

La discrimination sur le marché du travail

Théories

Emmanuel Duguet

Université Paris Est-Créteil

2017

Définition

- **Définition** : la discrimination est une situation dans laquelle deux travailleurs identiquement productifs ne bénéficient pas du même traitement sur le marché du travail
- La discrimination sur le marché du travail prend plusieurs formes :
 - **à l'embauche** : deux travailleurs ont des probabilités différentes d'être embauchés à productivité identique
 - **salariale** : deux travailleurs perçoivent des salaires différents à travail identique
 - **à la promotion** : deux travailleurs ont des promotions différentes alors qu'ils sont de productivité identique ("plafond de verre")

Supports

Il existe différents “supports” de la discrimination

- le genre : hommes/femmes (le plus étudié)
- la couleur de peau : blanc/noir (aux U.S.A.)
- l'origine : lieu de naissance des parents
- le lieu de résidence
- la religion
- l'orientation sexuelle
- une maladie passée (dépression, etc.)
- ... toute différence non productive au moment de la candidature

Aversion

Les modèles basés sur l'aversion

- la première idée qui vient à l'esprit : une aversion existe vis-à-vis d'un groupe de personnes
- l'origine de la discrimination est supposée connue
 - les plus étudiées : sexisme, racisme
 - plus généralement : toute forme de stigmatisation vis-à-vis d'un groupe de personnes
- on étudie les conséquences économiques de la discrimination (probabilité d'embauche, salaire, promotions)
- la discrimination est exogène :
 - on n'explique pas son origine
 - on étudie ses conséquences

Réputation

Les modèles basés sur la réputation

- on parle de discrimination **statistique** car on attribue à chaque individu les caractéristiques moyennes du groupe auquel il appartient
- un décideur fait une synthèse de l'information du groupe et de l'information individuelle car il ne peut pas avoir si le travailleur est aussi productif que les autres
- on explicite une cause de la discrimination : l'information imparfaite
- on étudie la genèse de la discrimination et ses conséquences économiques

La discrimination devient partiellement **endogène**

Modèles d'aversion

On distingue trois types de discrimination basés sur l'aversion

- des employeurs : ils refuseraient d'embaucher certains groupes, ou n'accepteraient de les embaucher qu'à un salaire plus faible
- des employés : refus de certains salariés de travailler avec un groupe, ou que ce groupe occupe des fonctions d'encadrement
- de la clientèle : refus d'être servi par un groupe

⇒ un employeur peut avoir intérêt à **répercuter** les préférences de ses salariés et de ses clients même s'il n'éprouve aucune aversion vis-à-vis du groupe stigmatisé

L'approche de Gary Becker

- 1957 : Gary Becker (prix Nobel 1992) applique les outils de la microéconomie au problème de la discrimination
- Nous étudierons le cas particulier où l'embauche est possible pour les deux types de travailleurs mais où le groupe potentiellement discriminé obtient un salaire plus faible à travail égal
- Notation :
groupe A, non discriminé; groupe B, potentiellement discriminé

Le modèle de Becker

Il existe deux salaires possibles pour le même travail, W_A (non discriminatoire) et W_B (discriminatoire)

- la production dépend de la quantité totale de travail, car les travailleurs ont la même productivité par hypothèse :

$$Q = F(L_A + L_B)$$

- l'entrepreneur maximise son profit, corrigé d'un terme d'aversion pour le groupe B :

$$U = p \times F(L_A + L_B) - W_A L_A - (1+d) W_B L_B$$

- $d \geq 0$ est un coefficient d'aversion : l'employeur ressent un coût subjectif $(1+d)W_B L_B$ pour les travailleurs du groupe B au lieu de ressentir le coût objectif $W_B L_B$

Le modèle de Becker

- On obtient les conditions de maximisation de l'objectif de l'entrepreneur :

$$\frac{\partial U}{\partial L_A} = 0 = \frac{\partial U}{\partial L_B}$$
$$\Leftrightarrow F'(L_A + L_B) = \frac{W_A}{p} = \frac{(1 + d) W_B}{p}$$

- Les salaires sont donc différents dans les deux groupes de travailleurs :

$$W_A = (1 + d) W_B$$

- Dès qu'il existe une aversion ($d > 0$), les travailleurs du groupe B sont moins bien payés que ceux du groupe A ($W_A > W_B$)

Le modèle de Becker

- Tout se passe comme si l'entrepreneur ne maximisait pas son profit mais :

$$U = \Pi - d \times W_B L_B$$

où Π est le profit de l'entreprise :

$$\Pi = pF(L_A + L_B) - W_A L_A - W_B L_B$$

- Il s'agit d'un concept *d'utilité* du profit. La *manière* dont le profit est obtenu compte.
- l'utilité de l'employeur décroît avec la *masse salariale* des salariés du groupe B

Le modèle de Becker

- On peut réécrire l'écart entre les salaires horaires de la manière suivante :

$$\frac{W_A - W_B}{W_B} = d$$

- $\times 100$, il s'agit d'un écart en pourcentages
- comme les productivités des travailleurs des deux groupes sont supposées *identiques*, les écarts de salaire mesurent l'intensité de la discrimination

Le modèle d'Arrow

- Le modèle de Becker a été généralisé par Kenneth Arrow (prix Nobel 1972). Il permet de se prononcer sur la persistance de la discrimination
- L'employeur maximise en fait une fonction d'utilité qui autorise un arbitrage entre le profit et la composition de la main d'oeuvre :

$$U = U(\Pi, L_A, L_B)$$

- le profit Π et la composition de la main d'oeuvre (L_A, L_B) influencent l'utilité de l'entrepreneur
- s'il préfère le groupe A : $\partial U / \partial L_A > 0$, son utilité s'accroît quand le nombre de travailleurs du groupe A augmente dans l'entreprise
- s'il ressent de l'aversion pour le groupe B : $\partial U / \partial L_B < 0$, son utilité décroît quand le nombre de travailleurs du groupe B augmente dans l'entreprise

Le modèle d'Arrow

- Le modèle de Becker est un cas particulier du modèle d'Arrow où $\partial U / \partial L_A = 0$ (neutralité vis à vis du groupe A) et $\partial U / \partial L_B = -d \times W_B L_B < 0$ (aversion pour le groupe B)
- On montre que :

$$W_A - W_B = \left(\frac{\partial U}{\partial \Pi} \right)^{-1} \left(\frac{\partial U}{\partial L_A} - \frac{\partial U}{\partial L_B} \right) > 0$$

- L'écart de salaire entre les deux groupes :
 - s'accroît avec la préférence pour le groupe A, $\partial U / \partial L_A$
 - s'accroît avec l'aversion pour le groupe B, $|\partial U / \partial L_B|$
 - décroît avec l'utilité du profit, $\partial U / \partial \Pi$
- Ceci montre deux limites de la discrimination :
 - Plus un entrepreneur valorise les profits, moins il discrimine
 - Plus un entrepreneur ressent d'aversion vis-à-vis du groupe B, plus il s'écarte de sa fonction de profit

Facteurs réduisant la discrimination

- Si la discrimination venait uniquement des employeurs, elle devrait disparaître à long terme :
 - les entrepreneurs qui discriminent le plus sont ceux qui s'écartent le plus de leur fonction de profit
 - leurs entreprises sont donc moins bien gérées, d'un point de vue comptable
 - les investisseurs qui ne discriminent pas ont intérêt à racheter les entreprises qui discriminent, à supprimer la discrimination, et à empocher l'écart entre le profit maximum et celui que l'entreprise gagnait à l'époque où elle discriminait
- Proposition équivalente : un entrepreneur qui ne discrimine pas peut proposer à celui qui discrimine un prix supérieur à la valeur de son entreprise (quand elle discrimine), et réaliser un bénéfice en la rachetant (en supprimant la discrimination)

Facteurs favorisant la discrimination

- La discrimination peut se maintenir dans deux cas :
 - quand elle vient des employés (**versant offre**) : en refusant de coopérer avec les travailleurs du groupe B, les travailleurs du groupe A font baisser la productivité marginale du groupe B, ce qui incite l'employeur à répercuter la discrimination sur les salariés du groupe B
 - quand elle vient de la clientèle (**versant demande**) : en préférant les biens et services des entreprises qui discriminent, les consommateurs contribuent à réduire les profits des entreprises qui ne discriminent pas, ce qui incite les entrepreneurs à répercuter la discrimination de la clientèle sur leur politique de recrutement
- ces deux facteurs peuvent ne pas changer à long terme ... à moins de changer les mentalités

La discrimination statistique

L'approche par l'aversion pose deux problèmes :

- elle n'explique pas d'où vient la discrimination
- elle élimine les formes les plus subtiles de discrimination

Il existe une autre approche du problème, par les préjugés :

- croyance erronée sur la productivité d'un groupe de travailleurs
- cas d'information imparfaite

Approche développée par Kenneth Arrow et Edmund Phelps (prix Nobel 2006)

La discrimination statistique

L'employeur n'a **pas d'aversion** mais a une information imparfaite sur la productivité des travailleurs

- à court terme : l'information de l'employeur est une moyenne de ses croyances (*ex ante*) et de ce qu'il observe dans son entreprise (*ex post*); il doit prendre sa décision *ex ante*
- on montre que cela peut générer des comportements discriminatoires à l'embauche et des salaires plus faibles pour le groupe B, même lorsque l'employeur n'a aucune aversion vis-à-vis du groupe B

La discrimination statistique

Pour l'embauche :

- les employeurs ont tendance à mettre la barre plus haut pour les candidats du groupe discriminé (James Heckman, prix Nobel 2000)
- dans ce cas, il n'y a pas de discrimination salariale après l'embauche
- on peut même observer un salaire moyen supérieur pour le groupe B, avec un taux de chômage plus fort

Limite :

- à long terme la discrimination salariale devrait disparaître car l'employeur observe la productivité réelle du travailleur après l'avoir embauché
- ce modèle ne suffit pas à expliquer la **persistance** de la discrimination, il faut le généraliser

La discrimination statistique

La discrimination ne peut se maintenir que si les anticipations de productivité sont **auto-réalisatrices** (Coate et Loury, 1993)

- les employeurs ont un préjugé, sur une plus faible productivité dans le groupe B
- le groupe B, à court terme, est moins souvent en emploi (discrimination à l'embauche), et gagne moins quand il est embauché (discrimination salariale)
- le groupe B, à la période précédente, anticipe un taux de chômage plus élevé et un salaire plus faible
- *ex ante*, le groupe B investit moins en capital humain (éducation, formation professionnelle) parce que son rendement est plus faible
- *ex post*, en moyenne, le groupe B aura donc une productivité plus faible, ce qui correspond à l'anticipation des employeurs

Conclusion de la partie théorique

Conclusion : la discrimination basée sur les préjugés peut persister à long terme même en l'absence d'aversion de la part des employeurs

- Autre résultat de Becker :
 - la suppression de la discrimination peut également améliorer la situation du groupe *qui n'est pas* discriminé : sur les salaires, sur l'emploi
 - raison : on s'écarte de l'optimum social donc le groupe non discriminé peut également perdre à la discrimination, en termes de salaires et d'emploi
- Il reste maintenant à mesurer le phénomène :
 - permet de mesurer l'étendue du problème à résoudre car la discrimination *est définie* comme une injustice économique