcentage regroupe la discrimination et le népotisme.

compte¹²⁰. Dans ce cas, on peut supposer que l'influence du terme constant sur la part non expliquée de la différence de revenus entre les groupes reflète, en grande partie, l'effet sur le revenu de toutes les variables omises dans l'analyse. A cet égard, la valeur positive de l'influence de la constante suggère que les Ivoiriens bénéficient d'un léger avantage concernant la rémunération de ces facteurs. La question se pose alors de savoir quels peuvent être ces facteurs omis, dans la mesure où ceux qui peuvent être avancés, tels que la détermination ou l'envie (le besoin ?) de travailler, pourraient être à "l'avantage" des travailleurs migrants. Dans une seconde approche, on peut supposer que la valeur de la constante traduit la rémunération d'un travailleur sans éducation, sans expérience, etc. Si c'est le cas, la différence entre les termes constants indique la discrimination "pure" s'exprimant directement à l'encontre des non Ivoiriens¹²¹. Cette dernière approche, qui sera retenue, peut correspondre à une sorte de discrimination statistique.

3. Mesure de la discrimination par l'emploi

La procédure de mesure de la discrimination par l'emploi permet d'examiner si la localisation des Ivoiriens et des non Ivoiriens selon les différents

segments du marché du travail est à l'origine d'une inégalité discriminatoire en termes de revenus.

Malheureusement, toutes les tentatives visant à établir des fonctions de gains pour les différents sous-groupes de travailleurs non-ivoiriens se sont révélées infructueuses¹²². Par conséquent, il apparaissait impossible de mesurer avec exactitude l'influence de la discrimination par l'emploi sur l'écart global de revenu entre Ivoiriens et non Ivoiriens. Pourtant, il est important de savoir que, dans tous les cas, les équations de participation étaient non seulement parfaitement significatives, mais également différentes pour les Ivoiriens et les non Ivoiriens. La distribution des travailleurs parmi les différents groupes d'emplois n'est donc pas aléatoire et, qui plus est, elle n'est pas la même pour les Ivoiriens et les non Ivoiriens. Par conséquent, il est possible, d'après ces équations, d'indiquer s'il existe ou non une certaine discrimination par l'emploi et à l'encontre de qui elle s'exerce. Les problèmes relatifs aux fonctions de gains interdisent uniquement de chiffrer, en termes de différence de revenu, l'importance de cette discrimination. De ce fait, on peut tenter de détecter l'existence potentielle d'une discrimination par l'emploi, même s'il est impossible de mesurer l'ampleur de celle-ci.

L'utilisation de deux équations de partici-

¹²⁰ En particulier pour les non Ivoiriens ; souvenons-nous de la faiblesse du R² ajusté de leur fonction de gains.

¹²¹ On ne sous-estime plus, par exemple, la valeur de l'éducation d'un non Ivoiriens, mais on diminue directement son revenu parce qu'il n'est pas Ivoiriens.

¹²² Ceci malgré l'utilisation de spécifications diverses, à la fois pour les fonctions de gains et la composition des groupes concernés.

pation différentes¹²³ permet d'évaluer les distributions des travailleurs ivoiriens et non ivoiriens, parmi les différents groupes d'emplois, qui sont prédites par ces modèles. En d'autres termes, il s'agit de déterminer comment seraient répartis les individus parmi les différents secteurs si la localisation de ces derniers était entièrement expliquée par leurs caractéristiques économiques. A cette fin, il est nécessaire d'appliquer

¹²³ La première analyse la participation des travailleurs aux quatre groupes décrits dans l'analyse de la discrimination par l'emploi entre les genres. La seconde analyse la répartition des travailleurs entre les emplois "supérieurs" et "inférieurs", les premiers regroupant les emplois nécessitant un certain niveau de connaissance et/ou une certaine aptitude technologique et les seconds ceux pouvant être exercés sans savoir-faire préalable.

Tableau 13 : Distributions observées et prédites des travailleurs Ivoiriens et non Ivoiriens selon deux modèles de participation au marché du travail, Abidjan, 1987

Abidjan, 1987	ivoiriens		non ivoiriens	
	Distribution	Distribution	Distribution	Distribution
Modèle de participation à quatre secteurs				
Indépendants sans capital	0,201	0,089	0,316	0,264
Indépendants avec capital	0,112	0,108	0,316	0,384
Salariés "inférieurs"	0,316	0,375	0,306	0,336
Salariés "supérieurs"	0,371	0,428	0,062	0,016
Modèle "professionnel" de participation				
Emplois "inférieurs"	0,428	0,399	0,663	0,706
Emplois "supérieurs"	0,572	0,601	0,337	0,294

Notes : (1) cette colonne indique la distribution observée des individus parmi les différentes catégories d'emploi ; (2) cette colonne donne la distribution des individus prédite par les deux modèles de participation.

Tableau 14 : Répartition des Ivoiriens et Africains non ivoiriens selon les diverses catégories d'emplois

Abidjan, 1987 - 502 travailleurs	Africains		Ivoiriens		Non ivoiriens	
	N	N	N	%	N	%
Cadres et techniciens supérieurs	35	7,0	34	11,2	1	0,5
Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	146	29,4	115	37,8	31	16,1
Ouvriers non qualifiés et manoeuvres	99	19,9	60	19,7	39	20,2
Indépendants avec capital (K > 50000 FCFA)	92	18,5	33	10,9	59	30,6
Indépendants sans capital (K ≤ 50000 FCFA)	125	25,2	62	20,4	63	32,6
Total	497	100,0	304	100,0	193	100,0
Indice de Duncan			0,32			
Indice IP			0,15			

les données d'enquête relatives à chaque travailleur Ivoirien ou non Ivoirien aux fonctions de participation (multi ou binomiale). Cette procédure permet d'obtenir, pour chacun d'entre eux, un vecteur des probabilités prédites d'appartenir à tel ou tel groupe sur le marché du travail. En calculant la moyenne de ces derniers, respectivement, parmi les Ivoiriens et les non Ivoiriens, on obtient les probabilités prédites par le modèle de travailler dans chacun des groupes considérés. Ces probabilités sont affichées au tableau 13. La comparaison, pour chaque groupe, des distributions observées dans la réalité et prédites par le modèle permet d'avoir une indication concernant l'existence possible d'une discrimination par l'emploi. En effet, si l'on considère que les fonctions de participation sont suffisamment précises - et elles "classent" toutes correctement presque 80 pour cent des cas - alors les différences entre les deux distributions sont le signe d'une inégalité dans la localisation des individus, qui n'est pas expliquée par des différences de caractéristiques moyennes entre les groupes. On peut donc considérer qu'il s'agit en grande partie d'une discrimination par l'emploi. Ainsi, en ce qui concerne les non Ivoiriens, on constate qu'ils devraient

"normalement" être moins nombreux parmi les indépendants sans capital qu'ils ne le sont en réalité. Certains devraient avoir accès aux groupes supérieurs, ce qui n'est pas le cas. Il existe peut-être, à ce titre, une (légère) discrimination par l'emploi à l'encontre des travailleurs étrangers. Pourtant, lorsque l'on observe la distribution prédite par le second modèle de participation, on constate que, d'après ce dernier, les non Ivoiriens devraient être moins nombreux à occuper un emploi "supérieur" qu'ils ne le sont dans la réalité. Ils devraient donc être plus nombreux parmi les indépendants avec capital et les salariés inférieurs, mais peut-être dans des emplois "inférieurs". Bien que l'on ne puisse pas l'exprimer en termes de pourcentage d'écart moyen de gains entre Ivoiriens et non Ivoiriens, la discrimination par l'emploi ne paraît pas être une composante essentielle de l'inégalité entre ces groupes¹²⁴.

En définitive, l'influence de la discrimination

¹²⁴ En tout cas, rien de flagrant ne peut être observé, de ce côté là, dans le tableau 13. Les Ivoiriens ne paraissent d'ailleurs pas "avantagés", en contrepartie d'une hypothétique discrimination par l'emploi à l'encontre des non Ivoiriens.

par l'emploi sur l'inégalité de revenu constatée entre

Tableau 15 : Fonctions de gains des Ivoiriens et Africains non ivoiriens prenant en compte l'effet d'entassement¹

	Constante	Durée des études	Sexe	Variable C	R ² ajusté	N	Test de Chow
Ivoiriens	4,92 (23,10)²	0,11 (7,72)	0,42 (3,67)	-0,65 (-1,75)	0,39	304	
Non ivoiriens	4,32 (12,74)	0,04 (1,70)	0,91 (5,07)	0,34 (0,59)	0,14	193	4,24 (0,00)

Notes : (1) toutes les valeurs sont réduites à deux décimales par approximation ; (2) les valeurs entre parenthèses sous les coefficients donnent le t de Student, elles sont en gras lorsque le coefficient est significatif au seuil de 5% et en italique lorsqu'il l'est au seuil de 10%.

Ivoiriens et non Ivoiriens est très improbable. Cette inégalité s'exprime essentiellement par le biais d'une discrimination par le revenu très élevée (environ 40 pour cent de la différence globale de gains). Si la répartition des individus parmi les différents emplois ne s'effectue pratiquement qu'au "mérite", leur rémunération est en grande partie influencée par leur nationalité. A l'instar de la discrimination par genre, la discrimination entre Ivoiriens et non Ivoiriens semble très importante, et il est probable qu'elle génère, elle aussi, des coûts économiques susceptibles de grever le développement d'Abidjan.

4. Mesure du "crowding effect"

D'après les analyses précédentes, il ne semble pas qu'il existe de localisation inéquitable et "forcée" des non Ivoiriens dans les groupes d'emplois les moins rémunérateurs. Cependant, il se peut que les non Ivoiriens se trouvent "entassés" dans certaines professions. Un tel phénomène peut être source d'inégalités, les revenus des non Ivoiriens dans ces professions étant susceptibles d'être plus faibles. Dans ce contexte, il importe d'examiner s'il existe une certaine ségrégation "méritée" et, si c'est le cas, de préciser si cette dernière est génératrice d'un effet de "crowding" à l'origine d'une inégalité entre Ivoiriens et non Ivoiriens.

L'importance de la ségrégation est appréhendée par rapport aux cinq catégories professionnelles utilisées pour mesurer la ségrégation par genre. La répartition de l'ensemble des Africains, des Ivoiriens et des non Ivoiriens parmi ces cinq catégories est donnée dans le tableau 14. L'observation de ce dernier semble montrer qu'une ségrégation et un "entassement" des non Ivoiriens dans les catégories professionnelles liées au travail indépendant sont probables. En effet, plus de 63 pour cent des non Ivoiriens sont des indépendants, contre seulement 31 pour cent des Ivoiriens. Les mesures du degré de ségrégation professionnelle donnent pour l'indice de Duncan et l'indice IP des valeurs respectives de 0,324 et 0,154. La valeur de l'indice de Duncan indique assez clairement l'existence d'une "certaine" ségrégation.

L'indice IP montre, quant à lui, que 15,4 pour cent des non Ivoiriens devraient changer de profession et être intégralement remplacés par des Ivoiriens pour que disparaisse toute ségrégation. Mais, la question qui se pose est de savoir si la ségrégation des non Ivoiriens dans les emplois indépendants est à l'origine d'un effet d'entassement préjudiciable à leurs gains.

A cet égard, il est nécessaire d'appréhender l'importance potentielle du "crowding effect", c'est-à-dire qu'il faut rechercher si le fait de travailler dans un secteur numériquement dominé par les non Ivoiriens implique l'obtention de revenus plus faibles. La méthode, précédemment utilisée, nécessite l'estimation d'équations de gains incluant une variable explicative - C - mesurant la proportion de travailleurs non Ivoiriens dans l'occupation de chacun. Ces équations comprennent cette variable C, la durée globale des études et le sexe des individus. La valeur de leurs coefficients est reportée dans le tableau 15. Malgré des fonctions de gains extrêmement simplifiées¹²⁵, on constate que les R² ajustés restent du même ordre de grandeur qu'avec des fonctions plus complexes (0,39 et 0,14). Seule la fonction de gains des Ivoiriens donne une valeur significative au coefficient lié au crowding (au seuil de 10 pour cent). Il vaut $\beta_C = -0,65$ et implique que les travailleurs reçoivent un revenu moindre s'ils exercent une activité dominée numériquement par des non Ivoiriens. On peut utiliser cette estimation pour mesurer la part de la différence de revenu entre Ivoiriens et non Ivoiriens causée par un effet de "crowding", soit :

$$C = b_C (C_I - C_{NI}) / (w_I - w_{NI})$$

où $(w_I - w_{NI})$ est la différence brute de gains entre Ivoiriens et non Ivoiriens et $(C_I - C_{NI})$ la mesure de la différence entre la concentration des Ivoiriens et des non Ivoiriens dans les emplois majoritairement occupés par des non Ivoiriens. Il vient :

¹²⁵ Les fonctions ont été simplifiées au maximum, afin de "laisser s'exprimer" un éventuel effet de crowding.

$$C = -0,65[(0,109-0,306) + (0,204-0,326)]/0,55 = 0,377^{126}$$

¹²⁶ On remarquera que cette fois deux catégories professionnelles sont dominées numériquement par le groupe subissant le “crowding” (les non Ivoiriens). On additionne donc les différences de concentrations au numérateur.

Tableau 16 : Valeurs moyennes et écarts-type des variables explicatives de la fonction de gains des travailleurs africains - salariés et indépendants ; rupture par sous-groupes de nationalité ; Abidjan, 1987

Variables	Groupes	Maliens Burkinabés	Autres Africains ⁵	Burkinabés	Non Burkinabés	Burkinabés Ghanéens	Autres Africains ⁶
Gain horaire (FCFA)		313 (462)	530 (952)	317 (500)	511 (918)	297 (462)	524 (935)
Primaire¹		1,32 (2,35)	4,04 (2,74)	1,57 (2,50)	3,75 (2,83)	1,93 (2,68)	3,77 (2,82)
Etudes secondaires et supérieures¹		0,11 (0,64)	1,99 (2,68)	0,16 (0,78)	1,82 (2,62)	0,54 (1,63)	1,81 (2,61)
Diplôme technique²		0,11 (0,32)	0,40 (0,49)	0,14 (0,35)	0,37 (0,48)	0,17 (0,37)	0,38 (0,49)
Expérience dans l'emploi¹		8,30 (7,30)	7,20 (7,16)	7,81 (7,61)	7,39 (7,13)	7,82 (7,47)	7,36 (7,14)
Expérience potentielle¹		28,41 (11,29)	20,66 (10,63)	27,69 (11,11)	21,47 (11,03)	26,65 (11,07)	21,43 (11,08)
(Expérience potentielle)²/100		9,34 (7,05)	5,39 (5,55)	8,88 (6,56)	5,82 (5,95)	8,31 (6,41)	5,82 (5,99)
Sexe³		0,60 (0,49)	0,59 (0,49)	0,66 (0,48)	0,58 (0,49)	0,64 (0,48)	0,58 (0,49)
Taille de l'entreprise : (3 à 5 travailleurs)⁴		0,08 (0,27)	0,10 (0,30)	0,08 (0,27)	0,10 (0,30)	0,09 (0,29)	0,09 (0,29)
Taille de l'entreprise : (plus de 5 travailleurs)⁴		0,55 (0,50)	0,63 (0,48)	0,60 (0,49)	0,62 (0,49)	0,53 (0,50)	0,64 (0,48)
Paiement de l'impôt⁴		0,69 (0,46)	0,73 (0,44)	0,67 (0,47)	0,73 (0,44)	0,61 (0,49)	0,75 (0,43)
Effectif		114	383	77	420	96	401

Notes : (1) en nombre d'années; (2) 1 = CAP ou plus ; (3) 1 = masculin ; (4) 1 = Oui ; (5) ensemble des Africains hors Maliens et Burkinabés ; (6) ensemble des Africains hors Burkinabés et Ghanéens.

Tableau 17 : Décomposition selon différentes méthodes de calcul du différentiel de gains entre sous-groupes africains¹

Abidjan, 1987	Maliens - Burkinabés ²			Burkinabés			Burkinabés - Ghanéens		
	E% ³	D% ⁴	N% ⁵	E%	D%	N%	E%	D%	N%
Discrimination "pure"	93	7		81	19		63	37	
Népotisme "pur"	18		82	1		99	-4		104
Méthode de Reimer	55	4	41	41	10	49	29	19	52
Méthode de Cotton	75	6	19	68	17	15	50	30	20
Méthode "groupée"	88	9	3	78	19	3	60	32	8
Valeurs moyennes⁵	66		34⁶	54		46	40		60

Notes : (1) les valeurs reportées dans le tableau sont des valeurs arrondies à des nombres entiers ; (2) on désagrège à chaque fois l'écart de revenu entre le sous-groupe nommé et l'ensemble des autres africains ; (3) E = part de l'écart de gains expliquée par des différences dans les caractéristiques économiques moyennes entre les groupes ; (4) D = part de la différence de gains attribuable à une discrimination économique à l'encontre du sous-groupe non ivoirien concerné ; (5) N = part de la différence de gains attribuable au népotisme en faveur du groupe dominant ; (6) ces valeurs ne constituent qu'une moyenne arithmétique des divers résultats précédemment obtenus, elle n'est donc donnée qu'à titre indicatif, afin de pouvoir synthétiser les résultats ; (6) part globale moyenne de l'écart de revenu due à une inégalité entre les deux groupes ; ce pourcentage regroupe la discrimination et le népotisme.

Ainsi, il est possible que la concentration des non Ivoiriens dans les deux catégories d'emploi indépendant, provoque une discrimination par le revenu s'élevant à près de 40 pour cent de la différence brute de gains entre Ivoiriens et "allogènes". Cette situation suggère une forte discrimination puisque presque 40 pour cent de la différence de revenus ne seraient pas expliqués par des différences de "productivité" entre Ivoiriens et non Ivoiriens, mais par des différences de localisation parmi les diverses occupations du marché du travail.

C. Le cas particulier des travailleurs maliens, burkinabés et ghanéens

Les Maliens, Burkinabés et Ghanéens représentent presque 70 pour cent des étrangers de l'échantillon¹²⁷. De plus, le Burkina Faso et le Mali sont les pays les plus pauvres parmi les pays limitrophes de la Côte d'Ivoire, et il semble que les Ghanéens, en plus d'être anglophones, jouissent d'une

¹²⁷ Dont 58 pour cent de Burkinabés, 28 pour cent de Maliens et 14 pour cent de Ghanéens.

assez mauvaise réputation à Abidjan¹²⁸.

La méthode de recherche est identique à celle utilisée pour mesurer la discrimination à l'encontre de l'ensemble des travailleurs étrangers. Malheureusement, la faiblesse numérique, dans l'échantillon, des groupes considérés a obligé à les grouper deux à deux pour obtenir des analyses suffisamment significatives. Seuls les Burkinabés, qui constituent le groupe le mieux représenté dans l'échantillon, ont fait l'objet d'une analyse particulière. La discrimination à l'encontre des étrangers originaires des pays les plus pauvres de la région (Mali et Burkina Faso) sera d'abord explorée, afin de tenter de préciser si l'inégalité augmente avec la pauvreté du pays d'origine. Ensuite, on s'intéressera au cas des seuls Burkinabés, groupe étranger le plus nombreux. La discrimination est-elle plus forte contre le groupe étranger qui est le plus largement représenté ? Enfin, il s'agira d'examiner si la discrimination est plus intense lorsque l'on adjoint, à ces travailleurs burkinabés, les travailleurs ghanéens. L'objectif est d'appréhender le taux de discrimination par rapport à celui des seuls Burkinabés. En effet, ne pouvant analyser directement la discrimination à l'encontre des Ghanéens, du fait de la faiblesse du nombre de cas, on l'inférera en se basant sur la comparaison de ces deux dernières mesures.

1. Mesure de la discrimination par le revenu

Pour ces trois groupes de travailleurs, les mêmes problèmes économétriques que pour l'ensemble des étrangers ont été rencontrés, quant aux fonctions de gains. La prise en considération d'un modèle bisectoriel de participation s'est de nouveau révélée impossible, ce qui a entraîné l'utilisation d'un modèle binomial de participation, permettant l'élaboration de fonctions de gains significatives et différentes les unes des autres. Les équations binomiales de participation indiquent toutes que le choix des travailleurs d'entrer ou pas sur le marché du travail n'est pas aléatoire. En effet, elles sont fortement significatives et assez proches économétriquement¹²⁹. Pourtant, l'introduction du terme λ de correction du biais de sélection dans toutes les fonctions de gains, ne génère de coefficient significatif dans aucun des cas. Ceci indique que, comme c'était le cas entre hommes et femmes, il n'existe pas de biais de sélection dans les fonctions de gains des Maliens et Burkinabés, des

Burkinabés et des Burkinabés et Ghanéens. Par conséquent, des fonctions de gains non corrigées du biais de sélection ont été estimées, ces dernières étant, pour chacun des groupes, significativement différentes les unes des autres. Ces différentes fonctions de gains¹³⁰ sont reportées en annexe au tableau A.6. On peut immédiatement remarquer que les équations de gains des sous-groupes non Ivoiriens restent assez peu significatives. Elles n'expliquent que 14 à 20 pour cent de la variance des revenus des différents groupes, bien qu'elles soient acceptables dans leur ensemble. On constate que les variables les plus significatives pour les sous-groupes non Ivoiriens sont toujours le sexe (significatif au seuil de 1 pour cent pour tous les groupes), l'expérience dans l'emploi et le fait que l'entreprise occupe plus de cinq personnes. Les autres fonctions sont beaucoup plus significatives¹³¹, et presque tous leurs coefficients sont acceptables. Comme pour l'ensemble des non Ivoiriens, les revenus des différents sous-groupes ne sont pas, ou faiblement, corrélés aux variables minceriennes. Toutes les fonctions de gains prises deux à deux sont significativement différentes les unes des autres, ce qui permet de mettre en oeuvre les procédures de mesure de la discrimination par les revenus précédemment utilisées. Cependant, la présentation préalable de statistiques descriptives, inhérentes aux valeurs moyennes des caractéristiques productives des différents groupes étudiés, est nécessaire (tableau 16). On remarque que les revenus des sous-groupes non Ivoiriens oscillent entre 56 et 62 pour cent de ceux des groupes "dominants". Le revenu de l'ensemble des non Ivoiriens représentait 66,5 pour cent de celui des Ivoiriens, ce qui confirme que l'on a bien affaire à des groupes très défavorisés en termes de gains. Quelle que soit la part de la discrimination et du népotisme dans cet écart brut, les différences de revenus moyens sont nettes et significatives.

En ce qui concerne les caractéristiques productives, on observe que les individus des sous-groupes non Ivoiriens sont tous, en moyenne, beaucoup moins éduqués que les autres. Ils ont été entre deux et trois fois moins longtemps en primaire, et presque pas au-delà, alors que les autres ont fait, en moyenne, presque deux ans d'études après la primaire¹³².

Le tableau 17 affiche les résultats inhérents à la discrimination à l'encontre des trois sous-groupes

¹³⁰ Il y en a six puisque l'on cherche à mesurer la discrimination à l'encontre de trois groupes différents.

¹³¹ Elles expliquent toutes environ 40 pour cent de la variance des revenus.

¹³² Notons cependant que parmi les sous-groupes non Ivoiriens, celui composé des Ghanéens et Burkinabés tire son épingle du jeu puisqu'il est largement le plus éduqué des sous-groupes qui ont été établis.

¹²⁸ On accuse souvent certains d'entre eux d'être, en partie, à l'origine de la vague de banditisme ayant débuté à Abidjan dans le milieu des années 80.

¹²⁹ Ces équations de participation, d'un intérêt propre par conséquent limité, ne seront pas présentées, afin de ne pas encombrer le propos.

considérés. Il apparaît immédiatement pour tous les groupes que - comme pour les femmes ou l'ensemble des non Ivoiriens - les résultats issus de la mesure de la discrimination "pure" et du népotisme "pur" encadrent ceux issus de toutes les autres méthodes. Quantitativement, on observe à l'encontre de chacun des groupes considérés une forte inégalité (discrimination plus népotisme) s'échelonnant, en moyenne, entre 34 et 60 pour cent de la différence brute de revenu.

La comparaison de ces taux avec celui de la discrimination subie, en moyenne, par l'ensemble des non Ivoiriens (40 pour cent), permet de formuler plusieurs commentaires. Premièrement, on constate que la discrimination à l'encontre des Maliens et des Burkinabés est plus faible que celle subie par l'ensemble des non Ivoiriens. Par contre l'inégalité subie par les seuls Burkinabés est, pour sa part, plus élevée que cette dernière. On peut en déduire que les Maliens subissent une discrimination moins forte que la moyenne des non Ivoiriens, alors que celle qui frappe les Burkinabés est plus forte que la moyenne. Lorsque l'on ajoute aux travailleurs Burkinabés les travailleurs Ghanéens, le taux de discrimination s'élève à 60 pour cent. Par conséquent, il est probable que les Ghanéens subissent une discrimination extrêmement forte par rapport à l'ensemble des autres groupes non Ivoiriens. En définitive, s'il est impossible de mesurer les taux de discrimination à l'encontre des Maliens et des Ghanéens, on considérera tout de même que les premiers subissent une discrimination plus faible que l'ensemble des non Ivoiriens, alors que l'inverse prévaut pour les seconds¹³³. Notons que les Burkinabés sont, eux aussi, victimes d'une discrimination plus forte que la moyenne.

Il importe à présent d'examiner le rôle des différents facteurs dans les parts expliquées ou non des différences de revenu entre les groupes. A cet égard, les valeurs issues des différentes méthodes de calcul sont relativement homogènes pour chaque groupe¹³⁴. En effet, on constate que l'écart entre les revenus des groupes dominé et dominant s'explique en partie par de fortes différences de dotations en éducation. Dans les trois cas, la différence expliquée entre le revenu d'un groupe et celui des autres travailleurs est due au fait que les individus des groupes considérés ne disposent que d'une éducation beaucoup plus faible que les autres. En ce qui concerne la rémunération des

dotations, la discrimination s'exprime à l'encontre des trois groupes, aussi bien sur l'éducation que sur l'expérience ou la structure de l'emploi. Ainsi, à Abidjan, une année d'éducation est beaucoup moins bien rémunérée pour un Malien, un Burkinabé ou un Ghanéen que pour un autre travailleur, toutes choses égales par ailleurs. Il en est de même pour une année supplémentaire d'expérience. De plus, le fait de travailler dans une grande entreprise du secteur formel avantage beaucoup plus un Ivoirien qu'un Malien, un Burkinabé ou un Ghanéen. Seule la valeur relative au sexe compense ces inégalités. Cependant, cette valeur négative - importante - si elle limite l'influence globale de la discrimination, n'est en fait que l'indicateur d'une discrimination sexuelle plus forte encore dans les groupes non Ivoiriens que parmi les autres travailleurs. Une femme est encore moins payée qu'un homme, toutes choses égales par ailleurs, si elle est malienne, burkinabée ou ghanéenne.

S'agissant de la constante, il est possible qu'elle représente l'influence de toutes les variables explicatives des revenus omises dans les fonctions de gains. On constate que la rémunération de ces dotations omises s'établit très nettement à l'avantage des divers groupes non Ivoiriens. Ceci est assez logique si l'on considère que la constante retrace l'influence de variables telles que le courage, la détermination, l'envie (le besoin ?) de travailler ou encore la docilité¹³⁵, ces qualités étant souvent l'apanage des travailleurs migrants.

La discrimination par les revenus à l'encontre des trois groupes qui ont été pris en compte est donc très forte, et s'exprime principalement sur les variables explicatives minceriennes du revenu, même si les avantages liés à la structure de l'emploi occupé jouent un rôle. Cette conclusion appelle une mesure de la discrimination à l'encontre des Maliens, Burkinabés ou Ghanéens à l'aide des autres méthodes déjà présentées.

2. Mesure de la discrimination par l'emploi et du "crowding effect"

Comme précédemment, la décomposition complète permettant de connaître, pour chaque sous-groupe, la part exacte de l'écart de revenu attribuable à une discrimination par l'emploi n'a pas été possible. Ceci est dû à la trop petite taille des échantillons concernés. Cependant, il a été possible, à nouveau, de mesurer les distributions des différents groupes prédites à l'aide d'un modèle logistique multinomial de participation, et de comparer celles-ci aux distributions

¹³³ Cette dernière conclusion reste toutefois hypothétique, dans la mesure où elle n'est le fruit que de l'addition dans l'analyse de 19 individus ghanéens au groupe burkinabé.

¹³⁴ Les résultats complets de ces calculs, trop longs et d'un intérêt somme toute limité, dans le cadre de cette analyse, ne seront pas reproduits ici.

¹³⁵ La docilité peut être considérée comme une "qualité" sur le marché du travail ; on pense tout particulièrement ici à la main d'oeuvre ou au personnel de service.

observées dans la réalité (tableau 18). Le principe de calcul des distributions prédites par le biais des modèles logistiques multinomials de

Tableau 18 : Distributions observées et prédites selon le modèle de participation au marché du travail à quatre "secteurs" des différents sous-groupes de travailleurs non ivoiriens, Abidjan, 1987

Abidjan, 1987 - 497	Maliens-		Burkinabés		Burkinabés-	
	Observée	Prédite ²	Observée	Prédite	Observée	Prédite
Indépendants sans capital	0,289	0,206	0,260	0,189	0,292	0,241
Indépendants avec capital	0,289	0,399	0,234	0,262	0,260	0,295
Salariés "inférieurs"	0,351	0,395	0,454	0,549	0,406	0,464
Salariés "supérieurs"	0,071	0,000	0,052	0,000	0,042	0,000

Notes : (1) cette colonne indique la distribution observée des individus parmi les différentes catégories d'emploi ; (2) cette colonne donne la distribution des individus prédite par le modèle de participation.

participation est parfaitement identique à celui utilisé précédemment. La lecture du tableau 18 semble indiquer que, pour tous les groupes concernés, il est possible qu'il existe une certaine discrimination par l'emploi. En effet, le modèle de participation établit que les travailleurs non Ivoiriens - Maliens, Burkinabés ou Ghanéens - devraient être un peu moins nombreux parmi les indépendants sans capital et occuper plus de postes parmi les indépendants avec capital ou les salariés "inférieurs". La discrimination par l'emploi paraissant la plus forte s'observe à l'encontre des Maliens et des Burkinabés qui devraient être 8,3 pour cent de moins parmi les indépendants sans capital et occuper davantage d'emplois indépendants avec capital et salariés "inférieurs". Néanmoins, remarquons que le modèle prévoit par ailleurs qu'aucun travailleur des groupes considérés ne devrait travailler parmi les salariés "supérieurs", ce qui est pourtant le cas dans la réalité. Ainsi, il est possible qu'existe une (légère) discrimination par l'emploi à l'encontre des groupes non Ivoiriens¹³⁶. Mais, si c'est le cas, elle est probablement moins importante que la discrimination par le revenu mise à jour précédemment. De ce fait, on suggérera que la discrimination à l'encontre des Maliens, Burkinabés ou Ghanéens se compose essentiellement d'une forte discrimination par le revenu. Encore faudrait-il déterminer si cette dernière est le fait (entièrement ou en partie) d'un phénomène de "crowding".

La répartition des Maliens et Burkinabés, Burkinabés seuls, et Ghanéens et Burkinabés parmi les cinq catégories professionnelles est reportée au tableau 19. Ce dernier permet d'élaborer l'indice de Duncan et l'indice IP pour chaque sous-groupe. Les valeurs du premier pour les Maliens et Burkinabés, Burkinabés

seuls et Ghanéens et Burkinabés sont, respectivement, de 0,245, 0,185 et 0,245, tandis que pour le second, elles s'élèvent à 0,09, 0,05 et 0,08. Il s'agit de valeurs relativement faibles, qui indiquent que, par rapport à l'ensemble des non Ivoiriens ($D = 0,324$ et $IP = 0,15$), les travailleurs des groupes considérés sont plutôt "normalement" répartis parmi les différentes catégories professionnelles. Par contre, si l'on mesure la ségrégation subie par les seuls Ghanéens et les seuls Maliens, les indices de Duncan mettent en évidence une plus forte discrimination que pour les Burkinabés ($D_G = 0,378$ et $D_M = 0,345$). L'indice IP n'a, dans ce cas, que peu de sens du fait de l'étroitesse des groupes, mais les valeurs trouvées pour les Ghanéens et les Maliens (0,03 et 0,05) restent à peu près du même ordre de grandeur que pour les groupes "composés".

Dans ce contexte, il importe de se demander si la (légère) ségrégation à l'encontre des groupes considérés peut être à l'origine d'un phénomène de "crowding", diminuant artificiellement les revenus de certains groupes non Ivoiriens. La réponse à cette question sera négative, puisque les groupes pris en compte ne sont pas numériquement majoritaires dans les catégories professionnelles considérées. Il n'y a phénomène de "crowding" qu'à partir du moment où un groupe domine numériquement au moins une catégorie professionnelle, ce qui n'est pas le cas ici. Les Maliens, Burkinabés et Ghanéens subissent un "crowding" en tant qu'étrangers, mais pas en tant que Maliens, Burkinabés ou Ghanéens - en tout cas pas parmi les catégories professionnelles identifiées. Ne pouvant pas différencier l'effet de "crowding" subi par chacun des groupes étrangers, on peut admettre que l'effet mesuré pour l'ensemble des Africains non ivoiriens s'applique à eux uniformément.

En définitive, la prise en compte du cas particulier des Maliens, Burkinabés et Ghanéens aura permis de constater que parmi eux, les Ghanéens subissent probablement la plus forte discrimination,

¹³⁶ On ne peut que supposer son existence puisqu'il est impossible de mesurer la part de l'écart de revenu entre les groupes qui lui est - éventuellement - imputable.

accompagnée d'une certaine ségrégation. Les Burkinabés, quant à eux, s'ils ne subissent que peu de ségrégation, se trouvent confrontés à une forte discrimination. Enfin, la discrimination semble moins marquée à l'encontre des Maliens¹³⁷.

¹³⁷ Moins marquée mais toujours aussi importante puisque 34 pour cent de l'écart de revenu entre les Maliens et Burkinabés et les autres travailleurs sont dus à une discrimination.

Tableau 19 : Répartition des différents sous-groupes africains selon les diverses catégories d'emplois

Abidjan, 1987 - 497 travailleurs	NMB ¹		MB		NB		B		NBG		BG	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cadres et techniciens supérieurs	34	8,9	1	0,9	34	8,1	1	1,3	34	8,5	1	1,0
Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	128	33,2	19	16,7	131	31,2	15	19,5	131	32,7	15	15,6
Ouvriers non qualifiés et manoeuvres	71	18,5	28	24,6	76	18,1	23	29,9	72	18,0	27	28,1
Indépendants avec capital	60	15,7	32	28,1	74	17,6	18	23,4	67	16,7	25	26,0
Indépendants sans capital	91	23,6	34	29,8	105	25,0	20	26,0	97	24,2	28	29,2
Total	383	100	114	100	420	100	77	100	401	100	96	100
Indice de Duncan	0,24		0,18		0,24		0,18		0,24		0,18	
Indice IP	0,09		0,05		0,09		0,05		0,09		0,05	

Notes : (1) NMB = Africains autres que Maliens et Burkinabés, MB = Maliens et Burkinabés, NB = non Burkinabés, B = Burkinabés, NBG = Africains autres que Burkinabés et Ghanéens, BG = Burkinabés et Ghanéens.

D. Conclusion

L'analyse précédente a montré que la discrimination à l'encontre des Africains étrangers était forte à Abidjan. Sans aucun doute, à "qualités économiques" identiques, un Ivoirien et un étranger ne disposeront pas du même revenu. Si une telle discrimination existe, de qui est-elle le fait et surtout comment s'exprime-t-elle ?

Les investigations ont été réalisées pour l'ensemble des travailleurs, ce qui a empêché de dissocier la discrimination s'exerçant chez les salariés de celle existant parmi les travailleurs indépendants. Pourtant, tout porte à croire qu'elle s'exprime différemment selon les statuts du travail. Il a été montré qu'en termes de dotations en éducation, les non Ivoiriens souffraient de grandes lacunes par rapport aux Ivoiriens. Presque toute la différence de revenu expliquée entre Ivoiriens et non Ivoiriens est due à l'écart de durée d'instruction. Les employeurs rémunèrent moins un non Ivoirien, en partie parce qu'il est (beaucoup) moins instruit qu'un Ivoirien. Les non Ivoiriens indépendants ont des gains plus faibles, en partie parce que leur moindre formation les rend probablement moins efficaces et "performants". Pourtant, cette importante différence dans les dotations n'explique qu'environ 60 pour cent de la différence de revenu moyen entre Ivoiriens et étrangers. Les 40 pour cent restant peuvent être attribués à une discrimination à l'encontre des Africains non ivoiriens. Parmi les salariés, les investigations ont montré que les non Ivoiriens, du fait de leur moins longue formation, étaient souvent employés à des tâches ne nécessitant ni réel savoir-faire, ni compétences préalables particulières. La plupart du temps, apparemment, les non Ivoiriens ne trouvent du travail salarié que dans ce type d'emploi. Même s'ils sont éduqués, et susceptibles d'accéder à des emplois (et des revenus) supérieurs, ils ne sont souvent employés qu'à des tâches subalternes.

Dans ces emplois, les non Ivoiriens obtiennent des revenus similaires quels que soient leurs niveaux d'éducation, alors que l'éducation d'un Ivoirien est rémunérée à sa juste valeur. On peut supposer qu'il existe parmi le salariat une discrimination par goût à l'encontre des non Ivoiriens. Les employeurs considèrent que le revenu d'un gardien Burkinabé, d'un ouvrier Malien ou d'une blanchisseuse Ghanéenne correspond à un niveau donné, quelles que soient les qualités de l'individu. Lorsqu'ils embauchent un Ivoirien, la rémunération, et probablement l'emploi lui-même, sont adaptés aux caractéristiques économiques de l'individu. En outre, il a été montré que pour les Maliens, Burkinabés et Ghanéens, l'expérience était moins rémunérée que celle des Ivoiriens. Ainsi, un manoeuvre non ivoirien ne verra pas sa rémunération augmenter avec le temps, alors que l'inverse se produira pour un manoeuvre ivoirien. Il semble que la discrimination à l'encontre des salariés soit une discrimination par goût, et que les Ivoiriens sous-estiment de façon systématique les capacités économiques des étrangers. Il s'agit d'une "discrimination-type", présente presque partout où des étrangers ont commencé à travailler, dans un pays, à des tâches difficiles, souvent délaissées par les travailleurs locaux. A cet égard, on ne peut s'empêcher de faire le parallèle avec les travailleurs maghrébins ou turcs en France et en Europe, les latino-américains aux Etats-unis et les indiens en Angleterre. Il est possible que se soit installé à Abidjan un certain "mépris" à l'égard de ces travailleurs étrangers, "mépris" à l'origine d'une sous-évaluation systématique de leur rémunération. A cet égard, le rôle des crises économiques n'est plus à démontrer en ce qui concerne la transformation en "bouc émissaire méprisable" d'un quelconque groupe minoritaire.

La situation est probablement différente chez

les indépendants, pour lesquels on retrouve un (léger) effet de “crowding” à l’encontre des travailleurs étrangers. Ces derniers dominent numériquement les deux catégories de travailleurs indépendants, et il est possible que l’offre de travail qu’ils apportent à ces secteurs soit telle que leurs revenus s’en trouvent artificiellement diminués. Mais, une deuxième explication d’une discrimination parmi les indépendants à l’encontre des non Ivoiriens pourrait être liée au comportement des consommateurs. Il se peut, lorsque cela est possible, que ces derniers préfèrent traiter avec des indépendants ivoiriens et que, de ce fait, ils rémunèrent de façon moindre le travail des indépendants étrangers. En somme, les indépendants non ivoiriens d’Abidjan sont probablement sous-rémunérés par rapport aux Ivoiriens de mérite comparable parce qu’ils sont très nombreux sur ce marché - effet d’entassement -, et éventuellement parce que les consommateurs ivoiriens ont des comportements discriminatoires à leur égard.

Deux indices incitent à penser que l’essentiel de la discrimination à l’encontre des non Ivoiriens d’Abidjan s’effectue au niveau du salariat. Tout d’abord, l’estimation des fonctions de gains, différenciées entre salariés et indépendants Ivoiriens et non Ivoiriens, a montré¹³⁸ que seules celles relatives aux salariés étaient significativement différentes l’une de l’autre. Bien sûr, certaines de ces fonctions n’étaient pas vraiment significatives et, de fait, inutilisables pour envisager une évaluation de la discrimination. Mais, la similitude statistique des équations des indépendants Ivoiriens et étrangers incite à penser qu’il n’existe pas ou peu de discrimination à l’encontre des indépendants non Ivoiriens. La majeure partie de la discrimination s’exerce donc probablement à l’encontre des salariés étrangers, vraisemblablement selon les schémas préalablement exposés.

Ensuite, une explication plus sociologique que technique peut être avancée. Le marché du travail indépendant de Côte d’Ivoire, et plus particulièrement celui d’Abidjan, a depuis très longtemps généré ce que l’on pourrait appeler des “niches économiques”, occupées par certains groupes étrangers, la plupart du temps parce qu’ils y excellent. Les Togolais sont restaurateurs, les Nigériens font le commerce du tissu et des cosmétiques ou sont coiffeurs, les Burkinabés et Nigériens sont laveurs de linge ou de voitures, etc. Ainsi, le marché du travail indépendant d’Abidjan se compose d’innombrables professions, parmi lesquelles chaque groupe a trouvé sa place là où il possède le plus de savoir-faire. Chacun ayant sa spécialité et y étant “le meilleur”, le comportement discriminatoire des consommateurs ivoiriens - éventuellement envisagé

comme source de discrimination - semble pour le moins incongru. Remarquons aussi que, parmi les indépendants sans capital, il n’y a pas d’entassement des non Ivoiriens, ce qui est le signe que les travailleurs étrangers occupent tous les types d’emplois indépendants, du petit vendeur de rue à l’artisan menuisier ou mécanicien. La discrimination sur le marché du travail d’Abidjan à l’encontre des non Ivoiriens touche donc essentiellement les salariés étrangers.

Par ailleurs, les investigations complémentaires qui ont été effectuées conduisent à penser que les taux de discrimination les plus importants sont probablement supportés par les Ghanéens, les Burkinabés et les Maliens étant aussi plus ou moins fortement exposés à ce phénomène.

En définitive, la discrimination selon la nationalité semble très importante et enracinée dans les comportements, tout comme celle inhérente au genre. Elle génère des coûts économiques, des coûts socio-politiques non négligeables, et des coûts psychologiques considérables. Ces derniers, bien que non mesurables, restent sûrement les plus durs à supporter et les plus dangereux politiquement à long terme. Examinons à présent l’éventualité d’une discrimination ethnique.

3. Discrimination et ethnies

A. Introduction

Les problèmes ethniques ne cessent de prendre une importance grandissante dans presque toutes les nations de l’Afrique sub-saharienne. On remarque que les luttes de factions pour le pouvoir, à connotations tribales, on souvent occupé le devant de la scène dans les années récentes¹³⁹. Fréquemment, l’échec économique de nombreux pays africains a amené les tensions sociales à “s’ethniser”. Dans ce contexte, les pouvoirs en place n’hésitent pas à désigner les ethnies “concurrentes” contestataires comme étant responsables de la faillite économique.

A cet égard, il est important de ne pas tomber dans le piège d’une conception erronée de ce qu’est l’ethnie. Les deux notions d’ethnies les plus répandues sont très caricaturales et doivent être remises en question. Contrairement à ce que pensent les tenants de la vision naturaliste, l’ethnie en Afrique n’a souvent rien d’une réalité millénaire. Elle n’est pas, non plus, une pure invention coloniale issue des actions conjuguées des

¹³⁹ On peut citer les cas, particulièrement violents, de la Somalie, du Liberia, du Rwanda et du Burundi récemment. Partout ailleurs existent parfois des tensions ethniques, qui ne prennent heureusement pas un tel caractère dramatique.

¹³⁸ Voir annexes A-2 et A-3.

administrateurs, missionnaires et ethnologues sur les populations. Les racines des ethnies sont souvent à rechercher dans une mythologie ou un ancêtre commun, une unité linguistique ou plus généralement une culture commune. Ces communautés peuvent être d'origine plus ou moins récente et sont souvent les fruits de l'histoire des populations locales. Contrairement aux idées reçues, l'identité ethnique n'implique pas nécessairement l'homogénéité génétique.

Après la colonisation, les occidentaux laissaient aux dirigeants africains les rênes de jeunes nations aux frontières "artificielles", composées de groupes ethniques souvent très différents. Ils ouvraient la porte au tribalisme, sorte d'exacerbation du sentiment ethnique déjà renforcé et déformé par un demi-siècle de colonisation¹⁴⁰. Ce tribalisme joue à plein dans les mécanismes de diffusion du pouvoir, notamment par le biais du népotisme et du clientélisme administratif. Il touche donc forcément l'ensemble de la société, ce qui fait de l'ethnicité un fait social majeur en Afrique. Cette dernière peut être source de blocages et même générer des tensions extrêmes entre communautés.

La question ethnique est assez régulièrement traitée du point de vue politique, mais rares sont les travaux se penchant sur sa dimension économique. La question se pose en effet de savoir quelles peuvent être les conséquences des sentiments ethniques sur le fonctionnement du marché du travail et la distribution des revenus. Seules quelques rares études se sont penchées sur ce problème et ont révélé (parfois) son acuité économique¹⁴¹. La rareté des études de ce type est due, d'une part, au manque de données de qualité sur le marché du travail africain et, d'autre part, au fait que l'analyse de la question ethnique est éminemment politique, donc très sensible.

Dans le cas particulier de la Côte d'Ivoire, on compte près de 450 entités ethniques recensées. La prise en compte de cet aspect des choses complique substantiellement l'analyse. Pourtant, ces diverses ethnies peuvent être rassemblées de façon relativement homogène en quatre groupes principaux : le groupe Voltaïque au nord-est, les Malinké¹⁴² au nord-ouest, les Akan au sud-est et enfin les Krou au sud-ouest. Il existe un cinquième grand groupe dit des Mandé du sud. S'il est linguistiquement très proche du groupe

Malinké, il se rapproche culturellement plus du groupe Krou, de part son habitat forestier, plus comparable à celui de ces derniers qu'à celui des Malinké. Ainsi, dans l'analyse, le groupe des Krou et celui des Mandé du Sud seront regroupés. A Abidjan - dans l'échantillon disponible - on constate que moins de 30 pour cent des travailleurs ivoiriens sont des Akan, ce qui peut paraître assez peu, dans la mesure où la ville se trouve géographiquement en plein dans le pays Akan. Les Krou représentent à peu près 28 pour cent des travailleurs ivoiriens d'Abidjan, et les Malinké 15 pour cent. Le reste de l'échantillon est composé de Voltaïques, et surtout de tous les individus de nationalité ivoirienne appartenant à des sous-ensembles difficilement assimilables aux quatre grands groupes considérés.

On associe souvent en ville les Akan aux services, et les Malinké et les Voltaïques à l'artisanat et au commerce. Or, en milieu urbain, le rajeunissement permanent de la population, la transformation rapide des codes de comportement et des valeurs sociales, ainsi qu'un certain taux de brassage des populations, ont sans doute favorisé l'ouverture des relations et un certain affaiblissement des attaches ethniques. De ce fait, on n'observe plus de phénomène généralisé de spécialisation professionnelle en fonction de l'origine ethnique. De nombreuses études¹⁴³ montrent que les images associant trop fortement les ethnies et leur domaine de réussite historique doivent être abandonnés sans tarder. Par conséquent, l'analyse de la discrimination ethnique se fera en toute objectivité, et sans avis préalable sur la question.

Au cours de cette recherche, on a essayé de mesurer la discrimination à l'encontre de tous les groupes ethniques ivoiriens d'Abidjan, ainsi qu'à l'encontre de toutes les "combinaisons de groupes" possibles. En fait, la simple comparaison statistique des revenus moyens des différents groupes a permis de voir rapidement que les deux seuls groupes ayant des revenus significativement différents de ceux des autres, étaient celui des Malinké et celui composé des ethnies Malinké et Voltaïque¹⁴⁴. Dans les deux cas, leurs revenus moyens sont considérablement plus faibles que ceux des autres Ivoiriens. Par conséquent, on a tenté d'identifier une possible discrimination à l'encontre des Malinké, voire des "Nordistes" dans leur ensemble. L'analyse ne portera pour l'essentiel que sur les seuls Malinké, étant donné la faiblesse numérique des groupes Voltaïques dans l'échantillon sur Abidjan - ils

¹⁴⁰ Pour en savoir plus sur l'évolution du sentiment ethnique en Afrique, voir Coquery-Vidrovitch, [1992].

¹⁴¹ On peut citer les études de Armitage et Sabot, [1991] pour le Kenya et la Tanzanie et de Roubaud, [1994] pour le Cameroun.

¹⁴² On écrira les pluriels des noms des ethnies tels qu'ils sont au singulier, même si les vrais pluriels de ces noms, dans leurs langues d'origine respectives, n'ont pas cette forme.

¹⁴³ Fauré, [1994] ou Lootvoet, [1988].

¹⁴⁴ Ce groupe, rassemblant les deux ethnies géographiquement situées au nord du pays, sera appelé groupe des ethnies "nordistes".

ne composent que 15 pour cent du groupe des “Nordistes”.

Ainsi, la méthode de recherche précédemment utilisée, permettra d'examiner l'existence ou non d'une discrimination économique en défaveur des Malinké, et plus largement en défaveur des “Nordistes”, à Abidjan.

Tableau 20 : Estimations des coefficients des équations de gains des salariés malinké et des autres salariés ivoiriens ; modèle bi-sectoriel d'offre de travail ; 15 ans et plus et non en cours de scolarisation, Abidjan, 1987¹

ETHNIES	malinké		autres ivoiriens	
VARIABLES EXPLICATIVES	b	t ²	b	t ²
Salariés				
ln (salaires moyens)	6,07		5,90	
Constante	5,81512	8,99605***	3,50932	12,7042***
Primaire ³	-0,06776	-0,92746	0,09468	2,72828***
Secondaire premier cycle ³	0,29363	3,29561***	0,16291	4,60995***
Secondaire second cycle-Supérieur ³	0,10652	0,8351	0,20857	6,44845***
Expérience dans l'emploi ³	0,05174	2,5601**	0,03147	2,59519***
Expérience potentielle ³	0,00126	0,02618	0,04857	2,12750**
Expérience potentielle ² / 100 ³	0,00309	0,03147	-0,06291	-1,28284
Diplôme enseignement général ⁴	0,34953	1,52045	0,26430	2,52633**
Sexe ⁵	0,08743	0,28860	0,01346	0,12190
Taille : plus de 5 travailleurs ⁶	-0,83120	-2,12116**	0,40295	2,43416***
Statut public ou mixte-privé ⁷	-0,06748	-0,26308	0,10903	1,00489
R² ajusté	0,5706		0,6069	
F (F crit. À 5%) - N	4,189 (2,20)	25	29,409 (1,83)	185
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (L/NI) - Sig.⁸	1,6470	0,0887		

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du salaire horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité “two-tailed” que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) en nombre d'années ; (4) variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme d'enseignement général supérieur au CEPE ; (5) variable dichotomique : 1 = masculin ; (6) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variable dichotomique ; (7) variable dichotomique : 1 = secteur public ; (8) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (Malinké et autres Ivoiriens) ne sont pas identiques.

B. Mesures empiriques

1. Evaluation des fonctions de gains

La prise en compte de fonctions de gains corrigées du biais de sélection nécessite d'appréhender les déterminants de l'offre de travail des Malinké et des autres Ivoiriens. Pour cela, un modèle logistique multinomial similaire au précédent sera utilisé. Les estimations des coefficients des équations d'offre de travail sont reportées, en annexe, au tableau A.7. Les deux fonctions de participation sont significatives, et différentes l'une de l'autre.

Les fonctions de gains spécifiées sont les mêmes que celles inhérentes à la discrimination par la nationalité. L'un des facteurs explicatifs des gains sera λ , le terme de correction du biais de sélection. Les fonctions de gains des Malinké et des autres Ivoiriens, pour les salariés et les indépendants, respectivement, sont présentées dans le tableau A.8 en annexe. On

remarquera immédiatement leur significativité importante. Elles expliquent toutes entre 34 et 62 pour cent de la variance des revenus des travailleurs, ce qui est nettement mieux que ce qui avait été obtenu, par exemple, pour les non Ivoiriens. Ainsi, le modèle du capital humain s'applique beaucoup mieux aux Ivoiriens, toutes ethnies confondues, qu'aux travailleurs étrangers. Au-delà de ce phénomène, la première chose qui apparaît est que, malgré une “forte” significativité d'ensemble, les fonctions de gains relatives aux Malinké n'intègrent que relativement peu de coefficients très significatifs. Ceci est dû, en grande partie, au petit nombre d'individus pris en compte.

Il est à remarquer qu'aucun des coefficients relatifs au terme λ de correction du biais de sélection n'est significatif, ne serait-ce qu'au seuil de 10 pour cent. La précédente estimation des d'équations de participation au marché du travail avait démontré que l'assignation des Malinké et des autres Ivoiriens aux différents “secteurs” du marché du travail n'était pas

aléatoire. Or, la non-significativité de tous les termes λ indique que cette localisation non-aléatoire des travailleurs n'affecte pas les gains de façon significative. Ainsi, la probabilité qu'un individu soit assigné à un ensemble de travailleurs n'est pas corrélée avec le terme d'erreur de l'équation de gain mesurée pour cet ensemble. Par conséquent, il n'existe pas de biais de sélection dans les fonctions de gains pour les Malinké et les autres Ivoiriens, qu'ils soient salariés ou indépendants. De ce fait, une certaine segmentation du marché du travail prévaut entre salariés et indépendants¹⁴⁵. L'absence de biais de sélection autorise une évaluation de fonctions de gains sans biais, ne comportant pas de terme de correction.

¹⁴⁵ Puisque les fonctions de gains de l'un ou l'autre des groupes sont significativement différentes les unes des autres sur le marché du travail indépendant ou salarié.

Tableau 21 : Estimations des coefficients des équations de gains des indépendants malinké et des autres indépendants ivoiriens ; modèle bi-sectoriel d'offre de travail ; 15 ans et plus et non en cours de scolarisation- Abidjan 1987¹

ETHNIES	malinké		autres ivoiriens	
VARIABLES EXPLICATIVES	b	t ²	b	t ²
Indépendants				
ln (gains moyens)	4,35		5,36	
Constante	5,06541	3,45428***	5,53922	6,85023***
Primaire ³	0,15752	1,36433	-0,02247	-0,36209
Secondaire-supérieur ³	0,17172	0,12719	0,11459	1,22845
CAP ⁴	-1,65766	-1,30057	0,63481	1,64421
Expérience dans l'emploi ⁵	-0,02539	-0,52595	0,00926	0,49726
Expérience potentielle ⁵	-0,04796	-0,45876	-0,02986	-0,51393
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	0,06154	0,38644	-0,00845	-0,08372
Sexe ⁶	3,18697	3,47439***	0,63364	1,77295*
Taille : de 3 à 5 travailleurs ⁷	-1,74174	-1,24386	0,35516	0,88254
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	-0,09756	-0,16387	-0,23366	-0,81857
Paiement de l'impôt ⁸	-0,58892	-1,12223	0,63182	2,13596**
R² ajusté	0,5086		0,3467	
F (F crit) - N	3,070 (2,28)	21	4,821 (1,93)	73
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (H/F) - Sig.⁹	2,2076	0,0230		

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du revenu horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau ; (4) CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme technique au moins équivalent au C.A.P. ; (5) en nombre d'années ; (6) variable dichotomique : 1 = masculin ; (7) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variables dichotomiques ; (8) variable dichotomique : 1 = oui ; (9) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (Malinké et autres Ivoiriens) ne sont pas identiques.

Tous les calculs effectués jusque là l'ont été parallèlement pour le groupe composé des ethnies "nordistes", par rapport à celui composé des autres ethnies ivoiriennes. Les résultats de ces derniers, très semblables aux précédents ne seront pas détaillés ici.

Les fonctions de gains pour les salariés et les indépendants (Malinké ou pas), peuvent différer l'une de l'autre, dans la mesure où il n'est plus question de correction du biais de sélection. Elles pourront, de ce fait, être chacune plus adaptée au groupe particulier auquel elle s'applique. Indiquons que les deux fonctions de gains qui vont être utilisées sont similaires à celles de l'analyse de la discrimination par genre, à ceci près qu'une variable relative au sexe des individus viendra, dans les deux cas, remplacer celle liée à leur nationalité.

Les valeurs des coefficients, issus des estimations par la méthode des moindres carrés ordinaires des fonctions de gains pour les salariés, sont données dans le tableau 20. On constate immédiatement la très forte significativité d'ensemble de ces fonctions, puisqu'elles expliquent toutes deux environ 60 pour cent de la variance des salaires.

Les deux fonctions sont significativement différentes l'une de l'autre, comme l'indique la valeur du test de Chow¹⁴⁶. Ceci pourrait être le signe d'une

discrimination entre les salariés malinké et les autres salariés ivoiriens. On verra cependant que l'on se trouve ici dans un cas limite, ne permettant pas l'analyse de la discrimination selon les méthodes usuelles d'évaluation de cette dernière.

Les fonctions de gains concernant les travailleurs indépendants sont affichées au tableau 21. Elles sont toutes deux significatives, particulièrement celle inhérente aux indépendants malinké. Comme pour les salariés, les deux équations sont statistiquement différentes l'une de l'autre, quoique cette fois au seuil de 5 pour cent. On peut supposer qu'il existe une éventuelle discrimination entre les travailleurs indépendants malinké et les autres travailleurs indépendants ivoiriens.

Les fonctions de gains des travailleurs salariés malinké et des autres salariés ivoiriens étant statistiquement différentes, il est en principe possible de mesurer la discrimination éventuelle entre ces deux groupes. Pourtant, un examen plus attentif des résultats montre que le salaire moyen perçu par les Malinké n'est pas statistiquement différent de celui perçu par les autres Ivoiriens. Le test de Levene appliqué à ces deux valeurs assure l'égalité des variances des salaires, et le test-t confirme celle des moyennes des salaires dans les deux groupes. De ce fait, il devient impossible d'évaluer l'importance d'une quelconque discrimination, puisqu'il n'existe pas d'inégalité brute de rémunération entre Malinké et autres Ivoiriens.

¹⁴⁶ Il est vrai, cependant, qu'elles ne le sont qu'au seuil de 10 pour cent.

Pourtant, rien ne dit qu'il soit impossible que des comportements discriminatoires ramènent le salaire moyen des Malinké d'un niveau supérieur à celui des autres Ivoiriens à un niveau statistiquement identique. Il se peut très bien que les salariés malinké soient beaucoup plus productifs que les autres. Dans ce cas, ils devraient bénéficier d'un salaire moyen supérieur aux autres. Mais, s'il existe une discrimination à leur encontre, leur salaire moyen peut être artificiellement ramené à un niveau comparable à celui de l'autre groupe. Il s'agit ici d'un cas particulier pour lequel il est impossible de mesurer la discrimination.

Il est possible de mesurer un taux de discrimination à l'encontre d'un groupe pourtant déjà avantagé à l'égard du revenu moyen¹⁴⁷. Dans la réalité, ce type de discrimination doit très certainement exister, même s'il est rare. Mais, dans le cas présent, l'égalité statistique entre les salaires moyens des Malinké et des autres Ivoiriens empêche toute analyse de la discrimination. Il est cependant envisageable que cette dernière existe, soit parce que le salaire moyen des Malinké a pu être ramené à celui des autres travailleurs, soit parce que celui de ces derniers a été élevé au niveau de celui des Malinké, du fait de comportements discriminatoires. La différence significative entre les fonctions de gains des deux groupes de salariés suggère l'éventualité d'une discrimination à l'encontre de l'un ou l'autre des groupes en présence. Il est malheureusement impossible d'aller plus loin en ce qui concerne l'appréhension de la discrimination entre les salariés malinké et les autres salariés ivoiriens. L'absence de différentiel de revenu moyen entre les groupes bloque la procédure de mesure de la discrimination. La résolution de cette "singularité" dans l'analyse économétrique de la discrimination constitue un sujet de recherche intéressant, mais qui s'annonce complexe, et se limite à la résolution d'un nombre finalement limité de cas. Par conséquent, l'analyse de la discrimination ethnique par le revenu sera réduite au cas des travailleurs indépendants.

2. Mesure de la discrimination par le revenu chez les indépendants

Parmi les travailleurs indépendants ivoiriens, plus de 22 pour cent sont des Malinké. Existe-t-il une discrimination par le revenu à l'encontre de ces derniers et, si oui, quelle est son importance ? Les statistiques descriptives affichées au tableau 22 mettent en évidence l'énorme écart entre les gains horaires moyens des Malinké et ceux des autres indépendants. Toutes choses égales par ailleurs, le revenu des

Malinké est considérablement plus faible que celui des autres indépendants ivoiriens. On peut observer que les Malinké sont moins bien dotés en termes d'éducation que les autres indépendants. Toutefois, il est à remarquer que si les dotations en capital humain des Malinké sont faibles, elles demeurent relativement proches de celles des autres Ivoiriens. L'écart brut de dotations semble sans commune mesure avec celui qui prévalait selon le genre ou la nationalité. L'importance de l'écart de revenu suggère par conséquent l'existence d'une discrimination particulièrement virulente à l'encontre des Malinké.

Les résultats des différentes mesures de la discrimination sont exposés au tableau 23. Un rapide coup d'oeil à la colonne E, reportant les pourcentages de l'écart brut de revenu expliqués par des différences de dotations, suffit à renseigner sur l'ampleur de la discrimination ethnique à l'encontre des indépendants Malinké. En effet, on constate que seulement 7 pour cent, en moyenne, de l'écart de revenu entre les deux groupes s'expliquent par des différences de dotations en capital humain. Ainsi, en moyenne, 93 pour cent de l'écart de revenu entre les indépendants malinké et les indépendants d'autres ethnies seraient dus à des comportements discriminatoires. De ce fait, le revenu moyen des Malinké devrait pratiquement être comparable à celui des autres Ivoiriens s'il n'existait pas de discrimination ; or, il est plus de trois fois moindre.

Ajoutons que les diverses valeurs mises à jour selon les différentes méthodes de calcul donnent des résultats relativement homogènes par rapport à ce qu'ils étaient dans l'analyse des discriminations par genre ou par nationalité. Ceci donne d'autant plus de crédit aux simples valeurs moyennes.

Dans ce contexte, en tenant compte, d'une part, des indépendants appartenant aux ethnies "nordistes" et, d'autre part, du reste des Ivoiriens, des estimations similaires ont donné des résultats tout à fait comparables, quoique moins fiables. En effet, même si les fonctions de gains sont moins significatives que les précédentes, on peut établir, qu'en moyenne, plus de 100 pour cent de l'écart de revenu entre les Ivoiriens "nordistes" et les autres seraient dus à une discrimination.

Un tel résultat appelle quelques commentaires quant aux causes du phénomène. A cet égard, le tableau A.9 en annexe montre de nouveau une relative homogénéité des décompositions selon les diverses méthodes. En fait, il semble que l'origine principale de la discrimination se trouve dans les structures professionnelles occupées par les non Malinké sur le marché du travail indépendant. C'est seulement pour ces derniers que joue positivement le fait d'être localisé dans le secteur formel de l'économie. Leur revenu

¹⁴⁷ Voir Combarous, [1996].

augmente dans ce secteur par rapport à ce qu'il serait dans l'informel. L'inverse prévaut pour les Malinké. Le fait que la situation formelle d'un indépendant malinké n'augmente pas ses revenus, par rapport à un autre Ivoirien, peut venir d'un certain

Tableau 22 : Valeurs moyennes et écarts-type des variables explicatives de la fonction de gains des indépendants ivoiriens ; rupture par ethnie ; Abidjan, 1987

Variables	Groupes	Indépendants ivoiriens	Indépendants malinké	Autres ind. ivoiriens
Gain horaire (FCFA)		479 (1138)	157 (196)	572 (1274)
Primaire ¹		2,07 (2,77)	1,33 (2,46)	2,29 (2,84)
Secondaire - Supérieur ¹		0,52 (1,56)	0,05 (0,22)	0,66 (1,75)
Diplôme technique ²		0,15 (0,36)	0,05 (0,22)	0,18 (0,39)
Expérience dans l'emploi ¹		8,98 (8,75)	10,00 (6,81)	8,68 (9,25)
Expérience potentielle ¹		26,41 (11,97)	28,86 (10,73)	25,71 (12,28)
Expérience potentielle ² / 100 ¹		8,39 (6,88)	9,42 (6,71)	8,10 (6,94)
Sexe de l'individu ³		0,23 (0,43)	0,29 (0,46)	0,22 (0,42)
Taille de l'entreprise (3 à 5 travailleurs) ⁴		0,16 (0,37)	0,14 (0,36)	0,16 (0,37)
Taille de l'entreprise (plus de 5 travailleurs) ⁴		0,38 (0,49)	0,38 (0,50)	0,38 (0,49)
Paiement de l'impôt ⁴		0,57 (0,50)	0,71 (0,46)	0,53 (0,50)
Effectif		94	21	73

Notes : (1) en nombre d'années ; (2) I= CAP ou plus ; (3) I= sexe masculin ; (4) I= Oui.

Tableau 23 : Décomposition selon différentes méthodes de calcul du différentiel de gains entre indépendants ivoiriens malinké et autres indépendants ivoiriens¹

Abidjan, 1987	Malinké - Autres Ivoiriens		
	E% ²	D% ³	N% ⁴
Discrimination "pure"	7	93	
Népotisme "pur"	1		99
Méthode de Reimer	3	47	50
Méthode de Cotton	5	73	22
Méthode "groupée"	17	65	18
Valeurs moyennes ⁵	7		93 ⁶

Notes : (1) les valeurs reportées dans le tableau sont des valeurs arrondies à des nombres entiers ; (2) E = part de l'écart de gain expliquée par des différences dans les caractéristiques économiques moyennes entre les groupes ; (3) D = part de la différence de gain attribuable à une discrimination économique à l'encontre des Ivoiriens malinké ; (4) N = part de la différence de gain attribuable au népotisme en faveur des Ivoiriens non malinké ; (5) ces valeurs ne constituent qu'une moyenne arithmétique des divers résultats précédemment obtenus, elle n'est donc donnée qu'à titre indicatif, afin de pouvoir synthétiser les résultats ; (6) part globale moyenne de l'écart de gain due à une inégalité entre les deux groupes ; ce pourcentage regroupe la discrimination et le népotisme.

mépris de ces derniers. En effet, il se peut qu'ils ne conçoivent le travail indépendant des Malinké que comme un travail marginal, à l'écart des structures modernes du marché du travail. La discrimination provient aussi, en partie, d'une nette sous-estimation de l'expérience des Malinké, par rapport à celle des autres Ivoiriens.

S'agissant de l'effet sur le différentiel de gains de la différence dans les termes constants, la valeur positive de cette dernière signifie probablement deux choses. D'une part, l'effet des variables omises est favorable aux Ivoiriens non malinké, c'est-à-dire que sur le marché du travail indépendant, des qualités importantes telles que les aptitudes aux relations

professionnelles ou avec la clientèle, les facilités d'approvisionnement ou encore l'accès au capital, sont à l'avantage de ces derniers¹⁴⁸. D'autre part, il existe probablement une discrimination statistique à l'encontre des Malinké sur le marché du travail indépendant d'Abidjan. En effet, il est envisageable que, toutes choses égales par ailleurs, certains Ivoiriens rémunèrent moins bien le travail d'un Malinké, simplement parce que ce dernier appartient à cette

¹⁴⁸ Ainsi, il est possible que le taux de discrimination mis à jour précédemment soit quelque peu sur-évalué, puisqu'il existe peut-être des variables omises avantageant le groupe dominant.

ethnie. En fait, il est probable que ce dernier effet ne se limite qu'à une très faible frange de la population ayant "les moyens" d'opérer ce type de comportement.

En définitive, les méthodes de mesure de la discrimination par le revenu mettent en évidence un taux de discrimination considérable à l'encontre des travailleurs malinké indépendants.

3. Mesure de la discrimination par l'emploi et du "crowding effect"

Il importe de déterminer quelle part de l'écart de revenu entre Malinké et non Malinké est due à la localisation inéquitable des premiers dans certains

Tableau 24 : Distributions observées et prédites des travailleurs malinké et des autres ivoiriens selon le modèle de participation au marché du travail à quatre secteurs, Abidjan, 1987

Abidjan, 1987	malinké		autres ivoiriens	
	Distribution	Distribution	Distribution observée	Distribution prédite
Modèle de participation à quatre secteurs				
Indépendants sans capital	0,283	0,030	0,186	0,118
Indépendants avec capital	0,174	0,130	0,101	0,133
Salariés "inférieurs"	0,304	0,839	0,318	0,490
Salariés "supérieurs"	0,239	0,001	0,395	0,259

Notes : (1) cette colonne indique la distribution observée des individus parmi les différentes catégories d'emploi ; (2) cette colonne donne la distribution des individus prédite par le modèle de participation.

Tableau 25 Répartition des Malinké et des autres Ivoiriens selon les diverses catégories d'emplois

Abidjan, 1987 - 502 travailleurs	Ivoiriens		Malinké		Autres Ivoiriens	
	N	%	N	%	N	%
Cadres et techniciens supérieurs	34	11,2	3	6,5	31	12,0
Agents de maîtrise et ouvriers qualifiés	115	37,8	14	30,4	101	39,1
Ouvriers non qualifiés et manoeuvres	60	19,7	8	17,4	52	20,2
Indépendants avec capital (K > 50000 FCFA)	33	10,9	6	13,0	27	10,5
Indépendants sans capital (K ≤ 50000 FCFA)	62	20,4	15	32,6	47	18,2
Total	304	100,0	46	100,0	258	100,0
Indice de Duncan			0,17			
Indice IP			0,04			

secteurs du marché du travail¹⁴⁹. Habituellement, la mesure de la discrimination par l'emploi nécessite l'estimation de fonctions de gains pour chaque groupe, et dans chaque catégorie d'emploi. Or, ces dernières ne sont pas suffisamment significatives pour pouvoir effectuer tous les calculs dans de bonnes conditions. Néanmoins, comme précédemment, une approche

partielle, basée sur la comparaison entre les distributions observées et prédites des différents groupes de travailleurs parmi les différents groupes d'emploi, peut être utilisée afin d'appréhender la probabilité d'une discrimination par l'emploi entre les Malinké et les autres Ivoiriens. Ces différentes distributions, affichées au tableau 24, montrent que plus de 25 pour cent des Malinké, appartenant au groupe des indépendants sans capital, devraient, selon le modèle, se situer dans des ensembles beaucoup plus rémunérateurs, en particulier dans celui des salariés "inférieurs". La lecture du tableau 24 incite à penser

¹⁴⁹ C'est-à-dire : quel pourcentage de la différence de revenu entre Ivoiriens malinké et non malinké est due à un placement inéquitable des Malinké parmi les différents groupes d'emplois ?

que la discrimination s'exprime fortement à l'encontre des Malinké. L'accès aux emplois les mieux rémunérés (et les plus "sûrs") leur étant limité, ils sont poussés artificiellement vers les emplois les moins rémunérateurs - emplois indépendants sans capital. Ainsi, des comportements discriminatoires - à expliciter - sont certainement à l'origine d'une discrimination par l'emploi, ayant, en partie, une incidence sur la discrimination par le revenu.

Parallèlement à la discrimination par l'emploi, il est intéressant d'examiner si les travailleurs malinké subissent une quelconque ségrégation, c'est-à-dire s'ils sont "entassés" dans tel ou tel type d'emploi. L'observation de la répartition des différents groupes de travailleurs parmi les différentes catégories d'emplois permet d'appréhender cette situation (tableau 25). Comme précédemment, l'indice de Duncan et l'indice IP sont les deux indicateurs habituels du niveau de ségrégation pouvant être subi par un quelconque groupe de travailleurs. Pour les Malinké, la mesure de l'indice de Duncan donne une valeur $D_M = 0,17$. Elle est de 0,16 lorsque l'on tient compte de l'ensemble des ethnies dites "nordistes". Cette valeur est relativement faible par rapport à celles que l'on avait mises en évidence pour les autres groupes de travailleurs étudiés. A priori, il n'existe pas de réelle ségrégation des Malinké parmi les différents types d'emplois. La mesure de l'indice IP donne $IP_M = 0,043$, ce qui signifie que, toutes choses égales par ailleurs, il faudrait que 4,3 pour cent des travailleurs malinké changent de groupe d'emploi, et soient intégralement remplacés par des Ivoiriens d'autres ethnies, pour que disparaisse toute ségrégation. La faiblesse de cet indice conduit à penser qu'il n'existe que bien peu de ségrégation à l'encontre des Malinké sur le marché du travail d'Abidjan. Lorsque l'on se penche sur le cas de l'ensemble des ethnies "nordistes", l'indice IP est de 0,048, ce qui entraîne des conclusions identiques pour ce groupe.

L'absence de nette ségrégation à l'encontre des Malinké implique bien entendu l'absence de tout effet possible de "crowding" à l'encontre de ces derniers. Rappelons toutefois que cette absence de "crowding" n'a cours que parmi les catégories d'emplois considérées. Il se peut, qu'à l'intérieur de l'une ou l'autre de celles-ci, les Malinké subissent un tel effet, et que l'on ne puisse pas le mesurer.

En définitive, les méthodes usuelles de mesure de la discrimination mettent en évidence, parmi les indépendants d'Abidjan, une très forte discrimination à l'encontre des travailleurs appartenant à la minorité malinké.

C. Conclusion

La considérable discrimination mise en évidence à l'encontre de la minorité malinké et, plus généralement, des ethnies du nord de la Côte d'Ivoire, semble moins surprenante lorsque l'on examine la "situation ethnique" du pays. Tout au long de la présidence d'Houphouët-Boigny, le sentiment national semblait largement prendre le pas sur toute velléité ethnocentriste. A la suite du mouvement de libération nationale, le charisme fédérateur du "vieux" paraissait contrôler les risques d'ethnisation des tensions sociales. Pourtant, s'il ne tenait pas le devant de la scène, le problème ethnique était déjà bien présent dès le début de la crise économique de la fin des années 70. La meilleure preuve en est la rapide radicalisation de la querelle ethnique depuis la disparition d'Houphouët-Boigny en 1993.

En Côte d'Ivoire, le pouvoir a toujours appartenu à des individus du groupe ethnique Akan. Si Houphouët-Boigny et son successeur ont toujours pris soin d'effectuer un savant dosage ethnique dans la constitution de leurs gouvernements, il semble pourtant clair que les positions des Akan leur permettent des comportements de népotisme dans l'accès aux différentes activités du pouvoir. Pour les Akan et, plus généralement, pour les individus des ethnies du Sud, les Malinké - et plus généralement les "nordistes" - ne sont pas de "vrais" Ivoiriens, mais des populations "raccrochées" au pays par les aléas de la colonisation. Un récent Garde des Sceaux ivoirien les qualifia même "d'Ivoiriens de circonstance". Si la disparition d'Houphouët-Boigny relança le débat sur "l'ivoirité", ce dernier était déjà très vif durant sa présidence. L'essentiel de la richesse du pays est créée au sud (café, cacao, industrie), le sud est plus peuplé et on y trouve les plus grandes villes (Abidjan, Yamoussoukro, Bouaké, etc.). Il existe donc une forte migration des "nordistes" et, plus particulièrement, des Malinké vers le sud, notamment vers Abidjan. Les natifs du sud réagissent souvent mal à cette arrivée, qu'ils ont tendance à considérer comme étrangère (toujours la question de "l'ivoirité"). Ainsi, il est plus facile dorénavant de concevoir les "raisons" pour lesquelles les Malinké subissent une telle discrimination ; reste à savoir quelle forme elle peut prendre sur le marché du travail d'Abidjan.

Rappelons que la seule discrimination qui ait pu être mise en évidence concerne les travailleurs indépendants. Ceci exclue directement toutes les explications de la discrimination liées aux comportements des employeurs. A cet égard, trois explications restent possibles : celle d'une discrimination par les consommateurs, celle d'une discrimination par intérêt issue de comportements de collusion de tous les indépendants ivoiriens non malinké (ou non "nordistes") et celle d'une

discrimination par l'emploi. On peut écarter l'éventualité d'une aussi forte discrimination par les consommateurs. En effet, il semble que l'ethnie d'origine et/ou la nationalité des travailleurs indépendants n'influencent pas les choix dans la demande des consommateurs. Cette demande urbaine est beaucoup plus sensible au prix, par exemple, qu'à des considérations plus futiles telle que l'origine ethnique du producteur. La deuxième explication de la discrimination suppose un acte concerté et "rationnel", ayant pour but l'obtention d'un gain pécuniaire par le groupe majoritaire, obtenu aux dépens du groupe minoritaire. Elle serait le fruit d'un avantage généralisé et des pouvoirs du groupe dominant. C'est en augmentant la distance sociale entre lui et le groupe dominé que ce dernier, par un ensemble de pratiques discriminatoires, augmenterait son revenu. Cette deuxième explication implique l'hypothèse d'une complète collusion des membres du groupe dominant, peu probable étant donnée l'extrême hétérogénéité des occupations et des origines parmi les indépendants d'Abidjan. Par conséquent, la troisième explication - discrimination par l'emploi - semble plus plausible. Il est effectivement concevable que le groupe dominant ait pu disposer "au départ" d'une situation avantageuse quant à sa localisation sur les différents segments du marché du travail¹⁵⁰. Il est possible que ses membres empêchent les travailleurs des ethnies du nord de les concurrencer, par le biais de coalitions diverses¹⁵¹. Les Malinké se trouvent alors artificiellement rejetés vers les emplois du bas de la hiérarchie, alors qu'ils méritent mieux, compte tenu de leurs caractéristiques économiques moyennes.

Ainsi, il est possible que la forte discrimination subie par les Malinké sur le marché du travail indépendant d'Abidjan soit le fait de leur inéquitable localisation parmi les différents types d'emplois. En effet, parmi les indépendants sans capital, on trouve de nombreux Malinké relativement bien dotés en capital humain, qui n'ont apparemment pas eu la possibilité d'accéder à des emplois plus rémunérateurs. De ce fait, la réduction de la discrimination économique à leur endroit implique une acceptation plus large, par les membres des ethnies dominantes, de la présence parmi eux de personnes ayant d'autres origines ethniques.

Bien qu'une telle discrimination ait un coût économique élevé, son aspect socio-politique paraît peut-être le plus inquiétant. Certes, les tensions

ethniques existant en Côte d'Ivoire¹⁵² restent sans commune mesure avec les tensions exacerbées visibles dans d'autres pays d'Afrique. Cependant, l'existence d'une telle discrimination sur le marché du travail, si elle se vérifie¹⁵³, constitue inmanquablement le germe virtuel de conflits politiques potentiellement plus graves.

4. *Les coûts de la discrimination à Abidjan*

Evaluer le coût économique relatif à un certain nombre de comportements discriminatoires nécessite de connaître l'étendue de ces derniers¹⁵⁴. C'est ce que l'on s'est efforcés de faire tout au long de ce travail, en appliquant la plupart des techniques de mesure connues. A cet égard, l'utilisation de la moyenne arithmétique des différents résultats obtenus était largement suffisante pour donner un ordre d'idée concernant l'ampleur de la discrimination s'exerçant à l'encontre de tel ou tel groupe. De plus, cela permettait à l'auteur de rester impartial ex-ante quant au choix de la structure non discriminatoire des rémunérations¹⁵⁵. En réalité, le choix de cette valeur moyenne n'a pas de fondement théorique pouvant justifier son utilisation plutôt que celle de n'importe quelle autre valeur arbitrairement choisie. Par conséquent, l'évaluation des coûts de la discrimination nécessite une analyse critique des différentes méthodes de calcul, permettant, en définitive, de choisir une technique unique et théoriquement étayée de mesure du phénomène.

Chaque technique de mesure de la discrimination se base sur une hypothèse quant à la structure des rémunérations qui s'appliquerait à tous les travailleurs, s'il n'existait pas de discrimination. Ces hypothèses ne concernent, en fait, que les influences respectives de la discrimination et du népotisme dans l'inégalité totale. Toute la question, posée par l'existence de ces diverses hypothèses, est de

¹⁵² Entre "nordistes et sudistes", mais aussi parfois entre Akan et Krou.

¹⁵³ On insistera, bien entendu, sur le fait que ce travail se limite au traitement d'une enquête pilote, portant sur un nombre restreint d'individus, et qu'il n'a pas, à ce titre, la prétention de donner des résultats définitifs.

¹⁵⁴ Signalons ici que les mesures des coûts économiques de la discrimination sont très rares parmi la littérature. A citer tout de même celle de Tuma, [1992] sur la discrimination en Israël.

¹⁵⁵ Le choix d'une structure non discriminatoire de rémunération implique, a priori, un choix subjectif quant aux modalités d'expression de la discrimination. Si on présuppose, par exemple, que la structure de rémunération non discriminatoire est celle du groupe dominant, alors on considère forcément a priori que toute l'inégalité envers le groupe dominé consiste en une discrimination "pure".

¹⁵⁰ Tout simplement parce qu'Abidjan se trouve en pays Akan et que ces derniers, avec les Krou, furent "les premiers sur place".

¹⁵¹ Difficultés d'accès au capital, à la matière première, à la clientèle.

savoir quelles parts de l'inégalité globale entre deux groupes sont respectivement attribuables à des comportements discriminatoires ou népotistes. A cet égard, la recherche de la structure de rémunération "idéale" - et donc de la technique de mesure de la discrimination la plus exacte possible - a conduit à tenter un certain nombre de combinaisons entre les diverses techniques existantes¹⁵⁶. Si elles se sont parfois révélées intéressantes, elles n'ont jamais pu être vraiment justifiées, ni théoriquement, ni empiriquement. Les techniques existantes devaient donc être utilisées.

Celle utilisant la structure de rémunération des membres du groupe dominant comme structure non discriminatoire mesure une discrimination "pure", tandis que, symétriquement, un népotisme "pur" est appréhendé en tenant compte de la structure de rémunération du groupe dominé comme structure non discriminatoire. Il a été montré que ces deux techniques généraient, dans presque tous les cas, des "solutions extrêmes" encadrant toutes les autres. Bien qu'elles soient commodes à utiliser, elles doivent, à notre avis, être écartées d'une analyse précise de la discrimination. En effet, elles supposent, l'une comme l'autre, des comportements exclusifs de la part de ceux qui discriminent. Dans un cas, les comportements discriminatoires ne consistent qu'à diminuer artificiellement le revenu moyen du groupe minoritaire, alors que dans l'autre, ils rehaussent le revenu moyen du groupe dominant. Dans la réalité, la discrimination n'ayant rien d'un acte particulièrement glorieux, on peut supposer que ceux qui discriminent essaient autant que possible de le faire discrètement et de partager leurs "(res)sentiments discriminatoires" entre une "aide" artificielle à leur groupe d'appartenance et une "attaque" contre le ou les autres groupes. Par conséquent, ces deux solutions ne sont pas à retenir.

La méthode qui a été qualifiée de "groupée" admet comme structure de rémunération non discriminatoire celle que l'on peut mesurer pour l'ensemble des travailleurs, groupes dominé et dominant confondus. Elle offre des solutions plus "pondérées" que celles issues des deux méthodes précédentes. Pourtant, elle est difficilement acceptable car elle n'a que peu de sens économique. Les évaluations des fonctions de gains des groupes concernés par une discrimination sont toujours significativement différentes l'une de l'autre¹⁵⁷ ; par conséquent, la mesure d'une fonction de gains (d'une

structure de rémunération) unique n'a pas de sens, puisque l'existence d'une discrimination implique l'absence de fonction de gains unique qui soit acceptable.

Les deux dernières méthodes induisent deux pondérations différentes des mesures de la discrimination et du népotisme "purs". La méthode de Reimer propose d'utiliser une solution parfaitement moyenne entre les deux structures de rémunération, mais elle ne se justifie pas non plus dans la réalité. Elle ne fait que "couper la poire en deux", même si elle permet, assez simplement, de limiter les excès dus à la prise en considération de l'une ou l'autre des solutions "extrêmes".

La solution de Cotton considère que la structure de rémunération non discriminatoire sera d'autant plus proche de celle d'un des groupes, que celui-ci sera proportionnellement important. En d'autres termes, la structure non discriminatoire sera proche de celle du groupe favorisé si celui-ci est le plus grand, et sera d'autant plus proche de celle du groupe défavorisé que celui-ci représentera une proportion importante de la force de travail. Ainsi, plus le groupe défavorisé sera grand, plus on considérera que l'inégalité est due au népotisme. A l'inverse, on considérera que l'inégalité est surtout due à une discrimination lorsque la majeure partie des travailleurs appartiendra au groupe dominant. Cette vision des choses paraît logique, dans la mesure où le népotisme "se voit moins"¹⁵⁸ que la discrimination, et qu'il vaut mieux l'appliquer - pour un individu pratiquant la discrimination - lorsque le groupe dominé est important. Lorsque le groupe dominé est plus faible numériquement, on peut artificiellement diminuer le revenu moyen de ses membres, sans risquer une contestation à trop grande échelle. Si la proportion des membres de ce groupe dans la force de travail augmente, le discriminateur aura probablement tendance à faire varier son comportement en diminuant la part de la discrimination dans l'inégalité, et en accroissant celle du népotisme, devenu alors moins "voyant". La mesure de l'inégalité par la méthode de Cotton semble être la plus en adéquation avec la réalité des comportements des responsables de la discrimination. On peut avancer qu'elle est la plus précise, et qu'elle décrit au mieux les parts respectives de la discrimination et du népotisme dans l'inégalité. C'est probablement celle qui permet la meilleure évaluation du montant total de cette inégalité. Par conséquent, ce sont les résultats issus de cette méthode qui seront pris en compte pour appréhender les coûts

¹⁵⁶ Ces combinaisons consistaient en l'établissement de moyennes pondérées des résultats issus des diverses techniques. Les pondérations étaient établies sur la base de l'observation de tous les résultats obtenus dans la partie empirique de ce travail.

¹⁵⁷ On a vu que cela était la condition sine qua non de la mesure d'un taux de discrimination.

¹⁵⁸ Ou en tout cas, est ressenti moins cruellement par ceux qui subissent l'inégalité.

économiques de la discrimination¹⁵⁹.

Les effets de la discrimination sont aussi bien privés que sociaux. Sur un plan privé ou individuel, ils impliquent une redistribution des revenus en faveur du groupe discriminant et à l'encontre du groupe discriminé. L'ampleur de cette redistribution a été mesurée, et l'importance de l'injustice subie par les divers groupes minoritaires sur le marché du travail d'Abidjan est connue. Cette redistribution en elle-même n'affecte pourtant pas l'économie dans son ensemble¹⁶⁰. A ce niveau là, les coûts de la discrimination sont politiques, sociaux ou psychologiques ; ils sont grandement institutionnalisés et n'interpellent pas les dirigeants, qui ne se préoccupent pas ou peu de leur existence. Ce sont les coûts sociaux - macroéconomiques - de la discrimination qui méritent le plus d'attention, car ils ont des implications économiques.

Le marché du travail d'Abidjan pourrait fonctionner beaucoup plus efficacement en l'absence de discrimination. En effet, la première partie de ce travail a montré que cette dernière entraînait une perte en termes de profits, une mauvaise allocation des travailleurs parmi les occupations, ainsi qu'une probable diminution de la productivité des victimes de la discrimination. Quel est le montant global de la perte économique subie par le marché ? Pour le savoir, il est nécessaire d'estimer la différence entre le produit potentiel du marché, en l'absence de discrimination, et celui qui est effectivement constaté. A cet égard, le montant produit par un travailleur peut être assimilé à son produit marginal, c'est-à-dire à son revenu horaire. Le produit marginal d'un membre du groupe discriminé (appréhendé ici par son revenu horaire), serait plus important en l'absence de discrimination. Ainsi, sans discrimination, l'écart entre les revenus

¹⁵⁹ Ce sont pourtant les deux méthodes exclusives (discrimination et népotisme "purs"), et surtout la première d'entre elles, qui sont les plus souvent utilisées dans la littérature économique concernant la discrimination. Ceci peut poser d'assez graves problèmes d'interprétation, dans la mesure où, comme on l'a vu, elles génèrent souvent des solutions très éloignées des autres, et en particulier de la solution de Cotton qu'on lui préférera.

¹⁶⁰ Ce qui est perdu pour certains est récupéré par d'autres ; il n'y a, a priori, pas de perte nette.

Tableau 26 : Evaluation du coût économique lié à l'ensemble des comportements discriminatoires constatés sur le marché du travail d'Abidjan, 1987

Discrimination entre :	w_1	w_0	D	D%	$N_0\%$	D'	w_0'	w_0/w_0'	$C_D\%$
Salariés Hommes-Femmes	5,90	5,57	0,33	18	21,7	0,06	5,63	0,99	0,20
Indépendants Hommes-Femmes	5,75	4,65	1,10	82	66,2	0,90	5,55	0,84	10,60
Ensemble Ivoiriens-Non Ivoiriens	5,68	5,13	0,55	39	38,8	0,21	5,34	0,96	1,60
Indépendants Malinké-Non Malinké	5,36	4,35	1,01	95	22,3	0,96	5,31	0,82	4,00

Notes : w représente la moyenne des logarithmes naturels des revenus, les indices 1 et 0 indiquent l'appartenance au groupe dominant ou au groupe dominé, D est l'écart brut entre les revenus moyens des deux groupes, D est le taux de discrimination mesuré à l'encontre de chacun des groupes dominés, il est évalué par la méthode dite de "Cotton", N_0 indique la proportion d'individus appartenant au groupe dominé dans le groupe considéré, D' est l'écart entre les revenus des deux groupes dû à la seule discrimination, w' est la moyenne des logarithmes naturels des revenus lorsque les divers groupes sont ramenés à des niveaux de productivité moyenne comparables, C indique le pourcentage du produit potentiel du groupe concerné qui manque à gagner à cause du phénomène de discrimination.

moyens des deux groupes ne devrait correspondre qu'à l'écart de productivité réelle moyenne entre eux¹⁶¹. En utilisant de nouveau les indices 1 et 0, respectivement pour les groupes dominant et dominé, on peut trouver la productivité marginale potentielle moyenne du groupe 0 en l'absence de discrimination (c'est-à-dire son revenu horaire moyen potentiel) en mesurant :

$$w_0' = w_1 - (1 - D) D$$

avec w_0' la productivité marginale potentielle du groupe 0, w_1 la productivité marginale du groupe dominant, D le taux de discrimination constaté à l'encontre du groupe 0¹⁶², et D l'écart brut entre les productivités marginales moyennes des deux groupes. L'écart entre la productivité marginale potentielle (sans discrimination) du groupe 0 (w_0') et sa productivité marginale réelle (w_0) représente le coût économique de la discrimination. En d'autres termes, le groupe minoritaire ne produit que (w_0/w_0') pour cent de ce qu'il pourrait produire s'il n'existait pas de discrimination sur le marché du travail. Pour chaque groupe minoritaire, on trouvera alors le coût économique de la discrimination, en termes de pourcentage de perte sur le produit total potentiel, grâce à la formule suivante :

$$C_D = T [N_0 (1 - w_0/w_0')]$$

avec C_D le coût de la discrimination ou encore la perte sur le produit total potentiel, T le produit total potentiel, N_0 le pourcentage de membres du groupe minoritaire sur le marché analysé, w_0' le produit marginal potentiel du groupe discriminé et w_0 son produit marginal réel. La valeur de T n'étant pas connue, on trouve pour C_D une valeur en pourcentage de perte sur le produit total dû à la discrimination. On peut alors évaluer le coût économique de la discrimination à l'encontre de chacun des groupes minoritaires identifiés sur le marché du travail d'Abidjan, et ce dans chacun des marchés du travail considérés (indépendant ou salarié), lorsque cela est nécessaire.

Pour ce qui est de la discrimination par la nationalité, l'analyse sera limitée au coût de la discrimination à l'encontre de l'ensemble des non Ivoiriens, sans désagréger le coût de la discrimination à l'encontre de chaque minorité étrangère. Les calculs et leurs résultats sont récapitulés au tableau 25. On constate que les femmes salariées produisent 99 pour cent de ce qu'elles pourraient produire s'il n'existait pas de discrimination, ce qui grève de 0,2 pour cent le produit total du salariat d'Abidjan. Chez les indépendants, la discrimination par genre a des conséquences dramatiques, dans la mesure où l'on constate que les femmes ont une productivité marginale égale à seulement 84 pour cent de ce qu'elle pourrait être si elles ne subissaient pas de discrimination. Cette discrimination entraîne une perte de 10,6 pour cent du produit potentiel du marché du travail indépendant d'Abidjan ! Sur l'ensemble du marché du travail, la discrimination contre les étrangers africains (quels qu'ils soient) limite leur production à 96 pour cent de son potentiel, ce qui diminue le produit du marché du travail indépendant et du marché du travail salarié de

¹⁶¹ Ceci n'est vrai que si l'on fait l'hypothèse que le comportement économique des individus n'est guidé que par un marché ou un plan parfait. Dans ce cas, toutes les ressources sont pleinement employées (qu'elles soient humaines ou pas), et elles sont utilisées de telle sorte qu'elles puissent satisfaire toute la demande et maximiser le produit de tous les facteurs de production. Ces hypothèses "fortes" ne cadrent bien sûr pas parfaitement avec la réalité du marché du travail, mais elles sont nécessaires à la mise en place d'une mesure des coûts de la discrimination.

¹⁶² Le terme D englobe, lorsque c'est le cas, à la fois le taux de discrimination et celui de népotisme, c'est un taux global d'inégalité. Le terme (1 - D) représente donc la part de l'écart de revenu expliquée par des différences de dotations en capital humain entre les groupes.

1,6 pour cent¹⁶³. Enfin, les estimations de la discrimination ethnique montrent que les indépendants malinké ne travaillent qu'à 82 pour cent de leurs possibilités ; cette situation diminue le produit potentiel global du marché du travail indépendant de 4 pour cent. En résumé, et sans compter la discrimination ethnique possible contre les Malinké salariés¹⁶⁴ et les discriminations à l'encontre d'autres groupes qui ont pu échapper à l'analyse, on peut constater que la discrimination sur le marché du travail d'Abidjan réduit le produit potentiel du travail salarié d'environ 1,8 pour cent et celui du travail indépendant d'environ 16,2 pour cent. Au total, on peut considérer qu'environ 18 pour cent du produit potentiel du marché du travail d'Abidjan sont perdus, ou plutôt manquent à gagner, du fait de l'existence de divers types de comportements discriminatoires. Certes, une telle estimation est sujette aux limites méthodologiques précédemment soulignées¹⁶⁵. Elle est limitée à une partie du marché du travail d'Abidjan, mais les comportements discriminatoires ne sont probablement pas très différents dans le reste de la Côte d'Ivoire et dans les autres pays de l'Afrique subsaharienne. Si la nature et l'intensité de la discrimination ethnique peuvent varier selon les endroits¹⁶⁶, il est probable que la discrimination contre les étrangers et contre les femmes soit comparable dans les autres villes. De même, il est probable que la discrimination soit au moins aussi forte en milieu rural qu'en milieu urbain. En effet, on peut considérer que le milieu rural est à la fois moins intégrateur (on pense ici à la discrimination contre les étrangers), et surtout moins progressiste et plus "traditionaliste" que le milieu urbain, ce qui suppose que la discrimination contre les femmes y est encore plus forte. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, le P.I.B de la Côte d'Ivoire pourrait augmenter de plus de 10 pour cent¹⁶⁷ si les divers comportements discriminatoires, précédemment étudiés, venaient à disparaître.

5. Conclusion

¹⁶³ On suppose que la discrimination par nationalité s'exerce de la même façon sur ces deux marchés puisque l'on n'a pas pu séparer ces derniers lors de l'analyse empirique.

¹⁶⁴ Discrimination éventuelle que les méthodes de mesure ne permettaient pas d'évaluer.

¹⁶⁵ Limites inhérentes aux outils économétriques utilisés et aux hypothèses "fortes" imposées par le modèle de calcul.

¹⁶⁶ Est-ce que les "nordistes" discriminent contre les "sudistes" dans le nord du pays ?

¹⁶⁷ La valeur précise qui est obtenue est de 18,0 pour cent (seulement pour Abidjan), mais rien ne sert de donner une telle précision au propos qui n'est pas de mesurer le coût exact de la discrimination, mais de sensibiliser le lecteur à son extrême importance.

L'objet de ce travail était de mettre en évidence, d'une part, les rouages internes du fonctionnement de la discrimination économique, d'autre part, l'importance et les formes prises par cette dernière, dans le cas particulier d'Abidjan en Côte d'Ivoire. L'analyse a consisté en deux étapes distinctes.

La première, avait pour but d'offrir une approche conceptuelle et théorique de la discrimination, et d'éclaircir les méthodes empiriques de mesure de cette dernière. Un éventail des différentes approches théoriques de la discrimination a d'abord été exploré. Il a mis en évidence la diversité et la complexité des processus discriminatoires susceptibles d'interférer avec les mécanismes du marché du travail. Ensuite, l'analyse a consisté à expliciter les différentes méthodes utilisées, dans la littérature économique, pour évaluer l'importance de la discrimination.

La seconde étape avait pour objectif de mesurer l'impact de la discrimination à Abidjan et d'examiner ses différentes formes d'expression. L'utilisation de techniques économétriques appropriées, appliquées à une base de donnée concernant plus de cinq cents travailleurs d'Abidjan, a permis l'évaluation de fonctions de gains significatives pour les différents sous-groupes de travailleurs considérés. La décomposition de ces dernières, mais aussi d'autres techniques alternatives, ont conduit à l'évaluation de l'importance de la discrimination à l'encontre des différents groupes dominés du marché du travail d'Abidjan. Les valeurs révélées par le calcul donnent à la discrimination économique un rôle important dans l'explication des écarts de rémunération entre les différents groupes de travailleurs. Il semblerait que les femmes, mais aussi les Africains non ivoiriens et les individus des ethnies du nord de la Côte d'Ivoire, aient à souffrir de ce phénomène et perçoivent, de fait, des revenus parfois très inférieurs à ceux qu'ils méritent. Cet effet est particulièrement marqué parmi les travailleurs indépendants. L'utilisation de techniques alternatives de mesure de la discrimination permet, dans certains cas, d'expliquer de façon plus précise les origines de celle-ci. En fait, l'analyse empirique montre, assez clairement et malgré la relative faiblesse numérique de l'échantillon, que la discrimination économique est, à Abidjan, un phénomène d'une grande acuité, même si son intensité et ses formes d'expression varient selon les groupes touchés.

Ainsi, tout au long de ce travail, on a pu constater que la discrimination, phénomène multiforme et difficilement appréhendable, revêtait indéniablement une importance de taille dans le schéma de distribution des revenus sur le marché du travail d'Abidjan. L'analyse empirique a clairement démontré - dans la limite de ses qualités intrinsèques et de celles des

modèles économétriques utilisés - que plusieurs groupes "dominés" se trouvaient économiquement lésés d'une partie de leurs revenus, par le fait de divers comportements discriminatoires attribuables aux membres des groupes "dominants". Or, cette discrimination peut générer, non seulement des coûts politiques et sociaux à l'encontre de l'ensemble de la communauté, mais aussi des coûts psychologiques individuels considérables¹⁶⁸. Il est vrai que ces coûts n'interpellent les dirigeants que lorsqu'ils sont susceptibles de générer des conflits ouverts entre peuples ou entre groupes socio-économiques. Dans le cas de la Côte d'Ivoire, les groupes dominés n'ont ni les moyens, ni l'intention de déclencher de tels conflits. On imagine mal les femmes entrer en lutte sociale ouverte contre leurs maris. Les travailleurs de nationalité étrangère sont, comme presque tous les travailleurs migrants, en permanence sur la sellette ou sous la menace de réactions xénophobes ou de rejet. De plus, ils ressentent souvent une nécessité impérieuse de travailler dans leur pays d'accueil et, de ce fait, sont prêts à supporter des conditions de travail défavorables, tant qu'elles restent acceptables. La seule menace politique réellement envisageable pourrait provenir des minorités ethniques, disposant d'une certaine homogénéité de groupe et ayant peu à perdre dans une action revendicative. On a vu qu'elles subissaient, sur le marché du travail indépendant d'Abidjan, une très intense discrimination. Elles ne représentent cependant qu'une faible partie de l'ensemble des travailleurs. Dans ce cas, il est difficile d'imaginer l'apparition d'une réelle dynamique revendicatrice émanant de ces individus, alors trop peu nombreux. Ainsi, dans ce genre de situation¹⁶⁹, il est facile d'ignorer les effets de la discrimination, de nos jours largement institutionnalisés. C'est la raison pour laquelle il était important d'axer l'étude des effets de la discrimination sur un plan purement économique. En effet, la discrimination induit des coûts économiques, parallèlement aux coûts politiques, sociaux et psychologiques dont on vient de parler. En d'autres termes, elle grève le produit national des pays dans lesquels elle s'exerce. Selon son importance, l'ignorer devient alors un luxe que peu d'Etats peuvent s'offrir.

L'objectif de ce travail n'était pas tant de mesurer l'influence de la discrimination dans un pays spécifique que de mettre le doigt sur l'existence d'un

phénomène très répandu et probablement extrêmement coûteux. La discrimination existe aussi dans les pays industrialisés, et y est parfois très vive. Si l'on s'est particulièrement intéressé au cas de la Côte d'Ivoire - et à travers lui à celui de l'Afrique subsaharienne tout entière - c'est surtout parce que, dans ces pays, les mentalités changent et se modernisent rapidement. Il est peut-être encore temps d'éviter l'apparition de schémas discriminatoires pouvant, avec le temps, se figer et devenir immuables.

Par ailleurs, l'analyse a montré que l'essentiel des coûts de la discrimination se faisait sur le marché du travail indépendant, et qu'ils étaient dus à une très forte discrimination contre les femmes¹⁷⁰. A l'heure où l'on parle beaucoup de développement humain durable, il est probable que la promotion du travail des femmes induise des résultats plus que proportionnels à ceux escomptés. A l'effet direct du projet de développement lui-même, s'ajoutera un effet de reconnaissance du travail et des potentialités économiques des femmes, qui devrait réduire, à terme, le processus de discrimination et la perte de produit qui lui est associée. Il en est de même pour tous les projets visant à la promotion du travail d'une minorité. Certes, il est difficile de mettre en oeuvre des politiques visant directement à la diminution de la discrimination, celle-ci étant souvent ancrée dans les mentalités. Cependant, tout projet de développement accentuant l'intégration d'une minorité, aura pour effet positif, non seulement d'accélérer le développement, mais également de diminuer la discrimination - et donc ses coûts.

La discrimination économique coûte cher au développement. L'objectif principal de ce travail était de montrer, au travers d'un exemple concret, l'étendue de la discrimination et l'importance de ses coûts économiques. L'ampleur des résultats invite à une prise de conscience plus franche de l'existence de coûts économiques à la discrimination, venant s'ajouter à ses coûts politiques, sociaux et psychologiques déjà connus. Ce travail n'a pas la prétention d'offrir des remèdes contre ce phénomène, qui reste bien souvent la concrétisation de sentiments ancestralement et stupidement ancrés dans le coeur des individus. Néanmoins, il est susceptible d'encourager tous les projets de développement centrés sur la promotion du travail des groupes dominés, en particulier des femmes. Le développement humain de ces groupes, et leur intégration progressive aux structures existantes du marché du travail, permettra d'abaisser la discrimination et de réduire les coûts qu'elle engendre.

¹⁶⁸ Ces coûts psychologiques peuvent être à l'origine d'un découragement et/ou d'un fatalisme des travailleurs victimes de la discrimination, qui entraîne une reproduction élargie du phénomène, de génération en génération.

¹⁶⁹ Situation qui correspond, il ne faut pas s'y tromper, à celle de presque toutes les discriminations existant dans le monde (pensons simplement au cas de la discrimination contre les femmes et les Français d'origines maghrébines en France).

¹⁷⁰ Presque 60 pour cent des coûts de la discrimination sont dus à la discrimination contre les femmes, et cette part est probablement plus forte encore dans des pays moins avancés ou moins progressistes que la Côte d'Ivoire.

Bibliographie

- Armitage, J. et Sabot, R., 1991, "Discrimination in East Africa's urban labour markets", in : N. Birdsall et R. Sabot, eds., *Unfair advantage: labor market discrimination in developing countries*, Regional and sectoral studies, World bank.
- Arrow, K., 1973, "The theory of discrimination", *Discrimination in labor markets*, sous la direction de Orley Ashenfelter et Albert Rees, Princeton, Princeton University Press.
- Banque mondiale, 1988, *Rapport sur le développement dans le monde 1988*, Washington, Banque mondiale.
- . 1996, *Rapport sur le développement dans le monde 1996*, Washington, Banque mondiale.
- Baran, P.A. et Sweezy, P.M., 1968, *le capitalisme monopoliste. Un essai sur la société traditionnelle américaine*, F.Maspéro, Paris.
- Barbezat, D., 1987, "Salary differentials by sex in the academic labor market", *Journal of human resources*, 22, p.422-428.
- Baron, O., 1991, *Contribution à l'analyse du marché du travail en république de Côte d'Ivoire*, Thèse nouveau régime en sciences économiques, Université de Bordeaux I.
- Becker, G.S., 1975, *the economics of discrimination*, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press.
- Bergman, B., 1971, "The effect on white incomes of discrimination in employment", *Journal of political economy*, March-April 1971.
- . 1974, "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex", *Eastern economic journal*, n° 1 (april/july), p.103-110.
- Blinder, A.S., 1973, "Wage discrimination : reduced form and structural estimates", *Journal of human resources*, 8, p.436-455.
- Bloch, F. et Smith, S.P., 1977, "Human capital and labor market employment", *Journal of human resources*, 12, p.550-559.
- Brown, R.S., Moon, M. et Zoloth, B.S., 1980, "Incorporating occupational attainment in studies of male-female earnings differentials", *Journal of human resources*, 15, Winter, p.3-28.
- Combarous, F., 1996, *Discrimination et marché du travail urbain : le cas d'Abidjan en Côte d'Ivoire*, sous la direction de J.P. Lachaud, Thèse nouveau régime en sciences économiques, Université Montesquieu-Bordeaux IV, Centre d'économie du développement.
- Coquery-Vidrovitch, C., 1992, "De l'ethnicité pré-coloniale au tribalisme contemporain", in *Afrique noire : permanences et ruptures*, l'Harmattan, Paris.
- Cotton, J., 1988, "On the decomposition of wage differentials", *Review of economics and statistics*, 70, p.236-243.
- Duncan, O. et Duncan, B., 1955, "A methodological analysis of segregation indices", *American sociological review*, Vol.20, April, p.210-217.
- England, P., 1981, "Assessing the trends in occupational sex segregation, 1900-1976", in I. Berg, ed., *Sociological perspectives on labor markets*, New York : academic press, p.273-295.
- Faure, Y.A., 1994, *Petits entrepreneurs de Côte d'Ivoire*, Karthala, Paris.
- Gerry, C., 1979, "Small-scale manufacturing and repairs in Dakar : a survey of market relations within the urban economy", dans l'ouvrage publié sous la direction de Bromley R. et Gerry C. : *Casual work and poverty in the third world cities*, Londres, Chichester.
- Gordon, D.F., 1974, "A neoclassical theory of Keynesian unemployment", *Economic inquiry*, XX.
- Karmel, T. et Maclachlan, M., 1988, "Occupational sex segregation : increasing or decreasing?", *Economic record*, Vol.64, p.187-195.
- Kerr, C., 1954, "The balkanization of labor markets", in W. Bakke, ed., *Labor mobility and economic opportunity*, New York : Wiley.
- Lachaud, J.P., 1988, *Pauvreté et marché du travail urbain : le cas d'Abidjan (Côte d'Ivoire)*, Discussion papers DP/8/1988, Institut international d'études sociales, Genève.
- . 1989, *Le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire, structure et segmentation*, Série de recherche n° 95, Institut international d'études sociales, Genève.
- . 1994, *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique subsaharienne : analyse comparative*, Institut international d'études sociales, Genève.
- . 1996, *Les femmes et le marché du travail urbain en*

- Afrique subsaharienne*, Série de recherche n° 1, Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeaux IV.
- Lootvoet, B., 1988, *L'artisanat et le petit commerce dans l'économie ivoirienne*, Orstom, Paris.
- Madden, J.F., 1975, "Discrimination - A manifestation of male market power?", in: Cynthia B. Lloyd, ed., *Sex, discrimination and the division of labor*, Columbia university press, New York, N.Y.
- Mazumdar, D., 1989, "Microeconomics issues of labor markets in developing countries. Analysis and policy implications", *EDI Seminar paper*, n° 40, Washington, Banque Mondiale.
- Neumark, D., 1988, "Employer's discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination", *Journal of human resources*, Vol.23, p.279-295.
- Oaxaca, R.L., 1973, "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International economic review*, 14 (3), p.693-709.
- Oaxaca, R.L. et Ransom, M.R., 1994, "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of econometrics*, Vol.61 (1), March, p.5-21.
- Pindyck, R. et Rubinfeld, D., 1991, *Econometric models and economic forecasts*, Mc Graw-Hill International Editions, 3ème édition.
- Piore, M., 1973, "Fragments of a sociological theory of wages", *American economic review*, Papers and proceedings, May.
- . 1983, "Labor market segmentation: to what paradigm does it belong?", *American economic review*, Papers and proceedings, May.
- Plassard, J.M., 1987, *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Editions du C.N.R.S.
- Reimers, C., 1983, "Labor market discrimination against hispanic and black men", *Review of economics and statistics*, 65, p.570-579.
- Rodgers, G., 1986, "Labour markets, labour processes and economic development", *Labour and society*, Vol.11, n° 2, Mai.
- Roemer, J.E., 1978, "Differentially exploited labor: A Marxian theory of discrimination", *Review of radical political economics*, Vol.10, n°2.
- Roubaud, F., 1994, *La question ethnique sur le marché du travail à yaoundé - discrimination ou solidarité*, Etude Dial, 1994-14/E, Juin.
- Sapsford, D. et Tzannatos, Z., 1993, *The economics of labour market*, Mac Millan.
- Sorensen, E., 1989, "The crowding hypothesis and comparable worth", *Journal of human resources*, Vol.24, n° 1, p.56-89.
- Thurow, L.C., 1969, *Poverty and discrimination*, The Brooking Institution, Washington.
- Thurow, L.C., 1975, *Generating inequality*, New York, Basic books.
- Tuma, E., 1992, "Economic costs of ethnic and sex discrimination in middle eastern society - Exploration", Working paper series, n° 381, Department of economics, University of California at Davis, CA.
- Watts, M., 1992, "How should occupational segregation be measured ?", *Work, employment and society*, Vol.6, n° 3, p.475-487.

Annexes

Tableau A.1 : Estimations logistiques multinomiales¹ des coefficients des équations de participation des hommes et des femmes : modèle bi-sectoriel - 15 ans et plus et non en cours de scolarisation, 1987

SEXE	HOMMES		FEMMES	
VARIABLES INDEPENDANTES	b	t ²	b	t ²
1987				
Salariés / non participation au MT ¹¹				
Niveau d'éducation³				
Primaire	0,02540	0,41897	0,16058	1,89964*
Secondaire 1er cycle	-0,06668	-0,74766	0,09703	0,70045
Secondaire 2ème cycle ; supérieur	-0,055731	-0,53493	0,10336	0,48095
Durée de formation	-0,15602	-2,09348**	-0,17903	-0,82458
CAP	1,48078	4,66411***	2,03240	2,83707***
Démographie				
Age	0,48969	5,56193***	0,28226	1,83755*
(Age) ²	-0,00654	-5,73848***	-0,00439	-1,77490*
Lieu de naissance ⁴	0,00584	0,02238	-0,21057	-0,52777
Contexte familial				
Situation matrimoniale ⁵	1,22441	2,93449***	-1,89102	-2,68238***
Taille du ménage ⁶	0,23519	2,95473***	0,28496	2,28001**
Chef de ménage / Epouse	0,64356	1,54578	1,35935	1,69002*
Nombre d'enfants en bas âge ⁷	-0,39102	-2,50778**	-0,87180	-3,36714***
Nombre de personnes non employées ⁸	-0,39356	-4,08961***	-0,48958	-3,21615***
Constante	-9,20582	-5,78043***	-5,85491	-2,51950**
Indépendants / non participation au MT ¹¹				
Niveau d'éducation³				
Primaire	-0,05249 0,132600,	-0,69629	-0,09855	-1,47857
Secondaire 1er cycle	-0,14993	-1,13310	-0,23898	-1,25658
Secondaire 2ème cycle ; supérieur	-0,27531	-1,24982	-15,9320	-0,00348
Durée de formation	0,06976	0,83553	-0,03931	-0,17639
CAP	0,26035	0,62402	0,79620	0,93969
Démographie				
Age	0,38533	3,38074***	0,27014	3,46119***
(Age) ²	-0,00472	-3,40699***	-0,00354	-3,44972***
Lieu de naissance ⁴	0,10635	0,28507	-0,11192	-0,34720
Contexte familial				
Situation matrimoniale ⁵	1,03243	1,96354**	-2,21579	-4,11782***
Taille du ménage ⁶	0,30475	2,77034***	0,87452	8,19390***
Chef de ménage / Epouse	1,00788	1,75468*	3,17335	4,86391***
Nombre d'enfants en bas âge ⁷	-0,38130	-1,81426*	-1,03165	-5,62543***
Nombre de personnes non employées ⁸	-0,74347	-5,20986***	-1,20774	-8,87915***
Constante	-8,46224	-3,96332***	-7,01996	-5,06128***
-2 Log de vraisemblance	734,566		560,902	
Chi ² / sig (Chi ²) ⁹	289,7979	0,0000	319,088	0,0000
Rapport de vraisemblance ¹⁰ / sig	162,652	0,0000		
N	510		457	

Notes : (1) la variable dépendante est la participation ou non au marché du travail salarié et au marché du travail indépendant, la base est la non participation au marché du travail ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) ces variables représentent le nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau - CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme au moins équivalent à ce dernier ; (4) 1=Abidjan ou préfecture de département, 0=autre ville ou village ; (5) 1=marié(e), 0=autre situation ; (6) nombre de personnes vivant dans le foyer ; (7) enfants de 5 ans et moins vivant dans le ménage ; (8) nombre de personnes sans emploi (salarié ou indépendant) dans le ménage auquel appartient l'individu ; (9) test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2(L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante) ; il suit une loi du Chi² à $N - (2k - 1)$ degrés de liberté ; (10) calculé avec : $-2LV_{ensemble} - [(-2LV_H) + (-2LV_F)]$ avec k degrés de liberté ; (11) MT = marché du travail.

Tableau A.2 : Estimations corrigées du biais de sélection des coefficients des équations de gains des hommes et des femmes¹ ; modèle bi-sectoriel d'offre de travail ; 15 ans et plus et non en cours de scolarisation-Abidjan 1987

SEXE	HOMMES		FEMMES	
	b	t ²	b	t ²
Salariés				
ln (salaires moyens)	5,90		5,57	
Constante	3,9876	11,5052***	3,8671	4,9687***
Primaire ³	0,0299	1,0672	0,0340	0,5413
Secondaire et supérieur ³	0,1750	9,0987***	0,1595	2,0507**
CAP ⁴	0,1182	1,3125	0,3626	1,5879
Expérience dans l'emploi ⁵	0,0398	4,3919***	0,0443	1,0683
Expérience potentielle ⁵	0,0549	2,6400***	-0,0188	-0,2553
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	-0,0760	-2,0990**	0,1129	0,6255
Nationalité ⁶	0,1428	1,2181	0,1795	0,5739
Taille : 3 à 5 travailleurs ⁷	0,4657	1,9826**	0,3247	0,6468
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	0,3816	2,1931**	0,6192	1,6066
Païement de l'impôt par l'entreprise ⁸	-0,1907	-1,2304	0,0478	0,1569
Lambda ⁹	-0,0221	-0,7215	0,0090	0,9174
R² ajusté	0,4662		0,6505	
F (F crit. à 5%) - N	18,707 - (1,80)	224	11,320 - (1,92)	62
Test de l'égalité entre les coefficients des deux équations (H/F) - Sig.¹⁰				
	0,9210	0,5263		
Indépendants				
ln (gains moyens)	5,75		4,65	
Constante	5,2901	3,6809***	5,2221	7,6132***
Primaire ³	-0,1434	-1,9910**	0,1038	1,9745**
Secondaire et supérieur ³	0,3122	3,0557***	-0,1595	-0,9050
CAP ⁴	0,8825	2,2291**	0,7956	1,8064*
Expérience dans l'emploi ⁵	0,0236	0,9624	0,0117	0,6977
Expérience potentielle ⁵	0,0255	0,2948	-0,0422	-0,9493
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	-0,0462	-0,3431	0,0363	0,5007
Nationalité ⁶	0,7602	2,1853**	0,2003	0,9671
Taille : 3 à 5 travailleurs ⁷	-0,3246	-0,7913	0,4765	1,2814
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	-0,3070	-0,8081	-0,5286	-2,5724**
Païement de l'impôt par l'entreprise ⁸	-0,2462	-0,6938	0,1562	0,7116
Lambda ⁹	-0,0818	-0,4422	-0,0282	-0,4065
R² ajusté	0,1715		0,1401	
F (Fcrit. À 5%) - N	2,355 - (1,89)	73	3,103 - (1,82)	143
Test de l'égalité entre les coefficients des deux équations (H/F) - Sig.¹⁰				
	3,5228	0,0001		
Test de l'égalité entre les coefficients des deux équations (Sal/Ind) - Sig.¹¹				
	2,6792	0,0020	1,6459	0,0825

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du gain horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau ; (4) CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme technique au moins équivalent à ce dernier ; (5) en nombre d'années ; (6) variable dichotomique : 1 = Ivoiriens ; (7) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variables dichotomiques ; (8) variable dichotomique : 1 = oui ; (9) variable de correction du biais de sélection (lambda de Mill) ; (10) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (hommes et femmes) ne sont pas identiques (11) ce test permet de vérifier que l'équation de gains des indépendants est bien significativement différente de celle des salariés.

Tableau A.3 : Pourcentages de la différence de salaire ou de gain brute entre hommes et femmes, salariés et indépendants, attribuables aux différentes variables explicatives des fonction de gains. Estimation selon les différentes méthodes de mesure de la discrimination¹

Pourcentages de la différence de salaire ou de gain attribuable à ³ :	Discrimination "pure"		Népotisme "pur"		Méthode de Reimer		Méthode de Cotton		Méthode "groupée"		Valeurs moyennes	
	E%	D%	E%	N%	E%	I% ²	E%	I%	E%	I%	E%	I%
SALARIES												
Education ⁴	-2	-66	2	-70	0	-67	0	-66	-1	-66	-1	-67
Expérience ⁵	81	133	76	139	79	136	80	136	77	137	79	136
Nationalité	-6	26	0	20	-3	23	-5	24	-2	22	-3	23
Entreprise ⁶	7	-122	11	-127	9	-124	8	-124	10	-125	9	-124
Constante	-	48	-	48	-	48	-	48	-	48	-	48
Total	80	20	90	10	85	15	82	18	84	16	84	16
INDEPENDANTS												
Education ⁷	22	-23	17	-18	20	-23	19	-21	36	-37	23	-24
Expérience ⁵	1	134	-4	140	-2	137	-3	139	1	135	-2	137
Nationalité	-14	27	-3	16	-9	22	-7	19	-2	15	-7	20
Activité ⁸	-8	-16	16	-41	4	-27	9	-32	13	-38	7	-31
Constante	-	-23	-	-23	-	-23	-	-23	-	-23	-	-23
Total	1	99	26	74	14	86	18	82	48	52	21	79

Notes : (1) Toutes les valeurs sont des valeurs arrondies ; (2) I = pourcentage de la différence de revenu attribuable à une inégalité, que celle-ci prenne la forme d'une discrimination ou d'un népotisme ; (3) Dans le cas de la discrimination "pure", on mesure pour chaque ensemble de variables considéré $[\mathbf{b}_H(X_H - X_F)]/[w_H - w_F]$, le pourcentage de la différence de salaire ou de gain expliqué par des différences de dotations en les variables concernées puis $[X_F(\mathbf{b}_H - \mathbf{b}_F)]/[w_H - w_F]$, le pourcentage dû cette fois à la discrimination, c'est-à-dire à des différences dans la rémunération par le marché des variables i . Dans ces expressions, les \mathbf{b} sont les coefficients des différentes fonctions de gains concernées et X les caractéristiques moyennes des individus, les indices H et F se rapportent respectivement aux hommes et aux femmes et l'indice i décrit la $i^{\text{ème}}$ variable. La même méthode, à la structure des gains non discriminatoire choisie près, est appliquée pour trouver les autres résultats (la discrimination et le népotisme ont été directement combinés) ; (4) la ligne "éducation" décrit l'influence globale des variables "primaire", "secondaire 1er cycle", "secondaire 2nd cycle", "supérieur" et "diplôme > CEPE"; (5) la ligne "expérience" décrit l'influence globale des variables "expérience dans l'emploi", "expérience potentielle" et "expérience potentielle/100"; (6) la ligne "entreprise" décrit l'influence globale des variables "taille supérieure à 5 travailleurs" et "statut" ; (7) la ligne "éducation" décrit ici l'influence globale des variables "primaire", "secondaire-supérieur" et "diplôme technique >= CAP" ; (8) la ligne "activité" décrit l'influence globale des variables "paiement de l'impôt par l'entreprise", "taille comprise entre 3 et 5 travailleurs" et "taille supérieure à 5 travailleurs".

Tableau A.4 : Estimations logistiques binomiales¹ des coefficients des équations de participation des Ivoiriens et des Africains non ivoiriens : modèle binaire standard de participation au marché du travail - 15 ans et plus et non en cours de scolarisation ; Abidjan 1987

NATIONALITE	ivoiriens		non ivoiriens	
VARIABLES INDEPENDANTES	b	t ²	b	t ²
Participation / non participation au MT ¹⁰				
Niveau d'éducation³				
Primaire	0,00730	0,15797	0,17810	2,15219**
Secondaire 1er cycle	0,07095	0,97760	-0,40362	-2,38326**
Secondaire 2ème cycle ; supérieur	0,00255	0,02730	-0,18677	-0,60272
Durée de formation	-0,07106	-0,99093	0,00721	0,07112
CAP	1,13826	3,89967***	1,83469	2,79620***
Démographie				
Age	0,39475	6,11792***	0,22641	2,75003***
(Age) ²	-0,00498	-5,73705***	-0,00241	-2,33084**
Lieu de naissance ⁴	0,09573	0,46024	-0,32814	-0,91250
Contexte familial				
Situation matrimoniale ⁵	-0,35225	-1,10370	-0,39997	-0,76215
Taille du ménage ⁶	0,45202	6,95385***	0,47598	4,34778***
Chef de ménage / Epouse	1,15600	3,30464***	1,42928	2,50196**
Nombre d'enfants en bas âge ⁷	-0,42471	-3,50146***	-0,69167	-3,56197***
Nombre de personnes non employées ⁸	-0,66951	-8,14101***	-0,91116	-5,97985***
Constante				
	-8,30949	-7,40229***	-5,16650	-3,36588***
-2 Log de vraisemblance	655,678		289,002	
Chi ² / sig Chi ²	255,175	0,0000	103,940	0,0000
Rapport de vraisemblance / sig ⁹	29,602	0,0000		
N	660		301	

Notes : (1) la variable dépendante est la participation ou non au marché du travail salarié ou indépendant, la base est la non participation au marché du travail ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) ces variables représentent le nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau - CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme au moins équivalent à ce dernier ; (4) 1=Abidjan ou préfecture de département, 0=autre ville ou village ; (5) 1=marié(e), 0=autre situation ; (6) nombre de personnes vivant dans le foyer ; (7) enfants de 5 ans et moins vivant dans le ménage ; (8) nombre de personnes sans emploi (salarié ou indépendant) dans le ménage auquel appartient l'individu ; (9) test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2(L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante) ; il suit une loi du Chi² à $N - (k - 1)$ degrés de liberté ; (10) MT = marché du travail.

Tableau A.5 : Pourcentages de la différence de gain brute entre Ivoiriens et Africains non ivoiriens attribuables aux différentes variables explicatives des fonction de gains. Estimation selon les différentes méthodes de mesure de la discrimination¹

Pourcentages de la différence de salaire ou de gain attribuables à ³ :	Discrimination "pure"		Népotisme "pur"		Méthode de Reimer		Méthode de Cotton		Méthode "groupée"		Valeurs moyennes	
	E%	D%	E%	N%	E%	I% ²	E%	I%	E%	I%	E%	I%
IVOIRIENS - AFRICAINS NON IVOIRIENS												
Education ⁴	93	58	46	105	70	82	76	76	88	65	74	77
Expérience ⁵	-2	-11	-4	-10	-4	-10	-4	-10	-5	-10	-4	-10
Sexe	-2	-58	-5	-56	-3	-58	-3	-58	-3	-59	-3	-58
Autres ⁶ variable ⁶ s	-5	18	-12	26	-8	22	-8	22	-7	22	-7	22
Constante	-	9	-	9	-	9	-	9	-	9	-	9
Total	84	16	25	75	55	45	61	39	73	27	60	40

Notes : (1) toutes les valeurs sont des valeurs arrondies ; (2) I = pourcentage de la différence de salaire attribuable à une inégalité, que celle-ci prenne la forme d'une discrimination ou d'un népotisme ; (3) dans le cas de la discrimination "pure", on mesure pour chaque ensemble de variables considéré $[b_i(X_i - X_{NI})]/[w_i - w_{NI}]$, le pourcentage de la différence de salaire ou de gain expliqué par des différences de dotations en les variables concernées puis $[X_{NI}(b_i - b_{NI})]/[w_i - w_{NI}]$, le pourcentage dû cette fois à la discrimination, c'est-à-dire à des différences dans la rémunération par le marché des variables i . Dans ces expressions, les b sont les coefficients des différentes fonctions de gains concernées et X les caractéristiques moyennes des individus, les indices I et NI se rapportent respectivement au ivoiriens et aux non ivoiriens et l'indice i décrit la $i^{\text{ème}}$ variable. La même méthode, à la structure des gains non discriminatoire choisie près, est appliquée pour trouver les autres résultats (la discrimination et le népotisme ont été directement combinés) ; (4) la ligne "éducation" décrit l'influence globale des variables "durée des études", "durée de la formation professionnelle" et "diplôme technique \geq CAP"; (5) la ligne "expérience" décrit l'influence de la variable "expérience dans l'emploi" ; (6) cette ligne décrit l'influence combinée de la variable "taille supérieure à 5 travailleurs" et du terme de correction du biais de sélection.

Tableau A.6 : Estimations des coefficients des équations de gains des divers groupes Africains non ivoiriens 15 ans et plus et non en cours de scolarisation-Abidjan 1987¹

NATIONALITE	MB ²	NMB	B	NB	BG	NBG
ln (salaires moyens)	5,02	5,60	5,03	5,54	5,03	5,57
Constante	4,4013***	3,7212***	4,8903***	3,7043***	4,8174***	3,6369***
Primaire ³	0,0171	0,0704***	0,0373	0,0689***	0,0238	0,0739***
Secondaire et supérieur ³	-0,0034	0,1634***	-0,0606	0,1717***	-0,0747	0,1916***
CAP ⁴	0,3111	0,3442***	0,2032	0,3521***	0,2820	0,3349***
Expérience dans l'emploi ³	0,0292	0,0199**	0,0454**	0,0176**	0,0432**	0,0163*
Expérience potentielle ³	0,0074	0,0523***	-0,0377	0,0520***	-0,0281	0,0596***
(Expérience potentielle) ² /100 ³	-0,0288	-0,0880***	0,0251	-0,0796***	0,0130	-0,0883***
Sexe ⁵	1,0887***	0,3149***	1,5408***	0,3513***	1,2593***	0,3618***
Taille : 3 à 5 travailleurs ⁶	-0,1587	0,2268	-1,0155	0,2502	-0,5424	0,2661
Taille : plus de 5 travailleurs ⁶	-0,5441**	0,1403	-0,7066**	0,0847	-0,4317	0,0110
Paiement de l'impôt par l'entreprise ⁷	0,0593	0,1092	0,0179	0,1016	-0,0879	0,0738
R² ajusté	0,1373	0,4025	0,1975	0,3810	0,1901	0,3924
F (F crit. À 5%)	2,80 (1,86)	26,73 (1,81)	2,87 (1,91)	26,78 (1,81)	3,23 (1,88)	26,83 (1,81)
N	114	383	77	420	96	401
Test égalité équations - Sig.⁸	1,7406	0,0620	2,2340	0,0460	2,7265	0,0020

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du gain horaire des individus, les valeurs du t de Student n'ont pas été reportées ici, les valeurs des coefficients accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que celui-ci soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (2) MB = Maliens et Burkinabés, NMB = Africains autres que Maliens ou Burkinabés, B = Burkinabés, NB = Africains non Burkinabés, BG = Burkinabés et Ghanéens, NBG = Africains autres que Burkinabés ou Ghanéens (3) en nombre d'années ; (4) CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme technique au moins équivalent à ce dernier ; (5) variable dichotomique : 1 = hommes ; (6) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variable dichotomique ; (7) 1 = oui ; (8) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (par exemple Burkinabés et non Burkinabés) ne sont pas identiques.

Tableau A.7 : Estimations logistiques multinomiales¹ des coefficients des équations de participation des Malinké et des autres Ivoiriens : modèle bi-sectoriel - 15 ans et plus et non en cours de scolarisation ;

Abidjan		1987			
ETHNIE	malinké		autres ethnies		
VARIABLES INDEPENDANTES	b	t ²	b	t ²	
Salariés / non participation au MT¹¹					
Niveau d'éducation³					
Primaire	0,17576	0,88128	0,15868	2,43817**	
Secondaire 1er cycle	0,392	1,19114	0,07672	0,97784	
Secondaire 2ème cycle ; supérieur	-0,18921	-0,44492	-0,00927	-0,09468	
Durée de formation	-0,04292	-0,19850	-0,11068	-1,11275	
CAP	-0,40269	-0,42565	1,77545	4,85771***	
Démographie					
Age	0,60099	2,22230**	0,40210	4,69368***	
(Age) ²	-0,00683	-1,82815*	-0,00520	-4,38278***	
Lieu de naissance ⁴	-0,52485	-0,62968	0,12867	0,51467	
Contexte familial					
Situation matrimoniale ⁵	1,86347	1,52931	-0,35455	-0,84030	
Taille du ménage ⁶	0,90692	3,08733***	0,25731	3,27431***	
Chef de ménage / Epouse	0,47566	0,40342	0,71804	1,57713	
Nombre d'enfants en bas âge ⁷	-0,40009	-0,59786	-0,25288	-1,72430*	
Nombre de personnes non employées ⁸	-1,47748	-3,39081***	-0,44336	-4,52654***	
Constante	-15,1400	-2,98061***	-8,86550	-6,10872***	
Indépendants / non participation au MT¹¹					
Niveau d'éducation³					
Primaire	-0,05316	-0,24349	-0,16497	-2,27439**	
Secondaire 1er cycle	-0,40907	-0,51688	-0,24316	-1,63311	
Secondaire 2ème cycle ; supérieur	-15,3750	-0,00212	-0,03273	-0,15741	
Durée de formation	-0,02204	-0,10557	-0,03477	-0,24052	
CAP	-3,72818	-2,31825**	0,35089	0,57584	
Démographie					
Age	0,51198	1,98491**	0,36026	3,60628***	
(Age) ²	-0,00493	-1,47672	-0,00485	-3,73996***	
Lieu de naissance ⁴	0,82587	0,89787	0,04003	0,10284	
Contexte familial					
Situation matrimoniale ⁵	1,80257	1,26620	-1,63543	-3,15837***	
Taille du ménage ⁶	0,90652	2,93126***	0,84844	6,87374***	
Chef de ménage / Epouse	1,46203	1,24705	3,42530	5,00872***	
Nombre d'enfants en bas âge ⁷	-0,81927	-1,06717	-0,86918	-4,16066***	
Nombre de personnes non employées ⁸	-1,49580	-3,75900***	-1,12760	-7,25715***	
Constante	-14,0296	-2,81975***	-9,36402	-5,23419***	
-2 Log de vraisemblance	105,557		729,070		
Chi ² / sig (Chi ²) ⁹	97,077	0,0000	349,946	0,0000	
Rapport de vraisemblance ¹⁰ / sig	39,211	0,0000			
N	101		559		

Notes : (1) la variable dépendante est la participation ou non au marché du travail salarié et au marché du travail indépendant, la base est la non participation au marché du travail ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) ces variables représentent le nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau - CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme au moins équivalent à ce dernier ; (4) 1=Abidjan ou préfecture de département, 0=autre ville ou village ; (5) 1=marié(e), 0=autre situation ; (6) nombre de personnes vivant dans le foyer ; (7) enfants de 5 ans et moins vivant dans le ménage ; (8) nombre de personnes sans emploi (salarié ou indépendant) dans le ménage auquel appartient l'individu ; (9) test du rapport de vraisemblance calculé selon $L = 2(L_1 - L_0)$ si L_1 est le log de vraisemblance du modèle sans contrainte et L_0 le log de vraisemblance du modèle contraint (tous les coefficients sont nuls sauf la constante) ; il suit une loi du Chi² à N - (2k - 1) degrés de liberté ; (10) calculé avec : $-2LV_{ensemble} - [(-2LV_M) + (-2LV_{NM})]$ avec k degrés de liberté ; (11) MT = marché du travail.

Tableau A.8 : Estimations corrigées du biais de sélection des coefficients des équations de gains des Ivoiriens d'ethnie malinké et des autres Ivoiriens ; modèle bi-sectoriel d'offre de travail 15 ans et plus et non en cours de scolarisation-Abidjan 1987¹

ETHNIES VARIABLES EXPLICATIVES	malinké		autres ivoiriens	
	b	t ²	b	t ²
Salariés				
ln (salaires moyens)	6,07		5,90	
Constante	6,08145	7,47225***	3,40056	9,60977***
Primaire ³	-0,06888	-0,77756	0,07323	2,09581**
Secondaire et supérieur ³	0,25216	2,42122**	0,19156	9,30293***
CAP ⁴	0,23835	0,90530	0,18629	1,83750*
Expérience dans l'emploi ⁵	0,04910	2,21115**	0,03480	2,90942***
Expérience potentielle ⁵	-0,00373	-0,07060	0,05026	2,08372**
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	0,00138	0,01226	-0,06471	-1,28822
Sexe ⁶	0,09888	0,30206	-0,02409	-0,22099
Taille : 3 à 5 travailleurs ⁷	-0,15259	-0,20024	0,83851	2,98758***
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	-0,65621	-1,32495	0,72400	3,43720***
Paiement de l'impôt par l'entreprise ⁸	-0,12164	-0,25236	-0,04619	-0,30887
Lambda ⁹	-0,00934	-0,52842	-0,00840	-0,29514
R² ajusté	0,4826		0,6189	
F (F crit. À 5 pour cent) - N	3,035 (2,16)	25	28,168 (1,80)	185
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (M/AI) - Sig.¹⁰	1,4537	0,1453		
Indépendants				
ln (gains moyens)	4,35		5,36	
Constante	5,58870	3,24511***	5,01730	4,70555***
Primaire ³	0,13477	1,08387	-0,01309	-0,20616
Secondaire et supérieur ³	0,02088	0,01478	0,12331	1,30741
CAP ⁴	-2,01226	-1,40905	0,64025	1,65224*
Expérience dans l'emploi ⁵	-0,02224	-0,44450	0,00799	0,42580
Expérience potentielle ⁵	-0,07292	-0,63545	-0,00328	-0,04819
(Expérience potentielle) ² /100 ⁵	0,09060	0,53143	-0,05127	-0,44154
Sexe ⁶	3,61234	3,11650***	0,64325	1,79244*
Taille : 3 à 5 travailleurs ⁷	-2,02905	-1,34087	0,35813	0,88678
Taille : plus de 5 travailleurs ⁷	-0,10870	-0,17696	-0,20952	-0,72692
Paiement de l'impôt par l'entreprise ⁸	-0,63592	-1,16424	0,72154	2,25647**
Lambda ⁹	-0,09581	-0,63501	0,07924	0,75454
R² ajusté	0,4774		0,3421	
F (F crit. à 5%) - N	2,661 (2,25)	21	4,404 (1,89)	73
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (M/AI) - Sig.¹⁰	2,0570	0,0314		
Test de l'égalité entre les coefficients				
des deux équations (Sal/Ind) - Sig.¹¹	2,8780	0,0152	5,2332	0,0000

Notes : (1) la variable dépendante est le logarithme népérien du gain horaire des individus ; (2) les valeurs de t accompagnées du symbole *** signifient que la probabilité "two-tailed" que le coefficient soit égal à zéro est inférieure à 1%, ** signifie que le coefficient est significatif à 5% et * qu'il l'est à 10% ; (3) nombre d'années d'études effectuées dans chaque niveau ; (4) CAP est une variable dichotomique indiquant si l'individu est titulaire ou non d'un diplôme technique au moins équivalent à ce dernier ; (5) en nombre d'années ; (6) variable dichotomique : 1 = hommes (7) taille de l'entreprise où travaille l'individu, variables dichotomiques ; (8) variable dichotomique : 1 = oui ; (9) variable de correction du biais de sélection (lambda de Mill) ; (10) on teste ici, à l'aide du test de Chow, l'hypothèse que les coefficients des deux équations (Malinké et Ivoiriens d'autres ethnies) ne sont pas identiques ; (11) ce test permet de vérifier que l'équation de gains des indépendants est bien significativement différente de celle des salariés.

Tableau A.9 : Pourcentages de la différence de gain brute entre indépendants malinké et autres indépendants ivoiriens attribuables aux différentes variables explicatives des fonction de gains. Estimation selon les différentes méthodes de mesure de la discrimination¹

Pourcentages de la différence de revenu attribuables à ³ :	Discrimination "pure"		Népotisme "pur"		Méthode de Reimer		Méthode de Cotton		Méthode "groupée"		Valeurs moyennes	
	E%	D%	E%	N%	E%	I% ²	E%	I%	E%	I%	E%	I%
MALINKE - AUTRES IVOIRIENS												
Education ⁴	12	-12	5	-4	8	-8	11	-10	19	-18	11	-10
Expérience ⁵	9	21	10	20	10	22	9	23	9	21	9	21
Sexe	-4	-72	-22	-56	-14	-64	-9	-69	-6	-71	-10	-66
Structure ⁶ variable ⁶ s	-10	109	8	92	-1	100	-6	104	-5	104	-3	101
Constante	-	47	-	47	-	47	-	47	-	47	-	47
Total	7	93	1	99	3	97	5	95	17	83	7	93

Notes : (1) toutes les valeurs sont des valeurs arrondies ; (2) I = pourcentage de la différence de revenu attribuable à une inégalité, que celle-ci prenne la forme d'une discrimination ou d'un népotisme ; (3) dans le cas de la discrimination "pure", on mesure pour chaque ensemble de variables considéré $[\mathbf{b}_{NM}(X_{NMi}-X_{Mi})]/[w_{NM}-w_M]$, le pourcentage de la différence de gain expliqué par des différences de dotations en les variables concernées puis $[X_{Mi}(\mathbf{b}_{NM}-\mathbf{b}_{Mi})]/[w_{NM}-w_M]$, le pourcentage dû cette fois à la discrimination, c'est-à-dire à des différences dans la rémunération par le marché des variables i . Dans ces expressions, les \mathbf{b} sont les coefficients des différentes fonctions de gains concernées et X les caractéristiques moyennes des individus, les indices NM et M se rapportent respectivement au Ivoiriens non Malinké et aux Malinké et l'indice i décrit la $i^{\text{ème}}$ variable. La même méthode, à la structure des gains non discriminatoire choisie près, est appliquée pour trouver les autres résultats (la discrimination et le népotisme ont été directement combinés) ; (4) la ligne "éducation" décrit l'influence globale des variables "primaire", "secondaire-supérieur" et "diplôme technique \geq CAP" ; (5) la ligne "expérience" décrit l'influence globale des variables "expérience dans l'emploi", "expérience potentielle" et "expérience potentielle²/100" ; (6) cette ligne décrit l'influence combinée des deux variables relatives à la taille de l'entreprise et de la variable liée au paiement de l'impôt.