

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/5178482>

# Discrimination et marché du travail : concepts et théories

Article · September 1994

Source: RePEc

---

CITATION

1

---

READS

952

1 author:



François Combarnous

University of Bordeaux

37 PUBLICATIONS 107 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Middle classes in middle-income countries [View project](#)

# Discrimination et marché du travail : concepts et théories

par

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

## Sommaire

<b>I.</b>	<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>Le concept de discrimination</b>	<b>2</b>
1.	Les principales approches de la discrimination	3
A.	<i>La pré-discrimination</i>	3
B.	<i>La discrimination de marché</i>	4
2.	Les coûts de la discrimination	6
A.	<i>Les coûts théoriques de la discrimination</i>	6
B.	<i>Les coûts de la pré-discrimination</i>	9
C.	<i>Les coûts de la discrimination de marché</i>	10
	1. Discrimination, inefficacité et croissance	10
	2. Les coûts politiques et sociaux de la discrimination	13
<b>III.</b>	<b>Les théories de la discrimination</b>	<b>15</b>
1.	La discrimination par goût	18
A.	<i>Les implications de la discrimination sur le marché du travail</i>	18
	1. La discrimination par goût en situation de concurrence	18
	a) La discrimination par l'employeur	18
	b) La discrimination par les travailleurs	24
	c) La discrimination par les consommateurs	26
	2. La discrimination par goût en situation de monopole	27
	a) Monopole de production	27
	b) Firmes en situation de monopsonie sur le marché du travail	28
	c) Les syndicats en tant que monopoles	30
	d) Les gouvernements en tant que monopoles	30
B.	<i>La portée et les limites du concept de discrimination par goût</i>	31
	1. Les critiques de la théorie de la discrimination par goût	31
	a) Le problème du caractère exogène des préférences	31
	b) L'existence d'une solution de libre concurrence à long terme	32
	2. Les tentatives d'adéquation du modèle théorique à la réalité	33
	a) Des hypothèses complémentaires	33
	b) L'adéquation de la théorie à la réalité dans le cadre de marchés monopolistiques	34
2.	La discrimination par intérêt	35
A.	<i>Distribution des pouvoirs de monopole et discrimination</i>	36
	1. Discrimination dans l'intérêt du groupe favorisé	36
	a) Répartition des revenus et avantage du groupe dominant	36
	b) Pouvoirs de monopole, distance sociale et discrimination	37
	2. La discrimination dans l'intérêt de certains agents économiques	38

a) La discrimination dans l'intérêt des employeurs . . . . .	38
α) L'analyse marxiste . . . . .	38
β) Exploitation et monopsonie . . . . .	40
b) La discrimination dans l'intérêt de certains travailleurs . . . . .	41
B. <i>La discrimination et le schéma dualiste de la segmentation</i> . . . . .	42
1. Un paradigme original . . . . .	42
2. L'explication de la discrimination dans le cadre d'une approche duale du marché du travail . . . . .	43
C. <i>Les avantages et les limites de l'approche théorique en termes de discrimination intentionnelle</i> . . . . .	46
3. <b>La discrimination statistique</b> . . . . .	47
A. <i>Les fondements de l'hypothèse de discrimination statistique</i> . . . . .	48
1. Le "modèle" . . . . .	48
2. Incertitudes des employeurs en information imparfaite . . . . .	51
3. Réaction des employeurs à l'incertitude en information imparfaite . . . . .	53
B. <i>Portée et limites de la discrimination statistique</i> . . . . .	54
1. Le problème de la stabilité de la discrimination statistique . . . . .	54
a) Instabilité à long terme de la discrimination par erreur . . . . .	55
b) Stabilité à long terme de la discrimination statistique "pure" . . . . .	56
2. Discrimination individuelle inévitable ou discrimination économique . . . . .	57
3. Part de la pré-discrimination et de la discrimination de marché en information imparfaite . . . . .	59
a) Prise en compte d'une offre de travail exogène . . . . .	59
b) Prise en compte d'une offre de travail endogène . . . . .	60
4. Portée de la discrimination statistique . . . . .	60
IV. <b>Conclusion</b> . . . . .	62
Références bibliographiques . . . . .	63

## **I. Introduction<sup>1</sup>**

Dans le contexte de la globalisation et de la libéralisation des échanges, la question de l'imperfection des marchés suscite un intérêt croissant. En particulier, il importe d'accorder une attention spécifique aux coûts imposés par une utilisation inefficace du travail, le fonctionnement du marché du travail ayant un profond impact sur la croissance économique et la distribution des revenus. A cet égard, l'une des imperfections sur le marché du travail est due à l'existence d'une discrimination. Par exemple, dans un cadre concurrentiel, deux travailleurs ayant la même productivité - deux biens identiques - peuvent être rémunérés de façon inégale - avoir des prix différents. L'appréhension d'un tel phénomène présente une importance majeure du point de vue du processus de développement. En même temps, la clarification des approches inhérentes à la discrimination et la formalisation<sup>2</sup> qui en découle, constituent un travail préalable nécessaire à la réalisation de travaux empiriques sur cette question.

L'objet de la présente étude est d'exposer les grandes lignes de l'analyse théorique de la discrimination sur le marché du travail. Dans un premier temps, après avoir présenté le concept de discrimination, nous nous attacherons à montrer l'importance et la multiplicité des coûts économiques liés à celle-ci. Trop souvent présentée comme "seulement" génératrice de coûts politiques et sociaux, la discrimination doit également être appréhendée en termes d'efficacité économique des agents et des entreprises concernés. C'est bien sûr à ce titre qu'elle doit intéresser les économistes.

L'analyse théorique de la discrimination sur le marché du travail offre trois approches totalement différentes. La première - la plus "classique" - suppose l'existence d'un "goût" pour la discrimination des différents agents économiques. On suppose alors que celui qui a un comportement discriminatoire ne fait qu'affirmer dans ses comportements économiques le "déplaisir" éventuel qu'il ressent au contact d'individus appartenant à un ou plusieurs autres groupes d'agents - les individus du sexe opposé, les individus de telle ou telle race, de telle ou telle confession, etc.

La deuxième approche, dite de la discrimination par intérêt, montre comment certains agents peuvent bénéficier de gains monétaires en discriminant. Les goûts des agents n'entrent plus ici en compte ; les agents discriminateurs ne ressentent pas de "déplaisir" - de désutilité - à travailler avec des agents "différents" d'eux, mais ils discriminent à leur encontre dans le seul but de tirer des gains monétaires de leur comportement.

Nous verrons enfin dans une dernière partie qu'il existe un type de discrimination non intentionnelle : la discrimination statistique. Celle-ci suppose que les phénomènes discriminatoires observés ne sont que le fruit d'une information imparfaite - probablement insuffisante - sur les qualités économiques des travailleurs. Les agents qui discriminent ne le font pas de manière intentionnelle. Ils rémunèrent différemment des travailleurs ayant des productivités identiques parce que l'information disponibles inhérente aux productivités individuelles est insuffisante.

---

<sup>1</sup> Ce papier est un travail préliminaire à la réalisation d'une thèse ayant pour sujet la discrimination sur le marché du travail urbain dans les pays d'Afrique francophone. Il sera suivi d'une étude des techniques économétriques de mesure de la discrimination économique et d'une analyse empirique de l'importance des multiples facettes de celle-ci en Afrique francophone. Cette thèse sera rédigée sous la direction de Mr J.-P. Lachaud du Centre d'économie du développement de l'Université Bordeaux I et de l'Institut international d'études sociales - OIT, Genève.

<sup>2</sup> C'est-à-dire, l'organisation des idées.

## ***II. Le concept de discrimination***

La discrimination est un phénomène courant, dont l'économie n'a d'ailleurs nullement l'exclusivité. Elle a de tout temps existé puisqu'on y fait même référence dans certains textes religieux anciens<sup>3</sup>. Elle comporte de nombreuses dimensions économiques et se révèle être une notion complexe, à la base de nombreuses analyses. Il est nécessaire d'en saisir avec soin le contenu et les diverses manifestations. Ainsi, une réflexion préalable au niveau du concept de discrimination entre travailleurs s'avère indispensable.

On parle généralement de discrimination lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés en raison de cette dernière, indépendamment de leurs caractéristiques productives. On observe par ailleurs, empiriquement, que c'est le plus souvent en raison de leur appartenance ethnique ou de leur sexe, que certains travailleurs peuvent être victimes d'une telle discrimination. Le concept de discrimination est cependant de portée beaucoup plus large. On parlera notamment de discrimination si des individus ayant des caractéristiques économiques identiques reçoivent des salaires différents (au sens large) et que ces différences sont corrélées avec certaines caractéristiques non-économiques. On peut donc faire référence au concept de discrimination dès qu'un travailleur se sent moins bien traité qu'un autre (possédant la même productivité que lui), du fait de son origine sociale, de sa caste, de son âge, de sa religion, de ses opinions politiques, de sa nationalité, de la nature de sa vie privée, de ses charges de famille, de son apparence physique, etc.<sup>4</sup>

Ainsi, la discrimination se définit en termes de conséquences, de résultats, dans l'approche économique. L'analyse de la discrimination nécessite, dès le début, d'opérer une distinction selon les formes de cette dernière. Il est en effet nécessaire de distinguer la discrimination "avant" le marché du travail de la discrimination "sur" le marché du travail. Le débat théorique concernant l'importance respective de ces deux formes de discrimination dans la détermination des inégalités "non justifiées" reste d'ailleurs ouvert, du fait de la difficulté empirique d'identification de leurs rôles respectifs. Nous allons analyser successivement ces deux formes de discrimination économique.

En outre, dans cette présentation du phénomène de discrimination économique, il importe d'aborder l'étude de ses coûts. Ce sont eux, en effet, qui par leur importance et leur diversité, justifient l'intérêt croissant porté par l'analyse économique à l'étude de la discrimination. C'est ce que nous ferons dans la deuxième partie de ce chapitre.

### ***1. Les principales approches de la discrimination***

Economiquement, la discrimination se réfère aux différenciations d'opportunités économiques et de rémunérations entre des individus comparables en terme de productivité, indépendamment de leur volonté. En tant que telle, la discrimination peut avoir des effets à différentes étapes de la vie de l'individu. De ce fait, afin de clarifier l'analyse, on opère une importante distinction selon que la discrimination s'exerce avant l'entrée sur le marché du travail ou durant la vie active, sur le marché du travail.

---

<sup>3</sup> "La valeur d'une femme doit d'être estimée à trois cinquièmes de la valeur d'un homme", Book of Leviticus, 27 :1-7.

<sup>4</sup> Ce qui ne signifie pas que ces différentes caractéristiques ne recouvrent pas une dimension économique. Il y a discrimination lorsque celle-ci est éliminée et que des différences de salaires demeurent.

### A. *La pré-discrimination*

On parle de discrimination "avant le marché" - ou pré-discrimination<sup>5</sup> - lorsque les chances de développement personnel ne dépendent pas uniquement des capacités potentielles de l'individu. Cette pré-discrimination suppose une différenciation dans les possibilités d'augmentation de la productivité - la capacité de gains - potentielle - en particulier par l'intermédiaire de l'éducation - avant l'entrée dans la vie active.

On se trouve ici confrontés au vaste problème de l'inégalité des chances, phénomène lui-même relié étroitement à la stratification sociale. Certaines personnes, à leur arrivée dans la vie active, possèdent des avantages en termes de connaissances, de qualifications et d'attitudes requises pour la réussite. Toutes ces capacités contiennent des composantes acquises associées à la famille ou à l'école, dont l'accès peut dépendre de caractéristiques telles que le sexe, la race ou l'origine sociale.

Cette pré-discrimination est très largement reconnue dans toute la littérature économique. Elle est au centre de la conceptualisation classique du marché du travail en groupes non-concurrents sur laquelle nous reviendrons. L'intérêt des classiques pour l'aspect pré-discrimination du phénomène se perpétue, dans un certain sens, au travers de modèles assez récents intégrant l'école comme agent de reproduction de l'inégalité sociale. L'acceptation de la pertinence de cette notion ne se limite cependant pas à un courant égalitariste ou radical ; Becker lui-même insiste largement sur le fait que le marché du capital humain<sup>6</sup> est "extrêmement segmenté"<sup>7</sup>. Seuls quelques théoriciens du capital humain, désireux de garder l'hypothèse d'un marché parfait du capital, traitent la pré-discrimination comme un phénomène marginal et considèrent que l'inégalité des gains n'est que le produit de différences d'aptitudes innées et de choix personnels<sup>8</sup>.

Le même processus s'applique à la discrimination dans l'apprentissage des rôles des individus selon leur appartenance sexuelle, l'accent étant mis plus explicitement cette fois-ci sur le système de valeurs. On peut, en effet, avancer que pour cette forme typique de discrimination, les femmes subissent une discrimination de "vocation" professionnelle par l'intermédiaire de la formation précoce des préférences et des attitudes quant à leur rôle dans la vie<sup>9</sup> ou par le biais des activités de développement durant la jeunesse<sup>10</sup>. La discrimination "par" l'éducation des parents, "par" l'école et, plus généralement, dans la société par l'intermédiaire de la culture, orienterait ainsi plus facilement les filles vers certains types de comportements : moindre implication moyenne sur le marché du travail, projet scolaire moins professionnalisé ou encore orientation massive vers certaines filières ou certains métiers engendrant une ségrégation du marché du travail pouvant s'accompagner de discrimination de salaires.

### B. *La discrimination de marché*

La discrimination de marché est la continuation, durant la période de vie active, des

---

<sup>5</sup> Traduction synthétique du terme Anglo-saxon "pre-market discrimination".

<sup>6</sup> C'est à dire les opportunités pour financer l'acquisition des connaissances et des qualifications.

<sup>7</sup> Becker [1975]

<sup>8</sup> Mincer [1974].

<sup>9</sup> Apprendre par exemple exclusivement aux petites filles à se préparer à la charge du travail ménager et de l'éducation des enfants.

<sup>10</sup> Négligence par exemple, de la part des parents, de l'éducation et de la formation professionnelle des filles par rapport aux garçons.

processus de différenciation d'opportunités ou de traitements pour des individus économiquement comparables. Mais, dans ce nouveau cadre, les dotations<sup>11</sup> - aptitudes ; capital humain acquis avant l'arrivée sur le marché - sont considérés comme des données ; ces variables acquièrent le statut de variables exogènes.

On est en présence de cette forme de discrimination lorsque des individus, ayant un niveau de productivité identique, reçoivent une "compensation" différente sous la forme de salaires différents ou sous la forme d'opportunités inégales pour développer ultérieurement leurs qualifications, développements qui précéderont une croissance de la rémunération. A court terme, la discrimination de marché peut prendre trois formes différentes. Elle consiste soit à refuser d'employer des femmes ou des membres de minorités dans des emplois pour lesquels ceux-ci sont qualifiés, soit à les employer seulement à des salaires plus faibles, soit enfin à exiger d'eux des qualifications supérieures quand ils sont embauchés aux mêmes salaires que les autres travailleurs. De ces trois formes de discrimination, la forme la plus "pure" de discrimination salariale (salaire différent, par exemple pour une femme et un homme, dans une entreprise, dans le même emploi) se révèle être la moins fréquente, en partie parce qu'il existe, dans de nombreux pays, une législation réprimant ce type de comportement. Dans les faits, les modalités les plus courantes de discrimination résident dans l'exigence d'une plus grande qualification vis-à-vis des membres des "minorités" pour obtenir le même emploi que les membres de la "majorité" ou dans l'exclusion des membres des "minorités" des emplois les mieux rémunérés. Ainsi, lorsque des employeurs sur un même marché offrent des salaires différents pour le même type d'emploi, les membres des minorités apparaissent généralement sur-représentés dans les entreprises offrant les salaires les plus faibles.

Au-delà de ces exemples, utiles pour commencer à donner un aperçu du phénomène, il est nécessaire d'offrir une réflexion plus précise concernant le concept de discrimination de marché. A cet égard, les éléments de départ les plus susceptibles de déboucher sur une définition claire et opérationnelle de la notion économique de discrimination de marché sont probablement dus à Arrow<sup>12</sup>. Pour ce dernier, la discrimination de marché reflète "la valorisation sur le marché du travail de caractéristiques personnelles du travailleur non reliées à la productivité". La définition reconnaît que la valeur d'un travailleur sur le marché du travail dépend de tous les facteurs de l'offre et de la demande affectant la productivité, et elle ne diagnostique la discrimination que lorsque les facteurs n'agissant pas sur la productivité acquièrent une valeur positive ou négative sur le marché. D'autre part, si la race et le sexe font partie des facteurs considérés comme étant non reliés à la productivité, la notion de discrimination est plus générale et peut s'appliquer à toute caractéristique personnelle pouvant donner lieu à création de groupes formels ou informels. Par ailleurs, on peut ajouter trois remarques pour compléter la discussion précédente. Premièrement, l'identification de la discrimination doit s'effectuer au niveau des conséquences mesurables du marché telles que les gains, les salaires, le profil de carrière ou les taux de chômage. Pour ce qui est de la discrimination, le désir de discriminer n'aboutit pas forcément à une réalité économique. Même si des sentiments discriminatoires peuvent être ressentis par les membres d'un groupe à l'égard des membres d'un autre groupe, ceux-ci doivent être accompagnés d'une action tangible ayant un impact sur des variables du marché pour pouvoir être liés à la discrimination économique. Deuxièmement, étant un phénomène collectif, la discrimination de marché n'est que peu concernée par les différences non justifiées, aléatoires imputables à la "chance". Le concept

---

<sup>11</sup> Les "traits d'offre".

<sup>12</sup> Arrow [1973].

ne doit donc être employé que pour des différences systématiques, ne s'annulant pas à l'intérieur de groupes de grande taille. Troisièmement, la définition précédente suggère une méthode opérationnelle pour séparer les facteurs de pré-discrimination et les facteurs de discrimination de marché dans la détermination des différentiels de gains. Les différentiels qui proviennent d'une différence dans la productivité moyenne des groupes sont imputables par nature à la pré-discrimination. Au contraire, les différentiels attribués par exemple au sexe ou à la race, à productivité constante, peuvent être attribués à la discrimination de marché.

Toutes choses égales par ailleurs, l'inégalité de traitement ou l'inégalité des chances de réussite professionnelle<sup>13</sup>, a suscité plus de réserves et de controverses que la première forme de discrimination. Elle pose, en effet, le problème d'un traitement inégal par un marché et, dans ce cas particulier, la question d'une relation entre le marché du travail et l'inégalité sociale. Or, sous sa forme concurrentielle, le marché du travail ne fait que refléter les données qui ont été introduites au début des transactions : il reproduit les inégalités qui y ont été apportées, sans prendre part à leur création. Cette neutralité du marché est soulignée de façon éclatante par la célèbre phrase de Hicks<sup>14</sup> : "l'emploi du bas de l'échelle est souvent mal payé, non pas parce qu'il obtient moins que sa valeur, mais parce que sa valeur est épouvantablement faible". Il n'est donc pas étonnant que dans ce domaine, on ne puisse pas retrouver le consensus observé précédemment et que l'on se trouve au contraire en face d'une controverse sur l'importance relative de la discrimination sur le marché. Le courant néo-classique, sans nier toute portée à cette forme de discrimination, a plutôt tendance à attribuer à la pré-discrimination la majeure partie des inégalités de gains. A ce titre, la position de Becker, a qui peut être attribuée la théorie de la discrimination de marché, est très significative. Dans sa théorie de l'inégalité des revenus fondée sur l'investissement en capital humain, il reconnaît que des différenciations d'opportunités liées à la discrimination et au népotisme peuvent jouer un rôle dans la configuration des "courbes de demande" de capital humain. Toutefois, de telles influences sont finalement jugées secondaires, dans la mesure où l'auteur assigne clairement un rôle essentiel aux différences d'aptitudes, "les différences de hauteur entre les courbes de demandes individuelles fournissant une mesure des différences dans les aptitudes innées"<sup>15</sup>. A l'inverse, les courants critiques de l'analyse néo-classique (courants dualistes, radicaux) explorent essentiellement la variante relative à la discrimination sur le marché, parfois même en sous-évaluant la pré-discrimination ou la pré-segmentation. La vivacité du débat, renforcée par l'argumentation théorique et les a priori idéologiques, tient aussi en bonne partie aux difficultés rencontrées par l'analyse empirique pour identifier et mesurer les rôles respectifs de ces deux formes de discrimination.

En fait, quelles que soient les controverses inhérentes à la conceptualisation théorique de la discrimination économique, les coûts qu'elle engendre justifient, compte tenu de leur importance et de leur multiplicité, l'intérêt que leurs portent les décideurs politiques.

## **2. Les coûts de la discrimination**

Nos premières recherches concernant la discrimination économique<sup>16</sup> nous ont incité à

---

<sup>13</sup> Notamment à pré-discrimination donnée.

<sup>14</sup> Hicks [1968].

<sup>15</sup> Becker [1975].

<sup>16</sup> Combarnous [1993].



penser que dans de nombreux pays, en général, en particulier ceux qui sont en développement<sup>17</sup>, les coûts potentiels de la discrimination étaient importants. Nous commencerons par présenter une analyse formelle de ces derniers, en s'inspirant de Sapsford et Tzannatos<sup>18</sup>. Nous développerons ensuite une analyse plus "opératoire", en spécifiant les coûts de la pré-discrimination et ceux de la discrimination de marché.

#### A. *Les coûts théoriques de la discrimination*

Supposons deux facteurs de production identiques, par exemple les hommes et les femmes - on obtiendrait les mêmes résultats en considérant les travailleurs noirs et les travailleurs blancs - employés séparément dans deux entreprises identiques, et considérons aussi, pour simplifier, que l'offre de ces deux facteurs est similaire et entièrement inélastique; on obtient la "configuration" exposée dans la figure 1. Sous des conditions de concurrence et si l'on admet qu'il n'existe ni coûts d'ajustement ni différentiels non pécuniaires de gains entre les deux occupations, on obtiendra un salaire identique dans les deux entreprises, soit  $w^*$ . Si un différentiel de salaire arbitraire ( $w_1 - w^*$ ) est imposé ou si le niveau de l'emploi dans l'entreprise employant tous les hommes (entreprise A) est artificiellement réduit (de  $M$  à  $M'$ ), les hommes (ou respectivement les travailleurs blancs) ne travaillant plus pour A chercheront un emploi dans l'entreprise qui n'employait auparavant que des femmes (ou respectivement que des travailleurs noirs), c'est-à-dire dans l'entreprise B.

Cette situation impliquera une diminution des salaires offerts à ce dernier groupe à un niveau  $w_2$  inférieur à  $w^*$ . Ainsi, les travailleurs restant dans l'entreprise A bénéficieront d'un gain de salaire égal à  $(w_1 - w^*)$  alors que les travailleurs "déplacés" vers l'entreprise B ainsi que toutes les femmes verront leurs salaires diminuer de  $(w^* - w_2)$ . On arrive ainsi à une situation de marché dans laquelle il existe un différentiel de salaires, un groupe "discriminé" qui perd de l'argent, un autre groupe qui obtient des gains de la discrimination et une ségrégation partielle.

La discrimination profite à certains membres de la société et en lèse d'autres. D'un point de vue économique, l'analyse va au-delà de l'observation de pertes ou de gains sectoriels ; si ceux qui gagnent à la discrimination ne gagnent pas suffisamment pour compenser les pertes des victimes de cette même discrimination, on s'éloigne d'une situation optimale au sens de Pareto. Toutes les théories économiques laissent penser que des pertes de "welfare" sont systématiquement associées à une discrimination, quelles que soient les hypothèses particulières du modèle.

Dans la figure 1, la diminution du nombre d'emplois dans l'entreprise A entraîne une perte de produit égale au trapèze composé des aires A+ B+ C. Le gain en termes de produit, de l'emploi additionnel - "crowding" - dans l'entreprise B n'est pour sa part que de A+ B. Il y a donc bien eu une perte de bien-être égale à l'aire du rectangle C dans l'entreprise A.

<sup>17</sup> Ces derniers nous intéressent ici au premier chef.

<sup>18</sup> Sapsford et Tzannatos [1993].

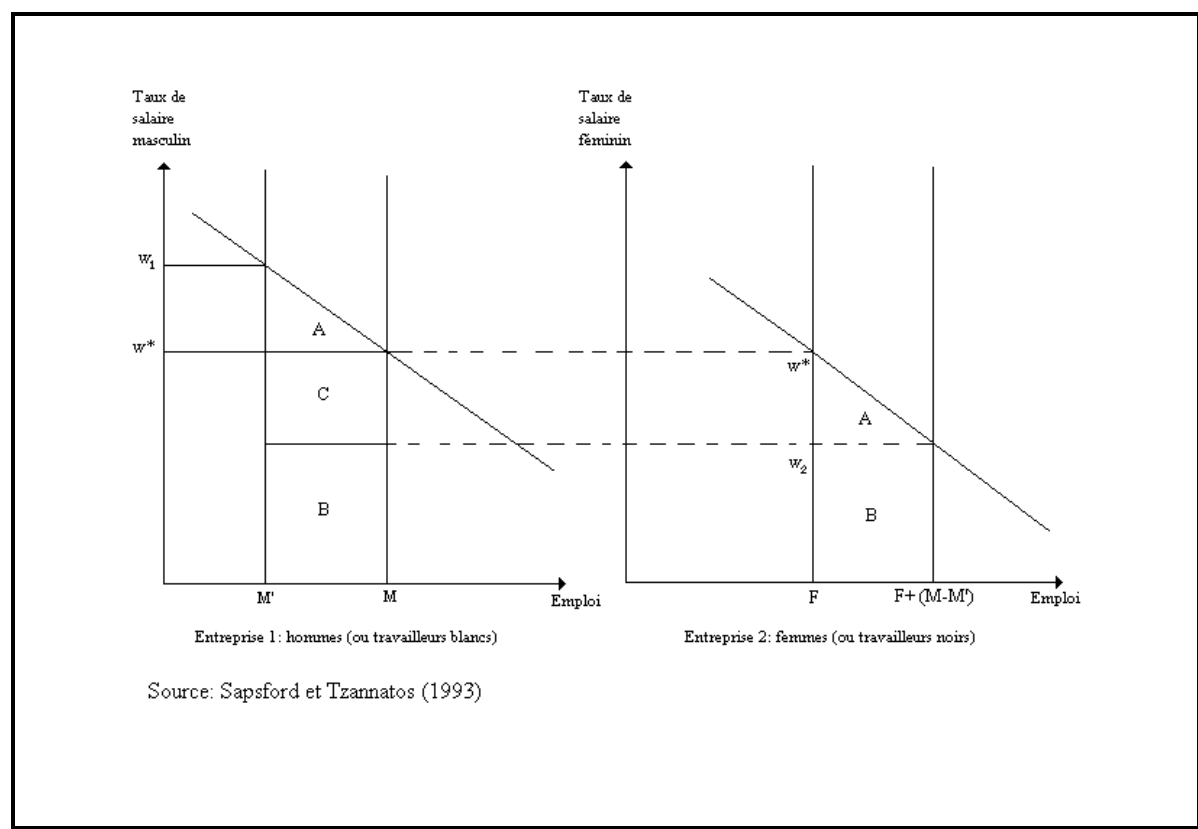


Figure 1 : Le coût en bien-être de la discrimination : équilibre partiel

Comme on l'a vu, les hommes ont obtenu un gain en salaire et les femmes ont dû supporter une perte de rémunération.

Qu'est-il advenu, dans le même temps, du profit de l'employeur ? On peut le voir dans un cadre d'équilibre général. La figure 2 représente la conventionnelle boîte d'Edgeworth-Bowley pour deux industries - l'une produisant un bien "capital-intensive", D et l'autre un bien "labour-intensive", E - et trois facteurs de production (le capital, K et le travail, identique, masculin et féminin, respectivement,  $L_1$  et  $L_2$ ). L'axe vertical mesure le stock total de capital et l'axe horizontal le stock de travail. Supposons que le travail ne soit pas distribué de façon aléatoire parmi les industries mais que tous les hommes soient initialement employés dans l'industrie D et toutes les femmes dans l'industrie E. Le point d'équilibre général initial se trouve en A, sur la courbe d'efficacité de Pareto. Les hommes et les femmes reçoivent un salaire équivalent à la valeur de leur productivité marginale qui est la même pour les deux industries ; les tenants du capital - les employeurs - reçoivent un profit normal.

Les salaires ne peuvent pas être diminués dans les deux secteurs en deçà de leurs productivités marginales respectives - loi de Walras. De même, l'emploi ne peut être réduit dans les deux secteurs. On peut introduire la discrimination dans ce modèle soit comme une tentative de réduire les salaires à un niveau inférieur à la productivité marginale dans un secteur (l'industrie E), soit comme une tentative de restreindre l'emploi dans l'autre secteur (l'industrie D). Dans le premier cas, si le produit de l'industrie D, (masculine), devait rester le même qu'initialement, on atteindrait un nouvel équilibre, par exemple au point B. Ce dernier se situe sur le même isoquant  $G_0$  que le point A pour l'industrie D, mais sur une courbe d'efficacité de Pareto différente, plus éloignée de la diagonale que la précédente - si ce n'est en ses points extrêmes. La production y



différentiel discriminatoire favorisera le groupe des hommes (ou celui des travailleurs blancs) et désavantagera les employeurs ou les femmes (ou les travailleurs noirs). Certaines études comme celle de Tzannatos<sup>21</sup> montrent qu'il est plus probable que ce soit le groupe des employeurs qui gagne à la discrimination que celui des femmes. En fait, il est certain qu'un différentiel de salaires ou d'emploi arbitrairement imposé entraîne des pertes nettes de bien-être, et ceux qui gagnent à cette discrimination ne compensent pas ceux qui y perdent. L'étendue des gains et des pertes des agents individuels et le coût social de la discrimination ne peuvent être déterminés par la seule théorie, même si l'applicabilité de cette dernière ne fait aucun doute.

On doit se reporter à une étude empirique pour estimer les effets de la discrimination sur les salaires, l'emploi et le produit. On peut alors poser trois questions supplémentaires. Premièrement, quelle part du différentiel de salaires entre les sexes est due à la discrimination? Deuxièmement, quelle part de la (mauvaise) allocation de l'emploi doit être affectée aux différentiels de salaires entre groupes? Troisièmement, quel serait le gain en produit qui serait réalisé si les distributions d'emplois et de salaires des deux groupes étaient semblables? C'est la réponse à cette dernière question qui peut permettre de mesurer le coût en termes de PIB de la discrimination.

Certains analystes ont donc tenté de mesurer la variation du produit total qui résulterait d'une hypothétique réallocation des travailleurs défavorisés parmi les occupations dominées par les travailleurs du groupe avantagé. Le paramètre clé de cette simulation est l'élasticité de substitution entre les travailleurs des deux groupes, c'est à dire entre le travail des femmes et celui des hommes<sup>22</sup>. Il n'existe cependant pas d'estimation directe de l'élasticité de substitution, c'est pourquoi la plupart des auteurs estiment l'effet sur le produit total (le gain en bien-être) en utilisant un ensemble de valeurs pour cette dernière<sup>23</sup>.

On a donc cherché à estimer la perte de "welfare" en faisant l'hypothèse d'une certaine valeur pour l'élasticité de substitution entre le travail des hommes et celui des femmes. Cette valeur est, la plupart du temps, choisie entre trois et neuf<sup>24</sup>. Un tel exercice hypothétique pourrait pourtant supposer que l'élasticité de substitution est infinie puisqu'il repose sur l'hypothèse de facteurs de production identiques. Toutefois, il est plus prudent de prendre en compte une plus petite valeur de l'élasticité puisqu'il est sûr qu'il existe un certain degré de complémentarité ou de discontinuité entre l'emploi des hommes et des femmes dans la production. Tzannatos a ainsi montré que le gain potentiel d'une disparition de la discrimination serait de 5 à 10% du "welfare" selon les hypothèses faites sur les variations du capital.

Dans tous les cas, le coût en bien-être de la discrimination est disproportionnellement supporté par les travailleurs par rapport aux employeurs.

### *B. Les coûts de la pré-discrimination*

Les coûts de la pré-discrimination, c'est à dire les coûts dus à un traitement "inégal" des individus, opéré préalablement à leur entrée sur le marché du travail, sont difficilement mesurables. Ils s'identifient principalement à des "pertes" potentielles en termes de productivité et d'efficacité pour la société.

La pré-discrimination suppose une différenciation dans les possibilités d'augmentation de

---

<sup>21</sup> Tzannatos [1987].

<sup>22</sup> Ou, respectivement, entre le travail des travailleurs noirs et celui des travailleurs blancs.

<sup>23</sup> Voir Pike [1982] ou Tzannatos [1988].

<sup>24</sup> C'est ce que suggèrent Dougherty et Selowsky [1973].

la productivité potentielle (ou de la capacité de gains potentielle) avant l'entrée dans la vie active ; ceci signifie que les chances des individus ne sont pas les mêmes en termes d'acquisition du savoir, d'accès à l'école, d'encadrement familial ou de qualité de l'éducation, selon qu'ils appartiennent à un groupe ou à un autre. Ainsi, par exemple, il sera plus difficile à un individu d'un groupe "minoritaire" (contre qui s'exerce une pré-discrimination) de se diriger vers les filières scolaires les plus intéressantes ou de bénéficier d'une éducation de qualité (c'est à dire potentiellement productive), que celle-ci soit scolaire ou familiale.

La pré-discrimination entraîne donc l'arrivée sur le marché du travail de groupes de travailleurs ayant des caractéristiques productives moyennes inférieures à celles des groupes ne subissant aucune pré-discrimination. Cette inégalité à l'arrivée sur le marché du travail, entre les groupes de travailleurs implique des coûts qui, même s'ils ne sont pas directement appréhendables, sont potentiellement élevés. En effet, une société qui génère des comportements pré-discriminatoires se prive de "l'apport" en productivité et en efficacité économique que des individus contre lesquels s'applique la pré-discrimination auraient, pu lui apporter s'ils avaient pu bénéficier des mêmes conditions "d'apprentissage" que les autres.

La discrimination selon l'appartenance sexuelle, par exemple, agit sur la formation des préférences et sur le système de valeurs des membres des deux sexes en dirigeant plus ou moins les femmes vers des formations courtes, ce qui réduit les possibilités de générer un niveau maximal de productivité potentielle. Par ce type de comportement, les sociétés se privent des "gains économiques" que les femmes auraient pu leur apporter si elles avaient pu bénéficier des mêmes "avantages" que les hommes. Ces gains économiques "gachés" peuvent être des gains en termes d'efficacité, de productivité, d'organisation, d'innovation ou encore de dynamisme. Les coûts de la pré-discrimination sont donc potentiellement élevés bien que leur importance réelle ne puisse encore être évaluée en termes économiques.

### *C. Les coûts de la discrimination de marché*

Les nombreuses législations visant à combattre, dans tous les pays ou presque, les comportements discriminatoires s'appliquant sur le marché du travail, montrent de façon formelle la portée du refus collectif des injustices résultant de la discrimination. Ces mesures reconnaissent surtout l'importance du phénomène car on ne lutte pas - en principe - contre quelque chose qui n'existe pas ou qui n'impose pas de coûts à la société. Comme nous allons le voir, la discrimination n'entraîne pas seulement des problèmes d'équité. Les coûts imposés par la discrimination à la société sont à la fois sociaux, politiques et économiques ; ils sont très variés et parfois très élevés.

Nous nous intéresserons d'abord aux coûts économiques de la discrimination, puis à ses coûts politiques et sociaux.

## **1. Discrimination, inefficacité et croissance**

De quelle façon la discrimination sur le marché du travail affecte-t-elle l'efficacité économique et donc la croissance économique ? L'analyse théorique "classique", basée sur les travaux de Becker<sup>25</sup> et d'Arrow<sup>26</sup>, a permis de montrer clairement quelles étaient les implications de la discrimination sur les profits, les salaires et l'efficacité dans l'allocation du travail. La théorie

---

<sup>25</sup> Becker [1975].

<sup>26</sup> Arrow [1973].

suppose que les différents groupes d'individus, par exemple les hommes et les femmes, ayant les mêmes stocks de capital humain sont de parfaits substituts dans la production. Ainsi, toute différence de salaire est due à la discrimination. Si l'on considère que le capital est fixe à court terme et si l'on suppose qu'un grand nombre de firmes produisent le même bien avec les mêmes fonctions de production, les profits sont donnés par la valeur des biens produits par les deux groupes diminuée des salaires payés à chacun d'entre eux. Lors de ses décisions d'emploi, un producteur maximisant son utilité va égaliser le produit marginal et le prix du travail.

L'utilité de l'employeur ne provient cependant pas uniquement du profit mais aussi de la composition selon le sexe (ou la race, etc.) de la force de travail qu'il emploie. Pour cela, le prix du travail des femmes (du groupe contre lequel l'employeur a des préjugés), n'est pas simplement le taux de salaire du marché mais inclut, en plus, ce que Becker a appelé le "coefficient de discrimination". Ce coefficient représente la désutilité associée à l'emploi des femmes (par exemple) ou encore le profit que l'employeur est prêt à perdre pour réduire d'une unité le nombre de femmes qu'il emploie. Sachant que les hommes et les femmes sont de parfaits substituts, il en résulte qu'à l'équilibre, le salaire des hommes sera égal à celui des femmes plus le coefficient de discrimination; en d'autres termes, bien qu'étant de productivité égale, les hommes bénéficieront d'un salaire supérieur à celui des femmes.

Ceci implique deux autres phénomènes à l'équilibre. Tout d'abord, le produit marginal des femmes sera supérieur à leur salaire. Du point de vue de la maximisation du profit, il y a donc moins de femmes employées que le nombre optimal. Ensuite, l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes et l'écart entre le salaire des femmes et leur produit marginal seront d'autant plus élevés que le coefficient de discrimination de l'employeur sera important.

Si tous les employeurs avaient le même "goût" pour la discrimination, alors la composition sexuelle de la force de travail de chaque firme serait la même. De plus, le produit marginal des hommes et des femmes serait le même dans toutes les firmes. Dans ce cas, au niveau micro-économique, la discrimination entraînerait un gain pour les travailleurs masculins obtenu aux dépens des femmes par une réduction des profits. Au niveau macro-économique, la discrimination induirait une probable baisse de l'épargne et de l'investissement, ainsi qu'une croissance moindre. Dans cette situation, aucune réallocation des femmes parmi les entreprises ne pourrait accroître le produit.

Il est pourtant possible, voir probable, que les goûts des employeurs pour la discrimination diffèrent d'une entreprise à l'autre. S'il en est ainsi, la composition sexuelle de la force de travail variera parmi les firmes selon l'importance relative du coefficient de discrimination. Les entreprises qui auront les coefficients les plus importants le moins de femmes. La discrimination déplace alors la demande de travail des employeurs vers le plus coûteux des parfaits substituts c'est-à-dire ici vers les travailleurs masculins. De ce fait, le taux de salaire moyen et le produit marginal du travail seront plus importants et la taille de la force de travail plus petite dans les firmes les plus discriminatoires comparativement à celles employant une grande proportion de femmes. Les différences de productivité marginale du travail parmi les firmes impliquent que l'allocation du travail n'est plus efficace. Un déplacement d'une partie de la force de travail féminine des firmes employant relativement plus de femmes vers celles en employant relativement moins augmenterait le produit. C'est ce qui se passerait si la discrimination était éliminée.

La discrimination peut aussi avoir des effets sur la productivité. Comment les femmes répondent-elles à la discrimination ? Il se peut qu'elles apprennent que leurs collègues masculins, qui ne sont pas plus productifs qu'elles, sont payés plus du fait de préjugés ou d'une certaine adhésion à la tradition. Elles peuvent aussi se rendre compte que, contrairement aux autres employés, leur rémunération ne mesure pas entièrement leur contribution au produit de

l'entreprise. Leur réponse plausible à cet état de fait sera de réduire leur engagement au travail et leur niveau d'effort, diminuant ainsi leur niveau de productivité.

La productivité marginale en excès du salaire offre à l'employé(e) souffrant de la discrimination une incitation à diminuer son intensité de travail. Avec le temps, la productivité des victimes de la discrimination pourra baisser jusqu'au niveau de leur salaire, imposant des coûts supplémentaires à l'entreprise et à l'économie. La baisse de la productivité pourrait alors être utilisée par les employeurs pour justifier des différences de salaires et des augmentations de la discrimination, entraînant l'économie dans un cercle vicieux de productivité déclinante et d'écart de salaires croissants entre les groupes.

Il y a une troisième dimension de l'efficacité qui peut être influencée par la discrimination. La société a intérêt à ce que les postes les mieux payés soient occupés par les individus les mieux qualifiés. Si l'accès à ces postes n'est pas déterminé par des critères de mérite mais par népotisme, collusion de classe ou discrimination, alors la mauvaise allocation résultante des travailleurs parmi les occupations peut réduire les performances des entreprises et de l'économie. De même, la discrimination sur le marché du travail peut limiter la mobilité entre générations, c'est-à-dire le mouvement socio-économique des familles entre générations. La distribution des revenus peut être extrêmement inégale mais il se peut qu'il existe une parfaite mobilité entre générations; en d'autres termes, il est possible que la place future d'un enfant dans la hiérarchie socio-économique soit complètement indépendante de celle de ses parents. Ceci implique qu'un enfant issu d'un ménage à bas revenu aura la même probabilité d'accéder à une élite professionnelle qu'un enfant d'une famille à hauts revenus. Même dans les sociétés les plus ouvertes, la mobilité entre générations est loin d'être parfaite. Les enfants des milieux aisés et privilégiés sont avantagés, par exemple dans l'accès à une éducation de qualité. La distribution des "capacités innées" peut être la même pour les deux groupes et les décisions de sélection par les écoles peuvent ne se baser que sur des critères de mérite ; mais, même dans ce cas, les enfants "privilégiés" sont susceptibles d'avoir acquis plus de qualifications "utiles" à la maison, dans leur entourage immédiat ou parce qu'ils ont fréquenté des écoles de qualité. Dans ces circonstances, une faible mobilité peut cependant rester efficace économiquement, car les enfants des classes favorisées - avec un "entraînement" accumulé plus grand - pourront profiter encore plus de l'éducation formelle offerte à tous par l'école<sup>27</sup>. Un problème d'efficacité économique apparaît pourtant lorsque la faible mobilité entre générations est le résultat direct de la discrimination par les écoles contre les enfants du bas de la hiérarchie socio-économique ou le résultat indirect de la discrimination sur le marché du travail. Dans chacun de ces cas, une mauvaise allocation prévaut. Des individus dont la productivité potentielle est relativement faible ont un meilleur accès à l'éducation et par la suite à l'emploi, au détriment d'autres, ayant une forte productivité potentielle. Le retour sur l'investissement en éducation et en formation, de même que le taux de croissance économique, s'en trouvent ainsi diminués.

L'importance de l'inefficacité statique résultant de la discrimination peut être influencée par la dynamique économique. La discrimination freine la mobilité c'est-à-dire la vitesse à laquelle la force de travail s'adapte aux déséquilibres du marché du travail générés par le changement structurel. Ceci suggère que les pertes d'efficacité dues à la discrimination seront d'autant plus grandes que le taux de croissance de l'économie et la vitesse des changements structurels seront importants. Les changements dans la demande de travail selon les industries, les occupations, les types d'emploi et les catégories d'entreprises accompagnent systématiquement la croissance

---

<sup>27</sup> Il reste encore le problème de l'égalité des chances.

économique moderne. De même, le côté de l'offre du marché du travail est lui aussi caractérisé par des changements fondamentaux dus à l'accroissement de la population et de la scolarisation, en particulier dans les pays en développement. Dans ces derniers, la vitesse du changement structurel des marchés du travail a été plus importante que dans les pays à hauts revenus à des niveaux comparables de leur transformation structurelle<sup>28</sup>, ce qui met en avant l'importance des coûts de la discrimination dans les pays en développement.

En somme, la discrimination aura tendance à ralentir la croissance économique en altérant l'efficacité de l'allocation du travail parmi les firmes, en réduisant la volonté, le dynamisme et les efforts des travailleurs - se considérant comme victimes d'injustices - et en diminuant l'importance de l'investissement en capital humain et le retour sur ces investissements. Ces pertes considérables dues à la discrimination seront d'autant plus importantes que les changements structurels de l'économie seront rapides.

Au niveau micro-économique, les firmes ayant un comportement discriminatoire vont, comme nous l'avons vu, accepter de sacrifier une partie de leurs profits et avoir en leur sein une mauvaise allocation du travail pour pouvoir satisfaire leurs "goûts" pour la discrimination sexuelle, raciale, ethnique ou autre. La théorie économique implique donc que les employeurs qui discriminent sont désavantagés sur un marché concurrentiel par rapport à ceux qui suivent une politique non discriminatoire - ou faiblement discriminatoire. Dans la réalité, cette proposition théorique est difficile à tester en l'absence d'indicateurs des préférences discriminatoires. Peu d'auteurs ont pu vérifier que les firmes à comportement discriminatoire étaient désavantagées par rapport aux autres sur un marché concurrentiel. Gwartney et Haworth<sup>29</sup> ont cependant réussi à démontrer empiriquement, dans le cas il est vrai un peu particulier, des équipes de Baseball professionnelles américaines, que les "firmes" les plus discriminatoires étaient désavantagées par rapport aux autres<sup>30</sup>. Ce résultat intéressant n'est cependant pas forcément représentatif de l'ensemble des industries du fait de la situation particulière du type "d'industrie" ici en question.

## 2. Les coûts politiques et sociaux de la discrimination

Les coûts économiques de la discrimination, que nous venons d'examiner, s'accompagnent bien sûr d'importants coûts politiques et sociaux. En exacerbant les inégalités existant entre les groupes, en contribuant à leur perpétuation d'une génération à l'autre et en entraînant la persistance d'une situation d'injustice, la discrimination peut déclencher des conflits entre groupes raciaux, sexuels, ethniques ou encore religieux. Dans leurs tentatives de maintenir l'ordre ou de pallier aux injustices subies par le(s) groupe(s) "minoritaire(s)" contre qui s'applique la discrimination, les gouvernements peuvent perdre de substantielles ressources qui autrement, auraient pu servir à des fins plus productives.

Les économistes classiques ont développé leurs modèles de croissance et de distribution des revenus durant la révolution industrielle britannique. Peut-être parce que la vie économique était alors relativement simple, ils ont limité, d'une part, leurs analyses de la croissance à trois facteurs de production, le travail, la terre et le capital physique et, d'autre part, leurs analyses de l'inégalité au partage fonctionnel des salaires, rentes et profits. Marx conclut alors que la nature de la relation entre le groupe, relativement petit, qui tire ses revenus des profits et achète du

---

<sup>28</sup> Squire [1981].

<sup>29</sup> Gwartney et Haworth [1974].

<sup>30</sup> Ceci en comparant leurs résultats financiers et bien sûr sportifs.



travail et le groupe, plus important, qui tire ses revenus de la vente du travail, induit des conflits potentiels économiques, sociaux et politiques importants. Certains économistes contemporains pensent aussi que les conflits entre capitalistes et travailleurs caractérisent la transformation économique des pays pauvres. La plupart d'entre eux, cependant, se sont plutôt intéressés aux effets des différences de capital humain - c'est-à-dire aux différences dans l'éducation formelle, les qualifications, etc. - sur les inégalités de salaires et donc sur la distribution du revenu. Il a été montré que l'accumulation du capital humain contribuait de façon substantielle à la croissance économique moderne et était responsable de la plupart des inégalités salariales. De nos jours, dans les sociétés à hauts revenus, les trois quarts des inégalités sont dues à des inégalités de salaires. Dans les pays en développement, la contribution des inégalités salariales à l'inégalité globale est plus faible, mais celle-ci augmente du fait de la croissance de l'emploi salarié dans ces pays.

Assez curieusement cependant, l'inégalité économique, qu'elle soit entre travailleurs et capitalistes ou entre travailleurs possédant des quantités différentes de capital humain, ne semble pas avoir été la source majeure des conflits politiques et sociaux dans les pays en développement. En fait, dans de nombreux pays (en développement ou industrialisés), les clivages verticaux, par exemple entre groupes tribaux, entre ethnies ou entre groupes religieux ont été des sources plus importantes de conflits et donc de plus grandes pertes pour le développement que ne l'ont été les clivages horizontaux entre capital et travail ou entre travailleurs ayant des stocks différents de capital humain. Lewis<sup>31</sup> a cependant montré que l'inégalité économique entre les groupes pouvait elle-même être une cause importante et indépendante d'antagonisme, contribuant aux clivages ethniques et religieux et les renforçant. L'inégalité économique entre groupes peut être une source de préjudice et de discrimination si le groupe économiquement dominant vient à tenir l'autre groupe "en pâle estime". Lewis note que ce comportement donne au groupe dominant le sentiment de pouvoir librement exploiter l'autre groupe. Dans un cercle vicieux, la discrimination qui naît de l'inégalité peut, elle même, contribuer à une plus grande inégalité économique entre groupes ; les effets de la discrimination étant de diminuer le revenu du groupe contre lequel elle s'effectue par rapport à celui de l'autre groupe.

La contribution de la discrimination sur le marché du travail aux clivages raciaux ou ethniques sera encore plus grande si cette dernière, en plus d'accroître les inégalités entre les revenus des groupes, réduit la mobilité entre générations<sup>32</sup>. Hirschman a émis l'hypothèse que la tolérance politique à tout degré d'inégalité donné dans la distribution des revenus sera d'autant plus grande que la mobilité entre générations sera parfaite. Les parents appartenant au bas de la hiérarchie socio-économique éprouveront d'autant moins de ressentiment envers les privilèges économiques que la probabilité que leurs enfants puissent appartenir un jour au haut de la hiérarchie sera grande. L'hypothèse d'Hirschman peut être étendue aux inégalités entre groupes. Pour tout degré d'inégalité dans le revenu courant entre, par exemple, un groupe ethnique et un autre, l'antagonisme entre le groupe "dominant" et le groupe "subordonné" sera d'autant plus faible qu'il paraîtra possible que les futures générations inhérentes à ce dernier soient à l'avenir moins concentrées dans la partie basse de la hiérarchie socio-économique.

La discrimination peut aussi élargir les différences de statut économique entre deux groupes. Par exemple, la discrimination contre les enfants du groupe "minoritaire" en matière d'éducation ou de crédit, limitent directement leur accumulation de capital humain et/ou physique, peut entraîner de génération en génération la perpétuation d'une différence de statut économique

---

<sup>31</sup> Lewis [1985].

<sup>32</sup> Nous avons déjà vu que c'était le cas.

entre les groupes.

Comme nous l'avons déjà noté, la discrimination peut à la fois affecter le taux de mobilité entre générations et être affectée par ce dernier. La demande d'éducation sera influencée par le taux de retour attendu sur l'investissement en éducation. Si la discrimination diminue les gains attendus d'un certain niveau d'éducation pour les enfants du groupe "subordonné" par rapport à ceux du groupe "dominant", alors elle est aussi susceptible de diminuer la demande relative d'éducation du groupe "subordonné". "L'attente" d'une discrimination sur le marché du travail peut, de ce fait, induire un plus grand taux d'emploi pour les enfants du groupe "dominant" que pour ceux du groupe "subordonné" de qualification identique, même en l'absence de comportement discriminatoire à l'école. Cette différence créée dans l'emploi peut à son tour transmettre l'inégalité économique entre groupes d'une génération à la suivante.

De ce fait, une politique visant à faire disparaître la discrimination est un objectif particulièrement intéressant dans la mesure où elle peut, en cas de réussite, non seulement augmenter l'efficacité économique et la croissance, mais aussi réduire les inégalités entre groupes et les risques de conflits auxquels ces inégalités donnent très souvent naissance. De même, il ne faut pas perdre de vue, qu'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, ce qui est généralement reconnu comme la marque d'une société juste. L'analyse des coûts de la discrimination a montré que celle-ci n'est pas un problème inhérent aux seuls les pays industrialisés. Les pays en développement, malgré leurs difficultés budgétaires, ont tout intérêt à combattre la discrimination dont les coûts s'expriment non seulement en termes d'équité mais aussi, en termes d'efficacité économique.

### **III. Les théories de la discrimination**

Dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, de nombreux économistes se sont penchés sur le problème théorique posé par la discrimination en s'intéressant essentiellement aux grandes différences de rémunérations constatées à l'époque entre les hommes et les femmes. Ainsi, Webb écrit en 1891 : "Il y aurait beaucoup à dire sur l'hypothèse selon laquelle les inégalités existant entre la rémunération des occupations monopolisées par les hommes et celles dans lesquelles les femmes sont reléguées pourraient n'avoir aucune relation avec le clivage sexuel, mais se rapporteraient plutôt à un phénomène de "groupes non concurrents" composés de travailleurs qualifiés et non qualifiés. Si les travailleuses exerçant des métiers de femmes gagnent moins que les hommes exerçant des métiers qui leurs sont encore exclusivement réservés, il en est de même des dockers qui gagnent moins que les charpentiers et des fermiers de Dorsetshire qui gagnent moins que ceux de Durham. Le problème de l'inégalité des salaires découle d'une grande pluralité de causes, donne lieu à un grand assortiment d'effets et il n'est pas improbable que l'on puisse trouver que, comme c'est souvent le cas, il n'y ait pas spécialement de problème d'égalité des sexes dans ces faits. Cependant, l'infériorité des salaires féminins ne doit, pas être observée par une comparaison des taux de salaires offerts pour un travail identique, de tels cas étant peu nombreux, mais plutôt par une comparaison des standards de rémunération en cours dans les occupations respectivement masculines et féminines. A cette nouvelle lumière, il semble probable que le travail féminin soit habituellement moins bien payé que le travail de difficulté et de productivité équivalentes effectué

par un homme. Les femmes gagnent moins que les hommes, pas seulement parce qu'elles produisent moins, mais aussi parce que ce qu'elles produisent est habituellement sous-évalué sur le marché." Pour Webb, cette inégalité, qui ne porte pas encore le nom de discrimination, pourrait être largement diminuée "par l'éducation et l'association des femmes entre elles". Fawcett, de même, écrit en 1892 que "de ce fait, ce que les femmes désirent le plus est un supplément de formation, leur permettant de postuler à des tâches plus qualifiées et à un plus grand nombre de métiers". Cet auteur précisera plus tard<sup>33</sup> la notion "à travail égal, salaire égal", assez mal acceptée dans la littérature économique en général. Rathbone<sup>34</sup> reconnaît pour sa part l'existence d'une discrimination mais insiste sur la difficulté à résoudre le problème en écrivant que : "aucun observateur intelligent s'intéressant à ces faits ne peut nier que la solution future du problème est douteuse et compliquée, et qu'elle ouvre la porte à des possibilités déplaisantes d'antagonismes de classes et d'antagonismes sexuels"; elle explique que "pour les femmes spécialement, s'offre alors un choix entre être exploitées par les capitalistes ou être opprimées par les unions syndicales". C'est une lugubre alternative. Edgeworth, enfin, présente en 1922 une des premières grandes contributions "modernes" à l'analyse théorique de la discrimination en mettant à jour les premières "violations" de la libre concurrence sur le marché du travail entre hommes et femmes. Il suggère alors que les syndicats jouent un rôle dans l'apparition du phénomène de "crowding" dont nous parlerons plus tard. Il exclut cependant la solution d'une libre concurrence entre les sexes arguant que celle-ci puisse mener à une dégradation du travail ; de ce fait, à libre concurrence s'ajoutent des réserves et des ajustements divers, comme des compensations aux familles "nourries" par le père et subissant des pertes monétaires dues à la concurrence croissante des femmes sur le marché du travail.

Ces premières approches esquisaient déjà ce qui allait devenir l'analyse théorique du phénomène de discrimination sur le marché du travail que nous allons maintenant aborder<sup>35</sup>.

Nous ne nous intéresserons ici qu'au côté "demande" de la discrimination, c'est-à-dire à la théorie de la discrimination sur le marché du travail qui reste notre propos. Par conséquent, nous laisserons de côté l'analyse théorique de la partie "offre" de la discrimination, c'est-à-dire l'analyse théorique de la pré-discrimination. Nous tiendrons cependant compte de celle-ci lors de l'étude empirique de la discrimination de marché car son influence sur cette dernière est indéniable, en particulier dans le cadre d'une approche par la discrimination statistique. L'analyse théorique de la pré-discrimination pourrait faire, à elle seule l'objet d'une étude spécifique. Elle aborde en effet les vastes problèmes de l'inégalité des chances et de la stratification sociale. Elle rejoint les théories de la division du travail, de l'apprentissage selon l'appartenance sexuelle, ainsi que la théorie des ménages.

Examinons à présent les instruments d'analyse et les schémas d'interprétation que la théorie économique propose pour appréhender la discrimination sur le marché du travail, en nous basant en grande partie sur le cheminement et l'approche théorique de Plassard<sup>36</sup>. L'analyse théorique de la discrimination a véritablement débuté au début des années 60, les différences de salaires pour des travailleurs dont les aptitudes paraissaient identiques n'ayant guère retenu l'attention des économistes jusqu'à cette date. Mis à part un article d'Edgeworth en 1922, il fallu en effet attendre

---

<sup>33</sup> En 1918.

<sup>34</sup> Rathbone [1917].

<sup>35</sup> L'aspect "historique" de l'analyse théorique de la discrimination sera plus amplement développé ultérieurement et fera l'objet d'un chapitre dans notre travail de thèse.

<sup>36</sup> Plassard [1987].

1957 pour avoir, avec l'ouvrage de Becker, la première analyse explicite de la discrimination. Toutefois, après avoir été quelque peu délaissée<sup>37</sup>, la littérature a connu par la suite un très large développement. Historiquement, l'analyse de la discrimination a été utilisée d'abord pour rendre compte de la situation des noirs aux Etats-unis ; par la suite, l'analyse s'est étendue à "l'explication" de la situation des femmes et des autres "minorités" sur le marché du travail.

La difficulté, encore plus grande pour l'économie que pour les autres disciplines, d'appréhender analytiquement la question de la discrimination, explique indiscutablement le retard absolu et relatif des progrès de la théorie. Mais, deux autres grandes raisons ont, sans doute, généré les développements analytiques de la discrimination. Tout d'abord, il s'agit de l'importance cruciale de la rationalité individuelle dans l'explication des phénomènes sociaux; il est clair que pour appréhender la discrimination, il faudra admettre soit des exceptions, soit des additions à la conception la plus courante de la rationalité. La deuxième raison se rapporte à l'importance non moins fondamentale du marché comme mode d'allocation des ressources ; là encore, pour traiter des phénomènes de discrimination, il est nécessaire d'admettre soit des imperfections, soit des substituts aux modes d'allocation usuels.

Dans une certaine mesure, les théories proposées par l'analyse économique vont ainsi se distinguer selon leur degré d'éloignement des modèles usuels de rationalité et d'allocation des ressources. Cependant, en dépit de leurs diversités, ces théories reposent toutes sur une base commune. Elles s'inscrivent dans le cadre d'un champ social où les phénomènes collectifs ne sont que les reflets d'actes individuels intentionnels. Ainsi, le processus de discrimination va s'expliquer par la volonté de certains agents économiques, suffisamment puissants ou suffisamment nombreux, de discriminer afin de modeler la société à l'image de leurs propres comportements. Cependant, analytiquement, la volonté de discrimination recouvre, par rapport au comportement de l'individu, deux modalités distinctes. D'une part, on peut intégrer directement au niveau des goûts ; c'est la solution choisie principalement par l'approche néo-classique - Becker. D'autre part, on peut redéfinir le problème de choix de certains agents sur le marché du travail de telle sorte qu'ils aient intérêt à discriminer ; il s'agit de la solution adoptée par les auteurs hétérodoxes et par certaines versions non concurrentielles orthodoxes. Par ailleurs, une situation d'information imparfaite peut être à l'origine d'une discrimination non intentionnelle.

## **1. La discrimination par goût**

Initialement proposé par Becker et développé par la suite par Arrow, le modèle classique de discrimination de marché a pour finalité explicite d'analyser les effets économiques de comportements discriminatoires. Ces comportements impliquent des coûts non monétaires puisque des personnes ayant des caractéristiques "non désirables" sont associées au processus productif. L'analyse a pour objectif de donner un aperçu global des mécanismes de discrimination sur tous les marchés, l'ensemble des agents économiques (employeurs, travailleurs, consommateurs, syndicats, Etat, etc.) pouvant manifester de telles préférences discriminatoires. La présentation des principaux modèles - en concurrence pure et parfaite puis dans des situations de monopoles - précédera une analyse de la portée de ces schémas de discrimination par goût.

### **A. Les implications de la discrimination sur le marché du travail**

---

<sup>37</sup> Les cinq années suivant la parution de l'ouvrage de Becker n'ont pas vu publier un seul texte dans les revues économiques.

L'idée de base est que les agents économiques d'un groupe - les blancs, les hommes par exemple - ont des préférences discriminatoires à l'encontre des membres d'un ou des autres groupes - les noirs, les femmes, etc..

Le concept de préférences discriminatoires peut recouvrir de nombreuses modalités. Cette attitude peut prendre la forme d'un refus ou d'une aversion à s'associer avec les membres des autres groupes ; il peut aussi se manifester sous la forme d'un désir de privilégier ou d'aider les membres de son propre groupe chaque fois que cela est possible ; enfin, il peut aussi être motivé par des considérations de statut professionnel et prendre la forme d'une ségrégation en termes d'emplois. Quelles qu'en soient les causes, les préférences discriminatoires sont supposées avoir pour conséquence un traitement inégal des groupes discriminés. En outre, afin de capter une discrimination de marché "pure", on admet que les groupes concernés ont tous les mêmes caractéristiques productives<sup>38</sup>.

Sur le marché du travail, on peut distinguer trois grands groupes d'agents dont les préférences sont susceptibles de manifester un "goût" pour la discrimination : les employeurs, les travailleurs et les consommateurs. Les trois formes de discrimination qui en résultent ne s'excluent évidemment pas l'une l'autre. Nous étudierons d'abord leur influence en situation de concurrence puis dans certaines situations de "monopole".

## 1. La discrimination par goût en situation de concurrence

### a) La discrimination par l'employeur

La première forme précise du concept de discrimination dans l'emploi a été présentée par Becker. L'hypothèse fondamentale du modèle est que les hommes, les blancs (que nous appellerons groupe 1) et les femmes, les membres des minorités (groupe 2) sont parfaitement substituables dans la production, mais que le fait pour l'employeur de faire travailler un membre du groupe 2 implique, outre le salaire qu'il doit normalement verser, un coût psychologique supplémentaire qui n'existe pas lorsqu'il emploie un membre du groupe 1. Quand un employeur attache un coût non monétaire à l'emploi d'un travailleur d'un groupe donné, le coût perçu de l'emploi excède donc le coût salarial. Par exemple, la préférence discriminatoire d'un employeur conduit ce dernier à décider de l'emploi d'un travailleur du groupe 2 dont le salaire demandé est  $W$  comme si celui-ci était de  $W(1+d_i)$ . La valeur de  $d_i$  - coefficient de discrimination de Becker - mesure l'intensité de l'aversion psychologique ressentie par cet employeur pour l'emploi d'un membre du groupe 2. Bien évidemment, les goûts pour la discrimination sont difficiles à mesurer ; mais le concept incorporé dans la variable  $d_i$  va se révéler très utile pour identifier les facteurs qui conduisent à des différentiels de salaires sur le marché. Par ailleurs, il est important de souligner que le coefficient  $d_i$  attaché à un employeur précis reflète vraisemblablement une large variance d'attitudes, couvrant les cas d'une aversion illimitée jusqu'à la possibilité d'une préférence systématique pour l'emploi des femmes ou des membres d'une minorité, toutes choses égales par ailleurs. On peut aussi signaler que certains auteurs considèrent que si  $d_i$  diffère selon l'employeur, il peut aussi dépendre de la nature de l'emploi ; dans cette analyse, on introduit implicitement un coefficient  $d_{ij}$ ,  $j$  identifiant l'emploi<sup>39</sup>. Nous nous intéresserons ici à des coefficients de

---

<sup>38</sup> Ce qui permet de négliger l'influence de la pré-discrimination.

<sup>39</sup> voir par exemple Bergman [1971]

discrimination de type  $d_i$ .

On peut facilement appliquer cette approche de la discrimination aux décisions individuelles des employeurs concernant l'embauche des travailleurs appartenant à des groupes différents. Si l'on suppose que les taux de salaires du marché des membres des groupes 1 et 2 sont respectivement,  $W_1$  et  $W_2$  et que pour l'employeur  $i$ ,  $W_1 < W_2(1+d_i)$ , seuls des membres du groupe 1 seront recrutés ; inversement, si  $W_1 > W_2(1+d_i)$ , seuls des membres du groupe 2 le seront; alors que si  $W_1 = W_2(1+d_i)$ , l'employeur recrutera indifféremment dans les deux groupes. En effet, dans le premier cas, le coût "réel" - coût monétaire plus coût psychologique - de recrutement d'un travailleur du groupe 2 est supérieur à celui d'un travailleur du groupe 1, alors que la productivité est identique ; il est inférieur dans le second cas et identique dans la troisième situation.

Au niveau du marché, la conséquence immédiate de ceci est que le groupe discriminé doit accepter un salaire plus bas que les autres groupes pour être employé. Considérons, par exemple, à titre de simplification, qu'il n'existe qu'une branche concurrentielle pour laquelle les travailleurs des deux groupes sont de parfaits substituts ; un taux de salaire du marché va s'établir pour les entreprises de la branche, pour le groupe 1 et pour le groupe 2. On aura, en utilisant toujours la présentation de Becker :  $W_1 = W_2(1+D)$  où  $D$  est le coefficient de discrimination du marché. Soient en effet  $P$ , la productivité marginale de tous les travailleurs sur ce marché particulier et  $D'$ , l'intensité de la préférence discriminatoire à l'encontre du groupe 2 - mesurée cette fois-ci en termes absolus ; dans ce cas, l'équilibre du marché pour les travailleurs du groupe 1 sera atteint lorsque leur salaire sera égal à la productivité marginale du travail :

$$P = W_1 \quad [1]$$

Par contre, pour les membres du groupe 2, par contre, les entreprises embauchent des salariés jusqu'au point où les coûts (salaires et coûts psychologiques) égalisent la productivité marginale. L'équilibre sera dès lors atteint seulement lorsque le salaire équivaldra à la "valeur" subjective de ces travailleurs.

$$P - D' = W_2 \text{ ou } P = W_2 + D' \quad [2]$$

Puisque les productivités marginales sont, par définition, identiques, il en résulte que:

$$W_1 = W_2 + D' \quad [3]$$

où  $W_1 = W_2(1+D)$  avec  $D' = W_2 D$ .

Ainsi, le taux de salaire du groupe 2 sera inférieur à celui du groupe 1 et il sera d'autant plus faible que le coefficient de discrimination de marché sera élevé. Ce résultat, obtenu de façon "formalisée", se rapporte à la logique économique la plus simple. Si le coût des travailleurs appartenant à certains groupes est sur-évalué, ou de façon équivalente, si leur productivité est sous-évaluée par les employeurs, ces derniers doivent offrir leurs services à des salaires plus bas que les autres travailleurs pour pouvoir entrer en concurrence avec ceux-ci. Au niveau du marché, il en résulte une demande plus faible ainsi qu'un taux de salaire d'équilibre qui doit être suffisamment inférieur pour compenser cette sorte d'aversion qu'éprouvent, en moyenne, les employeurs. Ce modèle de comportement de discrimination par l'employeur a deux conséquences majeures illustrées par les graphiques 3 et 4.

La première conséquence réside dans le fait que l'employeur qui discrimine ne maximise

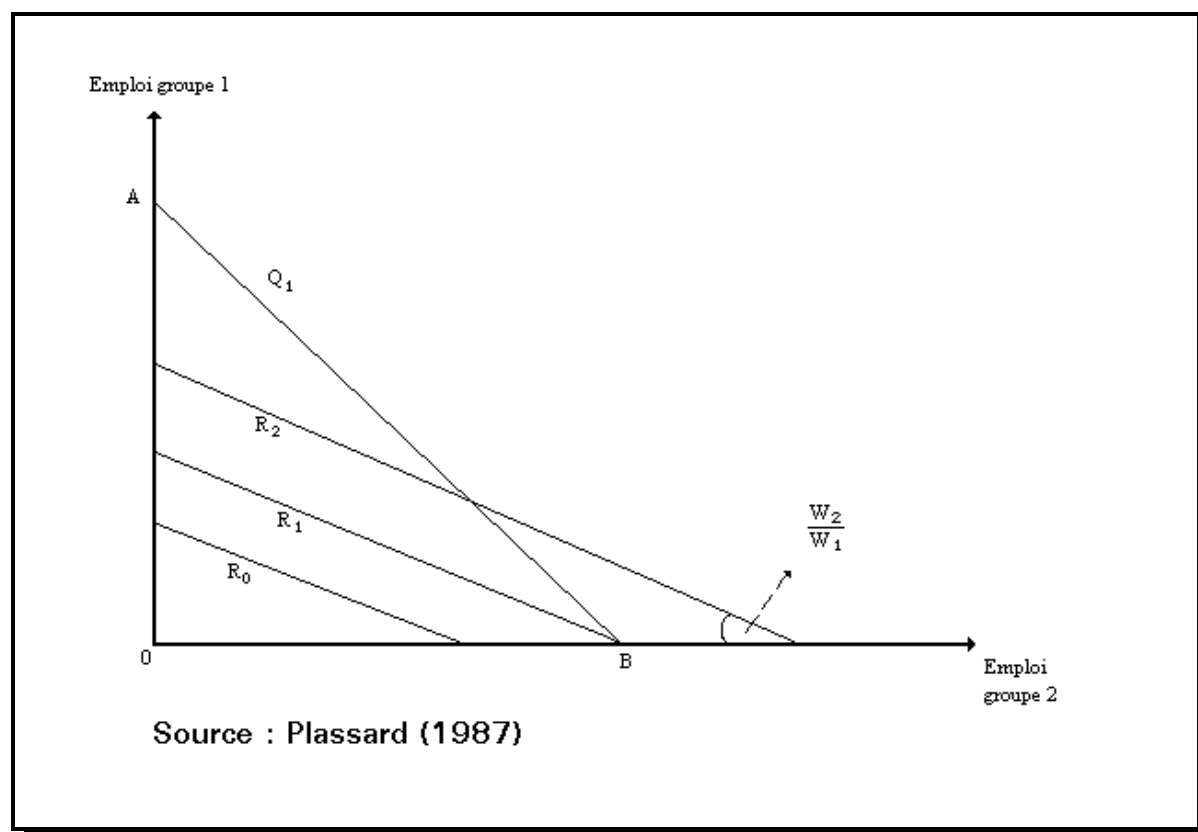
plus une fonction classique de profit. Sur les figures 3 et 4 apparaissent les modifications que fait intervenir la discrimination dans la répartition optimale des facteurs, lorsque les isoquants des firmes ( $Q_1$ ) sont constitués par des droites (hypothèse de substituabilité parfaite des facteurs). Supposons que  $W_2$  soit inférieur à  $W_1$  et qu'en outre l'employeur ne discrimine pas, la contrainte budgétaire a alors une pente  $W_2/W_1$  (figure 3) et, pour une dépense similaire, la firme peut embaucher un plus grand nombre de travailleurs du groupe 2 que de travailleurs du groupe 1.  $Q_1$  va être produit au coût minimum  $R_1$ . L'entreprise n'emploiera que des membres du groupe 2 (en quantité OB), sous la double condition de substituabilité parfaite des facteurs et de salaires plus faibles pour le groupe 2. La figure 4 reproduit la contrainte budgétaire  $R_1$  et l'isoquant  $Q_1$ .

Toutefois, cette contrainte  $R_1$  n'est plus adéquate si les employeurs font preuve de discrimination à l'encontre du groupe 2 ; au coût salarial  $W_2$  (encore inférieur à  $W_1$ ), il faut ajouter à présent, l'équivalent monétaire du coût psychologique  $W_2 d_i$ . Ainsi, ces nouvelles conditions, la contrainte budgétaire typique  $R'$  devient plus "abrupte"<sup>40</sup>. La combinaison OB ne sera plus retenue car elle correspond à la courbe  $R'_2$ . Au contraire, la firme va désormais opérer sur la courbe  $R'_1$  correspondant à un coût "total" (salaires plus équivalent monétaire du coût psychologique) minimum et elle n'embauchera que des travailleurs du groupe 1 (en quantité OA).

On voit ainsi, dans la mesure où  $OA=OB$  et où  $W_2 < W_1$ , que les employeurs les moins enclins à la discrimination auront les coûts de production (au sens classique) les plus faibles. Pour les firmes qui font preuve de discrimination, l'abandon de la règle de maximisation du profit qui en découle, est rendue plus explicite encore par la figure 5. Le nombre de travailleurs du groupe 2 employés dans de telles firmes se fixe à un niveau  $N_0$ , point pour lequel la productivité marginale du travail est égale au "coût" unitaire  $W_2(1+d_i)$ . Au contraire, pour les employeurs maximisant classiquement leur profit, le volume optimal d'emploi est atteint en  $N_1$  où la productivité marginale est égale au salaire. L'effet de la discrimination sur les profits est aisément observable, si l'on se

---

<sup>40</sup> Avec une pente égale à  $W_2(1+d_i)/W_1$  excédant  $W_2/W_1$ .





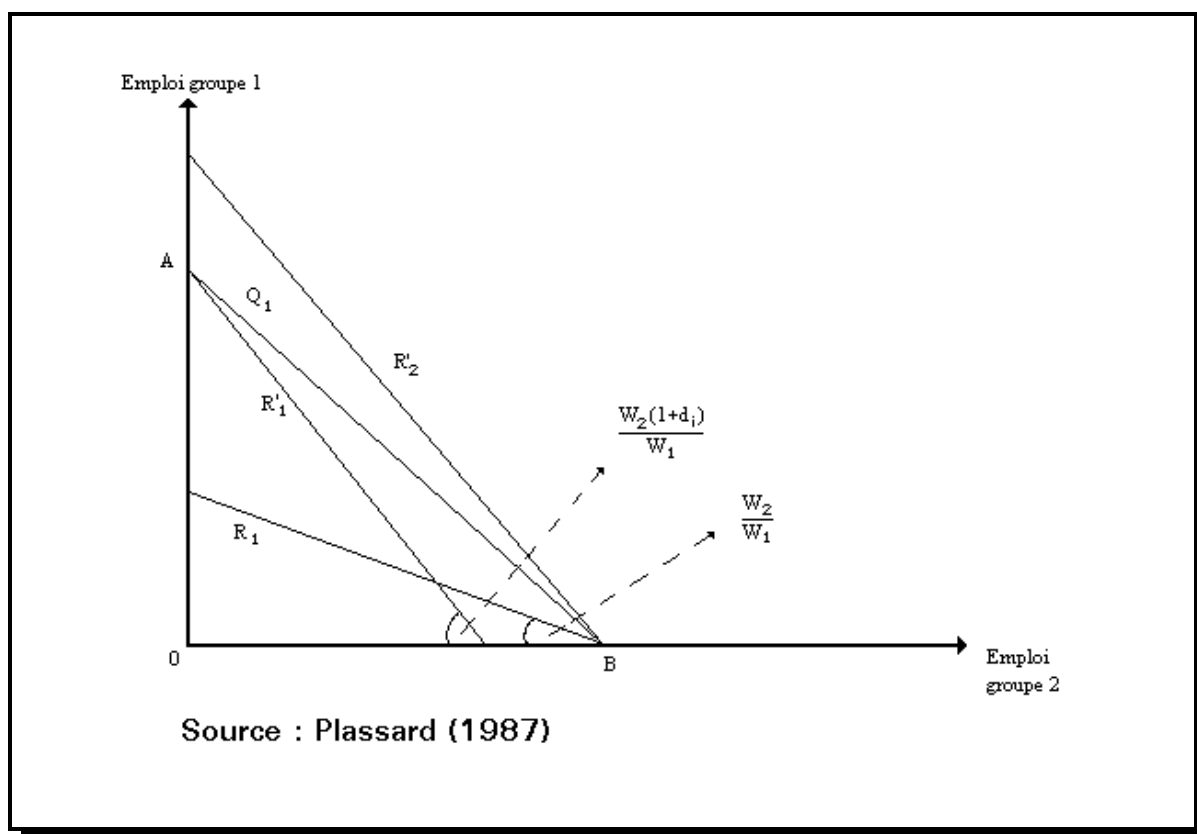


Figure 4 : Décision d'embauche ( $D_i > 0$ )

l'importance du différentiel de salaires. Dans un marché concurrentiel du travail, l'écart de salaires entre des groupes de travailleurs de productivité identique, va dépendre de deux facteurs : la taille du groupe discriminé ainsi que la distribution et l'amplitude des goûts pour la discrimination des employeurs. L'argument est suggéré de façon immédiate par la figure 6 représentant un marché du travail très simplifié, dans lequel le volume d'emploi est donné, tandis que l'offre de travail est inélastique.

La courbe D indique le nombre total d'emplois offerts aux travailleurs du groupe 2 par les employeurs classés par ordre croissant de leur valeur respective du coefficient de discrimination, en fonction du différentiel de salaires (relatif) entre les deux groupes. Comme on le constate sur cette figure, certaines entreprises recrutent des travailleurs appartenant au groupe 2, même lorsque les salaires  $W_1$  et  $W_2$  sont égaux ( $d_i=0$ ). Lorsque l'effectif du groupe 2 est inférieur ou égal au nombre d'emplois ( $N_{02}$ ) offerts par les entreprises qui maximisent directement leurs profits, aucune discrimination n'est enregistrée. En revanche, si le volume d'emploi demandé par le groupe 2 augmente de  $N_{02}$  à  $N_{12}$ , le différentiel de salaires passe de 1 à  $(1+D_1)$ . L'écart de salaires apparaît ainsi comme une fonction croissante de l'importance numérique du groupe à l'encontre duquel s'exerce la discrimination. Par ailleurs, il faut noter que cette discrimination salariale s'accompagne d'un phénomène de ségrégation. En effet, le cloisonnement du marché entre les entreprises n'employant que des travailleurs du groupe 2 - celles dont le coefficient de discrimination est inférieur à celui du marché,  $d_i < D_1$  - et entreprises n'employant que des travailleurs du groupe 1 (celles dont le coefficient de discrimination est supérieur à celui du marché,  $d_i > D_1$ ) risque d'être accentué, puisque seules quelques entreprises marginales (celles pour lesquelles  $d_i = D_1$ ) emploient à la fois des travailleurs des deux groupes. Mais, l'écart de salaires

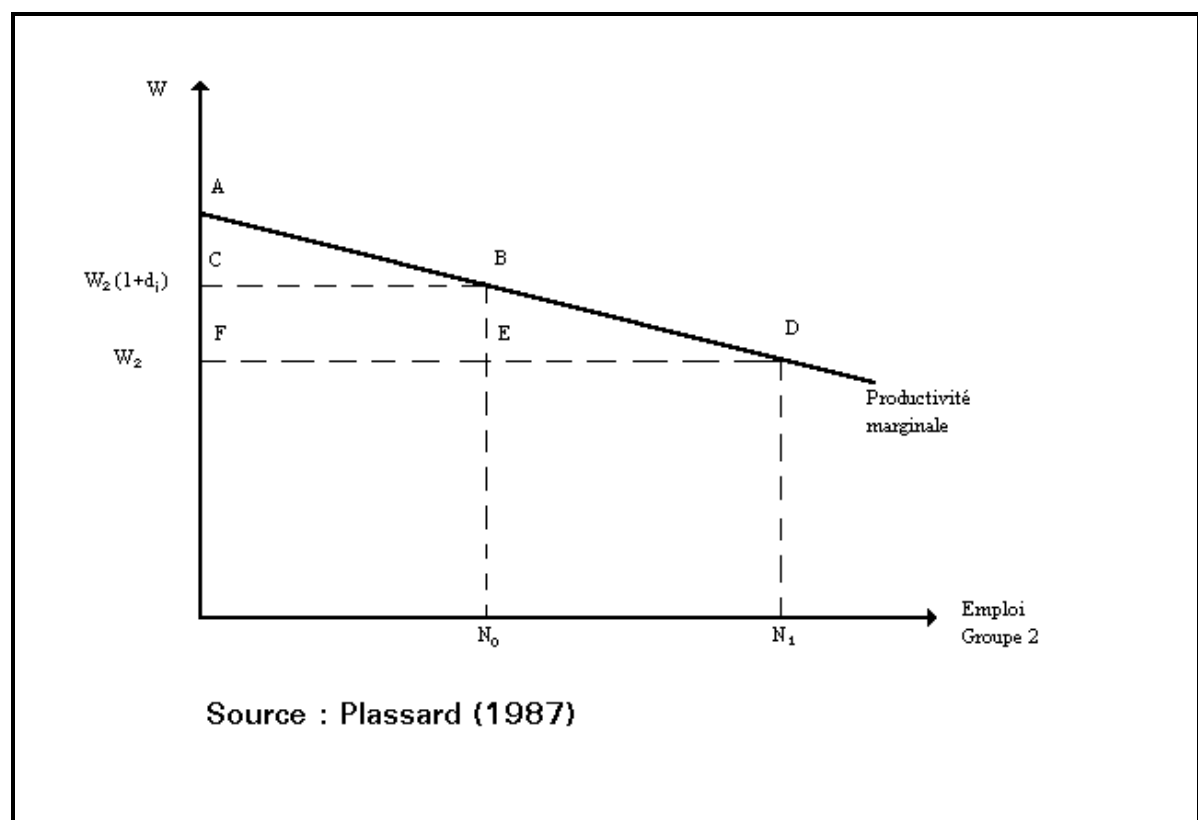


Figure 5 : Equilibre en termes d'emplois des membres des groupes discriminés dans les entreprises faisant preuve de discrimination ( $D_i > 0$ ).

dépend aussi de la distribution et de l'intensité des goûts pour la discrimination des employeurs. Ainsi, si le nombre d'employeurs ne faisant pas preuve de discrimination augmente, le déplacement de la courbe d'offre d'emplois qui en résultera (D devenant  $D_1$  par exemple), suscitera une évolution à la baisse du différentiel. De la même façon, une réduction de la discrimination de marché pourra être obtenue, à effectif constant des employeurs non discriminatoires, par le biais d'une diminution de l'intensité de la discrimination pour les employeurs manifestant une aversion psychologique à l'égard des travailleurs du groupe 2 (déplacement de la courbe D en  $D_2$ ).

Des "modifications" de ce modèle ont été suggérées par certains analystes. Ainsi, Arrow a présenté de très utiles compléments à celui-ci en supposant que le "goût" discriminatoire de l'employeur était une fonction croissante de la proportion d'employés du groupe 2 dans la firme, plutôt qu'une constante indépendante de la composition raciale de la firme. Arrow encore, mais aussi Marshall<sup>42</sup> et Thurow<sup>43</sup> ont suggéré que le comportement discriminatoire de l'employeur dépendrait plus de la "distance sociale" que de la distance physique. Par exemple, le "goût" d'un employeur pour la discrimination,  $d_i$ , peut être nul envers les gardiens et autres professions à bas revenus, mais avoir une forte valeur pour les employés les plus proches de lui en termes de salaires. Ainsi, si les propriétaires du capital ont peu ou pas de contact avec quelque employé que

<sup>42</sup> Marshall [1974].

<sup>43</sup> Thurow [1975].

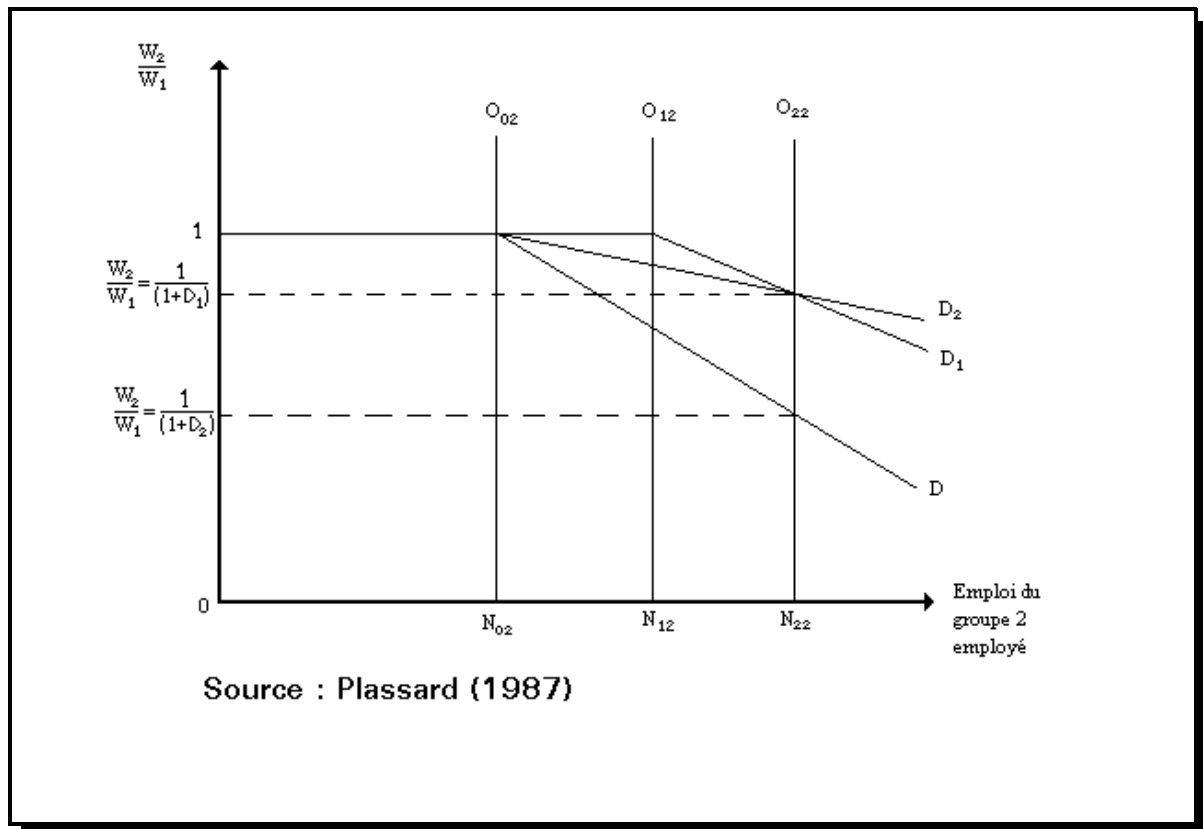


Figure 6 : Détermination du différentiel de salaires - discrimination par l'employeur

ce soit, le modèle nécessite alors que le rôle de "discriminateur" se déplace des employeurs en tant que capitalistes à leurs agents, tels que les managers, les superviseurs, les contremaîtres ou même les employés qualifiés ; chacun d'entre eux étant supposé appartenir au groupe 1 et avoir des préjugés. Pour sa part, Goldberg<sup>44</sup> redéfinit la discrimination comme étant, non plus un "goût" des employeurs pour la discrimination à l'encontre des travailleurs du groupe 2, mais un comportement entraînant une augmentation du salaire des travailleurs du groupe 1 par népotisme pour eux. Cette spécification est examinée par Goldberg qui explique qu'un différentiel de salaire entre les deux groupes est maintenu en longue période, sous des conditions de concurrence. Ce résultat est correct même si certains auteurs comme Cain<sup>45</sup> l'ont trouvé peu réaliste, car on ne peut que difficilement supposer que tous les employés blancs ou masculins d'une firme puissent bénéficier du népotisme de l'employeur. Ce modèle, bien qu'intéressant, reste donc assez difficilement applicable à la réalité.

Ces différentes interprétations de la discrimination par les employeurs ajoutent au réalisme du modèle, mais ne nient pas le point central de Becker consistant en l'établissement d'un différentiel salarial d'équilibre entre les deux groupes. Nous allons maintenant nous intéresser à la discrimination par les travailleurs.

#### b) La discrimination par les travailleurs

<sup>44</sup> Goldberg [1982] .

<sup>45</sup> Cain [1986].

Intéressons nous maintenant à la discrimination de marché trouvant son origine du côté de l'offre de travail. Nous avons pu constater précédemment que l'employeur, ayant des préférences discriminatoires lorsqu'il verse à une femme ou à un noir, un taux de salaire  $W_2$ , agissait comme si, en fait, il avait à verser à ce travailleur un taux de salaire égal à  $W_2(1+d_i)$ . Sur un plan analytique, l'intégration du comportement de discrimination du salarié va être tout à fait symétrique. Ainsi, un travailleur masculin (ou blanc) ayant des préférences discriminatoires, lorsqu'il est rémunéré au taux de salaire  $W_1$ , se comportera, s'il doit travailler avec des femmes ou des salariés noirs, comme si son salaire était en réalité  $W_1(1-d'_i)$ , la réduction  $W_1 d'_i$  étant une mesure du coût psychologique qu'implique pour lui le fait de travailler avec des femmes ou des noirs. Si l'on généralise l'argument, cette approche utilise le processus de maximisation individuelle de l'utilité pour en déduire une "demande de compensation" ou une "fonction de discrimination", analogue aux compensations désirées par le travailleur en face de conditions de travail plus ou moins agréables. C'est sur les possibilités techniques de substitution entre les facteurs que l'analyse va concentrer son attention dans cette nouvelle orientation.

Si l'on considère à nouveau que les salariés des différents groupes - on raisonnera là encore, pour simplifier, dans le cas de deux groupes - sont parfaitement substituables, le modèle de discrimination dégénère, d'un point de vue théorique, vers un modèle de ségrégation totale. Celle-ci concerne la répartition des travailleurs parmi les emplois et l'homogénéité des caractéristiques non économiques des salariés qui occupent ces emplois. Les raisons en sont fort simples<sup>46</sup>. Quand les préférences discriminatoires relèvent uniquement des travailleurs du groupe 1, ceux-ci vont tendre à quitter (ou à refuser) les emplois offerts par les entreprises qui ne discriminent pas par définition ; aussi, pour pouvoir recruter (ou garder) ces travailleurs, les entreprises devront normalement les payer davantage. Une parade immédiate des entreprises est évidemment possible : elles n'ont, en effet, qu'à faire travailler les membres des différents groupes dans des établissements différents. Il est clair que si les employeurs recrutent par exemple des femmes ou uniquement des hommes, ils pourront éviter de ce fait le surcoût impliqué par une force de travail mixte. Par ailleurs, il faut noter que lorsqu'une ségrégation totale n'est pas possible dans la réalité, notamment en raison de la multiplicité des emplois et d'une inégale répartition des groupes dans les professions, le modèle de discrimination par les travailleurs est en mesure de livrer une prédiction spécifique (au sens de non établie par les autres modèles de discrimination par goût) sur la distribution des salaires dans le groupe favorisé. Sous ces conditions, les travailleurs du groupe favorisé vont recevoir dans un environnement intégré, des salaires plus élevés que ceux reçus par leurs homologues de même productivité, mais qui travaillent dans une entreprise où la force de travail n'est pas mixte. Le modèle suggère ainsi que les salaires du groupe favorisé deviennent moins similaires lorsque la discrimination existe et qu'elle est véhiculée par les travailleurs. On constate donc, ici aussi, que la discrimination apparaît comme un facteur d'augmentation des inégalités, y compris pour le groupe des travailleurs favorisés.

Globalement, l'équilibre intégré, rendu possible si les groupes 1 et 2 sont complémentaires dans la production, ou au moins d'imparfaits substitués, aura pour conséquence une diminution des salaires des membres du groupe 2 et une augmentation des salaires des membres du groupe 1 par rapport à une situation sans discrimination. En outre, des prolongements importants du modèle peuvent, en outre, être trouvés lorsque les qualifications des deux groupes diffèrent. Supposons que le travail qualifié soit formé en majorité par des membres du groupe 1 et que ces travailleurs manifestent une répugnance à s'associer avec des travailleurs non qualifiés

<sup>46</sup> Pour une démonstration formalisée dans le cas d'une aversion absolue voir Stiglitz [1979].

n'appartenant pas à leur groupe ; les entreprises qui embauchent dans le groupe 2 vont devoir, pour attirer les premiers travailleurs, les payer davantage, la "prime" étant financée par le versement d'un salaire moins élevé pour les travailleurs non qualifiés du groupe 2 que pour leurs homologues du groupe 1. Arrow a, en outre, attiré l'attention sur un cas particulier de ce type, pouvant survenir lorsque des travailleurs d'un rang donné supervisent des travailleurs d'un autre niveau. Il admet que la "répugnance", par exemple des blancs, à être placé sous la direction d'un supérieur hiérarchique noir est beaucoup plus forte que leur "répugnance" à avoir sous leurs ordres ou comme collègues des travailleurs noirs. Dans la mesure où il y a habituellement plus de subordonnés que de supérieurs, il apparaîtra très coûteux pour la firme de compenser la répugnance de tous les subordonnés à être dirigés par un noir. De la même façon, la sous-représentation des femmes dans les échelons supérieurs pourrait "s'expliquer" par le fait que les hommes (et éventuellement certaines femmes) n'aiment pas être placés sous la direction d'une femme.

### c) La discrimination par les consommateurs

Nous allons nous intéresser maintenant aux effets d'un comportement discriminatoire des consommateurs. Si le prix payé par un consommateur pour le travail d'un travailleur du groupe 1 est  $p$ , alors le "goût" pour la discrimination d'un acheteur se traduit par la prise en compte par celui-ci d'un prix égal à  $p(1+d_i)$  pour le travail (en tout point identique) d'un travailleur du groupe 2<sup>20</sup>.

L'analyse économique conclue généralement que la discrimination par les consommateurs ne joue qu'un rôle "mineur" dans les différences de salaires reçus par les groupes différenciés selon le sexe ou la race. Le raisonnement est le suivant. Supposons que les travailleurs du groupe 2 aient la même distribution de qualifications productives que les travailleurs du groupe 1 et que les consommateurs<sup>21</sup> soient prêts à payer un prix  $p$ , pour un bien produit par des travailleurs du groupe 1. Si il y a un contact du consommateur avec le producteur, les consommateurs considèrent le prix effectif d'un bien produit par un travailleur du groupe 2 comme étant  $p' = p(1+d_i)$ , où  $p$  est le coût de production et  $d_i$  la valeur monétaire du "désagrément" du consommateur dû au contact avec un producteur du groupe 2<sup>22</sup>.

En réalité, la plupart des biens et des services ne sont pas produits "en contact" avec les consommateurs. Ainsi, ceux-ci n'auront pas de comportement discriminatoire lorsqu'ils achèteront des vêtements ou une automobile ; pour ces biens, le prix sera simplement  $p$ , quel que soit le groupe d'appartenance des travailleurs. Cependant, les consommateurs porteront un "jugement" sur la personne avec laquelle ils seront en contact lors de la vente du bien ; on se trouvera alors en présence du comportement discriminatoire exposé précédemment. De ce fait, les travailleurs du groupe 2 vont se spécialiser dans la production de biens n'entraînant pas de contact avec le consommateur et, par la même, éviteront de subir la discrimination des consommateurs, profitable aux travailleurs du groupe 1 aussi productifs qu'eux. Ils éviteront la discrimination des consommateurs en n'occupant pas, par exemple, des emplois de vente au détail - c'est-à-dire en évitant le contact avec le consommateur. Si la concentration des travailleurs du groupe 2 dans les industries n'entraînant pas de contact avec les consommateurs devait induire une baisse du salaire

<sup>20</sup> Le terme  $d_i$  mesurant, bien entendu, le "goût" pour la discrimination du consommateur.

<sup>21</sup> On supposera qu'ils appartiennent en majorité au groupe 1.

<sup>22</sup> On supposera pour l'instant que tous les consommateurs du groupe 1 ont un "goût" pour la discrimination.

de ces branches, alors les travailleurs du groupe 1 employés dans celles-ci se déplaceraient - horizontalement par rapport au niveau de qualification - vers des métiers entraînant des contacts avec les consommateurs (en particulier ici, dans le cas d'une minorité raciale ou ethnique); tous les travailleurs du groupe 2 se retrouveront dans des métiers de ce type, dans la mesure où l'on reconnaît maintenant que les consommateurs ont, en fait, des "goûts" différenciés concernant le contact avec les travailleurs du groupe 2. Ceci entraîne donc l'existence d'un certain degré de ségrégation professionnelle mais n'implique pas de différences de salaires selon les groupes.

Dans ce cas, la mesure de la discrimination sur le marché du travail est nulle malgré le "goût" pour la discrimination -  $d_i$  - de certains consommateurs, car dans leur quête d'une maximisation de leur utilité, la mobilité des travailleurs induira un certain degré de ségrégation annulant la discrimination sur le marché. Il faut cependant prendre conscience que ce modèle ne considère pas les coûts psychologiques supportés par les victimes de la discrimination. En effet, malgré l'absence de baisse de salaire des travailleurs du groupe 2 dues à la discrimination par les consommateurs, la douleur psychologique ressentie par les victimes de la discrimination n'est pas prise en compte dans le modèle de Becker. Le fait de ne pas prendre en compte les coûts non monétaires - la "douleur" - supportés par les victimes de discriminations limitera toujours la contribution de l'économiste au bien-être social et à l'analyse politique. Enfin, il faut comprendre que ce modèle ne s'applique qu'à une situation de concurrence dans laquelle il existe de nombreux employeurs et une libre mobilité des agents économiques, de sorte que la concurrence permette que la ségrégation élimine la discrimination salariale. Le modèle suppose aussi que la mobilité des travailleurs est sans coûts, spécialement à long terme.

Même si la ségrégation reste un moyen d'éliminer la discrimination sur le marché du travail, il importe de garder à l'esprit qu'une société intégrée est toujours plus compétitive qu'une société ségrégationniste. Nous allons maintenant examiner l'influence possible de la discrimination dans diverses "situations de monopoles" relativement communes.

## 2. La discrimination par goût en situation de monopole

### a) Monopole de production

Un monopole a deux caractéristiques qui lui permettent d'exercer une certaine discrimination sur une longue période. Tout d'abord, il "bénéficie" d'une uniformité des goûts, par définition, puisqu'il n'y a qu'un employeur ; ensuite, n'étant pas exposé à la concurrence, il n'est pas obligé de faire un certain montant de profit. La première caractéristique lui permet d'avoir un "goût" pour la discrimination,  $d_i$ , qui ne sera pas rendu responsable de pertes du fait de la concurrence. La seconde lui permet de sacrifier des profits monétaires en échange des "bénéfices psychiques" de la discrimination. Cependant, il existe plusieurs influences de l'économie dans son ensemble qui contraignent ou même éliminent le pouvoir de maintenir une discrimination sur le marché du travail d'un ou de quelques monopoles.

Le pouvoir d'un monopole sur le marché d'un produit n'implique pas le pouvoir de celui-ci sur le marché du travail. Si la firme en situation de monopole ne peut affecter les salaires sur le marché du travail, elle n'offrira pas de salaires supérieurs à  $w$  (taux de salaire du marché) aux travailleurs du groupe 1 et elle ne pourra pas non plus offrir un salaire inférieur à  $w$  pour employer les travailleurs du groupe 2. En d'autres termes, le monopole ne sera pas source de discrimination bien que comme d'autres firmes ayant un  $d_i$  positif, il emploiera une force de travail entièrement formée de travailleurs du groupe majoritaire - ségrégation de la force de travail. Si le monopole se comportait de façon irrationnelle et offrait des salaires plus importants aux travailleurs du

groupe majoritaire, il provoquerait une incitation à la création et au "décollage" d'autres firmes dans sa branche, firmes conduites par des managers et des investisseurs n'ayant aucun goût pour la discrimination ou appartenant au groupe 2. De même, Alchian et Kessel<sup>23</sup> ont avancé un point de vue selon lequel, même dans le cas où les monopoles pourraient influencer les salaires sur le marché du travail, ils ne pourraient sacrifier de façon permanente leurs profits monétaires pour une politique de discrimination; en effet, dans ce cas, des investisseurs maximisant le profit leur prendraient des parts de marché et finalement les élimineraient de celui-ci. Ces auteurs ont aussi montré que des monopoles réglementés ou des monopoles d'Etat, qui suivent des règles d'optimisation différentes de la maximisation du profit, pourraient satisfaire leurs "goûts" pour la discrimination sans menacer leur équilibre et de la sorte pourraient n'offrir aucune incitation au "décollage" d'autres firmes concurrentes. De telles firmes pourraient, par exemple, employer leurs travailleurs selon des critères de népotisme, sans coûts en termes de profits monétaires et, si ces firmes étaient suffisamment nombreuses, elles pourraient contribuer à l'existence d'un différentiel de salaires discriminatoire sur l'ensemble du marché.

Il est utile de garder à l'esprit deux caractéristiques empiriques des monopoles<sup>24</sup>. Premièrement, les monopoles ont tendance à être plus grands, plus "capital-intensive" et ont plus de chances d'être syndicalisés que les autres firmes. De ce fait, il se peut qu'ils offrent de plus hauts salaires pour attirer les travailleurs qualifiés et pour s'assurer un faible turnover. Parmi les travailleurs souhaitant obtenir un emploi dans ces monopoles, il se peut que les travailleurs du groupe 1 soient plus qualifiés, du fait d'une pré-discrimination provenant de différents canaux. La combinaison résultant de cet état de fait, et consistant à engager plus de travailleurs du groupe majoritaire et à les payer plus, peut ne pas être discriminatoire ; le monopole peut, dans ce cas, avoir un  $d_i=0$ . Seul un modèle économétrique comme nous en verrons plus loin peut alors permettre de mettre à jour ou non l'existence d'un comportement discriminatoire. Deuxièmement, du fait de leur taille et de leur richesse, les monopoles sont aussi souvent très connus du public. Ils ont alors tendance à être très sensibles à leurs relations publiques et à leur "image". Dans le passé, cette sensibilité aurait pu servir à un renforcement de la discrimination, car les gouvernements pouvaient avoir des préjugés raciaux ou sexistes et influencer les monopoles. Aujourd'hui, nos lois et les sentiments publics que nous professons s'opposent à la discrimination. Ces forces auront donc tendance à limiter le "goût" du monopoliste pour la discrimination en dessous de ceux de la moyenne des employeurs.

En résumé, les firmes en situation de monopoles, particulièrement les monopoles d'Etat, sont en théorie susceptibles de maintenir une certaine discrimination sur le marché du travail. Il existe cependant des raisons de douter que le monopole soit une source majeure de discrimination.

#### b) Firmes en situation de monopsonie sur le marché du travail

Le cas de l'exploitation du travail dans l'économie néo-classique prend place sous des conditions de monopsonie. Les travailleurs sont captifs d'un marché sur lequel il n'existe qu'un employeur ou sur lequel un groupe d'employeurs se concertent et agissent comme un seul acheteur de travail. L'analyse du monopsonie représente un des rares points communs entre les modèles néo-classique et marxiste d'analyse du marché du travail<sup>25</sup>. Le modèle est bien connu. Un acheteur

---

<sup>23</sup> Alchian, Kessel [1962].

<sup>24</sup> Nous utiliserons ce terme pour décrire une firme produisant "une très large part" du marché d'un produit.

<sup>25</sup> Bien que les sens de l'exploitation soient différents.

unique de facteur travail fait face à une courbe croissante d'offre de travail ; il égalise la valeur de la productivité marginale du travail ( $pmL$ ) et son coût marginal (croissant) ; il emploie moins de travailleurs que si la même demande de travail était faite par de nombreuses firmes concurrentes. De ce fait, le prix d'offre des travailleurs est inférieur au salaire qui serait nécessaire à l'émergence d'une offre supplémentaire sous des conditions concurrentielles, et la différence positive entre la productivité marginale du travail et le salaire est incorporée au profit. Lorsque deux facteurs de production sont offerts et demandés, l'exploitation des travailleurs (mesurée par  $(pmL-w)/w$ ) sera plus importante pour le facteur dont l'offre de travail est la plus inélastique. Ces propositions, qui furent présentées par Robinson<sup>26</sup> offrent un modèle intéressant pour la discrimination, en postulant simplement que les travailleurs du groupe 2 ont une courbe d'offre de travail plus inélastique que celle de l'autre groupe. Une application moderne de ce modèle a été effectuée par Madden<sup>27</sup>.

Les marchés du travail de type monopsonique sont de plus en plus rares, principalement parce qu'une large fraction de la population habite dans des zones urbaines importantes et parce que l'automobile a largement étendu les frontières géographiques du marché du travail. L'information concernant les taux de salaire dans des marchés géographiquement dispersés est disponible et seuls quelques travailleurs "à la marge" doivent se déplacer pour égaliser les salaires de travailleurs de qualifications comparables. Ainsi, l'acceptation à long terme par des travailleurs de salaires inférieurs au salaire de marché suppose un degré d'immobilité ou un manque d'information de ceux-ci qu'il est difficile de concevoir aujourd'hui. Il est certain qu'il existe des travailleurs "piégés" dans une certaine combinaison de qualifications spécifiques à l'industrie, qui voient décliner le nombre de firmes se disputant leurs qualifications et qui souffrent ainsi d'une exploitation de longue période; pourtant, cette situation ne représente pas des conditions se généralisant à l'ensemble du marché du travail.

Parce que le monopsonne semble avoir des applications limitées, il n'est pas très enrichissant d'examiner de plus près la proposition selon laquelle la courbe d'offre de travail des membres du groupe 2 est moins élastique que celle des membres du groupe 1. Pourtant, deux points peuvent être utiles à l'analyse. Tout d'abord, si les différences dans la courbe d'offre identifient (dans le sens économétrique du terme) une différence d'exploitation, on doit reconnaître que les causes de ces différences dans l'offre de travail ne sont pas celles des différences de salaires entre travailleurs. Ensuite, au regard de la discrimination selon le sexe, il existe de nombreuses preuves et de nombreux supports théoriques de l'existence d'une plus grande élasticité de la courbe d'offre de travail des femmes par rapport à celle des hommes. L'élasticité plus grande de l'offre de travail des femmes implique une élasticité supérieure de leur offre de travail dans le cas d'un monopsonne, ce qui représente l'inverse de la condition qui prouverait l'existence d'une exploitation plus grande des femmes. Encore une fois, il peut exister des situations particulières dans lesquelles cette généralisation n'aurait plus de sens. La situation des infirmières est, par exemple, souvent citée pour dénoncer une situation de monopsonne d'un ou de plusieurs hôpitaux dans une région.

### c) Les syndicats en tant que monopoles

Dans le modèle de discrimination de Becker, les préjugés des travailleurs du groupe 1 à l'encontre de ceux du groupe 2 n'étaient pas une condition suffisante au maintien d'un différentiel de salaires discriminatoire. Cependant, en formant un monopole dans la "vente" du travail aux

---

<sup>26</sup> Robinson[1934].

<sup>27</sup> Madden [1973].



employeurs, les travailleurs du groupe 1 peuvent affirmer leurs préférences et faire passer leurs salaires au-dessus du niveau de salaire concurrentiel. De plus, contrairement aux monopsones, les unions syndicales sont très répandues, protégées par la loi et ont l'approbation de la communauté. De nombreuses études ont constaté que les syndicats ont augmenté les salaires de leurs membres au-dessus du niveau concurrentiel.

Etant donné que les syndicats assurent des rentes de monopole, certaines méthodes de restriction à l'entrée de ceux-ci sont une étape nécessaire au maintien de ces rentes. De nombreux analystes ont avancé que les "goûts" discriminatoires de leurs membres pouvaient être des critères d'inclusion ou d'exclusion de ces syndicats.

Kessel<sup>28</sup> a ajouté que l'homogénéité ethnique ou sexuelle des membres d'une union syndicale facilitait l'existence d'une volonté mutuelle de prendre des décisions communes et évitait ainsi de prendre des sanctions contre ceux qui "trichent" avec les syndicats. Finalement, bien que divisée sur l'impact global de la discrimination par les syndicats, la recherche institutionnelle en relève de nombreux cas<sup>29</sup>. Ainsi, l'idée a priori de l'existence d'une discrimination par les syndicats semble être substantielle. L'exclusion des "minorités" de ceux-ci pourrait impliquer qu'à qualifications égales, des membres du groupe 1 (affiliés à des syndicats) puissent gagner plus que ceux du groupe 2 (qui eux n'y avaient pas accès). Cependant, plusieurs études concernant notamment le marché du travail nord-américain, donnent des résultats contraires aux conclusions précédentes en affirmant que dans certains cas, les écarts de salaire entre travailleurs des deux groupes auraient été réduits par l'émergence des syndicats. A ce titre, l'étude d'Ashenfelter<sup>30</sup> montre clairement que les monopoles de travail, malgré de nombreux cas de discrimination par les syndicats, ne représentent pas une source majeure des différentiels de salaire discriminatoires observés.

#### d) Les gouvernements en tant que monopoles

Les gouvernements sont en position de monopole absolu dans certaines branches comme la défense nationale, la police, les services de pompiers, les postes ou encore tous les services légaux. Avec leur pouvoir de taxer et de punir, les gouvernements possèdent un pouvoir de monopole supérieur à toutes les firmes et à tous les syndicats. De plus, ils n'ont pas besoin de maximiser le profit et sont rarement guidés par ce but.

Si l'on suppose que le groupe 1 contrôle le gouvernement, il n'y a aucune difficulté à montrer qu'il existe une possibilité théorique de discrimination basée sur le comportement de celui-ci. Au cours des dernières décennies, l'intention de la majorité des gouvernements a été de réduire la discrimination contre les "minorités", mais l'analyse est compliquée par le fait que certaines actions, malgré les bonnes intentions qu'elles véhiculaient, ont finalement aggravé le problème. Cette critique est fréquemment émise à l'encontre du salaire minimum et des législations sur l'égalité des salaires à travail égal<sup>31</sup>.

L'histoire et la littérature concernant l'influence des gouvernements sur la discrimination sont bien trop imposantes pour être étudiées dans cette simple analyse théorique. L'élément que nous retiendrons simplement est qu'il est tout à fait possible à un gouvernement d'appliquer une discrimination sur le marché du travail qu'il contrôle.

---

<sup>28</sup> Kessel [1958].

<sup>29</sup> Voir Gould [1977], Marshall [1965], Ross [1948] et Northrup [1944] parmi de nombreux autres.

<sup>30</sup> Ashenfelter [1972].

<sup>31</sup> Pour des exemples historiques de ce phénomène aux Etats-unis, voir à nouveau Ross [1948].

## B. *La portée et les limites du concept de discrimination par goût*

La théorie de la "discrimination par goût" est ainsi capable de prédire un écart de salaire moyen entre les travailleurs discriminés et les autres, qui résulte de l'équilibre sur le marché obtenu par agrégation des comportements de l'ensemble des divers agents. A ce titre, elle permet de réconcilier, sur le plan théorique, l'hypothèse de concurrence avec une inégalité de traitement de travailleurs identiques. Cependant, la portée du modèle apparaît très affaiblie par l'existence de critiques multiples, même si certaines d'entre elles peuvent être relativisées.

### 1. Les critiques de la théorie de la discrimination par goût

La théorie néo-classique de la discrimination par goût a fait, dès son apparition, l'objet de nombreuses critiques et controverses et n'a jamais suscité une adhésion totale dans la littérature économique. Parmi les nombreux reproches adressés à cette approche, on peut distinguer deux types de critiques. Les premières d'origine externe ont trait à la méthode utilisée; les secondes, sans doute les plus graves, portent sur la cohérence interne même du modèle.

#### a) Le problème du caractère exogène des préférences

Les premières critiques portaient avant tout sur les hypothèses initiales du modèle. L'hypothèse, implicite dans ce modèle, de proximité physique comme conception du racisme ou du sexisme est rapidement apparue très insuffisante pour certains auteurs, ces derniers ayant préféré lui substituer une hypothèse explicite de proximité sociale<sup>32</sup>.

C'est pourtant le caractère exogène de ces préférences qui a soulevé le plus de contestations<sup>33</sup>. Dans ce cas précis, la critique doit être nuancée. En effet, la théorie ne décrit pas les raisons pour lesquelles les agents économiques manifestent de telles préférences; elle propose uniquement une théorie des mécanismes de marché à travers lesquels la discrimination agit, ainsi que les conséquences de ces actions. Elle reste donc, dans un certain sens, une théorie micro-économique classique pour laquelle les "goûts" sont considérés comme des données. D'un autre côté, elle spécifie pourtant de façon précise ces "goûts". Il s'agit là d'un enrichissement des fonctions d'utilité du travailleur et de l'entrepreneur. L'utilité du travailleur est alors non seulement fonction du salaire reçu et de la quantité ou de l'intensité du travail fourni, mais aussi par exemple, de la proximité quant à l'exécution des tâches de la part de salariés aux caractéristiques différentes. Quant à la fonction d'utilité de l'entrepreneur, elle varie avec le montant du profit mais également, par exemple, avec la proportion de travailleurs noirs, d'hommes, de femmes, d'immigrés, de nationaux etc., employés dans l'entreprise. Dans cette perspective, on retrouve l'objectif de Becker visant à appliquer de façon générale et systématique l'analyse économique à la motivation non monétaire des agents<sup>34</sup>, la discrimination représentant simplement un temps fort de cette motivation. En tentant de mesurer l'importance de la discrimination par son coût monétaire, il se situe dans la ligne directe des travaux de Marshall. Pour ce dernier, le domaine de l'économie était défini par les motivations dont on pouvait mesurer la force par la somme d'argent que l'agent

---

<sup>32</sup> Voir Alexis [1973].

<sup>33</sup> Voir par exemple Marshall [1974].

<sup>34</sup> Voir Becker [1971], [1976].

économique était prêt à payer pour réaliser son désir.

A ce stade de l'analyse, nous sommes confrontés à une situation paradoxale. Pour Becker, en effet, la validité de la théorie ne dépend pas du réalisme des hypothèses<sup>35</sup>, mais uniquement de la conformité des prédictions à la réalité<sup>36</sup>. Or, tandis que la théorie témoigne, sans conteste, d'une assez grande franchise dans l'approche du phénomène, la réalité vient infirmer une prédiction majeure de la théorie. Les modèles concurrentiels constituent en effet, la plupart du temps, des modèles de ségrégation et non pas des modèles de discrimination salariale.

#### b) L'existence d'une "solution de libre concurrence" à long terme

Nous sommes maintenant tout naturellement conduits à examiner les conséquences à long terme du modèle de discrimination par goût, qui constituent probablement la grande faiblesse de la conception de la discrimination en concurrence pure et parfaite. En effet, le talon d'Achille du modèle est d'être incapable d'expliquer le maintien de cette discrimination en longue période.

Le fait que les employeurs paraissent maximiser une fonction d'utilité au lieu d'une fonction classique de profit est la conséquence la plus "génante" du modèle de discrimination par l'employeur. De telles pratiques posent immédiatement la question de la survie des employeurs sexistes ou racistes dans un marché concurrentiel où les firmes doivent maximiser les profits pour obtenir au moins un taux de rendement "normal" de leur capital investi. Il suffit alors de se souvenir que dans le cadre des hypothèses réglementant la discrimination sur le marché, les employeurs qui n'ont pas cette préférence discriminatoire (ou qui l'ont à des degrés moindres) bénéficient de coûts de production plus faibles. Aussi, sous les hypothèses les plus évidentes et conventionnelles du modèle de concurrence, cette meilleure compétitivité des entreprises les moins discriminantes devrait entraîner l'élimination progressive des autres - à moins que ces dernières n'abandonnent leurs pratiques discriminatoires - et susciter la disparition progressive des différences de salaires imputables à la discrimination. L'argument selon lequel la discrimination devrait disparaître dans le long terme découle alors directement du raisonnement selon lequel les firmes les plus discriminatoires seront acquises par leurs concurrentes ayant des comportements moins racistes ou sexistes<sup>37</sup>. Dans le cas de marchés parfaits du capital, c'est-à-dire dans un cadre purement théorique, si une firme a un coefficient de discrimination  $d_i$  plus faible qu'une rivale, celle-ci peut faire l'objet, en raison de l'écart enregistré entre les niveaux de profits, d'un rachat par la seconde. En généralisant, on peut dire que la (les) firme(s) dotée(s) du plus petit coefficient  $d_i$  sur le marché a (ont) la possibilité d'acquérir, de façon rentable, la totalité des autres entreprises. On devrait ainsi observer à long terme, sans intervention d'aucune sorte, une sensible diminution des différences de salaires entre hommes et femmes, entre travailleurs noirs et blancs, etc. Or cette évolution, pouvant parfois exister à l'état de tendance pour les inégalités de salaires, semble ne pas avoir le caractère net et inéluctable prédit par la théorie.

La discrimination apparaît ainsi comme un phénomène de déséquilibre transitoire. Le modèle concurrentiel ne pouvant déboucher sur un différentiel durable de salaire pour des travailleurs de productivité identique, on ne doit pas être étonné qu'une partie importante des auteurs orthodoxes se soient, à l'occasion de l'étude des différences de revenus entre groupes, éloignés d'une approche initiale en terme de "discrimination pure", pour s'orienter vers une

---

<sup>35</sup> Son argumentation en termes de "comme si" est à cet égard sans équivoque.

<sup>36</sup> Pour Becker, un individu ayant un "goût" pour la discrimination agit "comme s'il acceptait de payer [...] pour ne plus être associé avec certaines catégories".

<sup>37</sup> A ce titre, voir Alchian et Kessel [1962].

appréhension beaucoup plus "pré-discrimination" de l'origine du phénomène. Dans l'étude de la discrimination par race, par exemple, la version courante actuelle de la théorie néo-classique de la discrimination a tendance à relâcher l'hypothèse initiale de productivité égale, faisant intervenir l'impact des goûts discriminatoires (lorsque cette dernière hypothèse est maintenue) au niveau même des processus de détermination des caractéristiques productives (le capital humain), ces processus étant situés essentiellement hors du marché<sup>38</sup>. Une tendance analogue est constatée dans le cadre de la discrimination selon le sexe, l'accent étant alors mis sur les caractéristiques spécifiques de l'offre de travail féminin susceptibles de donner naissance à des différentiels, cette fois-ci de type "égalisateur". Toutefois, malgré certains succès, l'analyse n'a jamais été entièrement capable de procéder à une élimination totale du résidu imputable à la discrimination de marché. Aussi, devant cet état de fait, certains auteurs ont tenté, par le biais d'hypothèses spécifiques, de lever l'incompatibilité existant entre l'hypothèse de goût pour la discrimination et la discrimination de marché effective.

## 2. Les tentatives d'adéquation du modèle théorique à la réalité

Pour remédier à la mauvaise adéquation du modèle à la réalité, on peut introduire des hypothèses supplémentaires permettant d'expliquer comment l'évolution prédite par le modèle se trouve freinée. C'est la solution proposée par Arrow lorsqu'il intègre explicitement dans l'analyse des coûts d'ajustement. Il semble toutefois que de telles modifications ne soient pas en mesure de justifier pleinement la lenteur du processus incriminé. De ce fait, il importe de se tourner vers les marchés des produits pour en tirer les implications de tendances monopolistiques sur la discrimination de marché.

### a) Des hypothèses complémentaires

Nous avons vu que la discrimination par les travailleurs ne se traduisait pas obligatoirement par une réduction de salaires pour le groupe discriminé. Nous savons qu'il en résulte, théoriquement, une ségrégation totale des entreprises, chacune d'entre elles ne recrutant de travailleurs que dans un seul groupe. Lorsqu'un écart de salaire est néanmoins enregistré, l'instabilité de ce résultat - c'est-à-dire la disparition à plus ou moins long terme de la discrimination - peut être affaiblie par l'existence de coûts fixes. En effet, à la suite d'une légère modification de salaires, certaines firmes devraient passer d'une forme de ségrégation (force de travail uniquement masculine par exemple) au type de ségrégation inverse (force de travail exclusivement féminine). Dans cet exemple, c'est l'hypothèse de non-convexité de la fonction de coût qui fait adopter à l'entreprise ces solutions "extrêmes" ou "spécialisées". Plus généralement, Arrow montre que la maximisation de l'utilité (de l'employeur) ou de la production, en cas de non-convexité des courbes d'indifférence ou des isoquants, conduit généralement à des solutions "en coin", où plusieurs solutions d'équilibre coexistent sans qu'aucune valeur intermédiaire entre les solutions ne donne satisfaction. C'est à ce point de l'analyse que, selon Arrow, vont intervenir de façon déterminante les coûts fixes d'emploi<sup>39</sup>. Dans les cas habituels de convexité, le retard apporté à la transition vers l'équilibre de long terme -ségrégation totale accompagnée de salaires

---

<sup>38</sup> Pour une critique de l'approche capital humain de la discrimination, voir Darity [1982].

<sup>39</sup> Coûts de recrutement, de licenciement, montant des investissements en capital humain réalisés par l'entreprise que celle-ci doit amortir sur une longue période, etc.

identiques pour Arrow - par l'existence de tels coûts sera faible, car ces derniers vont s'appliquer à des ajustements marginaux progressifs. Tel n'est pas le cas en l'absence de convexité, puisque dans ces conditions, les coûts d'ajustement vont être associés à des licenciements massifs accompagnés de recrutements de même ordre. Sous cette hypothèse, on comprend que la présence de coûts fixes importants revête une portée décisive et que leur action puisse freiner, de façon considérable, l'évolution vers l'établissement de l'équilibre de longue période. Cependant, comme l'a montré Chiplin<sup>40</sup>, les hypothèses de discrimination par l'employeur notamment, n'impliquent pas forcément, comme le pensait Arrow, la non convexité des courbes d'indifférence. Dans ce cas, si les ajustements peuvent se faire de façon continue, les coûts fixes, introduits de façon réaliste par Arrow, ne paraissent plus constituer un obstacle majeur à une évolution dynamique vers l'équilibre de long terme. L'analyse théorique "classique" voit alors ressurgir le problème de la "solution" de libre concurrence à long terme.

b) L'adéquation de la théorie à la réalité dans le cadre de marchés monopolistiques

Compte tenu des implications à long terme des modèles précédents, on peut avancer que les employeurs appartenant à des industries monopolistes peuvent avoir plus de latitude pour exercer leur "goût" pour la discrimination; en effet, protégés de la concurrence, des employeurs ne manifestant pas de telles préférences discriminatoires. L'idée repose sur le fait qu'un monopole dispose d'une plus grande marge de manoeuvre à l'égard des critères de recrutement non fondés sur la productivité des candidats, la rente monopolistique captée par l'employeur lui permettant notamment de payer avec plus de facilité la "prime de discrimination", "taxe" obligatoirement versée pour éviter l'emploi d'un individu appartenant au(x) groupe(s) discriminé(s). Les firmes monopolistes dont les organismes de direction discriminent, pourraient ainsi recruter leurs travailleurs uniquement dans les groupes favorisés, limitant de ce fait l'emploi des groupes discriminés aux autres secteurs. Dans ce contexte, la stabilisation du différentiel de salaires est assurée par l'immobilité des employeurs induite par la structure du marché des produits.

Pourtant, la conclusion dépend de façon critique du caractère "transférable" des actifs de la firme en situation de monopole<sup>41</sup>. L'objection évidente que l'on peut faire à l'encontre du processus mis en avant précédemment est que des financiers sans préjugés raciaux ou sexuels peuvent lancer une O.P.A. et profiter des opportunités liées à l'emploi d'une force de travail moins coûteuse. Le processus de transfert de propriété du monopole conduit ainsi à l'érosion du différentiel de salaire impliqué par la relégation initiale du groupe discriminé dans les industries à structures non monopolistiques. Plus généralement, Alchian et Kessel ont recensé trois conditions pour rationaliser l'hypothèse du monopole sur le marché du produit dans la théorie de la discrimination :

(i) Le monopole doit abandonner des profits pour satisfaire son goût pour la discrimination;

(ii) Il est nécessaire qu'existent des barrières à l'entrée du marché pour empêcher le rachat du monopole par des agents non discriminants voulant capter les profits supplémentaires;

(iii) Lorsque le monopole est régulé et que les profits sont contrôlés, le monopole peut satisfaire son goût pour des objectifs non monétaires (ici la discrimination) à un coût d'opportunité (des profits) nul.

---

<sup>40</sup> Chiplin [1976].

<sup>41</sup> Voir Reynolds [1973]

De même, l'analyse empirique n'apparaît pas en mesure de confirmer l'argumentation initiale. Dans la mesure où l'on observe bien -surtout aux Etats unis - que les minorités et les femmes sont effectivement représentées de façon disproportionnée dans le secteur concurrentiel, et qu'à l'inverse ces groupes sont très sous-représentés dans les grandes firmes (oligopoles) versant de hauts salaires, il n'est pas exclu que ce fait traduise une structure des qualifications plus orientée vers le haut dans les monopoles que dans les firmes concurrentielles. Quant à savoir si les monopoles offrent, à productivités égales, des salaires plus faibles aux femmes (ou aux noirs), qu'aux hommes (ou aux blancs), il s'agit d'une question empirique. Mais, un point vient renforcer encore les doutes que l'on peut avoir sur l'efficacité du modèle de discrimination par l'employeur à rendre compte de la discrimination de marché. Le secteur le plus protégé de la pression des coûts et de la concurrence est sans doute le secteur public; or, dans ce domaine, l'Etat jouant le rôle d'un "monopole bienveillant", les disparités de salaire imputables à la discrimination apparaissent beaucoup plus faibles que dans le secteur privé.

Cependant, on constate empiriquement que sur le marché du travail de très nombreux pays, industrialisés ou en développement, persiste depuis des décennies une discrimination de marché assez facilement mise à jour. Il est donc nécessaire de trouver d'autres explications théoriques peut être plus réalistes de ce phénomène.

## 2. La discrimination par intérêt<sup>42</sup>

L'explication du phénomène de discrimination précédemment avancée, suggère que le marché sanctionne les employeurs qui manifestent un "goût" pour la discrimination ou les pousse, lorsque la discrimination émane des travailleurs, à employer une main-d'oeuvre uniquement composée d'hommes ou de femmes. Par ailleurs, si la discrimination trouve son origine dans le comportement des consommateurs, ceux qui manifestent des préférences discriminatoires devront payer des prix plus élevés pour être servis uniquement par des membres du groupe favorisé. Ainsi, il semble que le marché concurrentiel soit, en quelque sorte, le meilleur allié des victimes de la discrimination...

Cependant, d'importantes disparités de gains selon le sexe, la race, etc., persistant à long terme, certains économistes ont proposé des explications de la discrimination où prédomine l'intérêt des discriminateurs. Evidemment, ces nouvelles approches laissent de côté la vision d'un modèle (déterministe) concurrentiel au profit de schémas excluant l'atomicité des comportements des agents. La prise en compte de la discrimination par intérêt peut alors se faire dans deux directions. D'une part, elle peut être appréhendée par le biais des modèles de "pouvoir de monopole"; d'autre part, elle peut nécessiter une révision plus complète de l'analyse du fonctionnement du marché du travail - prise en compte de l'analyse duale.

### A. *Distribution des pouvoirs de monopole et discrimination*

Dans les théories que nous allons maintenant présenter, il existe une volonté de discrimination ayant pour objectif la satisfaction d'un intérêt matériel. La césure importante intervient ici au niveau de l'origine des acteurs du comportement de discrimination. La

---

<sup>42</sup> Le concept de discrimination par intérêt rejoint par certains de ses aspects celui d'exclusion sociale. Nous développerons ultérieurement ces liens discrimination par intérêt-exclusion sociale dans notre travail de thèse. Concernant les problèmes d'exclusion, on peut se référer à Rodgers [1994].

responsabilité peut en incomber à la totalité du groupe favorisé ou simplement à certains agents économiques particuliers appartenant à ce dernier.

## 1. Discrimination dans l'intérêt du groupe favorisé

L'analyse orthodoxe explique que lorsque un agent économique se comporte de façon discriminatoire, il abandonne, du fait de ce comportement, des revenus monétaires, afin de satisfaire son "goût" pour la discrimination. En outre, cette analyse n'exclut pas que certains individus du groupe favorisé, voire l'ensemble du groupe, ne puissent tirer profit de la discrimination. Il faut pourtant garder à l'esprit que compte tenu de la logique interne du modèle, de tels gains ne peuvent être que de courte durée. Aussi Thurow<sup>43</sup> propose-t-il de substituer à ce modèle "atomistique", un modèle de monopole généralisé dans lequel les membres du groupe favorisé préservent une distance sociale par rapport au groupe dominé et maximisent leurs revenus. Dans cette optique, la possibilité de discriminer contre une communauté - et son caractère stable - repose essentiellement sur la distribution très dissymétrique des pouvoirs de monopole à l'avantage de la communauté dominante.

### a) Répartition des revenus et avantage du groupe dominant

En restant dans le contexte de la discrimination par goût précédemment analysée, on a pu constater que certains types de répartition du revenu entraînait un avantage pécuniaire de long terme en faveur du groupe dominant.

Par exemple, si l'on applique, comme l'a fait Becker, le modèle de commerce international à l'étude de la discrimination, on constate que les effets de cette dernière sur la communauté dominante ou sur les sous-groupes qui la composent peuvent être différents selon la situation prise en compte. En effet, dans ce cadre, si l'on interprète la discrimination comme une taxe sur les exportations des ressources du groupe défavorisé, les gains ou les pertes monétaires de chaque groupe vont dépendre de la taxe. Dans le cas où le groupe dominant choisit une taxe optimale analogue au tarif optimal de la théorie des échanges internationaux, les revenus de cette communauté vont dépasser ceux de l'autre et, inversement, dans le cas d'une taxe non optimale<sup>44</sup>. On peut donc envisager la possibilité d'un gain absolu pour le groupe favorisé aux dépens de l'autre groupe, gain pouvant se maintenir à long terme<sup>45</sup>.

L'aspect répartition des revenus de la discrimination par goût a aussi été étudié par Arrow<sup>46</sup>, mais cette fois-ci, dans le contexte plus "classique" d'un modèle de marché du travail. Si l'on suppose que l'offre de travail du groupe défavorisé - en l'occurrence les noirs ou les femmes - est inélastique, l'auteur indique les conditions dans lesquelles les travailleurs blancs, les hommes ou les employeurs vont bénéficier de la discrimination. Lorsque la fonction d'utilité de l'employeur ne dépend que du nombre de travailleurs du groupe discriminé embauchés, l'écart enregistré entre la productivité marginale et le salaire de ces derniers sera empoché par les employeurs, puisque la demande de travailleurs du groupe 1 n'est pas affectée par le coût ("perçu") d'embauche plus élevé des travailleurs du groupe 2. Mais, si l'employeur n'est sensible qu'à la proportion de

---

<sup>43</sup> Thurow [1969].

<sup>44</sup> Voir Krueger [1963].

<sup>45</sup> Dans ce cas, ce ne sont pas tous les groupes qui vont, comme le dit Becker, souffrir d'une perte monétaire due à la diminution du volume des échanges.

<sup>46</sup> Arrow [1973].

travailleurs du groupe 2 et du groupe 1 employés, l'effet sur les profits va être nul; ce sont les travailleurs du groupe 1 qui vont profiter de l'intégralité du transfert de gains réalisé au détriment des travailleurs du groupe 2. Il est bien évident que dans tous les cas, la communauté discriminante - composée des employeurs et des travailleurs du groupe 1 - réalise un gain monétaire précisément égal à la différence entre le produit marginal des travailleurs du groupe discriminé et le salaire qui leur est versé.

#### b) Pouvoirs de monopole, distance sociale et discrimination

Thurow dans son approche de la discrimination conteste totalement l'approche Beckerienne du phénomène<sup>47</sup>. Selon lui, le groupe dominant ne cherche pas à conserver une distance physique mais une distance sociale. Les blancs par exemple, n'hésiteront pas à employer des servantes noires, à condition qu'elles restent "à leur place". Par ailleurs, il rejette le "modèle de commerce international" en soutenant que la discrimination ne survient pas dans deux sociétés indépendantes qui s'échangent mutuellement des facteurs de production mais dans une seule société hiérarchisée. Pour l'auteur, le groupe majoritaire dispose en effet de beaucoup plus de pouvoirs que la simple volonté de décider d'échanger ou de ne pas échanger avec le groupe minoritaire. Ce dernier groupe ayant besoin socialement de l'emploi qu'on lui offre, le groupe dominant, par la pression économique, la pression sociale, voire même par la pression physique, est à même de se comporter dans l'échange, comme s'il disposait d'un pouvoir généralisé de monopole et de monopsonne. Thurow met donc à jour l'existence de ce qu'on appellera un "pouvoir de monopole" en faveur du groupe dominant.

Dans ce modèle de distance sociale, toujours selon Thurow, les comportements des membres du groupe discriminant n'entrent pas a priori en conflit direct avec les objectifs de maximisation de revenus, dans la mesure où des revenus élevés pour ce groupe contribuent automatiquement à une plus grande distance sociale. En conséquence, les membres du groupe dominant peuvent délibérément et systématiquement chercher à augmenter leurs revenus par des pratiques discriminatoires, sachant que ces pratiques contribuent aussi à augmenter la distance sociale. De nombreux moyens vont être utilisés pour conserver le pouvoir de monopole d'un groupe sur l'autre et maximiser les revenus : la discrimination va apparaître dans l'emploi, les salaires, le métier, les investissements en capital humain et non humain, les secteurs, les professions, les prix, etc.

Ce modèle a le mérite de s'attaquer à des phénomènes de domination sans doute très réels dans certains pays et constitue une théorie des groupes de pression ; il ne paraît cependant pas fournir de théorie générale de la discrimination. En effet, quel que soit son pouvoir de persuasion, le modèle ne peut rendre compte - Thurow l'admet parfaitement - de la discrimination à l'encontre des femmes ; dans cet univers de discrimination généralisée, on ne voit pas en effet comment les hommes pourraient augmenter leur "niveau de vie" en discriminant contre leurs propres femmes. Mais, même réduit au racisme ou à la discrimination à l'encontre de tout groupe minoritaire, le modèle n'est pas sans soulever de nombreuses questions. Tout d'abord, les conséquences multiples des occasions de discrimination peuvent entrer en conflit avec les revenus. Ensuite, ce ne sont pas les divers représentants du groupe dominant qui tirent en définitive partie individuellement de la discrimination, mais c'est le groupe tout entier qui maximise ses gains au moyen de l'ensemble des procédés discriminatoires que son pouvoir de monopole lui a permis d'instituer. En fait, dans un

---

<sup>47</sup> Thurow [1969].



tel cas, rien n'exclut que la rentabilité "sociale" du groupe s'oppose fortement à la rentabilité individuelle<sup>48</sup>. Or l'auteur n'explique pas comment peuvent apparaître le comportement collectif et les mécanismes permettant de faire appliquer un mode plausible de collusion entre des millions de travailleurs et d'employeurs. Plus précisément, il est conduit à se rabattre sur un argument très classique de complicité des lois et d'intervention de l'Etat. A cet égard, l'exemple de l'Afrique du sud proposé par Thurow, dans lequel le groupe discriminé est tenu immobile et "à sa place" et où l'Etat contrôle les arrangements de collusion pour dominer le groupe discriminé, comme représentation du modèle de monopsonne/monopole, est limpide. Mais, il renforce aussi les doutes sur la capacité du modèle à rendre compte de la discrimination dans les autres pays industrialisés ou en développement ne pratiquant pas une politique d'apartheid<sup>49</sup>.

## 2. La discrimination dans l'intérêt de certains agents économiques

Nous passons ici à une version partielle de la discrimination. D'une vision globale du phénomène, nous nous dirigeons vers une vision en termes d'intérêt des employeurs ou d'intérêt de certaines catégories de travailleurs, les deux points de vue pouvant par ailleurs être complémentaires.

### a) La discrimination dans l'intérêt des employeurs

Deux modèles théoriques, plaçant l'intérêt des employeurs directement à l'origine de la discrimination, sont proposés par la littérature. Bien que tous les deux fassent explicitement appel à des mécanismes "d'exploitation", ils proviennent d'horizons totalement opposés.

#### α) L'analyse marxiste

L'appareil d'analyse marxiste offre de très nombreux éléments pour constituer une théorie de la discrimination à l'initiative des employeurs. La thèse avancée, introduite par Baran et Sweezy<sup>50</sup> et reprise par les radicaux américains actuels, 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 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. Cette approche, lorsqu'elle est approfondie, s'inscrit le plus souvent dans le cadre de la théorie du marché dual du travail qui sera examinée plus tard de façon plus complète. La situation des groupes "inférieurs" permet en outre d'extraire davantage de plus-value, les capitalistes ayant la possibilité de jouer sur les taux d'exploitation des différents groupes de travailleurs<sup>51</sup>.

Roemer montre que la théorie marxiste de la valeur reste tout à fait valable même lorsque le travail est exploité différemment selon les groupes de travailleurs (cas de la discrimination). Il explique la persistance d'une situation discriminatoire par l'influence de ce qu'il appelle l'effet de corruption. Cet effet entraîne la création par le capital d'un petit groupe de travailleurs

---

<sup>48</sup> Voir ici Olson [1978].

<sup>49</sup> Pour une analyse théorique poussée de la discrimination en situation de politique d'apartheid, voir Lundhal [1989].

<sup>50</sup> Baran et Sweezy [1968].

<sup>51</sup> Sur ce point, voir Roemer [1978] et Bowles, Gintis [1981].

privilegiés<sup>52</sup>. Il en résulte une division des travailleurs qui se renforce et "s'auto-perpétue" du fait même du fonctionnement du marché du travail capitaliste. Ainsi, l'effet de corruption apporte de l'eau au moulin de la stratégie des capitalistes. Dans ce contexte, l'objectif des travailleurs est d'éviter que le racisme et le manque d'unité soient utilisés par le capital comme des outils de division des travailleurs. En s'unissant, ils peuvent gagner de plus hauts salaires dans tous les groupes, au détriment du profit. Roemer rappelle aussi<sup>53</sup> que tant que la discrimination existe, ce sont tous les groupes qui vont souffrir de celle-ci. La meilleure stratégie pour tous les travailleurs est de s'unir afin de renforcer leur pouvoir de négociation, en tant que classe, dans le but d'augmenter leurs gains (et donc de diminuer l'exploitation). Il est pourtant fréquent que les unions de travailleurs tentent d'utiliser la stratégie de corruption comme "solution" la plus simple pour faire augmenter leurs gains. Dans ce cas, les bureaucrates de ces unions agissent comme des "lieutenants" de la classe capitaliste en mettant à effet le principe de corruption et par conséquent en contribuant à la persistance de la discrimination.

Ainsi, Roemer et de nombreux autres ont montré que la théorie de l'exploitation restait valide pour une force de travail plus ou moins exploitée selon les groupes<sup>54</sup>. Les analyses de la discrimination ont pourtant entraîné de nombreuses controverses parmi les radicaux. On a par exemple reproché à des auteurs comme Roemer d'avoir donné une vision statique de la théorie de l'exploitation et de ne pas avoir situé la discrimination dans la théorie marxiste de reproduction et d'accumulation<sup>55</sup>. De même, les néo-marxistes considèrent pour leur part qu'il existe un intérêt commun des capitalistes et des travailleurs blancs (par exemple) qui effacent leur conflit de classe pour lui substituer une hégémonie de répression comme moyen de contrôle<sup>56</sup>. Les conséquences du racisme sur la distribution des gains sont ainsi devenues le point-clé de contention : pour les Marxistes traditionnels, le racisme ne bénéficie qu'aux capitalistes et "touche" les blancs aussi bien que les noirs, alors que pour les néo-marxistes, les travailleurs blancs peuvent bénéficier de la même façon que les capitalistes d'une discrimination à l'encontre des travailleurs noirs. La majeure partie du débat consiste ainsi dorénavant à définir et à mesurer les conséquences de la discrimination sur la distribution des gains. Des études plus approfondies<sup>57</sup> ont permis de voir que les intérêts des travailleurs blancs en termes de salaires et en termes d'emplois pouvaient ne pas coïncider : ce qu'ils perdent du fait du racisme en termes de salaires peut être gagné d'autre part en termes d'emplois. Il semble ainsi absurde de déclarer qu'en toutes circonstances, le racisme agit à leur détriment et qu'il leur est imposé malgré eux, de façon externe.

Les modèles néo-marxistes offrent une analyse plus sophistiquée de l'exploitation en interprétant le racisme comme une force de cohésion entre les capitalistes et les travailleurs blancs pouvant affecter le produit autant que les revenus. Les capitalistes discriminent non seulement parce qu'ils ont intérêt à diviser et à dominer la force de travail, mais aussi parce que l'introduction de femmes ou de travailleurs des minorités dans des groupes de travail formés d'hommes blancs peut réduire l'efficacité et augmenter les coûts de formation; en effet, la confiance, la communication et la coopération sont améliorées par l'identification sociale<sup>58</sup>. Cesser la discrimination peut créer des conflits en modifiant la notion traditionnelle d'équité qui a établi une

---

<sup>52</sup> Toujours "diviser pour régner".

<sup>53</sup> Marx l'avait déjà dit.

<sup>54</sup> Marx faisait l'hypothèse d'une parfaite homogénéité de la force de travail.

<sup>55</sup> Voir England et Greene [1981].

<sup>56</sup> Cherry [1988].

<sup>57</sup> Par exemple celles de Hill [1989] ou de Shulman [1987].

<sup>58</sup> Baron [1990].

relation de coopération entre le capital et les travailleurs blancs.

En réalité, il apparaît 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. Les "nécessités du capitalisme" ne constituent pas une argumentation convaincante lorsqu'il s'agit d'étudier les mêmes problèmes (par exemple le sexisme) dans les pays socialistes, les écarts de salaires entre hommes et femmes y étant, semble-t-il, du même ordre qu'en France notamment<sup>59</sup>.

### β) Exploitation et monopsonie

Dans ce contexte, la littérature économique propose un deuxième modèle, celui du monopsonie, que nous avons déjà abordé dans un chapitre précédent. En se basant sur la prédiction fondamentale de ce type de modèle selon laquelle le salaire versé est inférieur au salaire correspondant à l'hypothèse de concurrence, il a été avancé que les groupes discriminés étaient des groupes "exploités" (au sens néo-classique), parce que confinés dans des marchés du travail à tendance monopsonique. Madden a ainsi défendu la thèse selon laquelle les employeurs disposeraient, toutes choses égales par ailleurs, d'un pouvoir de monopsonie différent selon les groupes - bien sûr plus grand pour les femmes que pour les hommes. En effet, il suffit que l'élasticité de l'offre de travail des femmes ne soit pas infinie et qu'elle soit, notamment, inférieure à celle des hommes pour que les employeurs y trouvent une occasion de verser des salaires différents pour un travail égal - modèle du monopsonie discriminant, déjà étudié. L'explication de ces différences d'élasticité est liée à la plus faible mobilité des femmes, phénomène qui peut être renforcé par d'autres facteurs tels que leur moindre syndicalisation, par exemple. Quant à l'hypothèse de l'origine du monopsonie proprement dit, plusieurs interprétations peuvent être avancées. Pour Madden, ce pouvoir résulte moins du fait que l'on peut considérer le marché du travail comme une juxtaposition d'entreprises jouissant d'un pouvoir de monopsonie pour diverses raisons, que d'un accord de nature sexiste de la part des employeurs (masculins dans leur écrasante majorité) pour tirer profit des particularités de l'offre de travail féminin. D'autres types de justification reposent sur l'hypothèse d'information imparfaite sur les prix (c'est-à-dire les salaires) et sur l'influence des coûts de mobilité. Dans ce cas, chaque entreprise de même implantation géographique et offrant le même type d'emplois, se trouve confrontée à une offre de travail qui n'est pas totalement inélastique et peut donc être considérée comme un monopsonie<sup>60</sup>. Bien que le modèle de monopsonie ait (re)conquis une certaine validité théorique, il a déjà été indiqué que la concurrence imparfaite ne semble pas fournir une réponse satisfaisante à la permanence à long terme de la discrimination. D'une part, l'équilibre favorisant collectivement les hommes, obtenu par coalition sexiste, a tous les inconvénients techniques du cartel et risque d'être encore plus instable que le pouvoir résultant d'un monopsonie par un employeur unique. D'autre part, il faut garder à l'esprit que le pouvoir de monopsonie de l'entreprise n'est que transitoire en information imparfaite.

### b) La discrimination dans l'intérêt de certains travailleurs

---

<sup>59</sup> Moroney [1979].

<sup>60</sup> Sur la "réhabilitation" du monopsonie en information imparfaite, voir Stiglitz [1979].

La théorie de la discrimination dans l'intérêt de certains travailleurs<sup>61</sup> est une sous-partie de la théorie de la discrimination de Bergman<sup>62</sup>, auteur pour qui les représentants du groupe discriminé sont relégués dans certains métiers peu attractifs où leur grand nombre fait baisser la productivité marginale de leur travail et, par conséquent, leurs salaires (hypothèse d'encombrement ou encore de "crowding"). Il s'agit là encore de la discrimination par la race, mais la théorie pourrait aisément se généraliser aux autres types de discrimination. L'hypothèse de départ est que les travailleurs blancs sont en position de monopole dans certains marchés du travail. Une fois que ceux-ci sont installés dans ces segments bien payés du marché du travail, ils peuvent, en formant des coalitions et en menaçant de grève les employeurs, empêcher les travailleurs noirs (ou les femmes) de les concurrencer. Le différentiel de salaires entre noirs et blancs (ou entre hommes et femmes) traduit simplement l'appropriation par les travailleurs blancs, des "rentes" importantes et nombreuses inhérentes à un marché du travail où les emplois sont hiérarchisés, les salaires étroitement reliés aux emplois et la concurrence s'effectue en termes emplois. Quant à l'appréhension de la discrimination salariale, la théorie a l'avantage d'expliquer pourquoi certains types d'individus se trouvent concentrés dans certaines professions, et pourquoi le taux de chômage des noirs est souvent supérieur à celui des blancs, par exemple aux Etats unis. En fait, sur ce dernier point, la démonstration n'est pas complète car si, selon Swinton, les noirs sont relégués dans des professions où le chômage est important, du fait de la coalition du travail blanc dominant; mais, l'auteur reste silencieux sur les raisons pour lesquelles le chômage est important dans ces secteurs. De même, et c'est sans doute le point le plus vulnérable de cette autre version "concurrence imparfaite/groupe de pression" de la discrimination, aucun argument réellement convaincant n'est véritablement apporté pour expliquer par quels moyens et selon quelles possibilités sont mis en place les comportements de collusion et les stratégies explicites de discrimination du groupe dominant. En dépit d'un relativement grand pouvoir heuristique, ce modèle particulier ne peut pas, en fin de compte, échapper à la critique générale adressée à tout modèle de discrimination par intérêt dont le fondement repose sur des coalitions informelles. S'il est rentable (au moins au niveau collectif) de former une coalition et de discriminer, pourquoi dans ces conditions, les droitiers ne le font-ils pas à l'encontre des gauchers ?

*B. La discrimination et le schéma dualiste de la segmentation*

Nous avons vu précédemment que "l'explication" de la discrimination se faisait en termes de modèles de "bargaining power" dans lesquels les situations économiques et sociales des différents groupes dépendaient des pouvoirs relatifs de négociation des employeurs, des travailleurs ou du groupe en entier. Le cas de l'exploitation monopsonistique, notamment, reposait sur une dissymétrie de pouvoirs entre employeurs et travailleurs, tout en étant cependant déterminée par des variables tirées de l'aspect offre du marché du travail. L'attitude de l'approche duale ou segmentée apparaît cependant très différente même si l'on retrouve dans celle-ci des conditions de l'approche en termes de "bargaining power", comme l'abandon de l'hypothèse de mobilité parfaite. Cette approche propose une nouvelle explication fondée sur une description différente des mécanismes qui régissent le marché du travail. En effet, cette analyse des inégalités de gains entre noirs et blancs, hommes et femmes, prend sa source essentiellement dans une tentative ayant pour but de renouveler l'appréhension du marché du travail.

---

<sup>61</sup> Voir Swinton [1977].

<sup>62</sup> Bergman [1973].

Après avoir brièvement exposé le cadre général de cette approche, nous examinerons ses implications en ce qui concerne la discrimination.

## 1. Un paradigme original

Au cours des années récentes, le concept de segmentation a commencé à jouer un rôle important dans l'analyse économique du marché du travail, en général, et celle des basses rémunérations, en particulier. Pour les dualistes et les radicaux, la perspective de segmentation constitue un paradigme nouveau et différent du paradigme conventionnel ou néo-classique<sup>63</sup>. L'analyse n'est pas totalement nouvelle, dans la mesure où de nombreux économistes avaient depuis longtemps souligné l'existence de marchés isolés les uns des autres et de la concurrence. La théorie des groupes non-concurrents en fournit une claire illustration. Pourtant, à l'inverse des présentations classiques qui mettaient principalement en cause des processus de pré-discrimination, ces approches plus récentes insistent sur le rôle des entreprises dans la segmentation des emplois<sup>64</sup>.

L'approche de la segmentation du marché du travail se base sur quatre propositions plus ou moins interdépendantes :

H<sub>1</sub> - Hypothèse du faible nombre de segments : le marché du travail est fragmenté en un petit nombre de segments différents ;

H<sub>2</sub> - Hypothèse de différenciation des segments : le marché du travail opère de façon différente dans les différents segments. Dans certains segments, il rémunère des "traits" qu'il peut ignorer dans d'autres ;

H<sub>3</sub> - Hypothèse de faible mobilité : la mobilité entre les segments désavantagés et les segments plus favorisés est très limitée ; les individus se trouvant dans les segments désavantagés y sont quasiment pris au piège ;

H<sub>4</sub> - Hypothèse de sous-emploi : les segments défavorisés sont caractérisés par des situations de sous-emploi ; les travailleurs qui pourraient être formés sous des conditions normales de coût pour accéder aux emplois qualifiés, restent dans des emplois non qualifiés. En ce sens, le critère instrumental doit être fondé sur la distinction bons emplois/mauvais emplois, plutôt que sur la distinction travailleur qualifié/travailleur non qualifié ;

En ce qui concerne l'analyse des bas salaires, l'approche dualiste, forme extrême de la segmentation, a le plus souvent retenu l'attention. Selon ce schéma dualiste, il existe deux types d'emplois qui se distinguent par certaines caractéristiques liées à la gestion des firmes. Le marché du travail est découpé en deux parties. Le marché "primaire" regroupe les emplois les mieux rémunérés, les plus stables, ceux qui offrent les meilleures possibilités de promotion et les meilleures conditions de travail. A l'inverse, le marché "secondaire" rassemble les emplois qui sont mal rémunérés, les emplois instables et mal protégés. L'élément essentiel de la distinction entre "bons" et "mauvais" emplois est l'appartenance ou non à un marché interne, c'est-à-dire à une chaîne de mobilité hiérarchique interne à une entreprise.

Les théoriciens du marché dual partent de cette différenciation et cherchent à montrer que cette gestion différenciée des emplois est une caractéristique essentielle du fonctionnement des économies de marché et non pas une anomalie dans la détermination de l'offre d'emploi, c'est-à-dire une imperfection au sens néo-classique. La question de l'origine de cette gestion

---

<sup>63</sup> Voir Piore [1973] et [1983] ou Gordon [1974]

<sup>64</sup> C'est à ce niveau que se situe la nouveauté.

différenciée des emplois a suscité deux réponses sensiblement différentes. L'une repose sur le rôle de la demande des biens et de la technologie, tandis que l'autre est liée à des facteurs historiques et sociaux. Piore a vraisemblablement fourni le schéma le plus achevé d'un dualisme reposant sur la demande et la technologie<sup>65</sup>. En particulier, il insiste notamment sur l'idée que le dualisme est la solution apportée à l'incertitude dans l'activité économique<sup>66</sup>. L'autre explication a été principalement développée par les économistes radicaux américains. Pour ces auteurs, nous l'avons déjà souligné, la segmentation, en général - le dualisme en particulier - a été développée volontairement par les employeurs afin de diviser une classe ouvrière qui prenait peu à peu conscience de son unité<sup>67</sup>. Cette variante du modèle de la segmentation n'est que l'application du principe "qu'il faut diviser pour régner". On peut aujourd'hui, à l'instar de Piore et à la suite de certaines critiques néo-classiques, avancer quatre causes pour expliquer l'émergence du secteur primaire et la constitution du dualisme du marché du travail<sup>68</sup> : (i) investissement en capital humain de la part de l'entreprise implique pour cette dernière un effort pour stabiliser le travailleur ; (ii) dissymétrie d'attitude envers le risque de la part des travailleurs et des employeurs ; (iii) efforts du capitalisme pour diviser et donc pour affaiblir la classe ouvrière ; (iv) pouvoir de groupes sociaux d'imposer aux employeurs des conditions concernant la stabilité de l'emploi, le niveau des salaires<sup>69</sup>.

## 2. L'explication de la discrimination dans le cadre d'une approche duale du marché du travail

Si l'on prend en considération l'existence d'un marché du travail dual, l'explication des différences de gains constatées entre les groupes définis par le sexe ou la race, repose essentiellement sur le fait que les groupes discriminés se retrouvent relégués - ou sur-représentés - dans la partie secondaire du marché du travail.

L'explication de la discrimination et de sa stabilité réside paradoxalement en majeure partie dans le fonctionnement du marché primaire. En effet, ce dernier n'est pas régulé par les taux de salaires, qui sont d'ailleurs liés davantage aux emplois qu'à leurs occupants. A l'intérieur d'une firme, ces taux doivent être relativement stables entre eux, afin de permettre le déroulement des processus d'apprentissage et de satisfaire les exigences d'équité. La rigidité des hiérarchies inter-firmes est suscitée par des considérations semblables auxquelles peut venir s'ajouter la peur d'un risque de turnover imprévisible. Cette rigidité serait, selon la position dualiste, à l'origine de l'apparition d'un excédent d'emplois secondaires. A part quelques exceptions, la plupart des demandeurs d'emplois à temps plein sont en effet des demandeurs d'emplois primaires, alors qu'il existe un nombre important d'emplois secondaires ; la plupart des individus non employés dans le secteur primaire le sont involontairement au sens Keynésien du terme. Globalement, il existe un "rationnement" dans le marché primaire. Dans une telle situation, où les "bons" emplois sont rares par rapport aux travailleurs qualifiés susceptibles de pouvoir les occuper, la discrimination est implicite, les individus exclus de ces emplois formant la partie perdante de la discrimination sur le marché. Il y aura explicitement discrimination dès lors que les critères d'exclusion seront

---

<sup>65</sup> Piore [1973].

<sup>66</sup> On retrouvera d'ailleurs ce type d'idées dans l'analyse théorique de la discrimination statistique.

<sup>67</sup> Voir Gordon [1974], mais aussi Edwards [1976], Carnoy [1981].

<sup>68</sup> Les deux premières rejoignent les modes d'explication des économistes néo-classiques (capital humain spécifique et théorie des contrats implicites).

<sup>69</sup> On peut parler ici de notion de lobbying.

fondés sur le sexe, la race, etc. Dans cette optique, on le voit, l'abandon d'un système concurrentiel au profit d'un environnement segmenté permet de traiter la discrimination de marché comme un quasi-produit lié. A ce titre, l'analyse peut, dans une certaine mesure, être rapprochée des modèles non concurrentiels proposés précédemment par les auteurs néo-classiques, l'argument de rigidité des prix se substituant à un environnement monopolistique et les deux structures rendant possible le maintien à long terme d'une discrimination.

Quelle explication peut-on apporter à la concentration dans les emplois secondaires de certain groupes sociaux ou encore au fait que le rationnement ne soit pas aléatoire ? Les raisons qui ont conduit initialement certains groupes sociaux à être confinés dans le marché secondaire ne sont pas vraiment explicites dans la description dualiste du marché du travail. En effet, cette théorie s'attache principalement à expliquer les causes de la persistance de la discrimination. En insistant sur l'absence de concurrence et de mobilité, elle suggère surtout que l'existence de groupes (définis par la race, le sexe, etc.) rendus en quelque sorte "non-compétitifs" s'auto-perpétue. La réponse à la question de cette relégation initiale doit par conséquent être recherchée dans les raisons invoquées, de façon privilégiée par les auteurs dualistes, pour l'émergence du secteur primaire. De ce point de vue, on peut y voir alors principalement le résultat de la poursuite d'intérêts de la part des différents agents économiques. L'hypothèse de relégation dans le secteur secondaire peut s'appuyer ainsi sur la faiblesse de certains groupes sociaux entretenue délibérément par les nécessités du capitalisme. On peut aussi penser, au contraire, que "la force de travail primaire" possède un pouvoir politique et social suffisamment important pour imposer à son seul profit de "bonnes conditions de travail" (au sens le plus large). Dans ce cas, ce sont les travailleurs des groupes favorisés qui sont les principaux responsables de cette situation de discrimination. De ce fait, la responsabilité engagée peut être directe<sup>70</sup> ou indirecte, la rigidité des prix imposée aux employeurs par une coalition des travailleurs primaires laissant à ceux-ci, par exemple, une plus grande latitude face aux "critères productivistes" dans leur méthode de choix des travailleurs.

Aucun modèle de discrimination ne paraît être exclu a priori par ce type d'analyse. La discrimination dans le secteur primaire peut, par exemple, tout aussi bien résulter du sexisme ou du racisme des employeurs, c'est-à-dire faire appel à des processus de discrimination pure à la Becker, ou à des éléments fondés sur des préférences (au sens large) des employeurs, ou même parfois des travailleurs. Dans cette direction, des arguments spécifiques sont notamment proposés pour essayer de mieux endogénéiser l'origine de cette relégation des groupes discriminés dans le marché secondaire. Si par certains aspects, l'explication de cette relégation tend à s'appuyer parfois - implicitement - sur des mécanismes analogues à ceux proposés par les auteurs néo-classiques - discrimination fondée sur les goûts - un intérêt plus marqué est montré cependant pour les comportements d'entente ou les comportements collectifs, rendant d'ailleurs la première hypothèse souvent redondante. Dans ce dernier cas, par exemple, la notion "d'acceptabilité sociale", critère sociologique, vient alors se substituer à la conception individualiste, pour expliquer les réticences des travailleurs du groupe majoritaire à l'encontre de ceux du (ou des) groupe(s) minoritaire(s). Certains auteurs dualistes avancent qu'une des caractéristiques fondamentales des marchés du travail est, en effet, que ces derniers sont mieux expliqués par des facteurs institutionnels et sociologiques que par des variables économiques étroites au sens néo-classique. Ainsi, Doeringer et Piore<sup>71</sup> pensent, contrairement à la théorie du capital humain, qu'une

---

<sup>70</sup> Voir Swinton [1977].

<sup>71</sup> Doeringer et Piore [1971].

part importante de la formation sur le tas, n'est pas tant le résultat de décisions économiques portant sur des coûts et des rendements, que la conséquence de processus de "socialisation" - acceptation des conformités aux normes du groupe - intimement reliés aux motivations et aux attitudes des travailleurs. En particulier, "l'acceptabilité sociale" devient le facteur clé pour obtenir les qualifications du secteur primaire, ce qui signifie que la promotion peut être influencée par des facteurs tels que les croyances sociales partagées, le sexe, la race, etc. De même, Marshall<sup>72</sup> montre l'importance que peuvent prendre des facteurs tels que le contexte historique, les négociations de groupe, les motivations psychologiques des agents économiques, les éléments de monopole et un certain nombre de facteurs environnementaux comme la santé, l'éducation ou les conditions de travail dans la "création" des segments du marché du travail<sup>73</sup>.

D'autres arguments sont aussi invoqués pour expliquer la concentration des travailleurs défavorisés dans le segment secondaire du marché du travail. A cet égard, en mettant l'accent sur des différences dans l'offre de travail des catégories défavorisées par rapport à celle des travailleurs du secteur primaire, certains d'entre eux se rapportent à la pré-discrimination. De même, on fait parfois référence à la psychologie et aux théories du comportement adaptatif pour expliquer cet état de fait. Piore, par exemple, invoque l'expérience culturelle des deux communautés pour justifier leur insertion dans l'un ou l'autre des segments du marché du travail<sup>74</sup>. Il suggère aussi que le placement initial des travailleurs désavantagés dans des métiers à bas statuts et à bas salaires crée une attitude et des habitudes qui perpétuent leurs bas statuts. Il se pourrait que les préjugés des employeurs à l'encontre de ces travailleurs soient internalisés par eux et qu'ils agissent alors dans le sens de ces préjugés (par exemple en investissant relativement moins en capital humain). Ce phénomène de "feedback" entraînerait une "autoperpétuation" du mauvais placement des travailleurs défavorisés, ceux-ci développant à long terme de mauvaises habitudes de travail (phénomènes de rétroaction positive). L'objection principale faite à ce type d'analyse est que les deux groupes concernés (travailleurs du groupe discriminé et employeurs) ont intérêt à mettre un terme à cette situation, les travailleurs pour augmenter leurs salaires et les employeurs pour augmenter l'offre de travail et encourager l'investissement en capital humain et les attitudes positives vis-à-vis du travail. Par conséquent, dans ce cas précis, la discrimination devrait être rapidement éliminée par une intervention de groupe.

Les critiques adressées à l'analyse duale sont connues ; en particulier, les frontières entre les deux composantes du marché du travail se sont révélées floues dans la réalité. Ainsi, l'analyse a souvent été amenée à introduire des emplois "mixtes" (notamment les emplois primaires supérieurs) relevant du secteur primaire par certaines caractéristiques (niveaux de salaire, possibilités de promotion) mais partageant certains caractères (comme l'instabilité) avec les emplois du secteur secondaire ; elle a aussi dû admettre que les segments pouvaient être multipliés de deux à l'infini. Par ailleurs, les théories du dualisme ont, du point de vue empirique certaines implications précises qui sont loin d'avoir été totalement vérifiées. En premier lieu, elles amènent à penser que si l'on choisit un indice de la qualité des emplois, composé par exemple du salaire de départ, des taux de rotation, des périodes de chômage, des augmentations de salaires de l'entreprise, on devrait obtenir une distribution bimodale par rapport à des catégories différentes, mais bien définies, de travailleurs. En d'autres termes, les bons emplois ne sont pas répartis de façon aléatoire entre les travailleurs, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles. Cette

---

<sup>72</sup> Marshall [1965], [1974].

<sup>73</sup> A ce titre, on peut aussi se reporter aux écrits de Gould [1977] ou de Ross [1948].

<sup>74</sup> L'expérience culturelle des jeunes du groupe favorisé les prédisposant à des emplois du secteur primaire et inversement. Piore [1970].



première hypothèse, dans sa forme extrême, a été réfutée, des éléments de confirmation existant cependant en faveur d'une version plus faible (distribution multimodale des emplois), bien que sur ce point, la controverse soit loin d'être terminée. En deuxième lieu, ces théories impliquent que la mobilité à long terme est très réduite entre ces catégories bien définies d'emplois. Cette dernière prédiction a été complètement réfutée, tout au moins en ce qui concerne les économies américaines et britanniques<sup>75</sup>.

Les objectifs de la théorie dualiste, en particulier l'explication des différences sensibles de revenus entre groupes possédant des caractéristiques non productives différentes - à productivité égale - ne semblent que partiellement atteints. Il semblerait même, au vu des résultats de Rosenberg que le modèle du capital humain puisse mieux prédire les succès sur le marché du travail que les différentes versions de l'analyse duale ou segmentée. De plus, l'hypothèse d'un marché du travail segmenté, au sens classique de groupes non-concurrents, n'est pas exclue par la segmentation effectivement mise à jour par ces mêmes données.

C. *Les avantages et les limites de l'approche théorique en termes de discrimination intentionnelle*

Même si l'existence de groupes défavorisés sur le marché du travail est manifeste en termes d'inégalité des salaires, il n'en est pas moins vrai qu'il est toujours extrêmement difficile de déterminer ce qui se rapporte à la discrimination économique et ce qui ne lui est pas liée.

Les nécessités de l'analyse empirique ont conduit à choisir une définition opérationnelle du traitement inégal. C'est essentiellement pour cette raison que l'analyse théorique s'est généralement limitée à l'aspect demande de travail du phénomène. Ce choix, particulièrement pratique au demeurant que ce soit sur le plan théorique ou sur le plan empirique, limite cependant l'analyse. En effet, si l'on considère l'offre de travail comme une donnée, on écarte certaines conceptions plus globales du phénomène de discrimination. L'introduction de la notion de pré-discrimination, bien qu'elle permette de mieux appréhender ces conceptions, ne répond que de façon incomplète à l'objection, car les effets de rétroaction de la discrimination de marché sur les comportements des travailleurs sont négligés.

Dans cette approche, la discrimination est mise à jour sous la forme d'un résidu, obtenu après que l'on ait tenu compte de toutes les variables connues (et disponibles) susceptibles de déterminer des différences de revenu entre groupes. De ce fait, cette dernière n'est jamais qu'inférée et n'est par conséquent jamais observée directement.

Les différentes tentatives d'explication théorique de la discrimination ont donné lieu à une profusion de résultats parfois contradictoires et à des prédictions souvent antagonistes, ceci malgré un fondement commun de discrimination intentionnelle. Il existe en effet une grande divergence et une grande confusion concernant les réponses aux questions essentielles suivantes: Qui discrimine ? Qui profite de la discrimination ? Quelles sont les manifestations de la discrimination sur le marché ?

Ainsi, comme cela a été précédemment montré, il existe deux grandes orientations dans l'analyse de la discrimination intentionnelle. Dans la première optique, la discrimination traduit les conséquences d'un goût pour la discrimination, s'exprimant soit par une aversion envers les individus du groupe "minoritaire", soit sous la forme d'un népotisme à l'avantage des individus du groupe "majoritaire". C'est essentiellement l'applicabilité de cette théorie à tous les agents

---

<sup>75</sup> Voir Rosenberg [1980].

économiques et à tous les groupes qui pose problème. En effet, il est alors nécessaire de considérer que l'ensemble des groupes "minoritaires" forment une entité homogène. A ce titre, on peut par exemple se demander s'il est réellement légitime d'appliquer à la discrimination selon le sexe des modèles de distance physique ou sociale conçus en pensant à la discrimination raciale. La seconde orientation met l'accent sur les gains monétaires inhérent à l'acte de discrimination. Cette approche met en avant l'absence de concurrence entre groupes, ce qui permet au groupe "majoritaire" de former une coalition afin d'exercer son pouvoir sur le groupe "minoritaire" dans le but d'augmenter le revenu de ses membres. Cette seconde approche évite la confrontation au problème de la persistance à long terme de la discrimination. Toutefois, les ambiguïtés associées à ces versions concurrence imparfaite, groupes de pression, pouvoirs de monopole ne paraissent pas avoir été surmontées par l'analyse théorique en termes de discrimination intentionnelle.

Force est donc de constater qu'aucune des deux approches précédemment présentées ne se révèle entièrement satisfaisante. Il semble donc, au vu des théories de la discrimination intentionnelle, qu'il soit en fait plus difficile qu'on ne le pense, de passer du désir de discriminer à la réalité. Il est donc peut-être nécessaire d'explorer d'autres horizons théoriques, en relâchant par exemple l'aspect intentionnel de la discrimination.

### 3. La discrimination statistique

En dépit de leur diversité, les premières analyses de la discrimination reposaient toutes sur un fondement "déterministe" commun. Qu'elles soient ou non intégrées dans un schéma concurrentiel, elles considéraient que chaque firme (chaque employeur) embauchant un travailleur possédait une parfaite connaissance de sa productivité. Si l'on relâche cette hypothèse, on peut ouvrir la voie à une interprétation différente de la discrimination. Dans cette nouvelle optique, l'accent est mis sur le rôle et les difficultés de l'identification des caractéristiques économiques des candidats aux vacances d'emplois. C'est dans les jugements statistiques à travers lesquels les employeurs projettent sur les individus certaines caractéristiques de groupe que réside alors l'origine de la discrimination.

Dans ce cas, c'est encore aux employeurs que revient l'initiative de la discrimination, comme dans la plupart des analyses précédentes. Toutefois, la responsabilité de l'employeur va prendre à cette occasion une forme différente. La discrimination mise à jour par le modèle de discrimination statistique est de type "non intentionnelle" ; elle découle des supports et de la qualité de l'information utilisés par l'employeur au moment de l'embauche. La discrimination statistique apparaît donc comme la contrepartie inévitable d'une maximisation de profit en situation d'incertitude sur un marché atomistique -cadre d'information imparfaite. L'introduction des problèmes d'information sur la "qualité" du travail utilisé par les firmes, implique un changement radical quant à l'origine de la discrimination. En effet, la théorie s'écartere à la fois, d'une analyse de la discrimination des employeurs fondée sur les goûts et d'une approche en terme de pouvoir de monopole, en raisonnant dans le cadre d'un marché où les coalitions n'interviennent pas à cause du nombre trop élevé des agents économiques.

La substitution de l'hypothèse d'information imparfaite à celle de "préférences discriminatoires" ne se limite pas, en effet, à une simple permutation de conjectures. Le recours à la situation d'information imparfaite et d'hétérogénéité du travail rend l'analyse plus complexe et appelle des questions spécifiques. Le changement de perspective théorique que l'on opère, au niveau de l'origine du phénomène, ne se limite donc pas au seul domaine des sources de la discrimination.

A cet égard, la littérature de la discrimination statistique n'est pas exempte d'ambiguïtés. Dans la mesure où elle a joué le rôle de précurseur dans le domaine de la réflexion sur l'information imparfaite, certaines versions de cette théorie révèlent les défauts et les imprécisions inévitables à toute "exploration" théorique. De ce point de vue, les développements de la théorie de l'information montrent qu'il apparaît crucial de prolonger l'étude du comportement de discrimination statistique de la firme par une analyse des conséquences de la discrimination statistique au niveau du marché. Le fonctionnement du marché du travail en information imparfaite ouvre de plus larges possibilités de discrimination qu'en information parfaite, celui-ci ne peut pas faire l'objet d'une simple interprétation en termes d'imperfections. La structure du marché et les mécanismes de régulation induisent des règles de cohérence qui vont déterminer, tant au niveau des firmes qu'au plan global, les contours et les modalités de la discrimination statistique.

Après avoir présenté le nouveau paradigme les implications de la discrimination statistique au niveau du marché du travail seront explorées.

#### A. *Les fondements de l'hypothèse de discrimination statistique*

##### 1. Le modèle

Les premiers modèles théoriques de discrimination statistique ont été élaborés Phelps<sup>76</sup>, Arrow<sup>77</sup> et McCall<sup>78</sup>. Examinons cette approche à l'aide du modèle de Phelps. Celui-ci écrit : "Un voyageur qui arrive dans une ville inconnue doit choisir entre dîner à l'hôtel et dîner quelque part en ville. S'il se fait une règle de dîner hors de l'hôtel sans autre examen, on peut dire qu'il discrimine contre l'hôtel. Bien qu'il soit possible que dans certains cas la cuisine de l'hôtel ait été préférable, cette règle traduit un comportement rationnel (elle maximise l'utilité attendue) si le coût d'acquisition d'une "évaluation" de la qualité des restaurants est suffisamment grand et si l'on pense que la qualité du restaurant de l'hôtel est moindre dans plus de la moitié des cas." De la même façon, l'employeur qui cherche à maximiser le profit attendu discriminera contre les noirs ou les femmes (groupe 2) s'il croit que ces derniers sont moins qualifiés, moins sérieux ou encore plus susceptibles de quitter leur emploi en moyenne que les blancs ou les hommes (groupe 1) et si le coût d'une information complémentaire sur chaque candidat est excessif. La couleur de peau ou le sexe sont alors utilisés comme approximations d'autres données plus significatives qui ne sont pas relevées. La conviction, a priori, que l'emploi d'un travailleur du groupe 1 est préférable à celui d'un travailleur de l'autre groupe peut provenir de l'expérience statistique antérieure de l'employeur concernant ces deux groupes<sup>52</sup>. Elle peut aussi venir de convictions sociales selon lesquelles les candidats du groupe 2 grandissent désavantagés, du fait de l'hostilité raciale ou du moins à cause des préjugés qu'ils subissent dans la société<sup>53</sup>.

Cette approche est applicable à des employeurs qui ne voient pas d'inconvénient à travailler avec des travailleurs du groupe 2 ; elle diffère de la théorie de Becker qui prend en compte un "goût" des employeurs pour la discrimination. Un modèle statistique permet de fixer les idées.

---

<sup>76</sup> Phelps [1972].

<sup>77</sup> Arrow [1972], [1973]..

<sup>78</sup> McCall [1972].

<sup>52</sup> Les membres du groupe 2 peuvent avoir été ou être encore engagés en des termes moins favorables.

<sup>53</sup> Dans ce cas, la discrimination se perpétue d'elle même.

Un employeur choisit ses employés parmi une population de candidats à l'emploi. Il est capable de mesurer les performances de chaque candidat en observant par exemple une variable telle que le nombre d'années d'éducation ou au moyen d'un test qui lui permet d'évaluer le degré réel de qualification de chacun ( $q_i$ ) avec une certaine erreur ( $u_i$ ). Le résultat de ce test est noté  $y_i$ . On a :

$$y_i = q_i + u_i \quad [4]$$

avec  $E(u) = C(q, u) = 0$ ,  $E(y) = E(q) = \alpha$ ,  $V(u) = \sigma_u^2$ . Si l'on suppose que  $q$  et  $u$  sont normalement distribués et non corrélés, on peut spécifier une fonction de régression linéaire pour la relation inverse :

$$q = a(1 - \gamma) + \gamma y + e \quad [5]$$

(par commodité on a retiré les indices  $i$ ). Ici,  $e$  est un élément de perturbation et  $\gamma$  est le coefficient de détermination ( $r^2$ ) entre  $q$  et  $y$  ; ainsi,  $0 < \gamma < 1$  et  $\gamma$  mesure la "pertinence" de  $y$  comme mesure de  $q$ .

Si l'on suppose que les employeurs payent les travailleurs en fonction de leur productivité attendue, alors :

$$w = E(q/y) = (1 - \gamma) + \gamma y \quad [6]$$

Les équations [4] et [5] montrent de façon évidente que la discrimination individuelle, définie comme étant l'attribution d'un salaire inégal à des travailleurs de même productivité, est inévitable, étant donné l'existence de l'erreur  $e$ . Par contraste, la discrimination de groupe ne

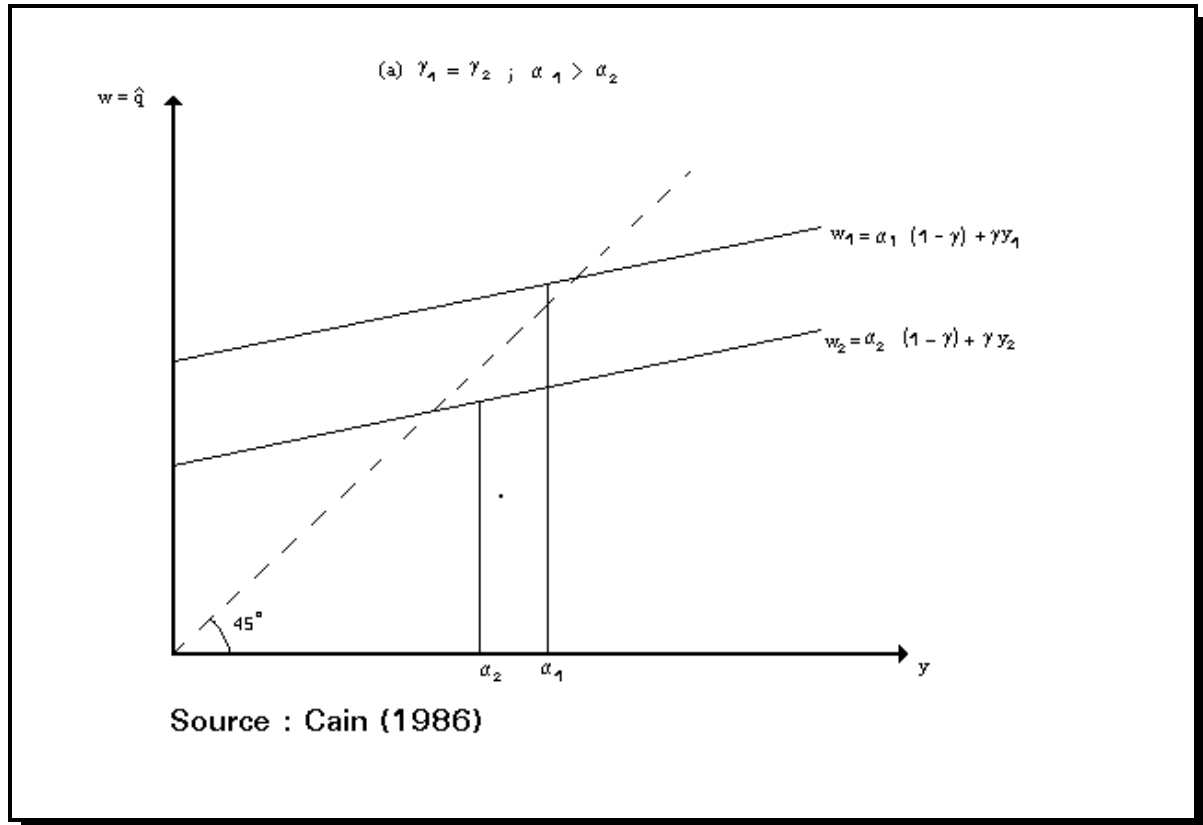


Figure 7 : Valeurs prévues de la productivité ( $\hat{q}$ ) en fonction de l'indicateur ( $y$ ) pour les travailleurs des groupes majoritaire (1) et minoritaire (2) -  $\gamma_1 = \gamma_2$

découle pas de ce modèle précisément parce que  $e$  est considéré comme aléatoire et a donc une espérance nulle pour les deux groupes.

Soient les indices 1 et 2 se référant respectivement au groupe "majoritaire" et au groupe "minoritaire". L'équation [6] peut être appliquée séparément à chaque groupe. Supposons pour l'instant que les deux groupes aient la même productivité réelle moyenne :  $\alpha = \alpha_1 = \alpha_2$  et que nous comparions des travailleurs ayant la même valeur de  $y$ <sup>54</sup>. De plus, si l'on suppose que la variance de  $q$  est la même pour les deux groupes mais que  $\text{Var}_2(u) > \text{Var}_1(u)$  et si on considère que le test était moins adapté au groupe "minoritaire", alors  $\gamma_1 > \gamma_2$  et on a :

$$w_1 - w_2 = (y - \alpha) (\gamma_1 - \gamma_2) \quad [7]$$

Ainsi, pour un  $y$  donné, les travailleurs du groupe "majoritaire" (groupe 1) reçoivent un salaire supérieur à celui de l'autre groupe pour les  $y$  (les scores obtenus au test) supérieurs à la moyenne et inférieur à celui de l'autre groupe pour des  $y$  inférieurs à la moyenne.

Plus clairement, si les travailleurs du groupe 2 ont un  $\alpha$  plus petit que ceux du groupe 1, ils bénéficieront de salaires inférieurs ; mais un salaire inférieur pour un niveau de  $y$  donné n'impliquera pas de discrimination économique pour le groupe car, en moyenne, les travailleurs des deux groupes continueront à être payés selon leur productivité moyenne<sup>55</sup>. Dans les figures

<sup>54</sup> Par exemple ayant eu le même nombre d'années d'éducation ou un résultat identique à un test.

<sup>55</sup> Si on suppose que ce dernier est un bon indicateur de la productivité.

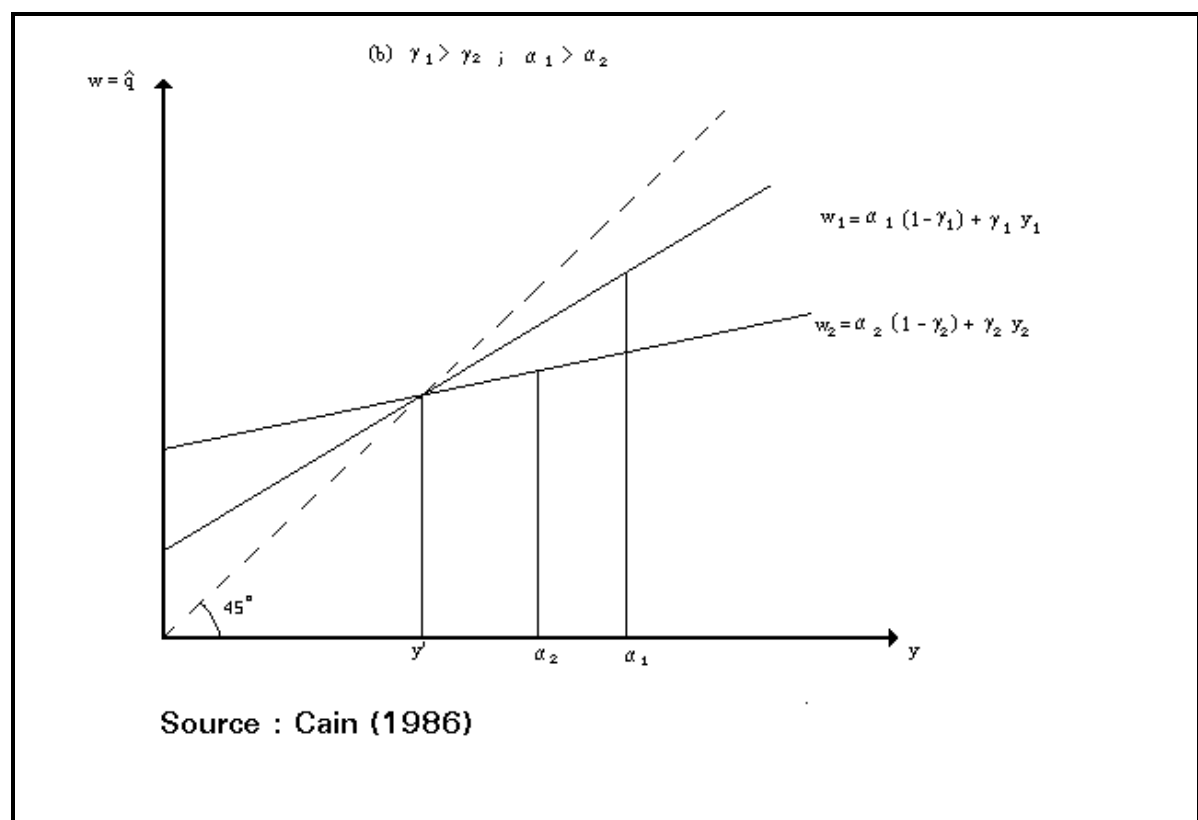


Figure 8 : Valeurs prévues de la productivité ( $\hat{q}$ ) en fonction de l'indicateur ( $y$ ) pour les travailleurs des groupes majoritaire (1) et minoritaire (2) -  $\gamma_1 > \gamma_2$

7 et 8, nous voyons deux cas de  $\alpha$  inégaux. Dans la figure 7, où  $\gamma_1 = \gamma_2$ , la différence  $\alpha_1 - \alpha_2$  est également distribuée parmi l'ensemble des  $y$ . Dans la figure 8, où  $\gamma_1 > \gamma_2$ , on voit que les travailleurs du groupe 2 ayant des  $y$  importants (qui sont payés "trop peu" par rapport aux travailleurs du groupe 1 ayant les mêmes  $y$ ) sont "contre-balancés" par les travailleurs du groupe 2 ayant de faibles  $y$  (qui, eux, sont "trop" payés par rapport aux travailleurs du groupe 1 ayant les mêmes  $y$ ). Comme on le voit sur la figure 8, les travailleurs du groupe 2 avec des valeurs de  $y$  inférieures à  $y'$ , reçoivent des salaires relativement plus élevés que ceux des travailleurs du groupe 1 ayant les mêmes  $y$ .

Pourtant, certains économistes ont affirmé que ce modèle révélait une certaine discrimination de groupes et en offrait une explication. Nous allons donc examiner de plus près celui-ci. On montrera qu'un phénomène de discrimination comparable à la définition de celle adoptée dans ce chapitre existe.

## 2. Incertitudes des employeurs en information imparfaite

Du côté de l'offre de travail existent certaines incertitudes concernant principalement les problèmes d'information sur les salaires offerts ou réclamés au moment de l'embauche. Ces incertitudes exercent une influence sur les coûts de recherche d'un emploi des différents groupes et sur les taux de chômage de ceux-ci. Ces constatations, issues entre autres de l'utilisation de la théorie de la quête, permettent de suggérer l'existence d'une certaine discrimination statistique à l'entrée (ou à la nouvelle entrée) sur le marché du travail. Cette discrimination reste cependant "à la marge" du marché du travail et échappe donc au domaine d'analyse de notre étude qui se

limitera à la discrimination sur le marché du travail.

Reste, du côté de la demande de travail, l'incertitude majeure concernant la "qualité" du travail. Dans la théorie classique ainsi que dans la théorie Keynésienne, le travail est considéré comme une marchandise homogène. Toute unité de travail a le même rendement et donc les travailleurs apparaissent comme des substituts parfaits. Par conséquent, un prix unique vient rémunérer cette marchandise.

A la suite de l'apport de la théorie du capital humain, on considère désormais qu'il peut exister de nombreuses "marchandises travail" différentes - rémunérées à des prix différents - dans la mesure où, compte tenu des divers investissements en capital humain, le travail est très hétérogène.

L'hypothèse d'absence d'incertitude, à la fois pour le ménage qui fait un investissement en éducation et pour les employeurs potentiels, constitue l'une des faiblesses essentielles de l'approche à la Becker. Dans les faits, d'une part les ménages ne sont pas certains des résultats de leurs investissements en éducation mais surtout, et d'autre part, les employeurs n'ont pas une connaissance parfaite des qualités de la main d'œuvre - c'est-à-dire de sa productivité. A cet égard, examinons les différents types d'incertitudes sur le marché du travail.

Le premier type d'incertitudes concerne la période suivant immédiatement l'embauche. Ces incertitudes sont attachées à l'insertion du nouvel employé dans une structure existante, sans possibilité de modification ni des aptitudes de l'employé ni de la structure de l'emploi. On se situe alors dans un cadre de très court terme. L'employé a-t-il les caractéristiques ou les aptitudes correspondant à l'emploi pour lequel il a été recruté ? Il peut s'agir de caractéristiques purement économiques et techniques. La dimension technique se réfère au savoir-faire, et à l'efficacité productive du travailleur. Est-il capable de remplir les tâches définies au moment de l'embauche, c'est-à-dire faire fonctionner telle machine, diriger efficacement telle ou telle équipe ? Il ne faut cependant pas oublier la dimension collective du travail et les capacités d'adaptation du nouvel embauché au sein d'un groupe déjà constitué. Dans son travail, l'individu n'est pas seulement mis en relation avec les techniques et les produits mais aussi avec des hommes et une organisation préexistante. Les problèmes relationnels au sens strict et ceux associés à la communication - en raison de l'existence de codes valables à l'intérieur de l'entreprise seulement - apparaissent comme des composantes importantes. L'efficacité du travailleur dépendra ainsi de ses aptitudes mais aussi de ses "attitudes".

Bien sûr, au moment de l'embauche, l'employeur ne se préoccupe pas que de ces aspects de court terme. En particulier, s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, il doit prendre en compte l'incertitude portant sur le départ possible de l'employé - turnover - ainsi que celle portant sur ses potentialités de développement. Dans ce dernier cas, à l'embauche, l'employeur n'exige pas seulement que le travailleur se situe à un niveau minimal de productivité. Il peut souhaiter aussi un niveau de productivité donné dans une succession de postes. Son calcul économique porte alors sur un profil de carrière et sur les promotions éventuelles. Il faut aussi garder présent à l'esprit que, quel que soit le type de contrat de travail, l'incertitude concernant le problème de l'absentéisme de l'employé reste présente.

Toutes ces différentes incertitudes ne sont, bien entendu, pas indépendantes les unes des autres. Si le travailleur nouvellement recruté arrive à avoir très rapidement de bonnes relations au sein du groupe, de l'atelier, du service etc., son absentéisme sera certainement plus faible, la probabilité qu'il quitte prématurément son emploi sera réduite et on peut penser de la même façon qu'il cherchera à développer ses capacités au profit de l'entreprise. Cependant, tous ces éléments relevant des politiques générales de personnel, se situent en dehors du champ de notre étude.

### **3. Réactions des employeurs à l'incertitude en information imparfaite**

L'employeur à la recherche d'un candidat à un poste particulier se trouve confronté à un problème d'identification du fait de la très grande hétérogénéité du facteur travail. S'il se base sur les déclarations du candidat, il se peut que l'information qu'il recueille concernant les qualités de ce dernier soit erronée<sup>56</sup>. A cet égard, deux solutions, éventuellement complémentaires, s'offrent à lui. Tout d'abord, l'employeur peut imposer des tests d'embauche au travailleur, dans le but d'éprouver la véracité des qualités annoncées par ce dernier. De telles procédures ont cependant pour inconvénient majeur d'avoir des coûts de conception, de traitement et d'interprétation des résultats relativement élevés. De plus, ceux-ci ne livrent pas une information parfaite (problème de l'adaptation du test aux divers candidats). La seconde solution consiste à utiliser et à interpréter les signaux émis par les postulants à l'emploi. Cette procédure n'est bien évidemment génératrice d'information que s'il existe une corrélation positive ou négative connue entre les signaux utilisés et les qualités attendues. Cette vision purement économique de l'emploi des signaux, telle qu'elle est couramment employée dans la théorie des assurances par exemple, n'est pas acceptée par tous les auteurs; certains considèrent que le facteur travail est suffisamment spécifique pour faire l'objet d'un emploi biaisé, ou tout au moins erroné, des procédures de signalement. Le problème posé par ces deux méthodes peut s'analyser très simplement par une analyse coûts-bénéfices des diverses procédures de sélection. L'employeur connaîtra d'autant mieux les qualités et les caractéristiques des candidats qu'il sera prêt à dépenser une forte somme d'argent pour cela, à condition toutefois, d'une part, que ces derniers ne soient pas incités à mentir et d'autre part, que la procédure de sélection ne soit pas biaisée.

Un employeur rationnel peut très bien se comporter comme s'il faisait usage de tests gratuits, en utilisant uniquement des informations "évidentes" fournies par des sources visibles telles que le sexe, la race, le diplôme, etc. De ce fait, il procède à ce qui est appelé une discrimination statistique "pure". En ce sens, lorsqu'il utilise de tels signaux, il accepte à la fois d'exclure de bons candidats et d'en embaucher de mauvais. La discrimination statistique apparaît comme un élément d'un problème de filtrage - screening - survenant lorsque des caractéristiques observables se trouvent en corrélation avec la productivité, mais que ces dernières ne constituent pas de parfaits prédictors. Ce comportement dépend en fait de l'attitude de l'employeur face au risque. On peut donc s'attendre à ce qu'il mette en place des tests lui permettant d'atténuer l'une des deux erreurs mentionnées ci-dessus en affirmant son estimation de départ.

On distingue ici deux types de procédures utilisant des tests gratuits. Nous avons à l'instant discuté de la discrimination statistique "pure". Le deuxième type de procédure, la discrimination par pur préjugé ou encore par erreur, se distingue du précédent par l'absence de toute corrélation entre les caractéristiques des employés ou des candidats à l'embauche et les signaux qu'ils émettent. Ce préjugé peut provenir (et provient le plus souvent) d'a priori ne reposant sur aucun fondement statistique. Dans ce cas, on en revient quasiment à un phénomène de discrimination par goût, même si l'origine du phénomène est ici différente. Comme le précise Arrow<sup>57</sup>, concernant le problème du racisme, "ce qui a été interprété comme le résultat d'un goût pour la discrimination pourrait être en fait mieux interprété comme relevant d'un problème de perception". Ici, les fondements de la discrimination ne se trouvent plus dans les domaines sociologique et psychologique, mais ont leurs racines dans le champ des processus cognitifs<sup>58</sup>. En outre, il

---

<sup>56</sup> Ce dernier pouvant ne la livrer que de façon incomplète ou inexacte.

<sup>57</sup> Arrow [1972].

<sup>58</sup> Voir Zellner [1972].



convient de souligner que ce préjugé peut ne pas être indépendant de la discrimination pure, mais au contraire lui être lié de façon indirecte; en effet, si les corrélations observées dans le passé entre aptitudes et signaux sont devenues obsolètes et n'ont pas fait l'objet d'une nouvelle estimation, la discrimination statistique "pure" peut donner naissance à la discrimination par préjugé. Par exemple, l'augmentation rapide des taux d'activité féminins a signifié que les différences dans le temps passé hors du marché du travail entre ce groupe et les autres groupes sont beaucoup moins élevées qu'auparavant. Les employeurs peuvent ne pas s'être ajustés totalement à ces changements de circonstances. Une discrimination par erreur peut ainsi exister en raison de l'utilisation par les entreprises de stéréotypes dépassés.

A ces difficultés inhérentes au domaine de la sélection adverse, il convient d'ajouter les problèmes de risque moral liés non plus aux caractéristiques de l'employé, mais à ses actions, une fois l'embauche réalisée<sup>59</sup>.

## *B. Portée et limites de la discrimination statistique*

On a pu constater que la discrimination statistique relevait d'une toute autre argumentation que celle avancée lors des tentatives précédentes d'explication du phénomène. La discrimination apparaît un comportement inhérent à l'information imparfaite. Cependant, la discrimination, telle que nous l'entendons, est un phénomène global s'appréciant au niveau du marché. De ce fait, elle nécessite que l'on s'attache à fixer les grandes lignes des prolongements de ces comportements au niveau du marché du travail. A cet égard, il est à nécessaire de prendre en compte toutes les implications de la structure complexe introduite par l'hypothèse d'information imparfaite.

Dans ce but, un certain nombre de précisions doivent être apportées. Tout d'abord, il importe de distinguer, sur le plan de la stabilité, la discrimination par erreur de la discrimination statistique "pure". Ensuite, il est nécessaire de préciser les différentes implications du phénomène en séparant la discrimination individuelle de la discrimination de groupe et en spécifiant de façon précise le statut de l'offre de travail dans l'analyse. Enfin, la discrimination statistique étant axée sur l'information imparfaite, le problème de sa portée lorsque la structure d'information se modifie doit être examiné. C'est en définitive son importance qui est ici en jeu.

### **1. Le problème de la stabilité de la discrimination statistique**

Ne pouvant connaître de façon complète les caractéristiques économiques des demandeurs d'emploi, les employeurs sont amenés à utiliser des variables observables au cours des processus d'embauche. Pour eux, il s'avère plus intéressant et plus efficace de s'en remettre à des critères extérieurs visibles qu'ils peuvent supposer à tort ou à raison corrélés avec les caractéristiques économiques qui les intéressent. Cependant, il est nécessaire d'opérer une distinction des formes de la discrimination selon que la corrélation présumée s'avère exacte ou fausse dans la réalité. La discrimination par erreur apparaît entachée d'instabilité, alors que la discrimination statistique "pure" prolonge ses effets dans le long terme, même dans un environnement concurrentiel.

#### **a) Instabilité à long terme de la discrimination par erreur**

De part la nature même de l'embauche, il importe que les employeurs effectuent des

---

<sup>59</sup> Par exemple, le problème de l'absentéisme.

anticipations concernant les caractéristiques économiques des travailleurs. Ces derniers peuvent, par exemple, opérer des partitions dans la population employable en regroupant des catégories aisément identifiables de travailleurs. Il est alors possible d'effectuer des prévisions subjectives en affectant à ces différentes catégories des niveaux de productivité établis. En situation de concurrence, il est nécessaire que ces prévisions subjectives de qualifications par catégorie se confondent avec l'efficience moyenne des groupes définis par chaque catégorie. En effet, la fonction des employeurs est de prédire la productivité des facteurs, compte tenu de l'information disponible. Ceux qui se révèlent inefficaces dans cette tâche sont éliminés par les mécanismes du marché concurrentiel. "A l'équilibre, la distribution subjective et celle impliquée par les mécanismes du marché sont identiques"<sup>60</sup>. La productivité moyenne des différentes catégories de travailleurs est ainsi prédite sans biais. L'hypothèse selon laquelle les employeurs surpaieraient un groupe par rapport à un autre, en dépit d'une efficacité moyenne identique, à la suite de croyances erronées sur cette efficacité, ne semble pas devoir être retenue a priori. L'interprétation de la théorie de la discrimination statistique comme une théorie du comportement erroné des employeurs paraît être sans fondement, en particulier lorsque l'on admet les conditions habituelles et de long terme d'un marché du travail concurrentiel.

Dans ces conditions, on comprend qu'il soit difficile de souscrire sans davantage de précision à l'affirmation suivante de Gunderson<sup>61</sup> : "la discrimination peut survenir à cause d'une information fausse sur les capacités réelles des femmes sur le marché du travail...les employeurs sous-estimant de façon systématique la productivité de ces dernières". De même, on ne peut pas suivre Kahne<sup>62</sup> expliquant que "Phelps démontre que, quelle que soit la validité d'utilisation du sexe comme variable "proxy" des caractéristiques des candidats à l'emploi...la discrimination est le résultat" ; en effet, nous verrons que Phelps n'a jamais démontré un tel résultat.

Le problème de la stabilité à long terme de la discrimination en information imparfaite survient comme dans le cas des modèles déterministes. La viabilité d'une politique salariale fondée sur des prévisions de productivité erronées ne peut être assurée que si tous les employeurs actuels et potentiels ont la même conception erronée du monde réel, ce qui constitue une hypothèse très irréaliste. Dans le cas contraire, les forces concurrentielles du marché conduiront à une augmentation du produit des firmes qui se trompent le moins (ou pas du tout) aux dépens de celles qui se trompent le plus. La discrimination par erreur se rapproche de la discrimination par goût dans la mesure où elle établit une différence entre l'évaluation subjective du travailleur par l'employeur et la valeur réelle de ce travailleur. De ce fait, à long terme, les employeurs les plus précis et les moins discriminants éliminent leurs concurrents moins précis ou plus discriminants.

Ajoutons qu'une explication de la discrimination en termes de mauvaises perceptions se révèle, du point de vue du comportement économique, moins pertinente que ne l'était l'explication par le goût. En effet, pour cette dernière, l'hypothèse de préférence discriminatoire laisse au moins présager une source de gains psychologiques en termes d'utilité pour l'employeur à comportement discriminatoire. Dans le domaine de la discrimination par erreur, on retrouve l'argument libéral classique selon lequel un marché concurrentiel constitue le meilleur allié des individus victimes de la discrimination. Cependant, l'hypothèse d'une sous-évaluation systématique des caractéristiques économiques des groupes faisant l'objet de discrimination ne doit pas pour autant toujours être rejetée sans complément d'analyse. Si cette hypothèse implique des comportements

---

<sup>60</sup> Spence [1973].

<sup>61</sup> Gunderson [1980].

<sup>62</sup> Kahne [1975].

qui ne sont pas eux-mêmes compatibles avec une discrimination économique de long terme dans un modèle concurrentiel, l'introduction de facteurs additionnels peut, dans certains cas, être en mesure de lui rendre une consistance théorique. La question importante est alors de savoir si les hypothèses supplémentaires ou spécifiques qui permettent d'affermir l'explication de la discrimination par les goûts, sont capables de conforter l'hypothèse de prévisions erronées. Se pose à ce niveau, le problème du poids et de la stabilité relatifs des barrières d'accès aux emplois pour les groupes discriminés, barrières fondées sur des bases psychologiques (préférences subjectives) ou sur des bases cognitives (erreurs de perception). Nous allons examiner cette idée en étudiant les possibilités de stabilité à long terme de la discrimination statistique "pure".

#### b) Stabilité à long terme de la discrimination statistique "pure"

Les conséquences d'une discrimination statistique vont se révéler très différentes lorsque les critères d'embauche sont exacts et reflètent des différences statistiques effectivement observées entre groupes. La discrimination statistique va continuer dans le long terme, même sous des conditions de concurrence.

Dans ce cas précis, l'employeur maximisant les profits - en situation d'incertitude - ne supporte pas, comme lors d'une discrimination par goût, le coût de cette discrimination. L'écart de salaire enregistré au détriment d'un groupe va faire compenser le coût supporté, si les probabilités dont il tient compte traduisent correctement la réalité du risque d'engager un travailleur non qualifié. Le coût va être affecté à certains membres du groupe discriminé. Contrairement au cas des modèles précédents, c'est le comportement discriminatoire de l'employeur qui va entraîner la réalisation d'un équilibre stable, dans la mesure où ce sont les employeurs ne faisant pas preuve de discrimination<sup>63</sup> qui vont se trouver pénalisés. Ainsi, la situation n'a aucune raison d'évoluer naturellement à long terme vers la disparition de la discrimination, contrairement à ce qui se passe pour les autres théories.

Un seul facteur est en mesure de modifier cette situation; il s'agit de changements exogènes intervenant dans les caractéristiques économiques du groupe discriminé sur lesquelles était fondée la discrimination statistique. Dans ce dernier cas, une évolution sur le marché du travail se produira dans le sens et au seul rythme de ces changements. Lorsque notamment les différences entre groupes, imputables à la pré-discrimination, s'atténuent (par exemple lorsque la scolarisation des femmes augmente), l'impact de la discrimination statistique doit graduellement diminuer. Toutefois, on peut toutefois légitimement penser que lorsque une modification intervient, les employeurs ne s'ajustent pas totalement et immédiatement à ces changements de circonstances. A court terme, une discrimination peut se produire par erreur, mais à long terme, elle doit disparaître à la suite d'un processus d'apprentissage.

## **2. Discrimination individuelle inévitable ou discrimination économique ?**

Le concept de discrimination doit être minutieusement spécifié lorsqu'on le relie aux problèmes d'information imparfaite. En effet, la discrimination statistique prend des formes particulières qui n'impliquent pas automatiquement une discrimination économique au sens

---

<sup>63</sup> En surestimant par exemple l'efficacité moyenne du groupe défavorisé.

classique. La distinction établie par Aigner et Cain<sup>64</sup> permet de préciser les conséquences de la discrimination statistique au niveau du marché.

Nous avons indiqué qu'une discrimination existe lorsque des travailleurs ne reçoivent pas un paiement ou une rémunération correspondant à leur productivité. En d'autres termes, elle reflète des situations où, à productivité (ou autre caractéristique économique) égale, les salaires ne sont pas égaux. Par ailleurs, lorsque l'on se situe par ailleurs dans l'optique de la discrimination de marché, on évacue la question de la productivité potentielle en considérant les aptitudes ou les investissements en capital humain comme des données.

Le fait que l'on raisonne en termes d'information imparfaite nécessite une distinction supplémentaire prenant en compte certaines particularités de ce nouvel environnement et permettant de clarifier le concept de discrimination statistique. En effet, il est indispensable de séparer la discrimination de groupe de la discrimination individuelle, indépendante de l'appartenance à un groupe. La discrimination raciale ou sexuelle, par exemple, est une conséquence de la discrimination à l'encontre d'un groupe, c'est-à-dire une catégorie de travailleurs déterminée par les variables non économiques - race ou sexe. Le critère de discrimination de groupe sur le marché du travail réside selon Aigner et Cain dans le fait que le salaire moyen du groupe n'est pas proportionnel à sa productivité moyenne. On retrouve là le critère précis, classiquement utilisé pour tester la validité empirique de la discrimination<sup>65</sup>. Parallèlement, une discrimination statistique individuelle s'exerce lorsqu'un individu n'obtient pas dans la rémunération versée par l'employeur une contrepartie exacte de sa productivité individuelle. Les deux types de discrimination peuvent exister, mais elles n'entretiennent pas entre elles de relations simples. Ainsi, une discrimination à l'encontre d'un individu ou à l'encontre d'individus à l'intérieur d'un groupe n'implique, a priori, aucune présomption de discrimination envers le groupe auquel appartiennent ces individus.

Comme nous avons pu le voir dans la présentation du modèle de Phelps, la discrimination individuelle est la règle en situation d'information imparfaite, même en concurrence. Cette dernière est inévitable hormis le cas très théorique où les individus ont la possibilité d'émettre une information parfaite sur leur productivité (individuelle) par l'intermédiaire de signaux parfaits.

L'employeur rémunère généralement les individus en tenant compte de l'information disponible et du coût de cette dernière. En particulier, il procède en utilisant des catégories et aligne les salaires sur l'efficacité moyenne des individus composant ces diverses catégories. Or les catégories sur le marché du travail établies selon des critères de sexe, d'âge, de race, de qualification ne correspondent jamais à des ensembles homogènes. Il n'existe pas, pour chacune de ces catégories, une productivité du travail unique, mais une distribution de fréquences de productivité. Dans la mesure où les salaires versés dépendront de la productivité attendue d'une catégorie, il existe pour des productivités différentes des salaires égaux. A l'inverse, il se peut que des travailleurs reçoivent des salaires différents en dépit de degrés d'efficacité identique.

Même si cette modalité de discrimination est la règle, elle n'entraîne pas forcément l'apparition d'une discrimination économique à l'encontre de groupes, comme va l'indiquer le contre-exemple suivant. Considérons en effet les catégories construites par regroupements d'individus selon deux niveaux d'éducation adjacents;  $n$  et  $n+1$ , par exemple, représentent, respectivement, une catégorie d'individus possédant un diplôme universitaire du premier cycle et une catégorie composée d'individus possédant un diplôme du second cycle. La différence de

---

<sup>64</sup> Aigner, Cain [1977].

<sup>65</sup> La méthode du résidu, dont nous parlerons dans un chapitre à venir.

salaires entre les deux groupes repose sur des différences moyennes de "compétence", ce qui n'exclut pas au niveau individuel, que certains individus du groupe  $n$  (les "meilleurs" du groupe  $n$ ) soient plus compétents que certains individus du groupe  $n+1$  (les "moins bons" du groupe  $n+1$ ). Bien qu'il existe inévitablement une discrimination individuelle - sauf dans le cas très improbable où la variance "d'aptitudes" est nulle à l'intérieur des groupes - aucune indication de discrimination à l'encontre du groupe  $n$  ne peut être établie. Dans le groupe  $n$ , il y a clairement discrimination à l'encontre des individus les plus compétents (la frange supérieure du groupe  $n$ ). Mais, comme on l'a supposé, les compétences moyennes des deux groupes sont effectivement différentes (les compétences des travailleurs du groupe  $n$  sont, en moyenne, inférieures à celles du groupe  $n+1$ ) ; mais, cela ne constitue pas une discrimination de groupe, c'est-à-dire une discrimination économique, au sens où nous l'entendons.

Il semble que cette très importante distinction n'ait pas été perçue par toute la littérature. Notamment, à l'occasion d'une discussion sur la discrimination à l'encontre des femmes, Blau et Jusenius<sup>66</sup> estiment que : "le stéréotype, le traitement réservé à chaque individu membre d'un groupe comme si il (elle) possédait les caractéristiques moyennes du groupe" est "à définir comme une forme de discrimination, même si la perception par l'employeur de différences moyennes selon le sexe est correcte". Dans un autre exemple, concernant cette fois-ci la discrimination raciale, Piore<sup>67</sup> écrit que l'on peut parler de discrimination statistique dans une situation où les candidats à un emploi sont rejetés parce qu'ils ne possèdent pas des caractéristiques qui "tendent à être corrélées statistiquement avec l'efficacité dans l'emploi". Or, si l'on considère que les règles de décision sont correctes en moyenne, l'assertion de Piore quant à cette pratique discriminatoire n'ajoute rien au fait que tout processus de choix en situation d'incertitude est nécessairement discriminatoire. Pour sa part, Thurow<sup>68</sup> indique "qu'une discrimination statistique est présente chaque fois qu'un individu est jugé sur la base des caractéristiques moyennes du groupe ou des groupes auxquels il appartient plutôt que sur la base de ses propres caractéristiques". Là encore, cette affirmation n'aura de réelle signification que si certaines questions trouvent une réponse précise. Les caractéristiques du groupe sont-elles correctement prédites en moyenne ? Le résultat individuel à un test, l'âge, le niveau d'éducation constituent-ils des caractéristiques propres ou bien se réfèrent-ils au groupe correspondant ayant ces valeurs particulières ? Pour qu'il y ait problème de discrimination, est-il nécessaire que toutes les caractéristiques individuelles soient connues ?

Dans ce contexte, Silvestre<sup>69</sup>, interprète la fixation des salaires discriminatoires par les employeurs par un manque d'information vis-à-vis des caractéristiques objectives des salariés qu'ils embauchent. Sous de telles conditions, une des options les moins coûteuses dont dispose un entrepreneur pour réduire son incertitude est de se référer à ce qu'il sait des caractéristiques moyennes du groupe d'appartenance, par exemple, "s'il s'agit d'une femme, l'information retenue par l'employeur repose sur la qualification moyenne ou la disponibilité moyenne vis-à-vis du travail des femmes en général". Le groupe des femmes se caractérisant en moyenne par des qualifications peu valorisées (par rapport à celles des hommes), l'évaluation de la qualification individuelle par les entreprises tendra, selon l'auteur, à être systématiquement biaisée par la référence à une information collective défavorable.

Nous nous trouvons, à nouveau, face au même type d'ambiguïtés que celles qui avaient pu être relevées précédemment. Si la discrimination individuelle est manifeste, la question de la

---

<sup>66</sup> Blau, Jusenius [1976].

<sup>67</sup> Piore (1970).

<sup>68</sup> Thurow [1975].

<sup>69</sup> Silvestre [1978].

discrimination à l'encontre des femmes en général - discrimination économique, de groupe - est incertaine. Bien qu'il soit incontestable qu'une femme très qualifiée et dont la disponibilité vis-à-vis du travail est totale, tende à être selon Silvestre, "systématiquement sous-évaluée par rapport à sa qualification réelle", celui-ci ne perçoit pas que sous les mêmes conditions, l'inverse est tout aussi vrai ; une femme peu qualifiée (par rapport à la moyenne des femmes) et dont la disponibilité vis-à-vis du travail est faible (là encore, par rapport à la moyenne des femmes) tend à être systématiquement surévaluée par rapport à sa qualification réelle. Dans cet exemple, si les évaluations sont correctes en moyenne, ces deux phénomènes, en se compensant, éliminent toute source de discrimination contre le groupe des femmes. A cet égard, on ne peut évoquer la discrimination économique à l'encontre du groupe si le salaire moyen du groupe est proportionnel à sa productivité moyenne<sup>70</sup>.

### **3. Part de la pré-discrimination et de la discrimination de marché en information imparfaite**

Une difficulté supplémentaire surgit lors de l'évaluation de la part exacte de la discrimination imputable à la structure d'information imparfaite du marché du travail. La situation d'information imparfaite rend encore plus floue la frontière entre les concepts de discrimination de marché et de pré-discrimination. L'ambiguïté provient du statut de la variable inhérente à l'offre de travail.

#### **a) Prise en compte d'une offre de travail exogène**

Dans sa forme statistique, la discrimination est fréquemment interprétée de façon très large et englobe parfois des situations qui ne sont pas uniquement liées à des mécanismes mettant en jeu la structure d'information du marché du travail.

Dans quelle mesure la prise en compte par les employeurs de signes visibles pour "estimer" les caractéristiques économiques reflète-elle une discrimination induite par la structure d'information du marché du travail ?

Une discrimination salariale (stricto sensu) n'apparaît que si l'évaluation par le marché du travail amplifie les différentiels de gains résultant de l'influence des caractéristiques économiques acquises. Dans le cas contraire, c'est-à-dire en l'absence d'amplification des inégalités à partir des décisions des employeurs, un phénomène de pré-discrimination pourra être évoqué.

Ainsi, dans les modèles où une caractéristique économique est corrélée avec une caractéristique visible, quelles qu'en soient les raisons, on obtient bien un différentiel de gains moyens entre les groupes définis par la caractéristique visible<sup>71</sup>. Très souvent, un tel résultat est indépendant du problème de la structure d'information imparfaite du marché du travail. On peut obtenir une situation parfaitement identique dans un environnement d'information parfaite. La discrimination observée sur le marché du travail prend sa source ailleurs. Dans ce cas, le marché du travail la met effectivement en évidence mais ne l'explique pas.

#### **b) Prise en compte d'une offre de travail endogène**

---

<sup>70</sup> Ce qui n'exclut pas que le comportement moyen différent des groupes résulte d'autres formes de discrimination sociale comme la pré-discrimination etc.

<sup>71</sup> On suppose ici, que le marché n'amplifie pas les différences préexistantes.

La neutralité totale de la structure d'information du marché du travail peut, dans certains cas, se révéler artificielle. Elle peut être imputable essentiellement à la méthode d'investigation employée. En effet, l'impact de la structure d'information a été, en effet, abordé dans le cadre strict de la notion de discrimination de marché, celle-ci n'intervenant qu'à la suite de décisions prises par les employeurs. Si l'offre de travail est donnée, on prive de facto l'argumentation de toute référence aux conséquences possibles de la structure d'information sur cette dernière. Bien cette démarche présente l'indéniable avantage théorique et empirique de bien séparer les problèmes, elle a l'inconvénient majeur de cantonner l'analyse dans un cadre partiel, en évacuant tous les problèmes inhérents aux interréactions.

Néanmoins, une information imparfaite sur le marché peut engendrer des réactions multiples de tous les agents. En particulier, elle peut influencer sur le déroulement même du processus d'acquisition des caractéristiques économiques ayant une valeur sur le marché (par exemple sur la demande d'éducation). De ce point de vue, le comportement de discrimination statistique peut jouer un rôle moteur dans le maintien ou la création des inégalités. Se sachant jugé sur des données de groupe, l'individu appartenant au groupe défavorisé peut n'avoir que peu d'incitations à améliorer sa situation ; on peut alors se diriger vers un processus cumulatif. La discrimination statistique peut ainsi entraîner l'existence du phénomène de "travailleur découragé". De ce fait, on sous-estime gravement la responsabilité du marché dans la discrimination si l'on englobe les effets de cette nature uniquement dans la rubrique pré-discrimination.

Il est d'autant plus nécessaire d'effectuer une analyse globale que la structure d'information s'enrichit de la prise en compte des comportements de signalement des offreurs de travail. "Récompenser" un groupe pour sa meilleure information concernant sa productivité constitue-t-il une discrimination économique contre le groupe informant l'employeur sur ses qualités de façon moins complète ? La réponse dépend peut-être de l'impartialité du système de test, du coût d'un changement de celui-ci et du lien entre son inadéquation aux minorités et l'imperfection du marché.

#### **4. Portée de la discrimination statistique**

Tout d'abord, il importe de déterminer si les effets de la discrimination statistique pourront, dans le cadre du marché du travail, s'atténuer à long terme. Nous avons vu que la discrimination statistique avait pour origine une information imparfaite sur les aptitudes des travailleurs à leur entrée sur le marché du travail. Mais, une fois embauchés, les travailleurs auront-ils les moyens de révéler leurs véritables qualités ?

La productivité des agents économiques étant très difficilement mesurable, l'employeur n'a aucun moyen concret d'évaluation pour chaque individu. Il faut considérer que le déroulement normal de l'activité ne suffira pas à révéler les aptitudes individuelles. Même dans le cas contraire, il n'est pas certain que les travailleurs défavorisés à l'embauche voient leurs salaires augmenter au niveau de leur réelle productivité, compte tenu de la rigidité de la grille des rémunérations interne aux entreprises et du jeu des conventions collectives. De ce fait, il existe une très forte inertie de la discrimination statistique initiale.

En outre, l'effet de la discrimination statistique peut se renforcer par le biais de plusieurs mécanismes. Ainsi, l'employeur peut justifier le salaire inférieur des femmes par un absentéisme supérieur, alors que cet absentéisme accru est précisément expliqué par les femmes par des salaires plus faibles. De plus, si l'employé défavorisé cherche à rompre cet état de fait en

changeant d'emploi, il se peut que le rapport entre l'appartenance à un certain groupe et le salaire se perpétue si le nouvel employeur tient compte, à l'embauche, de la rémunération antérieure.

L'objectif de ce chapitre était de présenter les origines et les causes de la discrimination statistique. Les causes de la discrimination statistique sont à rechercher dans l'information imparfaite sur la qualité de la marchandise travail, ce qui explique la difficulté des interprétations, les problèmes d'information sur la qualité étant beaucoup plus complexes à appréhender que les problèmes d'information sur les prix. A cela s'ajoute le problème du caractère peu "standardisé" de l'actif travail.

La discrimination statistique traduit une méthode de sélection, de même qu'une modalité de transmission d'information associée à un problème de sélection adverse inhérent au marché du travail - en particulier pour la discrimination statistique "pure". La discrimination par erreur est une forme distincte de la discrimination statistique qui ne s'appuie pas sur de véritables corrélations entre caractéristiques visibles et caractéristiques économiques des travailleurs. Alors que la discrimination statistique "pure" se maintient à long terme (même dans un marché concurrentiel), la discrimination par erreur est instable et auto-limitée par les processus d'apprentissage des employeurs.

Un intéressant "élargissement" de l'analyse des effets de la discrimination statistique a été effectué par Coate et Tennyson<sup>72</sup>. Ils ont examiné les effets de la discrimination sur les travailleurs non salariés c'est-à-dire ceux qui travaillent dans un cadre d'entreprise individuelle. Ils démontrent qu'en situation d'information imparfaite, la discrimination sur le marché du travail peut interférer dans les marchés relevant de l'entreprise individuelle et y créer des situations discriminatoires semblables. Ainsi, une discrimination sur le marché du crédit ou une discrimination par les consommateurs à l'encontre des entrepreneurs individuels de la minorité pourrait indirectement découler de la discrimination de marché. L'existence de ces effets de "transmission" ont deux implications importantes sur les revenus des entrepreneurs individuels. Tout d'abord, il est possible que la discrimination de marché entraîne une diminution des profits des entrepreneurs individuels du groupe "minoritaire". Ensuite, il est probable que la discrimination entraîne une baisse de la volonté des travailleurs défavorisés à devenir leurs propres employeurs<sup>73</sup>. Cet apport à la théorie de la discrimination est d'une grande importance dans la mesure où il nous montre qu'il peut exister une discrimination sur le marché du travail, même en dehors du marché du travail salarié. Même si les travailleurs du groupe défavorisé sont leurs propres employeurs, ils peuvent subir une discrimination provenant du marché du travail salarié interférant dans leur secteur. Dans ce cas, on observe une discrimination en dehors de l'influence directe, intentionnelle ou non, des employeurs et des travailleurs du groupe majoritaire. Cette discrimination, due à nouveau à une information imparfaite, peut dans certains cas, être dans certains cas le fait des consommateurs. La prise en compte de ce type de discrimination permet d'élargir notre étude à la discrimination dans le secteur informel du marché du travail, ce qui est d'un intérêt majeur dans le cadre d'une analyse de la discrimination dans les pays en voie de développement.

En définitive, le domaine de la discrimination statistique demeurant largement inexploré, deux grandes orientations sont susceptibles d'approfondir l'explication de ce phénomène. La première, essentiellement théorique, devra se baser sur les développements récents de la théorie de l'information pour mieux expliquer les implications normatives et positives de la discrimination

---

<sup>72</sup> Coate, Tennyson [1992].

<sup>73</sup> Ils auront moins d'incitations à quitter la force de travail salariée s'ils savent qu'ils retrouveront une discrimination en tant qu'entrepreneurs individuels.



statistique. La seconde, située sur un plan empirique, devra confronter la discrimination statistique à des tests économétriques sévères, afin d'élargir l'approche hypothético-déductive du phénomène.

## IV. Conclusion

Ainsi, la discrimination est une notion complexe, multidimensionnelle, donnant lieu à de nombreuses analyses, très différentes les unes des autres. Bien que ces dernières n'offrent pas toujours des explications convaincantes du phénomène, elles mettent en évidence la diversité et la complexité des processus de discrimination qui sont susceptibles d'interférer avec les mécanismes du marché du travail, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement.

Dans ce contexte, deux conclusions majeures semblent émerger de la présente étude. D'une part, les théories de la discrimination existantes sont très utiles pour offrir des définitions et suggérer des mesures du phénomène, même si des recherches fondamentales plus approfondies, faisant appel en particulier à l'économie de l'information, paraissent souhaitables. De ce fait, les approches de la discrimination précédemment examinées constituent des éléments méthodologiques préalables de référence, indispensables à la mise en oeuvre de recherches empirique ultérieures.

D'autre part, la présente recherche a été essentiellement centrée sur les aspects économiques de la discrimination. En fait, tout travail ultérieur concernant ce sujet devra tenir compte des aspects politiques, sociaux et humains de la discrimination sur le marché du travail. On ne peut évoquer la discrimination sans garder en permanence à l'esprit les "coûts psychologiques" imposés aux victimes de celle-ci, ainsi que les coûts sociaux et politiques qu'elle entraîne. L'analyse économique de la discrimination ne peut se détacher complètement de ces aspects sans y perdre en crédibilité. Cette option analytique est d'autant plus nécessaire que le champ d'investigation de la discrimination se référera à des économies en transition faisant l'expérience d'une déstabilisation économique générant une exclusion sociale accrue.

## Références bibliographiques

- AIGNER, D.J. et CAIN, C.G., 1977. "Statistical theories of discrimination in labor markets", *Industrial and labor relations review*, Vol.30, n°2.
- ALCHIAN, A. et KESSEL, R., 1962. "Competition, monopoly and the pursuit of pecuniary gain", in: *Aspects of labor economics*, Conference volume of Universities. National bureau committee for economic research, Princeton, NJ: Princeton University Press, p.1156-1175.
- ALEXIS, M., 1973. "A theory of labor market discrimination with interdependent utilities", *American economic review*, Papers and proceedings, May 1973.
- ARROW, K., 1972. "Models of job discrimination" et "Some mathematical models of race in the labor market", in: A.H. Pascal, ed., *Racial discrimination in economic life*, Lexington, Mass.: Lexington Books.
- ARROW, K., 1973. "The theory of discrimination", *Discrimination in labor markets*, sous la direction de Orley Ashenfelter et Albert Rees, Princeton, Princeton University Press.
- ASHENFELTER, O., 1972. "Racial discrimination and trade unions", *Journal of political economy*, 80, p.435-464.
- BARAN, P.A. et SWEEZY, P.M., 1968. "Le capitalisme monopoliste. Un essai sur la société traditionnelle Américaine", F.Maspéro, Paris.
- BARON, J., 1990. "Understanding employment discrimination in its organizational context: Some insights from

- recent research", in R.Cornwall and P.Wunnasa, eds., *New approaches to the economic and social analyses of discrimination*, Praeger.
- BECKER, G.S., 1971. "Economic theory", Alfred Knopf, Edition 1971.
- BECKER, G.S., 1975. "Human capital", 2<sup>nd</sup> ed., New York, Columbia University Press.
- BECKER, G.S., 1975. "The economics of discrimination", 2<sup>nd</sup> ed., Chicago: University of Chicago Press.
- BECKER, G.S., 1976. "The economic approach to human behavior", The University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, G.S., 1985. "Human capital, effort and the sexual division of labor", *Journal of labor economics*, 3, p.33- 58.
- BERGMAN, B., 1971. "The effect on white incomes of discrimination in employment", *Journal of political economy*, March-April 1971.
- BLAU, F.B. et JUSENIUS, C.L., 1976. "Economist approaches to sex segregation in the labor market, an appraisal", *Women and the work place*, M.Blaxall et B.Reagen, ed., Chicago, University of Chicago Press.
- BOWLES, S. et GINTIS, H., 1981. "Structure and practice in the labor theory of value", *The review of radical political economics*, Winter (n°4).
- CAIN, G.C., 1986. "The economic analysis of labor market discrimination: A survey", *Handbook of labor economics*, Vol.1, O.Ashenfelter et R.Layard, eds., p.693-785.
- CARNOY, M., 1981. "La segmentation des marchés du travail", *Education, travail et emploi-II*, Institut international de planification de l'éducation, UNESCO.
- CHERRY, R., 1989. "Controversies in the Marxian analysis of racial discrimination: reply", *Review of radical political economics*, 21 (4), p.80-82.
- CHIPLIN, B., 1976. "Non convexity of indifference surfaces in the case of labor market discrimination", *American economic review*, December.
- COATE, S. et TENNYSON, S., 1992. "Labor market discrimination, imperfect information and self employment", *Oxford economic papers*, 44 (2), April, p.272-288.
- COMBARNOUS, F., 1993. "La discrimination sur le marché du travail dans les pays en développement: théories, méthodes d'analyse et résultats empiriques", sous la direction de J.-P. Lachaud, Mémoire de D.E.A., CED, Université de Bordeaux I.
- DARITY, W.A., 1982. "The human capital approach to Black-White earnings inequality: Some unsettled questions", *Journal of human resources*, XVII-1.
- DOUGHERTY, C. et SELOWSKY, M., 1973. "Measuring the effects of the misallocation of labor", *Review of economics and statistics*, vol.55, n°3, p.386-390.
- EDGEWORTH, F.Y., 1922. "Equal pay to men and women for equal work", *Economic journal*, Vol.22.
- EDWARDS, R.C., 1976, "Individual traits and organizational incentives.What makes a "good worker"?", *Journal of human resources*, Vol.XI, n°1, Winter.
- ENGLAND, R. et GREENE, M., 1981. "A comment on John Romer's theory of differentially exploited labor", *The review of radical political economics*, Vol.12, n°4.
- FAWCETT, M., 1892. "Mr.Sidney Webb's article on women's wage", *Economic journal*, Vol.2.
- FAWCETT, M., 1918. "Equal pay for equal work", *Economic journal*, Vol.28.
- GOLDBERG, M.S., 1982. "Discrimination, nepotism and long-run wage differentials", *Quarterly journal of economics*, 96, p.307-319.
- GORDON, D.F., 1974. "A neoclassical theory of Keynesian unemployment", *Economic inquiry*, XX.
- GOULD, W.B., 1977. "Black workers in white unions: Job discrimination in the U.S.", Ithaca, New York: Cornell University Press.
- GUNDERSON, M., 1980. "Labour market economics-Theory, evidence and policy in Canada", Mc Graw Hill Ryerson Limited.
- GWARTNEY, J. et HAWORTH, C., 1974. "Employer costs and discrimination: the case of Baseball", *Journal of political economy*, 82 (4), July/August, p.873-881.
- HICKS, 1968. "The theory of wages", 2<sup>nd</sup> ed., London MacMillan.
- HILL, H., 1989. "Labor and affirmative action: An historical perspective", in Steven Shulman and William Darity Jr, eds., *The question of discrimination: Racial inequality in the U.S. labor market*, Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- KAHNE, H., 1975. "Economic perspectives on the role of women in the American economic", *Journal of economic literature*, 13, December.
- KESSEL, R.A., 1958. "Price discrimination in medicine", *Journal of law and economics*, 1, p.20-53.
- KILLINGSWORTH, M.R., 1990. "The economics of comparable work", Kalamazoo Mich: W.E. Upjohn institute

for employment research.

- KRUEGER, O., 1963. "The economics of discrimination", *Journal of political economy*, 71.
- LUNDHAL, M., 1989. "Apartheid: cui bono?", *World development*, Vol.17, n° 6, p.825-837.
- LEWIS, A., 1985. "Racial conflict and economic development", Cambridge: Harvard University Press.
- MADDEN, J.F., 1973. "The economics of sex discrimination", Lexington, Mass.: D.C.Heath and c°.
- MARSHALL, R., 1965. "The negro and organized labor", New York: John Wiley.
- MARSHALL, R., 1974. "The economics of racial discrimination : A survey", *Journal of economic literature*, September, p.849-871.
- MC CALL, J., 1972. "The simple mathematics of information, job search and prejudice", in A.H.Pascal, ed., *Racial discrimination in economic life*, Lexington, Mass.: Lexington Books.
- MORONEY, J.R., 1979. "Do women earn less under capitalism?", *The economic journal*, n°89, September.
- NORTHRUP, H.R., 1944. "Organized labor and the negro", New York: Harpers.
- OLSON, M., 1978. "Logique de l'action collective", Préface de R.Bondon, traduit de l'américain par Mario Levi, Paris, P.U.F.
- PHELPS, E.S., 1972. "The statistical theory of racism and sexism", *American economic review*, 62, September.
- PIKE, M., 1982. "Segregation by sex, earnings differentials and equal pay: an application of the crowding model to U.K. data", *Applied economics*, vol.14, n°5, p.503-514.
- PLASSARD, J.M., 1987. "Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite", Editions du C.N.R.S.
- PIORE, M., 1970. "Jobs and training", *The state and the poor*, sous la direction de S.H.Beer et R.E.Barringer, Cambridge, Winthrop Press.
- PIORE, M., 1973. "Fragments of a sociological theory of wages", *American economic review*, Papers and proceedings, May.
- PIORE, M., 1983. "Labor market segmentation: to what paradigm does it belong?", *American economic review*, Papers and proceedings, May.
- RATHBONE, E., 1917. "The remuneration of women's services", *Economic journal*, Vol.27.
- REYNOLDS, 1973. "Economic theory and racial wages differences", Institute for research on poverty, Discussion papers, University of Wisconsin.
- ROBINSON, J., 1934. "The economics of imperfect competition", London, Mc Millan.
- RODGERS, G. (with Figueiredo, J.B., Gore, C., Lapeyre, F. et Silver, H.), 1994. "Overcoming exclusion: livelihood and rights in economic and social development", Genève, DP/72, Institut international d'études sociales.
- ROEMER, J.E., 1978. "Differentially exploited labor: A Marxian theory of discrimination", *Review of radical political economics*, Vol.10, n°2.
- ROSENBERG, S., 1980. "Male occupational standing and the dual labor market", *Industrial relations*, 19.
- ROSS, M., 1948, "All manner of men", New York: Reynal and Hitchcock.
- SAPSFORD, D. et TZANNATOS, Z., 1993. "The economics of labour market", Mac Millan
- SHULMAN, S., 1987. "Discrimination, human capital and Black-White unemployment", *Journal of human resources*, 22(3).
- SILVESTRE, J.J., 1978. "Les inégalités de salaires. Marché du travail et croissance économique", Paris, P.U.F.
- SPENCE, A.M., 1973. "Job market signaling", *Quarterly journal of economics*, 87, August.
- SQUIRE, L., 1981. "Employment policy in developing countries: A survey of issues and evidence", Oxford, Oxford University Press.
- STIGLITZ, J.E., 1979. "Equilibrium in product market with imperfect information", *American economic review*, Vol.69, n°2, May.
- SWINTON, 1977. "A labor force competition theory of discrimination in the labor market", *American economic review*, Februar.
- THUROW, L.C., 1969. "Poverty and discrimination", The Brooking Institution, Washington.
- THUROW, L.C., 1975. "Generating inequality", New York, Basic books.
- TZANNATOS, Z., 1987. "Equal pay in Greece and Britain", *Industrial relations journal*, vol.18, n°4, p.275-283.
- TZANNATOS, Z., 1988. "The long run effects of sex integration on the british labour market", *Journal of economic studies*, vol.15, n°1, p.5-18.
- WEBB, S., 1891. "The alleged differences in the wages paid to men and women for similar work", *Economic journal*, Vol.1.
- ZELLNER, H., 1972. "Discrimination against women, occupational segregation and the relative wage", *American economic review*, Vol.62, n°2, May.