

Félix Boggio

Doctorant à Paris 13 (Centre d'Economie Paris-Nord)

felix.boggio@gmail.com

Les modèles économiques radicaux et marxistes de la discrimination raciale salariale

Abstract

Il s'agit de présenter ici un état de la recherche des théories économiques radicales de la discrimination ethnico-raciale salariale. Face à l'influence majoritaire des approches néoclassiques de la discrimination salariale, de nombreuses hétérodoxies tentent de développer des modèles alternatifs. Parmi ces hétérodoxies, certaines contributions sont moins connues en France : il s'agit des contributions fournies par l'école dite des « radicaux » américains. Les radicaux sont une branche de l'économie politique anglophone qui a développé un programme de recherche à partir d'un héritage néoclassique et de la théorie de Marx. Nous examinerons les débats qu'on suscité les principales interventions de ce courant sur le racisme, notamment sur les mécanismes et les déterminants de la discrimination salariale. Nous concluons sur la pertinence de ces débats au sujet du cas français à partir des quelques matériaux disponibles. Cette proposition de communication vise à montrer la pertinence des modèles hétérodoxes pour expliquer la discrimination salariale.

Introduction :

Dans un premier temps, nous définirons la discrimination salariale comme différentiel de salaire entre travailleurs « équivalents » en terme de qualification, d'âge et de quotité horaire mais « différents » en terme d'identité ethnoraciale. Nous distinguerons cette discrimination de celle qui concerne l'accès à l'emploi, tout en précisant que ces deux phénomènes sont interdépendants.

La discrimination salariale a préoccupé l'économie standard pour la difficulté qu'elle pose à la notion d'équilibre telle qu'envisagée par les auteurs néoclassiques. En effet, selon toutes les hypothèses de la concurrence pure et parfaite, la discrimination salariale n'a pas lieu d'être car

elle est sous-optimale : elle est en effet plus coûteuse qu'une stratégie non discriminatoire pour l'employeur. Selon le modèle bien connu d'Howard Becker (1959), la discrimination salariale suppose de la part des employeurs un « goût » pour la discrimination (ils « préfèrent » une catégorie ethno- raciale de travailleurs). Selon les hypothèses néoclassiques, la discrimination salariale devrait être évincée par la concurrence (Arrow 1971). Comment comprendre la persistance de discriminations salariales (ou d'accès à l'emploi) en France ou aux Etats-Unis alors que l'économie de marché semble jouer contre la discrimination d'après l'orthodoxie économique ? Doit-on en conclure que les discriminations ne sont attribuables qu'à des imperfections du marché (*market failures*) ? Certaines hypothèses du modèle présenté par Becker ont été mises en cause par des courants qui s'intéressent davantage aux conflits de distribution. En effet, les économistes radicaux comme Michael Reich ou Samuel Bowles ont par exemple proposé des modèles où la discrimination salariale affecte la capacité de négociation des travailleurs majoritaires (*bargaining power*) face à leur employeur. Il s'agit ici d'introduire la notion marxienne de lutte des classes dans un cadre théorique néoclassique. Ainsi, plus le différentiel salarial est élevé à l'échelle d'une firme ou d'une branche, plus *l'ensemble des salaires* subirait une pression à la baisse. Sous cette hypothèse, la discrimination salariale persisterait parce qu'elle *bénéficie* aux capitalistes en permettant de réduire le coût du travail et de maximiser l'effort productif des salariés et les profits. Des modèles de la même tradition ont cherché à modifier et améliorer les travaux de Reich, qui souffraient de plusieurs biais théoriques, notamment sa proximité avec les approches néoclassiques du marché du travail.

Dans ce papier, nous aborderons successivement les différentes hypothèses et modèles énumérés ici avant de conclure sur leur pertinence dans un contexte français (ces théories ayant été élaborées à partir des données empiriques étatsuniennes).

1. La théorie orthodoxe : Becker et Arrow

a) les hypothèses sur l'équilibre

D'après les auteurs néoclassiques, en concurrence pure et parfaite l'équilibre sur le marché du travail présente les caractéristiques suivantes : parfaite substituabilité des facteurs travail et capital, substituabilité des travailleurs à productivité marginale équivalente, le niveau de salaire d'un travailleur est égal à la valeur du produit marginal du facteur travail. Enfin, le niveau de chômage tend vers le niveau de chômage volontaire. Ces caractéristiques sont

importantes car elles signifient qu'à long terme le niveau de rémunération d'un salarié doit correspondre à sa capacité productive. Dans cette perspective, la discrimination se réduit à un goût des employeurs pour un groupe ethnoracial en particulier

b) le modèle et sa critique

Le modèle est très simple et découle directement des hypothèses que nous venons d'énoncer :

- le salaire est fixé d'après les néoclassiques. C'est le prix du facteur travail.
- les employeurs qui ne discriminent pas choisissent la quantité de travailleurs à embaucher en fonction de leur produit marginal. Le dernier travailleur embauché n'est rentable que s'il permet de produire davantage en valeur qu'il ne coûte. C'est la raison pour laquelle le salaire est équivalent à la productivité marginale en valeur.
- si un patron discrimine, c'est qu'il ne choisit pas la quantité de travailleurs préférés et non préférés en fonction de leur productivité marginale, mais en fonction de sa préférence, précisément. Il embauche davantage un groupe ethnoracial qu'un autre, à productivité marginale équivalente. Ce choix préférentiel fait pression à la hausse sur le salaire des travailleurs non discriminés.
- dès lors, à l'équilibre et à productivité marginale équivalente pour les travailleurs préférés et non préférés, le niveau de salaire des travailleurs non préférés doit être plus faible que leur productivité marginale et celui des travailleurs préférés doit être supérieur à la valeur de leur productivité marginale.

L'hypothèse permettant de rendre compte de la discrimination salariale se réduit donc au gain en « utilité » qu'apporte la discrimination aux employeurs et à l'effet du marché sur le niveau de salaire interracial. Cette théorie suppose que les employeurs qui discriminent regardent moins leurs performances économiques que leur satisfaction d'avoir discriminé.

Kenneth Arrow (1971) conteste la durabilité de ce mécanisme. Il relève que le comportement dominant dans une économie capitaliste est la recherche du profit. Les capitalistes *greedy* sont donc intéressés par les travailleurs du groupe minoritaire si leur salaire est plus faible. Ce comportement va avoir pour effet d'augmenter la demande de travail pour le groupe minoritaire et exercer une pression à la hausse sur son salaire. En effet, comme il n'y a pas de chômage involontaire, une demande accrue en travailleurs minoritaires aura pour effet de tirer le prix de leur travail vers le haut.

Le résultat pour Arrow est qu'« il est difficile de comprendre comment le comportement discriminatoire pourrait persister à long terme face aux pressions concurrentielles ». En effet,

il suffit qu'une quantité suffisante de nouveaux emplois absorbent les travailleurs minoritaires (tant que leurs salaires sont plus faibles que ceux du groupe majoritaire) pour que les salaires s'égalisent entre les deux groupes. De ce fait, la discrimination salariale devrait se résorber, avec pour effet agrégé une ségrégation du marché du travail (sans différentiel de salaire ou de situation d'emploi) ou un déperrissement du comportement discriminatoire.

2. L'approche du Divide-and-Conquer

Une des compréhensions classiques de la discrimination salariale consiste à envisager celle-ci comme une méthode de *diviser pour régner*. C'est la formulation classique sur le racisme qui « diviserait la classe ouvrière ». Le racisme se comprend par sa fonction : la discrimination salariale existe parce qu'elle est dans l'intérêt des capitalistes.

a) les hypothèses

L'approche de Reich prend racine dans la nouvelle microéconomie radicale (Bowles 2006) et son appropriation de la théorie du principal-agent. Dans cette version, la relation salariale est caractérisée par l'intérêt pour l'employeur de maximiser l'effort des salariés et de réduire leur pouvoir de négociation (Reich 1981). L'idée est que les employeurs ont intérêt à employer une main d'œuvre en diversifiant les identités ethnoraciales et en payant relativement mieux le groupe majoritaire que le groupe minoritaire afin de diminuer l'unité de classe des salariés, réduire leur pouvoir de négociation et maximiser leur effort productif : l'effort productif est inversement corrélé au pouvoir de négociation ; le pouvoir de négociation est au maximum *ceteris paribus* quand il n'y a pas d'inégalité interraciale et lui est inversement corrélé ; le pouvoir de négociation est au maximum *ceteris paribus* quand la force de travail est homogène et il est positivement corrélé au degré d'homogénéité ethnoraciale.

b) les résultats

Les résultats sont ambigus. D'un côté, cette approche était à l'époque en cohérence avec certaines études réalisées aux Etats-Unis – prouvant que le différentiel de salaire interracial était historiquement positivement corrélé à des salaires plus faibles pour l'ensemble de la force de travail (Szymanski 1976). En dehors des discussions empiriques des études mentionnées (Cohen 2001), les hypothèses de Reich sont contestables. De façon générale,

elles tombent sous la critique faite par Arrow des modèles de Becker. En cas de chômage involontaire, les entreprises vont embaucher les chômeurs au salaire le plus faible possible, c'est-à-dire au niveau de salaire du groupe ethnoracial minoritaire (qui fonctionne comme salaire de réserve pour les chômeurs). A moyen et long terme, les entreprises vont réduire le salaire des travailleurs du groupe majoritaire pour rivaliser avec la concurrence. Un processus d'ajustement aura lieu, qui fera diminuer le salaire moyen, le rapprocher du niveau de salaire du groupe minoritaire et diminuer le chômage involontaire jusqu'à son extinction. La proximité du modèle de Reich avec le modèle de Becker tient au fait que celui-là fait les mêmes hypothèses sur le comportement des agents à l'équilibre que celui-ci (Mason 1994).

3. Les approches marxistes et leur pertinence

Les approches marxistes sont caractérisées par une hypothèse forte de chômage involontaire persistant à long terme, jouant le rôle « d'armée de réserve du travail » (Marx [1867] 2009).

a) hypothèses et modèle

À partir des critiques de Williams (1987), des chercheurs comme Patrick Mason ont proposé une approche néo-marxiste de la discrimination salariale. En effet, il s'agit de comprendre ici comment une économie de marché laisse la possibilité de discriminer sur le marché du travail. Pourquoi la pression concurrentielle n'est-elle pas favorable à l'égalité raciale ? L'hypothèse de base de Mason est l'idée que le chômage involontaire est une donnée persistante de l'économie capitaliste. Cette donnée implique que les opportunités d'emploi à qualification, conditions de travail et niveau de salaire équivalentes sont des opportunités rares pour lesquelles les travailleurs sont en concurrence (Mason 1993). Étant donné le caractère hiérarchique de la division du travail et la persistance du chômage involontaire, la pyramide des emplois dans chaque branche constitue, pour les offreurs de travail, un ensemble de micro file d'attentes, des micro armées de réserves au sein desquelles les travailleurs se mènent entre eux une concurrence. La répartition des travailleurs dans la pyramide des emplois peut dès lors se jouer sur d'autres critères que l'efficacité productive de l'offre de travail : elle peut se faire sur des bases ethno-raciales. Dans ce cadre, le niveau de chômage, le degré de disparité salariale et la variété des types de contrat ou de conditions d'embauche déterminent les limites dans lesquelles la discrimination sur le marché du travail peut s'exercer.

Le principe qui rend la discrimination effective est exogène et lié à l'histoire longue des sociétés capitalistes. Il s'agit d'envisager le racisme comme une donnée persistante qui agit comme un principe d'exclusion : l'éviction institutionnalisée d'une partie de l'offre de travail vis-à-vis de certaines opportunités d'emploi en raison de son identité ethnoraciale.

b) les données françaises et leurs limites

Revue rapide de quelques études sur la discrimination salariale selon l'origine (TeO 2010, Joseph & Lemièrre 2005).

On constate après les régressions effectuées : - des écarts de salaire inexpliqués plus faibles pour les descendants d'immigrés que pour les immigrés, mais bien réels pour les descendants d'immigrés d'Algérie ou d'Afrique subsaharienne (TeO 2010)

- une mesure plus importante des écarts inexpliqués à partir de la méthode de Cotton (pondération de la proportion des immigrés ou descendants d'immigrés dans la population de référence dans les régressions) et une nullité des des écarts inexpliqués à partir de la méthode Oaxaca (Joseph & Lemièrre 2005)

- des écarts de risque de chômage inexpliqués pour les immigrés et descendants d'immigrés issu d'anciens pays colonisés qui oscillent entre 1,5 et 1,9 (TeO 2010)

Plusieurs commentaires sont nécessaires. En premier lieu, plusieurs variables dans les régressions (dans l'étude de Joseph et Lemièrre par exemple, le type de contrat, la quotité horaire, le fait d'avoir un poste à responsabilité, le secteur de l'entreprise, la taille de l'entreprise, son aire géographique) constituent autant d'opportunités rares dont peuvent être exclus certains membres de la population minoritaire. De ce point de vue, il faut considérer l'effet discrimination aussi dans la concentration d'immigrés ou descendants d'immigrés dans un certain type de contrat de travail (précaire ou stable), dans une certaine quotité horaire (temps partiel ou temps plein), dans un certain secteur ou taille d'entreprise (on pourrait ajouter un certain niveau de performance). En effet, Mason (1993) insiste sur le fait que l'extension de la discrimination est positivement corrélée à la diversité de taille ou de performance des firmes, qui offrent des pyramides salariales différentes, permettant ainsi des différentiels de salaire intrabranche et interbranche.

Au-delà de ces biais, il faut reconnaître que le compromis salarial français impose une stabilité des échelles de salaire, à travers les conventions collectives et la reconnaissance des

qualifications, ce qui ne saurait manquer de limiter les effets-discrimination. Néanmoins, le développement d'un segment secondaire du marché du travail, implique, selon les modèles néo-marxiens, une possibilité accrue de discrimination salariale entre segment primaire et secondaire d'une part, et au sein du segment secondaire d'autre part. Par ailleurs, la libéralisation du code du travail dont relèvent les travailleurs stables aurait pour conséquence de plus grandes possibilités de discrimination.

Enfin, la discrimination dans l'accès à l'emploi est également une conséquence de la concurrence interr raciale de l'offre de travail face à un chômage persistant et à des salaires relativement rigides sur le segment primaire.

Conclusion : la discrimination à l'embauche, sur le salaire, la rigidité salariale et le cycle économique

Une des conséquences de cette discussion des auteurs hétérodoxes est de relativiser l'hypothèse dominant l'approche en termes de marchés segmentés à la question du combat contre les discriminations. La dérèglementation du segment primaire ne semble pas être une solution permettant de réduire les différentielles de salaire : au contraire, la réglementation permet justement de réduire les marges de manœuvre du phénomène de la discrimination salariale en France. En revanche, les politiques de croissance et de pleine emploi, ou à l'inverse les politiques d'austérité, ont des impacts élevés sur le degré de discrimination salariale qu'il est possible de mettre en œuvre (Mason 1993). Enfin, étant donné la persistance de la discrimination dans l'accès à l'emploi, y compris en situation de rigidité des salaires, il semble que la justice sociale et économique ne soit pas suffisante pour endiguer les disparités ethnoraciales. Une part d'action affirmative dans l'entreprise est donc à envisager en conjonction avec des politiques de croissance, si l'on souhaite combattre durablement la discrimination salariale.

Bibliographie :

Arrow, Kenneth (1971), *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*, Santa Monica, Rand.

Becker, Howard (1959), *The Economics of Discrimination*, Chicago et Londres, University of Chicago Press.

Bowles, Samuel (2006), *Microeconomics: Behavior, Institutions, and Evolution*, Princeton, Princeton University Press.

Cohen, Philip N. Cohen (2001), « Race, Class, and Labor Markets: The White Working Class and Racial Composition of U.S. Metropolitan Areas », *Social Science Research*, n° 30, p. 146-169.

Joseph, Olivier, Lemièrre, Séverine (2005), *La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail*, Net doc 12.

Marx, Karl, (2009 [1867]), *Le Capital. Livre I*, trad. Jean-Pierre Lefebvre, Paris, PUF.

Mason, Patrick (1992), « The Divide-and-Conquer and Employer/Employee Models of Discrimination: Neoclassical Competition As A Familial Defect », *Review of Black Political Economy*, vol. 20, n° 4, p. 73-89.

Mason, Patrick (1993), « Accumulation, Segmentation, and the Discriminatory Process in the Market for Labour Power », *Review of Radical Political Economics*, vol. 25, n° 2, p. 1-25.

Reich, Michael (1981), *Racial Inequality*, Princeton, Princeton University Press.

Szymanski, Albert (1976), « Racial Discrimination and White Gain », *American Sociological Review*, vol. 41.

TeO (2010), *Document de travail 168. Trajectoires et origines*, INSEE/INED.

Williams, Rhonda (1987), « Capital, Competition and Discrimination: A Reconsideration of Racial Earnings Inequality », *Review of Radical Political Economics*, vol. 19, n° 2, p.1-15.