

MIGRATION, DISCRIMINATION SALARIALE ET SURÉDUCATION : QUEL EST L'IMPACT DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES TRAVAILLEURS ?

[Valentine Fays](#), [Valentine Jacobs](#), [Benoît Mahy](#), [François Rycx](#), [Mélanie Volral](#)

L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique | « [Dynamiques régionales](#) »

2020/1 N° 9 | pages 57 à 71

ISSN 2593-4937

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2020-1-page-57.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.

© L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

MIGRATION, DISCRIMINATION SALARIALE ET SURÉDUCATION : QUEL EST L'IMPACT DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES TRAVAILLEURS ?¹

Valentine Fays (UMons)²
Valentine Jacobs (ULB)³
Benoît Mahy (UMons)⁴
François Rycx (ULB)⁵
Mélanie Volral (UMons)⁶

¹ Cet article s'appuie d'une part sur Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2019) « Wage Discrimination Based on the Country of Birth: Do tenure and product market competition matter? », *IZA Working paper* et d'autre part sur Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2019) « The Heterogeneous Effects of Workers' Countries of Birth on Over-education », *IZA Working paper*.

² Valentine Fays est doctorante à la Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion, Université de Mons & chercheuse à l'institut humanOrg, au DULBEA et au Centre E. Bernheim, Solvay Brussels School of Economics and Management, Université Libre de Bruxelles (e-mail : valentine.fays@umons.ac.be).

³ Valentine Jacobs est doctorante reliée au Centre E. Bernheim, Solvay Brussels School of Economics and Management, Université Libre de Bruxelles & à l'institut humanOrg, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion, Université de Mons (e-mail : valentine.jacobs@ulb.ac.be).

⁴ Benoît Mahy est professeur ordinaire à la Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion, Université de Mons et chercheur à l'institut humanOrg et au DULBEA (e-mail : benoit.mahy@umons.ac.be).

⁵ François Rycx est professeur à l'Université libre de Bruxelles et chercheur au CEB, au DULBEA, au GLO, à l'humanOrg, à l'IRES et à l'IZA (e-mail : frycx@ulb.ac.be).

⁶ Mélanie Volral est chargée de cours à la Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion, Université de Mons et chercheuse à l'institut humanOrg et au DULBEA (e-mail : melanie.volral@umons.ac.be).

RÉSUMÉ

Alors que la situation des migrants sur le marché du travail belge est une source de préoccupation, cet article a deux objectifs. Le premier est d'examiner l'ampleur de la discrimination salariale envers les travailleurs nés en dehors de l'Union européenne des 15 (UE15) et le second est de déterminer si ces travailleurs sont plus susceptibles d'être suréduqués. Basés sur des données du secteur privé belge couvrant la période 1999-2010, les résultats de Fays *et al.* (2019) évaluent la discrimination salariale à hauteur de 6,1 %, masquant cependant une large hétérogénéité. En effet, la discrimination salariale varie selon le pays de naissance, de -17,5 % pour les migrants nés en Asie à +16 % pour ceux nés en Amérique. Les résultats de Jacobs *et al.* (2019) montrent ensuite que les migrants sont plus susceptibles d'être suréduqués, en particulier lorsqu'ils sont nés au Maghreb ou en Asie. La suréducation semble également être critique chez les migrants ayant fait des études supérieures. En revanche, les différences fondées sur le genre sont assez modestes. Quant au rôle joué par certaines variables modératrices, les résultats indiquent une réduction de la discrimination lorsque l'ancienneté au sein d'une même firme augmente ou en cas de forte concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services. La probabilité de suréducation diminue également lorsque l'ancienneté augmente ou lorsque les migrants acquièrent la nationalité belge.

Mots-clés : migration, discrimination salariale, suréducation, capital humain, productivité.

ABSTRACT

In a context of worrying labour market conditions for immigrants in Belgium, this article has two objectives. The first is to examine the extent of wage discrimination against workers born outside EU15 countries while the second is to determine whether these immigrants are more likely to be over-educated. Based on two large datasets for the Belgian private sector covering the period 1999-2010, the results of Fays *et al.* (2019) estimate wage discrimination at 6.1 %, a figure that hides a large degree of heterogeneity according to country of birth. Wage discrimination indeed varies substantially, from -17.5 % for immigrants born in Asia to +16 % for those born in America. Then, the results of Jacobs *et al.* (2019) show that immigrant workers are more likely to be over-educated than their native counterparts, especially when they originate from Maghreb or Asian countries. Over-education also appears to be particularly critical among high-educated immigrants. Gender-based differences in immigrants' wage penalties, in contrast, are found to be quite modest overall. As for the role played by moderating variables, the results indicate a reduction of wage discrimination when tenure within the same company increases or in case of strong competition between firms on the product market. The probability of over-education also decreases when tenure within the same company increases or when migrants acquire the Belgian nationality.

Keywords : migration, wage discrimination, over-education, human capital, productivity.

1 INTRODUCTION

Que ce soit pour des raisons économiques, politiques, environnementales ou familiales, les migrants quittent leur pays afin d'acquiescer un meilleur avenir dans un pays hôte. Cependant, leurs attentes, notamment sur le plan professionnel, ne rencontrent pas toujours la réalité, et ce plus particulièrement pour les travailleurs nés dans des pays en transition ou en développement. De nombreux rapports internationaux pointent la Belgique comme mauvais élève en termes de performance des migrants sur le marché du travail (Eurostat, 2019a et 2019b; OCDE, 2019). En effet, comparativement aux travailleurs natifs, ils font face à des conditions plus défavorables, telles qu'un taux d'emploi (OCDE, 2019) et un salaire annuel moyen plus faibles (Eurostat, 2019b), menant à un plus grand risque de pauvreté (Eurostat, 2019c). Derrière ces indicateurs interpellants peuvent se cacher différents facteurs explicatifs : de la discrimination à l'embauche et salariale, de la ségrégation occupationnelle et sectorielle et de la suréducation.

Les questions de discrimination salariale et de suréducation en relation avec le pays de naissance du travailleur n'ont été que peu étudiées en Belgique. Cet article se propose d'analyser ces deux problématiques, en présentant, pour chacune d'elles, un aperçu théorique, une synthèse des principaux résultats empiriques apparus dans la littérature internationale et, enfin, en traitant le cas de la Belgique. L'article pointe également les sources de variations de la discrimination salariale et de la suréducation, en se basant sur l'analyse de diverses variables modératrices.

La suite de l'article traitera successivement des deux questions d'intérêt, en lien avec l'origine des travailleurs. Ainsi, la section 2 abordera la discrimination salariale, tandis que la section 3 abordera la suréducation. La quatrième et dernière section conclura le propos.

DISCRIMINATION SALARIALE

SELON LE PAYS DE NAISSANCE

2.1. INTUITIONS THÉORIQUES

La discrimination salariale se traduit par une différence de rémunération entre deux travailleurs également productifs en raison de leur pays de naissance, leur genre ou encore leur âge, par exemple (Heckman, 1998). Une des théories les plus célèbres de la discrimination salariale (la préférence pour la discrimination de Becker, 1957) explique ce phénomène comme la manifestation d'un préjudice ressenti par l'employeur/le collègue/le client lorsqu'il est en contact avec un certain type de travailleur, comme un migrant, une femme, etc. Notamment, dans une optique d'embauche, ce préjudice se traduit par une sous-pondération, de la part de l'employeur, de la productivité du travailleur discriminé et aboutit donc à une rémunération plus faible de celui-ci comparative-ment à celle d'un travailleur non-discriminé ayant la même productivité. Une deuxième théorie (la théorie de la discrimination statistique de Phelps, 1972; Arrow, 1973) explique la discrimination salariale comme étant le résultat d'une mauvaise information sur le marché du travail. En effet, l'employeur ne connaît pas la vraie productivité des travailleurs qu'il souhaite embaucher et se base sur la productivité du groupe auquel le travailleur appartient. *In fine*, deux travailleurs également productifs peuvent être rémunérés différemment selon qu'ils appartiennent à des groupes dont les productivités moyennes sont estimées comme étant statistiquement différentes. Une troisième théorie (la discrimination monopsonistique de Manning, 2003) soutient que certains travailleurs possèdent une moindre connaissance du marché du travail dans lequel ils évoluent ou ont un coût de mobilité plus élevé vers d'autres emplois. Ils sont donc plus sujets aux pouvoirs des employeurs à les rémunérer de manière plus faible, sans possibilité pour eux de changer d'employeur.

De nombreuses études théoriques relatives à la discrimination salariale envers les migrants affinent leur analyse en examinant également l'influence de différentes variables modératrices. Dans cet article, une attention particulière est portée sur le rôle de l'ancienneté acquise par un travailleur au sein d'une même entreprise et sur le rôle de la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services. D'une part, en lien avec la théorie de la discrimination statistique, on pourrait s'attendre à une diminution de la discrimination salariale envers les migrants lorsque l'ancienneté au sein d'une même entreprise augmente. En effet, lorsque l'ancienneté augmente, les employeurs peuvent observer la productivité réelle de leurs travailleurs et sont donc plus à même de les rémunérer à hauteur de celle-ci. Ce raisonnement est également appuyé par un argument basé sur la théorie de la discrimination monopsonistique selon lequel les travailleurs connaissent mieux le marché du travail lorsque l'ancienneté au sein d'une même entreprise augmente. Connaissant mieux le marché du travail, les travailleurs migrants ont donc plus de possibilités de fuir les pratiques discriminatoires. D'autre part, la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services devrait également faire diminuer la discrimination salariale. Selon Becker (1957), comme les employeurs discriminants sous-estiment la productivité des travailleurs discriminés, ils vont en embaucher relativement moins que s'ils évaluaient la productivité des travailleurs à leur valeur effective, les amenant donc à ne pas engager tous les travailleurs « profitables » et donc à réaliser moins de profits que les entreprises non-discriminantes. *In fine*, puisque les entreprises discriminantes feront moins de profits que les entreprises non-discriminantes et étant donné que les profits par entreprise diminuent lorsque le nombre d'entreprises sur le marché aug-

mente, une forte concurrence entre les firmes devrait donc diminuer et même mener à la fin des pratiques discriminatoires sur le marché du travail.

2.2. RÉSULTATS EMPIRIQUES

Les premiers articles empiriques ayant testé la discrimination salariale envers les travailleurs migrants se basent sur les équations de Mincer (1974) ou d'Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Ces équations consistent à expliquer les différences de salaires entre différents types de travailleurs en fonction de leur pays de naissance, en gardant constantes une série de caractéristiques productives, telles que l'éducation, l'expérience, la formation professionnelle, l'âge, etc. Ces techniques ont par exemple permis à Velling (1995) et à Barrett *et al.* (2012) d'estimer la discrimination salariale envers les personnes nées à l'étranger à hauteur de 13 % et 9 % respectivement en Allemagne et en Irlande. Cependant, les équations de Mincer et d'Oaxaca-Blinder recourent à une approximation de la productivité du travailleur (en utilisant le niveau d'études, l'expérience, etc.), alors que la prise en compte de la productivité réelle est cruciale pour pouvoir conclure à de la discrimination salariale. D'autres méthodes ont par la suite utilisé une mesure de productivité directe des travailleurs, en mobilisant des données au niveau de la firme. L'approche de Bartolucci (2014) consiste ainsi à estimer l'impact d'un changement de la force de travail en termes de pays de naissance des travailleurs sur le salaire moyen de la firme, en tenant compte de la productivité moyenne de cette dernière. Appliquant cette méthode au cas de l'Allemagne, Bartolucci (2014) estime une discrimination à hauteur de 12,8 % envers les travailleurs nés en dehors de l'Allemagne.

Parallèlement à l'utilisation de nouvelles techniques, l'introduction de variables modératrices dans l'étude de la discrimination salariale envers les migrants a également conduit à affiner son estimation.

Premièrement, les résultats suggèrent que la discrimination salariale varie lorsque le pays de naissance du migrant est pris en compte. Dans ce contexte, les résultats de Velling (1995) pour l'Allemagne suggèrent une plus grande discrimination salariale envers les travailleurs originaires de l'Europe de l'Est, du Moyen-Orient et de l'Extrême-Orient. Chiswick *et al.* (2008) ont estimé une discrimination salariale positive (négative) envers les travailleurs nés dans des pays anglophones (non-anglophones), relativement aux travailleurs nés aux États-Unis. Barrett *et al.* (2012) montrent également une hétérogénéité de la discrimination salariale envers les travailleurs migrants en Irlande, celle-ci étant plus importante envers les travailleurs nés dans les nouveaux États membres de l'UE.

À côté du pays de naissance des travailleurs, d'autres variables modératrices sont étudiées dans la littérature empirique, telles que l'ancienneté au sein d'une même entreprise et la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services. Tout d'abord, les résultats empiriques qui étudient la discrimination salariale lorsque l'ancienneté au sein d'une même entreprise augmente sont controversés. En effet, certaines études empiriques suggèrent une diminution de la discrimination salariale lorsque l'ancienneté augmente (Gill, 2013), alors que d'autres ne montrent aucun effet (Bartolucci, 2014). En ce qui concerne la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services, les résultats semblent plus tranchés et soutiennent empiriquement (Peoples et Saunders, 1993; Peoples et Talley, 2001; Ohlert *et al.*, 2016) les prédictions théoriques de Becker (1957), selon lesquelles la discrimination salariale tend à diminuer, voire disparaître, lorsque la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services augmente.

2.3. LE CAS DE LA BELGIQUE

Kampelmann et Rycx (2016) sont les premiers à étudier la discrimination salariale

envers les travailleurs migrants en Belgique, reproduisant la méthode de Bartolucci (2014), basée sur une mesure *directe* de la productivité des travailleurs. Ils estiment une discrimination de 2 % envers les travailleurs nés en dehors de l'UE15. Fays *et al.* (2019), en utilisant la méthode présentée dans l'Encadré 1, affinent ces résultats en considérant les rôles potentiels de la région de naissance des migrants, de l'ancienneté au sein d'une même firme et de la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services.

En s'appuyant sur différentes bases de données appariées employeurs-employés pour le secteur privé belge pour la période 1999-2010, leurs résultats suggèrent tout d'abord une discrimination salariale de 6 % envers les travailleurs nés en-dehors de l'UE15, en comparaison avec des travailleurs également productifs nés dans l'UE15. Afin d'appréhender l'hétérogénéité entre les travailleurs migrants, Fays *et al.* (2019) divisent la catégorie des travailleurs nés hors de l'UE15 en six régions de naissance distinctes.

Encadré 1

Fays *et al.* (2019) se basent sur la méthodologie de Bartolucci (2014) afin d'estimer la discrimination salariale envers

$$\log(\text{salaires}_{j,t}) = \beta_0 + \beta_1 \text{migrants}_{j,t} + \beta_2 \log(\text{productivité}_{j,t}) + \beta_3 X_{j,t} + \delta_t + u_{j,t}$$

où $\log(\text{salaires}_{j,t})$ est le logarithme du salaire horaire brut moyen dans l'entreprise j au temps t ; $\text{migrants}_{j,t}$ est la part d'heures prestées en moyenne par des travailleurs migrants, β_1 étant par conséquent l'estimateur de discrimination salariale; $\log(\text{productivité}_{j,t})$ est le logarithme de la valeur ajoutée horaire moyenne; $X_{j,t}$ comprend un set de caractéristiques observables des travailleurs, des emplois et des firmes (le sexe du travailleur, son niveau d'éducation, son ancienneté, son âge, le type de contrat de travail, les différents horaires de travail, la région où se trouve la firme, son secteur d'activité, sa taille et le niveau des négociations collectives); δ_t contrôle pour les effets du temps et $u_{j,t}$ est le terme d'erreur.

Notre variable d'intérêt, $\text{migrants}_{j,t}$, a pour but d'estimer l'impact d'un changement de la part d'heures prestées en moyenne par des travailleurs migrants sur le salaire horaire moyen dans une firme, tout en gardant constantes la productivité horaire ainsi que les caractéristiques observables des firmes, des travailleurs et des emplois. Dès lors, un coefficient β_1 négatif et significatif tra-

les migrants. Celle-ci consiste à estimer l'équation suivante :

duirait, toutes choses étant égales par ailleurs, la présence de discrimination salariale envers les travailleurs migrants.

Cette équation est tout d'abord estimée grâce à la méthode des Moindres Carrés Ordinaires. Cependant, les estimateurs de productivité et de salaires peuvent être liés à des caractéristiques fixes mais inobservables des firmes pouvant impacter simultanément les salaires, la productivité ainsi que la composition de la force de travail de l'entreprise. Les différences premières contournent ce problème, puisqu'elles analysent les variations de ces variables tout en gardant les caractéristiques inobservées constantes. Cependant, ce type de méthode ne prend pas en compte la possible endogénéité entre les variables contenues dans le modèle. Par exemple, la productivité moyenne de l'entreprise peut influencer la composition de la force de travail et inversement. Afin de traiter les problèmes d'endogénéité et des caractéristiques inobservées de firmes, nous utilisons la Méthode généralisée des moments afin d'estimer l'équation présentée ci-dessus.

Ils estiment une discrimination salariale significative et négative à l'encontre des travailleurs nés en Asie (-17,5 %), en Europe de l'Est (-12 %), en Afrique (-7 %) et dans le Pacifique Sud/Autres (-5,9 %). Ils détectent une discrimination salariale positive (16 %) envers les travailleurs nés en Amérique. En revanche, ils n'observent pas de discrimination salariale significative envers les travailleurs nés en Asie du Nord-Ouest. Ces résultats suggèrent donc une forte hétérogénéité entre les travailleurs migrants, en fonction de leur région de naissance.

Pour tester l'impact de l'ancienneté sur la discrimination salariale, Fays *et al.* (2019) divisent la population de travailleurs nés hors de l'UE15 en fonction de leur nombre d'années d'ancienneté dans une même firme (moins de quatre ans, de cinq à neuf ans, plus de neuf ans). Les résultats suggèrent une disparition de la discrimination salariale lorsque le travailleur né hors de l'UE15 acquiert plus de quatre ans d'ancienneté.

Finalement, dans le but de tester la relation entre la discrimination salariale et la concurrence entre les firmes sur le marché des biens et services, les auteurs ont, de manière

originale, exploité quatre indicateurs de concurrence sectoriels (notamment l'indicateur d'Herfindahl-Hirschmann et la part de marché détenue par les quatre plus grandes firmes du marché) et ont divisé leur échantillon de firmes en deux sous-groupes, quel que soit l'indicateur choisi. Le premier groupe rassemble les firmes faisant face à une forte concurrence sur le marché des biens et services, le second celles faisant face à une faible ou moyenne concurrence sur le marché des biens et services. Pour les firmes en situation de faible ou moyenne concurrence sur le marché des biens et services, les estimateurs de discrimination salariale envers les travailleurs nés hors de l'UE15 sont tous significatifs et négatifs. Lorsque la concurrence entre firmes augmente, ces estimateurs soit diminuent en valeur absolue, soit deviennent non-significatifs, ce qui suggère une diminution de la discrimination salariale envers les migrants lorsque la concurrence entre firmes augmente. Ces derniers résultats et conclusions restent robustes lorsque les travailleurs migrants sont divisés en trois sous-catégories selon leur région de naissance (travailleurs nés en Afrique, en Asie/Europe de l'Est et Autres).

3.1. INTUITIONS THÉORIQUES

La suréducation s'observe lorsqu'un travailleur possède un niveau d'éducation supérieur à celui qui est requis pour exercer son travail. De nombreuses études, détaillées dans la section suivante, indiquent que ce phénomène est plus présent chez les travailleurs migrants que chez les travailleurs natifs. Les principales raisons invoquées sont la transférabilité imparfaite du capital humain et la discrimination. D'une part, la transférabilité imparfaite du capital humain suggère que plus le pays d'origine et le pays hôte ont des caractéristiques différentes en termes de capital humain, de culture, d'économie ou même de compétences linguistiques, plus la probabilité que les migrants soient suréduqués est élevée (par exemple Friedberg, 2000; Chiswick et Miller, 2009a; Aleksynska et Tritah, 2013; Kalfa et Piracha, 2017). D'autre part, les employeurs sous-évalueraient la qualité d'études effectuées par les travailleurs migrants, les engageant donc pour des jobs pour lesquels ils sont suréduqués.

De plus en plus d'études approfondissent l'analyse en considérant également le rôle joué par différentes variables modératrices, telles que le pays de naissance, le niveau d'éducation, le genre et le temps passé dans le pays d'accueil, notamment sur le plan de la transférabilité imparfaite du capital humain. D'un point de vue théorique, il est en effet vraisemblable de penser que le pays de naissance du travailleur influence sa probabilité d'être suréduqué, en fonction des différences culturelles, économiques, linguistiques, etc. séparant les pays de naissance et d'accueil. L'éducation pourrait également jouer un rôle, étant donné que les travailleurs hautement éduqués peuvent concurrencer ceux qui le sont moins, et par conséquent exercer un travail pour lequel

ils sont suréduqués (par exemple Kler, 2007; Chiswick et Miller, 2009b; Dean, 2018). Cet effet pourrait être renforcé pour les personnes migrantes. Ensuite, les femmes peuvent être confrontées à une mobilité géographique plus faible et à des contraintes familiales plus importantes. Elles sont donc plus susceptibles d'accepter un emploi pour lequel elles sont suréduquées (Karakaya *et al.*, 2007). Finalement, l'effet du temps passé dans le pays d'accueil sur la probabilité que les migrants soient suréduqués n'est pas clair. D'une part, le temps passé dans le pays d'accueil permet aux migrants d'acquérir une expérience sur le marché du travail et donc de mieux correspondre aux conditions du pays d'accueil (Aleksynska et Tritah 2013). D'autre part, le temps passé dans le pays d'accueil en tant que travailleur suréduqué pourrait retarder la transition vers un emploi adéquat pour celui-ci par une combinaison de facteurs tels qu'une diminution de l'intensité de la recherche d'emploi, un déclin cognitif, une diminution des investissements en capital humain, etc. (Baert *et al.*, 2013)

3.2. RÉSULTATS EMPIRIQUES

Une vaste littérature analyse la probabilité de suréducation des travailleurs migrants (par exemple Chiswick et Miller, 2009b; Dell'Aringa et Pagani, 2011; Aleksynska et Tritah, 2013). Tous ces auteurs montrent une probabilité de suréducation plus élevée chez les travailleurs migrants comparativement aux travailleurs natifs. Certains résultats estiment la probabilité de suréducation pour les travailleurs migrants comme étant supérieure à celle des travailleurs natifs à hauteur de 61 % (Aleksynska et Tritah, 2013). Cependant, la probabilité de suréducation pourrait varier en fonction de l'hétérogénéité des travailleurs. C'est la raison pour laquelle d'autres études se sont penchées sur cer-

taines variables modératrices pouvant impacter la probabilité de suréducation.

Premièrement, différentes études montrent une différence de probabilité de suréducation en fonction du pays de naissance des migrants (par exemple Aleksynska et Tritah, 2013; Griesshaber et Seibel, 2015; Schwientek, 2016). En Australie, Green *et al.* (2007) et Kifle *et al.* (2018) relèvent une plus grande probabilité de suréducation parmi les migrants nés dans des pays non-anglophones, et particulièrement parmi ceux nés en Asie. En Europe, Matano *et al.* (2015) montrent une plus grande probabilité de suréducation pour les migrants nés dans les pays non-membres de l'Union européenne. Une deuxième variable modératrice analysée est le niveau d'éducation. Des études suggèrent que les migrants ayant fait des études supérieures sont encore plus susceptibles d'être suréduqués que les natifs ayant fait le même nombre d'années d'étude (Kler, 2007; Chiswick et Miller, 2009a). En ce qui concerne le genre, les résultats empiriques montrent que la probabilité de suréducation est (encore) plus élevée lorsque les femmes sont nées à l'étranger que lorsqu'elles sont natives (Dean, 2018).

La littérature s'est ensuite développée afin d'analyser les possibilités d'amélioration de la situation de ces migrants suréduqués en fonction du temps passé sur le marché du travail dans le pays d'accueil. Les résultats sont ambigus. Certaines études montrent que le temps passé sur le marché du travail réduit la probabilité de suréducation (par exemple Piracha *et al.*, 2012; Kalfa et Piracha, 2017). D'autres travaux affirment par contre que la probabilité que les migrants soient suréduqués ne diminue pas à long terme (par exemple Dell'Aringa et Pagani, 2011; Joon et al., 2014; Maani et Wen, 2018).

3.3. LE CAS DE LA BELGIQUE

Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi (2018) est le premier à étudier en Belgique la relation entre la suréducation et le pays de naissance. Employant des statistiques descriptives, ce rapport estime que 21 %

des migrants non-UE sont suréduqués, alors que ce taux est de 13 % pour les personnes nées en Belgique.

Jacobs *et al.* (2019) affinent cette analyse en considérant le rôle potentiellement joué par la région de naissance du migrant, son niveau d'éducation, son sexe et le temps passé dans le pays d'accueil. En s'appuyant sur différentes bases de données appariées employeurs-employés qui couvrent la période de 1999 à 2010, Jacobs *et al.* (2019) étudient dans un premier temps la probabilité de suréducation chez les travailleurs migrants nés dans les pays développés, les pays en transition et les pays en développement, grâce à la méthode présentée dans l'Encadré 2. Toutes choses étant égales par ailleurs, ils estiment que les travailleurs migrants sont plus susceptibles d'être suréduqués que les travailleurs natifs, et ce particulièrement lorsque les travailleurs sont nés dans des pays en transition ou en développement. Ils affinent ensuite leur démarche en répartissant originalement les travailleurs migrants en dix catégories selon leur région de naissance – ce qui n'avait pas encore été fait dans d'autres analyses empiriques – et observent que la probabilité de suréducation varie selon la région de naissance. En effet, pour les travailleurs nés dans les pays développés, la probabilité de suréducation est significative et atteint près de 2 et 4 points de pourcentage pour les travailleurs migrants nés en Europe occidentale et orientale, respectivement. Ce taux n'est cependant pas significatif pour les migrants nés en Amérique du Nord et dans le Pacifique Sud, ainsi que pour ceux nés au Japon. Concernant les migrants nés dans les pays en transition, leur probabilité de suréducation atteint près de 5 points de pourcentage. Finalement, la probabilité de suréducation parmi les migrants nés dans les pays en développement est plus faible pour les personnes nées au Moyen- et Proche-Orient et en Afrique sub-saharienne (environ 2 points de pourcentage), intermédiaire pour les travailleurs nés en Amérique latine et centrale (environ 5 points de pourcentage) et plus élevée pour ceux nés en

Asie (environ 6 points de pourcentage) et au Maghreb (environ 7 points de pourcentage).

Jacobs *et al.* (2019) examinent ensuite si la relation entre la suréducation et la région de naissance est influencée par d'autres variables modératrices. Concernant le niveau d'étude, leurs résultats montrent que le fait d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur est fortement pénalisant en termes de suréducation, surtout parmi les personnes nées en dehors de la Belgique. En effet, les migrants ayant un niveau d'éducation plus élevé sont nettement plus susceptibles d'être suréduqués que : i) les migrants ayant un niveau d'éducation plus faible, et ii) les natifs ayant un niveau d'éducation élevé. Leurs estimations montrent

une certaine hétérogénéité au sein des différentes classifications de migrants, avec des coefficients particulièrement élevés pour les migrants hautement éduqués nés dans les pays du Maghreb.

En ce qui concerne le genre, Jacobs *et al.* (2019) montrent que, parmi la plupart des catégories de migrants, la probabilité d'être suréduqué est presque identique pour les femmes et les hommes. Les deux principales exceptions sont les femmes nées au Moyen- et Proche-Orient et celles nées dans les pays du Maghreb, qui se voient infliger une pénalité de 2 points de pourcentage en plus de celle enregistrée pour les hommes migrants nés dans les mêmes régions.

Encadré 2

Jacobs *et al.* (2019) mesurent le niveau d'éducation requis en considérant le mode du niveau d'éducation pour chaque individu se trouvant dans la même classe d'âge et travaillant dans la même occupation et le même secteur. Si celui-ci est inférieur au niveau d'éducation atteint par le travailleur, ce dernier sera considéré comme suréduqué. Ensuite, Jacobs *et al.* (2019) uti-

lisent un modèle de probit ordonné afin d'estimer la probabilité de suréducation des travailleurs migrants en fonction de leur région de naissance. La variable dépendante prend la valeur 0, 1 ou 2 selon que le travailleur est considéré comme sous-éduqué, adéquatement éduqué ou suréduqué, respectivement⁷. Ce modèle de probit ordonné consiste en les équations suivantes :

$$\Pr(\text{sous éduqué}_i = 0)$$

$$= \Pr(\beta_{1i} \text{ région de naissance}_i + \beta_{2i} X_i + u_i < \text{seuil1})$$

$$\Pr(\text{adéquatement éduqué}_i = 1)$$

$$= \Pr(\text{seuil1} < \beta_{1i} \text{ région de naissance}_i + \beta_{2i} X_i + u_i < \text{seuil2})$$

$$\Pr(\text{suréduqué}_i = 2)$$

$$= \Pr(\text{seuil2} < \beta_{1i} \text{ région de naissance}_i + \beta_{2i} X_i + u_i)$$

où les points de seuil, *seuil1* et *seuil2*, sont les seuils séparant les travailleurs adéquatement éduqués des travailleurs sur- et sous-éduqués, respectivement. Notre principale variable d'intérêt est la *région de naissance* du travailleur *i*. Un coefficient positif (négatif) β_{1i} indique que les migrants sont plus (moins) susceptibles d'être suréduqués que leurs

homologues nés en Belgique. Les variables incluses dans le vecteur X_i regroupent les caractéristiques détaillées des travailleurs, des emplois et des entreprises. Plus précisément, nous contrôlons pour le sexe, l'éducation, les années d'ancienneté, le type de contrat de travail, les heures de travail, la région où se trouve la firme, la taille de la firme,

²⁰ Dans cet article, les auteurs se concentrent uniquement sur la suréducation. Cependant, les estimations relatives à la sous-éducation sont disponibles sur dema01.nde.

la propriété publique, le niveau des négociations collectives, l'effet du temps et u_i est le terme d'erreur.

Afin d'examiner le rôle des variables modératrices, ce modèle a été réestimé séparément selon le niveau d'éducation (échantillon de travailleurs ayant fait

des études supérieures *versus* ceux ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) et le sexe, mais aussi selon que les migrants ont acquis ou non la nationalité belge et qu'ils ont plus ou moins dix ans d'ancienneté au sein d'une même entreprise.

Troisièmement, ils analysent le rôle potentiellement joué par le temps passé dans le pays d'accueil, par le biais de deux variables : les années d'ancienneté acquises par les travailleurs migrants au sein d'une même entreprise et l'acquisition de la nationalité belge. À notre connaissance, ils sont les premiers à analyser le rôle potentiel de ces variables modératrices dans la relation entre

suréducation et région de naissance des travailleurs. Les résultats obtenus montrent que les années d'ancienneté au sein d'une même entreprise diminuent la probabilité que les migrants nés dans les pays en développement soient suréduqués et que l'acquisition de la citoyenneté pour ces migrants est également associée à une amélioration substantielle de l'adéquation des emplois.

4 CONCLUSION

La situation des travailleurs migrants sur le marché du travail attire de plus en plus l'attention du monde politique et scientifique.

L'objectif de cet article était d'analyser cette situation sous l'angle de la discrimination salariale et de la suréducation. Concernant la discrimination salariale, à savoir le versement de salaires inférieurs à productivité égale, pouvant exister au regard de la discrimination pure, statistique ou monopsonistique, l'étude de Fays *et al.* (2019) estime au niveau belge la discrimination salariale envers les travailleurs nés en dehors de l'UE15 à hauteur de 6,1 %. Ensuite, au regard de la suréducation, phénomène qui représente des travailleurs dont le niveau effectif d'études dépasse le niveau requis à l'embauche, celle-ci pourrait également frapper davantage les migrants pour des raisons liées à une transférabilité imparfaite du capital humain ou à de la discrimination. L'étude de Jacobs *et al.* (2019) confirme que les migrants souffriraient en Belgique d'une probabilité de suréducation plus élevée par rapport à leurs collègues nés en Belgique, et particulièrement pour les travailleurs nés dans les pays en développement et en transition (environ 4 et 5 points de pourcentage, respectivement).

Les travaux de Fays *et al.* (2019) et Jacobs *et al.* (2019) révèlent également l'importance de la prise en compte de variables modératrices lors de l'étude de la discrimination salariale et de la suréducation. Tout d'abord, leurs résultats montrent que la discrimination salariale et la suréducation peuvent varier fortement selon la région de naissance des travailleurs migrants, les estimations étant particulièrement élevées pour les migrants nés en Asie. De plus, les résul-

tats de Fays *et al.* (2019) suggèrent une diminution de la discrimination salariale lorsque la concurrence entre firmes augmente, en ligne avec la théorie de Becker suivant laquelle les entreprises discriminantes sont appelées à disparaître dans un marché parfaitement concurrentiel. De façon originale, ce résultat est robuste à l'utilisation de quatre indicateurs sectoriels de compétition différents. Leurs résultats soutiennent également la diminution de la discrimination envers les migrants lorsque leur ancienneté au sein d'une même firme augmente. Jacobs *et al.* (2019), quant à eux, montrent que la suréducation peut également fortement varier selon le niveau d'éducation. En revanche, les pénalités dues aux différences de genre sont dans l'ensemble assez modestes. Ils estiment également que le temps passé par les migrants sur le marché du travail, approché originalement au travers de l'expérience acquise dans la firme et de l'acquisition de la nationalité belge, semble bien réduire la possibilité de suréducation, en tout cas de migrants nés dans les pays en développement.

L'étude de la situation des travailleurs migrants reste à approfondir afin de mieux comprendre les difficultés que ces personnes rencontrent sur le marché du travail, notamment en Belgique. Il nous semblerait particulièrement opportun d'étudier à l'avenir la discrimination salariale et la probabilité de suréducation à l'encontre des migrants de seconde génération, c'est-à-dire les travailleurs nés en Belgique et dont les parents sont nés dans un pays étranger. Ceux-ci ayant, en principe, vécu et suivi leur scolarité en Belgique, ils pourraient manifester de meilleures conditions sur le marché du travail que leurs parents.

BIBLIOGRAPHIE

Aleksynska, M. et Tritah, A. (2013) « Occupation-education mismatch of immigrant workers in Europe: Context and policies », *Economics of Education Review*, 36, pp. 229-244.

Arrow, K. (1973) « The theory of discrimination », *Discrimination in the Labour market*, 3(10), pp. 3-33.

Baert, S., Cockx, B. et Verhaest, D. (2013) « Overeducation at the start of the career : Stepping stone or trap ? », *Labour Economics*, 25, pp. 123-140.

Barrett, A., McGuinness, S. et O'Brien, M. (2012) « The Immigrant Earnings Disadvantage across the Earnings and Skills Distributions : The Case of Immigrants from the EU's New Member States : The Immigrant Earnings Disadvantage », *British Journal of Industrial Relations*, 50(3), pp. 457-481.

Bartolucci, C. (2014) « Understanding the Native-Immigrant Wage Gap Using Matched Employer-Employee Data : Evidence from Germany », *ILR Review*, 67(4), pp. 1166-1202.

Becker, G. S. (1957) *The Theory of Discrimination : an economic view of racial discrimination*, University of Chicago.

Blinder, A. S. (1973) « Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-455.

Chiswick, B. R., Le, A. T. et Miller, P. W. (2008) « How Immigrants Fare across the Earnings Distribution in Australia and the United States », *ILR Review*, 61(3), pp. 353-373.

Chiswick, B. R. et Miller, P. W. (2009a) « The international transferability of immigrants' human capital », *Economics of Education Review*, 28(2), pp. 162-169.

Chiswick, B. R. et Miller, P. W. (2009b) « Educational Mismatch : Are High-Skilled Immigrants Really Working at High-Skilled Jobs and the Price They Pay If They Aren't ? », *IZA Discussion Paper No. 4280*.

Conseil Supérieur de l'emploi (2018) *Rapport 2018 : Les immigrants nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Conseil Supérieur de l'emploi, Bruxelles.

Dean, J. (2018) « Does It Matter If Immigrants work in jobs related to their education ? », *IZA Journal of Development and Migration*, 8(9).

Dell'Aringa, C. et Pagani, L. (2011) « Labour market assimilation and over-education : The case of immigrant workers in Italy », *Economia politica*, 28(2), pp. 219-240.

Eurostat (2019a) « Population by sex, age, country of birth and labour status », Eurostat Database.

Eurostat (2019b) « Employment and Unemployment (Labour Force Survey) », Eurostat Database.

Eurostat (2019c) « Mean and medium income by broad group of country of birth (population aged 18 and over) », Eurostat Database.

Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2019) « Wage Discrimination Based on the Country of Birth : Do tenure and product market competition matter? », *IZA Working paper*.

Friedberg, R. (2000) « You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital », *Journal of labor economics*, 18(2), pp. 221-251.

Gill, P. S. (2013) *Employer learning and statistical discrimination in the New Zealand labour market. Dissertation*, University of Otago.

Green, C., Kler, P. et Leeves, G. (2007) « Immigrant overeducation : Evidence from recent arrivals to Australia », *Economics of Education Review*, 26(4), pp. 420-432.

Griesshaber, N. et Seibel, V. (2015) « Over-education among immigrants in Europe : The value of civic involvement », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(3), pp. 374-398.

Joonas, P. Å., Gupta, N. D., et Wadensjö, E. (2014) « Overeducation among immigrants in Sweden : incidence, wage effects and state dependence », *IZA Journal of Migration*, 3(9).

Heckman, J. J. (1998) « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), pp. 101-116.

Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F. et Volral, M. (2019) « The Heterogeneous Effects of Workers' Countries of Birth on Over-education », *IZA Working paper*.

Kalfa, E. et Piracha, M. (2017) « Immigrants' educational mismatch and the penalty of over-education », *Education Economics*, 25(5), pp. 462-481.

Kampelmann, S. et Rycx, F. (2016) « Wage discrimination against immigrants : measurement with firm-level productivity data », *IZA Journal of Migration*, 5(1), pp. 1-24.

Karakaya, G., Plasman, R. et Rycx, F. (2007) « Overeducation on the Belgian labour market : Evaluation and analysis of the explanatory factors through two types of approaches », *Compare*, 37(4), pp. 513-532.

Kifle, T., Kler, P. and Fleming, C. M. (2018) « The assimilation immigrants : does occupation matter? », *Applied economics*, 51(17), pp. 1841-1854.

Kler, P. (2007) « A panel data investigation into over-education among tertiary educated Australian immigrants », *Journal of Economic Studies*, 34(3), pp. 179-193.

Maani, S.A. and Wen, L. (2018) « A Panel Study of Immigrants' Overeducation and Earnings in Australia », *International Migration*, Vol. 56 No.2, pp. 177-200.

Manning, A. (2003) *Monopsony in Motion - Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.

Matano, A., Nieto, S. et Ramos R. (2015) « Educational mismatches in the EU : immigrants vs natives », *International Journal of Manpower*, 36(4), pp. 540-561.

Mincer, J. (1974) *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press, New York.

Oaxaca, R. (1973) « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.

OCDE (2019) « Foreign-born employment (indicator) », OECD Database. Disponible sur : <https://data.oecd.org/migration/foreign-born-employment.htm>

Ohlert, C., Beblo, M. et Wolf, E. (2016) « Competition, Collective Bargaining, and Immigrant Wage Gaps Within German Establishments », *Wage Inequality in Germany and the Role of Organisations*, pp. 1-28.

Peoples, J. et Saunders, L. (1993) « Trucking Deregulation and the Black/White Wage Gap », *ILR Review*, 47(1), pp. 23-35.

Peoples, J. et Talley, W. K. (2001) « Black-White Earnings Differentials : Privatization versus Deregulation », *American Economic Review*, 91(2), pp. 164-168.

Phelps, E. (1972) « The statistical theory of racism and sexism », *The American Economic Review*, 62(4), pp. 659-661.

Piracha, M., Tani M. et Vadean, F. (2012) « Immigrant over- and under-education : the role of home country labour market experience », *IZA Journal of Migration*, 1(1), pp. 1-21.

Schwientek, C. (2016) « Are immigrants overeducated in Germany? Determinants and wage effects of educational mismatch », *FAU Discussion Papers in Economics*, No. 7.

Velling, J. (1995) « Wage discrimination and occupational segregation of foreign male workers in Germany », *ZEW Discussion Papers*, No. 04.