



HAL
open science

” L’économie des discriminations ” peut-elle se passer d’une ” philosophie économique des discriminations ? ”

Cléo Chassonnery-Zaïgouche

► To cite this version:

Cléo Chassonnery-Zaïgouche. ” L’économie des discriminations ” peut-elle se passer d’une ” philosophie économique des discriminations ? ”. 2012. halshs-00748511

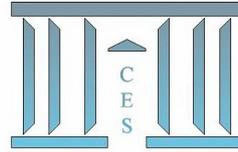
HAL Id: halshs-00748511

<https://shs.hal.science/halshs-00748511>

Submitted on 5 Nov 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



« L'économie des discriminations » peut-elle se passer d'une
« philosophie économique des discriminations » ?

Cléo CHASSONNERY-ZAÏGOUCHE

2012.68



« L'économie des discriminations » peut-elle se passer d'une « philosophie économique des discriminations » ?

Cléo Chassonnery-Zaïgouche*

À la suite des travaux de Gary S. Becker, un ensemble de contributions théoriques s'est consacré à la description, à l'explication, et à la mesure de la dynamique inégalitaire des discriminations – cela dans une perspective essentiellement « positive ». Le modèle « préférence-commerce » de Becker et les modèles de la discrimination statistique apportent deux réponses différentes à la question de l'efficacité économique du comportement discriminatoire. Inefficace – par hypothèse – dans le modèle de Becker, la discrimination devient – sous certaines conditions – efficace dans le cas des modèles de « discrimination statistique ». Or, une discrimination, même efficace, reste une discrimination au sens juridique (voire éthique). La base normative implicite que constitue le critère d'efficacité entre ainsi en contradiction avec le principe de non-discrimination. Le critère d'efficacité économique n'est donc pas suffisant d'un double point de vue : 1) il ne suffit pas à produire une analyse positive des discriminations qui prenne en charge la complexité du phénomène ; 2) il ne peut servir de base normative pour construire des recommandations de politiques publiques pour lutter contre les discriminations. Une analyse renouvelée doit ainsi se fonder sur deux principes : les agents sont guidés par des normes sociales et non uniquement par des critères économiques ; le principe de non-discrimination doit être jugé supérieur au critère d'efficacité en cas de conflit.

Mots-clefs : discrimination, discrimination statistique, critère d'efficacité, philosophie économique, économie normative, économie positive

Efficiency and Discrimination: Does Economics of Discrimination Need Normative Criteria?

Since the 1950's, Nobel Prize economists such as Akerlof, Arrow, Becker, Heckman, Phelps and Stiglitz have analyzed discrimination in an economic framework, essentially in a "positive" perspective. The two seminal models – Becker's model based on a "taste for discrimination" and Arrow and Phelps' theories of "statistical discrimination" – give two different answers to the implicit question of efficiency. Discrimination is inefficient – by assumption – in Becker's work because it's a "non-monetary cost", whereas discrimination could be efficient – in some cases – in statistical discrimination models. When discrimination is efficient, the normative basis disappears and no political recommendations could be made. The efficiency criterion is not sufficient to analyze discrimination both in a "positive" and in a "normative" perspective. The paper discusses two principles to renew this analysis: 1) individuals make choice using normative criteria; 2) the non-discrimination principle is lexically prior to an efficiency criterion.

Keywords : Discrimination, Statistical Discrimination, normative economics, positive economics.

JEL Classification: A13, J7, B40, B41

* Centre d'économie de la Sorbonne, Axe Institutions, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Courriel : Cleo.Chassonnery@univ-paris1.fr

“L’économie des discriminations” peut-elle se passer d’une “philosophie économique des discriminations”?

Cléo Chassonnery-Zaïgouche *

Introduction

“What has been called racism – similar remarks apply to sexism – can be hypothesized to be the consequence of scientific management in the impersonal pursuit of maximum profit, not racial hostility or intolerance”. Phelps, [1976 : 26].

Peut-on trancher la question de l’efficacité économique de la discrimination? Doit-on le faire? Est-ce une “bonne” question pour comprendre et expliquer le phénomène discriminatoire?

A la suite des travaux de Gary S. Becker, un ensemble de contributions théoriques s’est consacré à la description, à l’explication et à la mesure des discriminations – cela dans une perspective qui se voulait essentiellement positive¹. La discrimination se définit par le fait de subir un traitement inégal sur la base d’un critère non pertinent économiquement, comme le genre ou l’origine (sociale, géographique, “ethnique”, “raciale”, *etc.*). Ces recherches se sont d’abord intéressées aux discriminations raciales et aux discriminations de genre sur le marché du travail, puis ont ensuite considéré d’autres critères (d’âge, d’orientation sexuelle, de handicap) et d’autres domaines d’application, comme le marché des prêts immobiliers ou l’accès au système scolaire. Parallèlement aux premiers modèles théoriques (Becker, [1955, 1957,

*Centre d’économie de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, courriel: cleo.chassonnery@univ-paris1.fr

1. les auteurs définissent habituellement l’économie positive comme la discipline construisant des énoncés sur les faits en opposition avec une économie normative entendue dans deux sens différents : comme discipline qui interroge les valeurs (normatives) prises en compte dans les décisions économiques des individus, et qui produit, elle-même, des recommandations fondées sur des jugements de valeur.

1971]; Arrow, [1971, 1972, 1973]; Phelps, [1972]), s'est développée une importante littérature empirique autour des méthodes de décomposition salariale (Oaxaca, [1973]; Blinder, [1973]; Mincer et Polachek, [1974]) et des expérimentations – de terrain et de laboratoire (Bendick, [1989]; Cox et Oaxaca, [1989]; Riach, Rich, [1991]; Fix, Turner, [1998]; Fershtman, Gneezy, [2001], Pager, [2007]). En un demi-siècle se sont ainsi constitués un domaine d'analyse, des méthodologies spécifiques et une importante littérature théorique.

Cet article s'intéresse aux deux premiers modèles de "l'économie des discriminations"² – par "goût" et "statistique" – et plus particulièrement à leur traitement de la question de l'efficacité de la discrimination. Cette question est spécifique au corpus économique, alors que psychologie, sociologie et économie convergent largement sur un certain nombre d'autres points – théoriques mais aussi méthodologiques³. Pour la théorie économique, la discrimination est le résultat d'un comportement qui ne se fonde pas sur des critères économiques – comme les prix ou la productivité marginale. Par essence, la discrimination s'oppose donc à un comportement économique "normal" - *i.e.* un comportement maximisateur en vu d'une objectif d'utilité ou de profit. Les premiers modèles (Becker, [1957]; Arrow, [1971]; Phelps, [1972]) s'attachent à réconcilier le phénomène discriminatoire et l'hypothèse de comportement rationnel.

Si la question de la rationalité est explicitement traitée, celle de l'efficacité est implicite mais aussi centrale et ambiguë : que se passe-t-il lorsque certains critères économiques, se retrouvent corrélés avec le fait d'appartenir à un groupe particulier ? Autrement dit, que se passe-t-il si le fait de discriminer est efficace économiquement ? Par efficacité économique il faut entendre ici efficacité dans le processus de recrutement dans le cas du marché du travail, profitabilité pour l'employeur dans le cas de discrimination salariale *etc.* Est-ce toujours de la discrimination ? Dans le cas de la discrimination à l'embauche, si le critère en question "signale" réellement la productivité des individus, et que celle-ci est inférieure pour certains groupes, alors il n'y a pas discrimination au sens économique. Une partie de la littérature consacrée au "capital humain" étudie en profondeur ces différences de productivité entre

2. Ces deux modèles sont non seulement cités dans quasiment tous les travaux sur la discrimination en économie (comme base pour le développement ou la critique) mais également dans les essais rétrospectifs ou historiques. Voir Havet et Sofer [2002], Rodgers [2006], Gazier [2010] et Darity [2011]. Cet ensemble théorique se caractérise par une volonté d'isoler le phénomène de la discrimination et d'en proposer une explication universelle, s'appliquant à tous les types de discriminations.

3. Les sciences sociales accordent une place centrale aux préjugés et aux processus de catégorisation sociale dans la production des discriminations; de plus, les méthodes quantitatives – décomposition salariale, ratio d'emploi, "situation test" (ou "testing") et expériences de laboratoire – sont utilisées dans les trois disciplines.

les groupes. En revanche, cela reste une discrimination au sens juridique⁴, puisqu'il y a sélection sur la base d'un critère prohibé par la loi. Définition économique et définition juridique entrent ainsi en conflit. Cet article se demande si c'est au sein de la théorie économique que doit se résoudre cette tension.

La section 1 expose en quoi la question de l'efficacité de la discrimination ne se pose que dans les modèles de la discrimination statistique. La deuxième section met en évidence les tensions entre aspect positif et aspect normatif dans l'analyse des discriminations à travers le problème de l'incomplétude des modèles et la contradiction entre critère d'efficacité et principe de non-discrimination. Enfin, la section 3 propose deux principes sur lesquels peut s'appuyer une analyse renouvelée des discriminations en économie.

1 L'analyse positive des discriminations : la question (implicite) de l'efficacité

La question de la discrimination subie par certains groupes a souvent été traitée par la théorie économique (hypothèse de "cantonnement", groupes non-compétitifs⁵). Ces débats s'intéressent davantage aux inégalités entre les groupes qu'à la discrimination en tant que résultat d'un comportement individuel. C'est avec les contributions de Gary S. Becker [1955, 1957, 1971] que va émerger une littérature spécifique sur les discriminations. Ce cadre d'analyse trouve ses fondements dans le développement d'une "économie du travail analytique"⁶ (Heckman, [2003]), illustrée par l'application de la théorie des prix aux relations de travail qui donnera naissance à l'école de Chicago. Cette méthode s'oppose aux développements des économistes institutionnalistes – davantage orientés vers les phénomènes macro-sociaux et les méthodes qualitatives (Cot, [1998]). Les premiers développements de "l'économie des discriminations" consistent à modéliser la discrimination dans un cadre micro-économique. Le modèle "préférence-commerce" (selon l'expression de Stiglitz) produit par Becker dans son travail de thèse et repris dans l'ouvrage *The Economics of Discrimination* [1957], et le modèle de la "discrimination

4. Du point de vue juridique, "une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe ou le handicap, dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, ou l'éducation". Définition du Défenseur des droits, qui remplace la Haute Autorité pour la Lutte contre les Discriminations et pour l'égalité, source : <http://www.defenseurdesdroits.fr> [consulté le 27 avril 2012].

5. Voir Mill, [1848]; Webb, [1891]; Fawcett, [1892, 1918]; Edgeworth, [1922].

6. Sauf mention contraire, toutes les traductions sont de notre fait.

mination statistique” (Arrow, [1971, 1972, 1973]; Phelps, [1972]) apportent deux réponses différentes à la question de l’efficacité économique du comportement discriminatoire. Inefficace – par hypothèse – dans le modèle de Becker, la discrimination devient – sous certaines conditions – efficace dans les modèles de la “discrimination statistique”.

1.1 La discrimination comme “coût non-monétaire” chez Gary S. Becker

Pour Gary S. Becker, la discrimination correspond à “l’utilisation de considérations non-monétaires pour décider d’embaucher, de travailler avec, ou d’acheter à un individu ou à un groupe” (Becker, [1971 : 11]). C’est parce que les individus ont des “goûts” (*personal tastes*) concernant certains individus qu’ils adoptent des comportements discriminatoires. Ces préférences s’expriment par leur volonté d’éviter un contact ou une interaction avec les individus issus de certains groupes, contact associé à une désutilité. Becker construit un coefficient de discrimination assimilé à un coût non-monétaire. Ce coût est ensuite considéré *comme si* il était monétaire et s’apparente à une forme de “coût psychologique”. Si Arrow qualifiera cette explication de tautologique, elle permet surtout à Becker de poser un cadre théorique lui permettant d’appliquer une analyse monétaire au phénomène de la discrimination⁷.

La principale critique qui a été faite à Becker concerne l’élimination de la discrimination à long terme. L’argument implicite du modèle consiste, puisque les goûts pour la discrimination ne sont pas distribués de manière homogène, à prédire une détermination du volume de discrimination en fonction de l’acteur ayant le plus faible coefficient de discrimination. A plus long terme, le modèle prédit une élimination des entreprises discriminantes par les entreprises non-discriminantes, à travers le mécanisme concurrentiel. Or les données empiriques montrent une persistance de la discrimination. La réfutation empirique se double d’une critique théorique. Par hypothèse, la

7. Dans la section intitulée “*Market Discrimination*”, Becker insère son hypothèse de “goût pour la discrimination” dans un modèle inspiré des théories du gain à l’échange. La discrimination se produit parce qu’il existe un goût pour la discrimination, mais elle se produit contre les noirs, parce qu’ils sont minoritaires et que la structure des dotations en capital et en travail leur est désavantageuse. Cet argument prend à contrepied l’argument marxiste qui consiste à assimiler la discrimination à l’exploitation capitaliste d’une classe sur une autre. Pour Becker, discriminer n’est pas profitable, au contraire, et cela pour la minorité comme pour la majorité. Le modèle du libre-échange permet de développer la réciproque de la rhétorique du gain mutuel : la discrimination, en réduisant le volume d’échange entre les deux groupes provoque une perte nette pour la société et en particulier pour le groupe qui gagne le plus à l’échange, en l’occurrence la minorité.

préférence pour la discrimination se mesure par son coût, mais puisque c'est un coût non-monnaire, qu'est-ce que cela change sur les profits de l'entreprise ? Cette question implique toute la narration béckerienne. Si elle est un coût, le marché fera baisser la discrimination, ou l'éliminera. Si elle est un coût non-monnaire, est-ce que ce mécanisme affecte vraiment la compétitivité des entreprises discriminantes⁸ ? Chez Becker, la discrimination est donc inefficace *par hypothèse*. La seconde critique du modèle de Becker concerne le recours à une hypothèse *ad hoc* pour maintenir la rationalité des agents. C'est sur ce point que se développent les théories de la "discrimination statistique".

1.2 La discrimination comme outil de sélection en information imparfaite

Le problème de l'hypothèse de "goût pour la discrimination" est qu'elle "contredit de manière directe l'idée commune que les employeurs maximisent leur profits" (Arrow, [1998 : 94]) car la rationalité des agents est maintenue par l'ajout d'une variable de "goût". De plus, la discrimination n'est pas éliminée par les mécanismes de marché à cause, précisément, de coûts d'ajustement et de discrimination de type statistique. Selon Arrow, la particularité de l'objet nécessite l'abandon de certaines hypothèses, notamment l'information parfaite (Arrow, [1973 : 4]). La "discrimination statistique" se produit quand les employeurs utilisent une "projection" de la productivité d'un groupe (fondée sur un préjugé personnel, un jugement né de l'expérience ou un raisonnement statistique) pour embaucher ou évaluer un individu. Ainsi, il existe une interprétation alternative à la discrimination : "[le phénomène] peut être vu comme le miroir (*as reflecting*) non pas de préférences mais de perceptions de la réalité" (Arrow, [1973 : 24]). Si les employeurs ont "l'idée préconçue" que les travailleurs issus du groupe A ont une productivité inférieure aux travailleurs issus de B, ils s'attendent à les employer à des salaires inférieurs⁹. Ces jugements statistiques peuvent être vrais ou faux (statistiquement), à la fois au niveau individuel ou au niveau du groupe. De cela dépend l'efficacité de la "discrimination statistique".

L'efficacité de ce type de discrimination dépend de la productivité individuelle et de la productivité moyenne des membres du groupe, comme de

8. De manière plus générale, la question de la profitabilité de la discrimination est absente chez les auteurs néo-classiques.

9. Arrow construit son modèle sur trois hypothèses : 1) les employeurs doivent être capables de distinguer les individus en fonction de leur appartenance à un groupe ; 2) déterminer la productivité des individus est coûteux ; et 3) les employeurs doivent avoir un "préjugé" sur la distribution de la productivité entre les groupes – ou du moins "une vague idée" (Arrow, [1973 : 25]).

la capacité des individus à mesurer ou connaître ces productivités. S'il existe des différences de productivité entre les groupes, il est alors efficace d'utiliser le critère qui "signale" l'appartenance à un groupe pour prédire la productivité. Mais ce critère prédit la productivité moyenne, et si celle-ci n'est pas distribuée de manière homogène au sein des membres du groupe, alors le processus peut ne pas être efficace. S'il n'y a pas de différence de productivité moyenne entre les groupes : des préjugés peuvent créer ces différences à travers des prophéties autoréalisatrices (Lundberg, Startz, [1983]). En effet, les individus discriminés sont de fait écartés des possibilités d'emploi, de formation ou de promotion, ou encore amenés à sous-investir en "capital humain", par anticipation de la discrimination future. Sur le long terme, cela entraîne des différences de productivité entre les groupes et on se retrouve dans la première situation. Ces approches ont conduit à la nécessité de mesurer la productivité, à travers notamment les méthodes de décomposition salariale. Si la discrimination est rationnelle, elle n'est pas systématiquement efficace. cependant, cette réflexion sur l'efficacité présente un certain nombre de limites positives et normatives.

2 La discrimination peut-elle s'analyser uniquement sur la base d'une réflexion sur l'efficacité ?

L'analyse des discriminations s'est largement développée en économie autour d'une démarche "positive", et sur la base de deux modèles explicatifs distincts et de théories alternatives plus générales. L'absence de référence normative directe découle à la fois d'une volonté de "faire science", pour reprendre l'expression de Frédéric Lordon, liée à l'épistémologie de la micro-économie de l'époque, mais vise également à produire des jugements sur les faits dans un contexte historique où la question de la discrimination est empreinte à cette époque (les années 1960 aux Etats-Unis) de jugements moraux et de croyances jugées non "scientifiques". Mais plus profondément, au-delà d'une référence directe, il existe une base normative constituée par la notion d'efficacité, qui sert de critère de délimitation entre situation de discrimination et situation de non-discrimination. Mais que se passe-t-il si la discrimination est efficace ? Si la base normative de la définition économique de la discrimination disparaît, cette définition permet-elle toujours d'étudier le phénomène, ou cela signifie-t-il tout simplement que le phénomène a disparu ?

2.1 Le problème de l'incomplétude des modèles

Du point de vue de la théorie économique, la question de la discrimination alimente un certain nombre d'enjeux analytiques dont le principal intérêt est de mettre à l'épreuve les théories standards¹⁰. Ces modèles s'appuient sur un cadre analytique plus général – la micro-économie standard – qui repose sur l'hypothèse de comportement rationnel des individus. L'unique base normative sur laquelle repose les modèles de "l'économie des discriminations" est le critère d'efficacité. Il permet de délimiter la situation de discrimination de la situation de non-discrimination. Si la question de la rationalité est largement discutée dans la littérature, la base normative que constitue le critère d'efficacité reste implicite. Le cadre général sur lequel ces modèles reposent est problématique pour trois raisons : l'ambiguïté normative des modèles ; le fait qu'ils impliquent une analyse résiduelle de la discrimination et l'application des propriétés statistiques de la moyenne à des individus.

Il existe tout d'abord une ambiguïté normative contenue dans l'hypothèse de rationalité et dans les modèles en eux-mêmes. La situation de non-discrimination est déduite et déterminée par opposition à la situation "normale". En effet, la définition de la discrimination suppose une définition de la situation de non-discrimination, qui est en fait produite au préalable. La norme précède l'anomalie. Le phénomène n'est donc que la réciproque ou le cas particulier d'une théorie générale. L'ambiguïté normative réside dans le fait que ces modèles décrivent ce qui est et ce qui devrait être, illustration de la tension fondamentale contenue dans l'hypothèse de rationalité (Brochier, [1995]). La discrimination est définie comme un écart vis-à-vis de la situation normale. Celle-ci correspond au modèle de marché en concurrence parfaite pour Becker, en concurrence avec information imparfaite pour Arrow, aux résultats de la théorie du "capital humain" dans les différentiels de salaire, *etc.* Autant de modèles qui s'exposent à l'éventuelle incomplétude des variables prises en compte. Les modèles de "l'économie des discriminations" se retrouvent ainsi dépendants de questionnements plus généraux pour la discipline – sur le statut de l'hypothèse de rationalité notamment.

La deuxième limite du raisonnement en termes d'efficacité est sa synchronie qui conduit à analyser la discrimination comme un résidu. En effet, comment isoler les causes du phénomène de la discrimination d'un ensemble d'autres

10. "La discrimination raciale imprègne tous les aspects de la société [...]. On la trouve aussi au niveau de la réussite économique ; c'est-à-dire en termes de revenu, de salaire, de prix payés et de crédits accordés. Cette dimension économique [la discrimination] apparaît à peine dans les théories générales en économie, en dehors de la littérature spécialisée sur le thème. Pourtant, c'est important non seulement en soi, mais également comme test pour les théories standards" (Arrow, [1998 : 91]).

phénomènes? La production de modèles dynamiques de la discrimination implique une réflexion sur la possibilité de son isolement, en tant que phénomène, des autres types d'inégalité et d'héritages historiques. Ainsi, l'incomplétude des modèles est liée également à l'aspect dynamique de la discrimination. Au niveau conceptuel, isoler une pratique discriminatoire peut sembler une entreprise facile puisqu'il s'agit de la conséquence d'un acte. Or, on ne peut établir une causalité unique sans réintégrer cet acte dans un ensemble signifiant de relations sociales et historiques préexistant. Concrètement, au niveau macro-social, il est difficile de séparer une discrimination de marché d'une "pré-discrimination" qui aurait lieu dans le cadre de l'accès au système d'enseignement, ou même encore antérieurement. Le concept même de discrimination ne saisit donc qu'une conséquence d'un ensemble de causalités. C'est dans le cas de la discrimination salariale que cette dépendance est la plus aigue, notamment dans le cas de différentiels de salaire. La productivité est mesurée à travers des conventions sur la valeur des diplômes, du nombre d'années d'expériences *etc.* (développées ultérieurement et) regroupées au sein des théories du "capital humain". Ces variables de productivité déterminent une partie des différences de salaire, l'écart résiduel étant attribué à de la discrimination. Or, ces différentes variables utilisées pour "contrôler" la productivité sont difficilement mesurables. La discrimination appréhendée comme un résidu peut ainsi être analysée comme la conséquence de l'incomplétude des modèles, constituée d'une part par l'intégration d'un terme d'erreur, et d'autre part, par l'interprétation du résidu¹¹. La discrimination, dans cette perspective, n'est que le reflet de ce que la théorie n'explique pas (encore). Il s'agit ici de la contrepartie de la méthode statistique : il n'existe pas à proprement parler d'indicateur statistique de la discrimination. Pour observer le phénomène, on opère par soustraction : le résidu est tout ce dont ne rendent pas compte les variables explicatives. Mais cela concerne également les modèles théoriques de la discrimination. Cet aspect est la conséquence de la manière "résiduelle" d'appréhender la discrimination, caractéristique des modèles de "l'économie des discriminations". Chez Becker, la discrimination s'explique par des "goûts" plaqués sur les préférences individuelles qui, en soi, ne sont pas expliquées. Dans le cas de la discrimination statistique, l'efficacité du phénomène *in fine* doit d'abord être déterminée afin de pouvoir dire s'il s'agit de discrimination.

Le dernier aspect de cet incomplétude est lié à la synchronie du raisonnement

11. La question sous-jacente est celle de l'intégration de toutes les variables de productivité : "s'il était possible de contrôler virtuellement toutes les sources de variation des salaires, on pourrait à peu près éliminer la discrimination de marché comme facteur significatifs pour déterminer les différentiels de salaire en fonction du sexe" (Oaxaca, [1973 : 699]).

et tient à l'existence de prophéties auto-réalisatrices. Le jugement en terme d'efficacité ne prend en compte cette efficacité qu'à un moment donné. Dire que la discrimination est efficace dans le cas où il existe des différences de productivité moyenne revient à ignorer l'hétérogénéité des membres d'un groupe. Interpréter comme efficace le comportement discriminatoire, car il sanctionnerait rationnellement les différences de productivité en fonction d'un "signal", sous prétexte que ce "signal" est corrélé positivement avec une productivité inférieure, consiste à appliquer à une population les propriétés de la moyenne. Or, la moyenne d'une variable aléatoire ne peut être considérée comme un indicateur pertinent face à un cas particulier de la distribution. Ici le glissement du positif vers le normatif est opéré par les acteurs eux-mêmes, la théorie économique ne devant pas le reprendre à son compte. La conséquence de ce raisonnement peut-être un renforcement de la discrimination : sélectionner des individus sur la base de la productivité du groupe auquel ils appartiennent va renforcer ces différences de productivités – voir, les créer, à travers, par exemple, un sous-investissement en "capital humain" par anticipation de la discrimination future.

La présentation de cet ensemble d'arguments vise à mettre en perspective l'analyse économique standard de la discrimination vis-à-vis de la complexité du phénomène. Les questions posées consistent à se demander si la seule norme d'efficacité suffit dans le cadre de la conceptualisation de la discrimination. Ce qui revient à interroger les définitions économiques de la discrimination évoquées en première partie. Dire que les modèles standards – essentiellement néo-classiques – ne prennent pas en charge la totalité de la complexité du phénomène n'est pas une critique pertinente si l'on se réfère à la nature de la modélisation : construire un modèle consiste à produire une simplification. L'idée est de se demander si cette simplification se base sur des critères *utiles* à l'étude du phénomène.

2.2 Arbitrage entre critère d'efficacité et principe de non-discrimination

Si l'on appréhende la discrimination seulement à travers le prisme de l'efficacité, et que l'on parvient à justifier les "raisons" pour lesquelles les individus discriminent (par exemple, le fait que la "race" soit un "signal statistique de productivité") alors le phénomène de la discrimination fondé sur des critères non-économiques disparaît. Si la base normative de la définition des discriminations est l'efficacité, alors cette base disparaît lorsque la discrimination est efficace. Cependant d'un point de vue juridique (voire éthique) une discrimination, même efficace, reste une discrimination.

Les théories standards reposent sur une norme unique d'efficacité (au sens économique) pour délimiter ce qui relève d'un phénomène discriminatoire et ce qui relève du déroulement normal de l'activité économique. En s'intéressant à la rationalité des actions discriminantes sur le marché du travail, les modèles théoriques se sont efforcés de produire une explication de ces comportements dans un cadre micro-économique compatible avec le modèle standard de la rationalité. Le premier type de modèle, celui de Becker, en ajoutant une hypothèse *ad hoc* de "préférence pour la discrimination"; le second type de modèle, en relâchant l'hypothèse d'information parfaite et en ajoutant des contraintes aux structures de marché (degré de ségrégation, réseaux de coopération, effet de "pairs" *etc.*). Dans le cadre du modèle béckérien, la question de l'efficacité de la discrimination n'a pas de sens : "dans le cadre de [l'approche par les "goûts"], la discrimination ne peut pas être qualifiée d'efficace ou d'inefficace. On peut comparer la distribution des revenus et de l'utilité dans une économie où les individus n'ont pas de "goût" pour la discrimination. Sauf à trancher la question morale de savoir si ces "goûts" sont acceptables, on ne peut se demander si les ressources de la société sont placées dans les usages les plus productifs" (Schwab, [1986 : 228]). En revanche, dans les modèles de discrimination statistique, la question de l'efficacité se pose dans le cas où les projections de productivité s'avèrent fondées. Il peut dès lors y avoir discrimination au sens juridique du terme (sélection en fonction d'un critère prohibé par la loi comme l'origine ou le genre) et pas forcément discrimination au sens économique puisque le critère en question, lié à l'identité de groupe, se trouve corrélé à un critère économique (comme la productivité).

Deux exemples particulièrement "polémiques" peuvent ici servir de base à la réflexion : celui du profilage racial et celui de la discrimination à l'encontre des "jeunes femmes n'ayant pas encore d'enfants". Le profilage racial consiste à contrôler des individus parce qu'ils possèdent une caractéristique personnelle – couleur de peau, affiliation plus ou moins visible, habillement – associée à une plus grande probabilité d'être "en faute". S'il existe une probabilité d'être "délinquant" et d'appartenir à un groupe particulier plus élevée *en moyenne*¹² pour un certain groupe, alors un policier aura plus de chance de contrôler un "délinquant" s'il contrôle un membre de ce groupe. Il existe ainsi une "raison statistique" (au niveau du groupe) qui rentre en opposition avec le principe de non-discrimination (au niveau individuel). Gary S. Becker défend ainsi le "profilage racial"¹³ au nom de l'efficacité de la procédure. Dans

12. Le but est ici de présenter une argumentation qui est présente dans l'espace publique sans la reprendre à notre compte, ni même juger de sa véracité statistique.

13. Il parle surtout de profilage en fonction d'affiliation religieuse, en l'occurrence musulmane, supposant implicitement que le fait d'être musulman soit objectivement visible.

un post sur son blog daté de 2005 intitulé “Est-ce que le profilage racial est une discrimination ?” (Becker, [2005]), Becker discute du bien fondé “d’utiliser l’affiliation de groupe pour juger de caractéristiques non-observées”, à travers l’exemple des contrôles de sécurité aux aéroports pour les “jeunes musulmans” et la surveillance des “minorités” dans les magasins. Son argument repose sur la supposition suivante : “si les jeunes musulmans venant du Moyen Orient ont en réalité une probabilité plus grande de commettre des actes terroristes contre les Etats-Unis”¹⁴, alors le profilage racial est efficace. Il reconnaît que ce type de mesures est injuste pour “ceux qui n’ont rien à se reprocher” et il propose de payer ces derniers pour compenser leur perte d’utilité (ou de leur réserver des files d’attente spécifiques plus rapides). Autre exemple, davantage économique : la discrimination à l’encontre “des jeunes femmes n’ayant pas encore d’enfants”. Le critère économique “corrélé” avec le fait d’être une femme est ici la possibilité de tomber enceinte et d’interrompre temporairement son travail. Cette possibilité entraîne une anticipation des coûts par l’employeur : ceux liés à la prise en charge du congé maternité et au remplacement de l’employée pendant la grossesse. Les employeurs, en anticipant ce type d’éventualité, discriminent à l’encontre d’un individu du fait qu’il soit une femme. Le critère d’efficacité économique rentre en contradiction avec le principe de non-discrimination.

Dans ces deux exemples, il existe ainsi une “raison statistique” – fondée ou non – de discriminer en fonction de certains critères liés à une appartenance de groupe. Cette “raison statistique” s’appuie sur l’idée d’une probabilité plus grande en moyenne. Supposons qu’elle soit fondée¹⁵ : il existe néanmoins d’autres “raisons” de ne pas discriminer en fonction de ce critère, par exemple le principe de non-discrimination qui incite à traiter tous les individus de manière égale. Trois conséquences émergent alors.

Premièrement, il existe donc une tension entre critère économique et critère d’équité, la question devenant, quel critère doit primer dans la décision économique ?

Ensuite, la question est également “positive” et découle directement de l’incomplétude des modèles : quels sont les critères réellement pris en compte par les individus dans les décisions économiques ? Le problème épistémologique qui sous-tend cette question est celui de la frontière entre objets économiques et objets non-économiques. Des critères “non-économiques” par convention peuvent revêtir une signification économique. Comment dès lors les acteurs utilisent-ils ces critères dans le cadre de leurs décisions économiques ?

14. A aucun moment cette hypothèse ne s’appuie sur une argumentation ou de quelques données statistiques.

15. La probabilité de tomber enceinte est supérieure pour les femmes et objectivement fondée.

Enfin, est-ce pour autant à la théorie économique d'apporter des éléments de réponse aux deux questions précédentes ? Autrement dit, est-ce au sein de l'économie comme discipline que doit se résoudre l'arbitrage entre critère d'efficacité et critère d'équité ; *i.e.* "l'économie des discriminations" doit-elle intégrer les autres "raisons" ? Cela revient donc à s'interroger sur la nature de l'approche économique, non plus seulement sur la complexité de l'objet discrimination. En effet, cette seconde section visait à mettre en évidence les enjeux normatifs de l'analyse des discriminations. Mettre en évidence les contradictions entre une définition juridique de la discrimination et une définition économique signifie qu'il faut penser ces contradictions dans la perspective d'une lutte contre les discriminations. En effet, si la discrimination est efficace économiquement, comment s'éliminerait-elle par les simples forces du marché ? Est-ce à dire qu'une analyse économique des discriminations doit nécessairement s'accompagner d'une philosophie économique des discriminations ?

3 Une philosophie économique fondée sur deux principes

Cette dernière section se propose de répondre à deux questions : l'une, "positive", à savoir l'utilisation du critère d'efficacité suffit-il pour comprendre la manière dont les acteurs agissent ? ; l'autre, "normative", une telle définition de la discrimination est-elle capable de fournir des critères normatifs susceptibles de servir de base à des politiques publiques ? Nous interrogerons donc la nécessité d'une définition normative de la discrimination à partir d'un double point de vue : l'un, descriptif, affirmant, à l'instar de Kenneth Arrow [1998], que les agents sont guidés par des normes sociales et non uniquement par des critères économiques ; l'autre, en termes de justice sociale, se propose de définir la discrimination à partir de la notion "d'encastrement", ici du phénomène de discrimination dans un cadre normatif légal basé sur le "principe d'égalité dans la différence".

3.1 Les acteurs sont-ils efficaces ? La nécessité de complexifier l'analyse positive

L'arbitrage entre différents critères trouve d'abord un écho dans la nécessité de complexifier l'analyse positive. En d'autres termes, nous reprenons ici l'argument que Blaug développe pour les théories du "capital humain" : la nécessité d'approfondir l'analyse positive avant de s'intéresser aux aspects

normatifs¹⁶. Ainsi, une réponse à apporter à l'incomplétude des modèles peut consister à intégrer des normes dans la description des motivations des acteurs. Des valeurs, des normes et des conventions mais également des structures sociales historiquement situées. Cette perspective, en se concentrant sur "l'efficacité sociale" de la discrimination, peut s'appuyer sur un corpus disparate de théories alternatives développées en opposition aux modèles néo-classiques.

Cet ensemble de contributions s'insère dans des stratégies de recherche beaucoup plus larges, dans la mesure où elles n'abordent pas le phénomène de la discrimination de manière isolée, mais l'encastrent dans des dynamiques inégalitaires au niveau macro-social. Elles s'inscrivent dans une diversité importante de perspectives théoriques – institutionnalistes, féministes, "radicales" au sens américain, et plus généralement "hétérodoxes" (Piore, Doeringer, [1971]; Figart, [1997]; Marshall, [1974]). Elles ont en commun d'adresser un certain nombre de critiques aux modèles néo-classiques en utilisant la notion de pouvoir et de normes sociales. Elles s'attaquent au caractère individualiste des modèles néo-classiques, à l'exogénéité de l'explication, critiquent le caractère tautologique et logico-déductif de ces modèles qui produisent des résultats mécaniques à partir de la manière dont le modèle a été spécifié, critiquent également les variables prises en compte (notamment le statut social des individus et les relations de pouvoir qu'ils entretiennent) *etc.* Plus profondément, ces théories remettent en cause l'idée de force causale unique (qu'ils s'agissent de "goûts" ou de "projections") et les méthodes résiduelles de détermination de la discrimination, auxquelles elles opposent une "méthode intégrée"¹⁷.

Cependant, si l'on reste dans un cadre micro-économique, cette entreprise peut prendre la forme d'une version améliorée des "préférences pour la discrimination" (ou "contre la discrimination") en prenant soin de définir des ordres de préférences ou des méta-préférences comme le propose Hirschman, en s'appuyant sur les travaux de Sen, dans sa critique de Becker

16. "Ce qui pose problème est de savoir si le marché génère des signaux privés aux individus qui sont indépendant de signaux sociaux. Le débat concerne la signification du social plus que le taux de retour sur investissement en "capital humain". A cet égard, l'argument concerne des valeurs normatives : veut-on sélectionner des individus pour le monde du travail sur la base de compétences scolaires (*educational credentials*) (...) ? Mais comme c'est souvent le cas avec les problèmes normatifs, il existe un problème positif sous-jacent qui doit être traité en priorité : dans quelle mesure le système éducatif est efficace pour assigner des individus à des emplois ?" (Blaug, [1976 : 848])

17. En ce sens, ces théories sont les héritières du travail de Gunnar Myrdal, *An American Dilemma* [1944]. Myrdal met en évidence un principe de "causalité cumulative" (*cumulative causation principle*) qui conduit au renforcement des préjugés des "blancs", du fait de la pauvreté et de la ségrégation que subissent les afro-américains. Voir Fleury, [2012].

(Hirshman, [1984]). Une autre piste de réflexion est proposée dans un article de synthèse (Arrow, [1998]) dans lequel Arrow revient sur les implications plus générales de l'étude des discriminations, qui semblent élargir la portée de son modèle initial : "il n'est pas possible de séparer complètement l'étude de la discrimination raciale (et en fait beaucoup d'autres aspects en économie) de sentiments moraux" (Arrow, 1998 : 91). Si il prend acte que "les théories basées sur le concept de marché (*market-based theories*) fournissent une contribution inadéquate sur l'amplitude économique et les effets de la discrimination raciale", il propose d'utiliser le concept de réseau social plus que celui de marché (qui serait un cas particulier de réseau) pour aborder l'analyse du marché du travail – il cite à ce propos des travaux de sociologie économique (notamment Granovetter, [1974] ; White, [1995]). Les acteurs agissent en se basant sur des critères moraux et des valeurs autres que l'efficacité. Comment mettre à jour ces motivations ? Si celles-ci sont "purement" économiques, il faut s'intéresser plus profondément à la question du profit et des motivations pécuniaires. Si elles ne sont pas purement économiques, il faut mettre en œuvre des méthodologies renouvelées (expérimentation, mais également méthode qualitatives *etc.*) qui visent à "rendre visibles" ses motivations ou à faire s'exprimer les acteurs (c'est ce que propose Bergmann dans le cadre d'une réflexion sur l'empirisme (Bergmann, [2007])).

Cette partie s'est efforcée de mettre en évidence la nécessité de complexifier l'analyse positive, à l'aide des théories alternatives au modèle néo-classique ou en complexifiant, en son sein, un certain nombre d'hypothèses, et cela, avant de s'interroger sur l'opportunité d'une analyse normative. L'objectif de cette analyse renouvelée serait de mettre en évidence "l'efficacité sociale" de la discrimination d'un point de vue descriptif, en incluant de nouvelles méthodologies empiriques.

3.2 L'encastrement juridique de la définition économique de la discrimination

Une définition de la discrimination basée sur le seul critère de l'efficacité permet-elle de produire des propositions en termes de politiques publiques ? Au-delà des problèmes que pose la définition de l'efficacité économique elle-même, la possibilité d'une discrimination efficace impose de trancher entre efficacité et principe de non-discrimination au niveau même de la définition.

Le contexte historique dans lequel la question de l'efficacité s'est posée pour la théorie économique est celui de l'intervention de l'Etat, à la suite de l'introduction de lois anti-discrimination et de programmes d'action positive ou de discrimination positive (*affirmative action*). "Est-ce que les lois anti-

discrimination réduise l'efficacité de l'allocation des ressources? Le fil rouge des discussions des économistes sur les lois d'égalité des opportunités a été la supposition que l'égalité salariale et/ou les contraintes de quotas reposant sur les entreprises agissent comme des mécanismes de transfert qui, en tant que règle, causent des pertes d'efficacité" (Lundberg, Startz, [1983 : 340]). Cette longue citation insère la question de la discrimination dans le cadre plus large d'une réflexion sur l'intervention publique dans les processus économiques.

De la théorie de Becker, on ne peut tirer que deux enseignements politiques : les mécanismes de marché élimineront la discrimination à long terme, conduiront au boycott dans le cas de préférences pour la discrimination de certains consommateurs, ou à une ségrégation de la main d'œuvre sur le marché du travail, ce qui en soit, n'entraîne, selon son modèle, pas forcément de différentiels de salaires, et donc de discrimination (retrouvant ainsi le principe "séparés mais égaux" qui a rendu la ségrégation constitutionnelle de 1876 jusqu'aux années 1960). En revanche, à partir des modèles de discrimination statistique, plusieurs types de politiques sont possibles : notre propos est de dire que seules celles qui intègrent la supériorité du critère d'équité sont à même de proposer des politiques de lutte contre les discriminations. Si l'on se place uniquement du point de vue de l'efficacité économique, les résultats des théories de la discrimination statistique impliquent une stratégie de recherche visant à mesurer les différences (de productivité, ou de caractéristiques économiques) entre les groupes¹⁸. Dans le cas de l'emploi, si la productivité diffère d'un groupe à l'autre, discriminer est alors efficace économiquement. L'analyse s'arrête là. C'est ce type d'argument qui est utilisé par Becker pour justifier le profilage racial. La "raison statistique" est considérée comme l'unique critère de décision.

Cependant, si l'on considère le principe de non-discrimination comme hiérarchiquement supérieur au principe d'efficacité, d'un point de vue normatif, plusieurs politiques de lutte contre les discriminations sont possibles. Si les productivités entre les groupes ne diffèrent pas dans la réalité, la première politique consiste à lutter contre l'imperfection de l'information (à travers des campagnes de promotion dans lesquels les préjugés seraient déconstruits par exemple). Une politique de normalisation des procédures de recrutement peut constituer une seconde manière de lutter contre les défauts d'informations (à travers par exemple, l'utilisation de CV "anonymés"¹⁹, ou de procédures de

18. Cela inclut les recherches sur le "capital humain", mais également les recherches utilisant d'autres outils comme les tests de QI pour mettre en évidence les différences entre groupes. Voir à ce propos les débats sur la "courbe de Bell" (*the Bell Curve*), analysés dans Fassin [1997].

19. Il existe cependant des effets pervers à cette mesure qui casse, de fait, la discrimination positive informelle qui avait lieu lors de certains recrutements, voir le rapport de

“sélection aveugle”²⁰). Si les productivités entre les groupes diffèrent dans la réalité, il en découle des politiques plus ambitieuses dont l’objectif est de “décorrélér” des critères économiques liés à la productivité du fait d’appartenir à certains groupes, et peut prendre la forme de programmes d’action positive. Ainsi, prendre pour donné, *i.e.* comme résultat d’une délibération politique ancrée dans une législation, le “principe d’égalité dans la différence”, permet de produire des recommandations – nous en avons cité brièvement quelques unes – pour lutter contre les discriminations. Cela nécessite l’adoption d’une définition de la discrimination encastrée dans un cadre juridique préexistant. A partir du milieu des années 1960 aux Etats-Unis et à travers la promulgation de Traités internationaux²¹, le principe de non-discrimination a été intégré dans la plupart des Constitutions des pays de l’OCDE. Ce cadre juridique, toujours en cours d’amélioration, peut servir de cadre de référence normatif.

Conclusion

La question de l’efficacité de la discrimination est relativement étrange pour les sociologues et les psychologues qui postulent que ce phénomène est à proscrire, s’interroger sur son efficacité revenant à trouver des justifications à celui-ci. Représentative d’une certaine posture de la théorie économique, cette question est cependant centrale pour comprendre le phénomène du point de vue de son efficacité non seulement économique mais également sociale. Cependant le critère d’efficacité ne fournit pas une base normative suffisante ni pour comprendre la manière dont les acteurs agissent, ni pour produire des recommandations de politiques de lutte contre les discriminations. En effet, si l’analyse s’arrête à la question de l’efficacité, la non remise en cause d’une discrimination efficace revient à justifier ce type de sélection, au risque de la renforcer ou de provoquer des effets émergents. Les deux principes sur lesquels

Behaghel, Crépon et Le Barbanchon [2011]. Cette expérimentation est cependant critiquée par l’existence d’un biais de sélection majeur : les entreprises participant à l’évaluation l’ont fait sur une base volontaire, et la majorité pratiquait déjà des formes de discrimination positive.

20. Claudia Goldin et Cecilia Rouse montrent dans un article intitulé “*Orchestrating Impartiality : The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians*” que le fait de disposer un écran blanc devant des candidats pendant les auditions d’entrée dans un orchestre permet de réduire la discrimination à l’encontre des femmes, la sélection se basant uniquement sur leur prestation musicale.

21. *Civil Right Act* de 1964 qui crée la *Equal Employment Opportunity Commission* ; *Age Discrimination in Employment Act* de 1967 ; “Convention internationale sur l’élimination de toutes formes de discrimination raciale” [1966] ; “Convention sur l’élimination de toutes formes de discrimination à l’égard des femmes” [1979, 1999] *etc.*

devrait se reposer une analyse renouvelée des discriminations en économie, consiste à 1) s'appuyer sur des critères normatifs pour décrire les motivations des individus, *i.e.* complexifier l'analyse et 2) postuler la supériorité hiérarchique du critère de non-discrimination sur le critère d'efficacité. Le prisme de l'efficacité n'est pas pour autant inutile, il est seulement insuffisant. Cet article s'est proposé de prendre appui sur les limites normatives de "l'économie des discriminations" pour mener une réflexion sur la nécessité d'une philosophie économique des discriminations, sans pour autant trancher sur la question épistémologique ; à savoir, est-ce à la théorie économique, à une philosophie économique ou dans le cadre d'un autre espace, disciplinaire ou non, de résoudre ces tensions entre aspect positif et aspect normatif de la discrimination.

Références bibliographiques

- ARROW Kenneth J. [1971], *Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market*, Santa Monica : RAND Corporation.
- ARROW Kenneth J. [1972], "Model of job discrimination" in A.H. Pascal, ed., *Racial discrimination in Economic Life*, New York : Lexington Books, 83-102.
- ARROW Kenneth J. [1973], "The Theory of Discrimination", in Orley C. Ashenfelter et Albert Rees, eds., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton : Princeton University Press, 1-33.
- ARROW Kenneth J. [1998], "What Has Economics to Say about Racial Discrimination ?", *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91-100.
- AYRES Ian et Peter SIEGELMAN [1995], "Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car", *The American Economic Review*, 85(3), 304-321.
- BECKER Gary S. [1955], *The Economics of Racial Discriminations*, Thèse sous la direction de H. Gregg Lewis, University of Chicago.
- BECKER Gary S. [1957], *The Economics of Discriminations*, Chicago : The University of Chicago Press, 1971.
- BECKER Gary S. [2005], "Is Ethnic and other Profiling Discrimina-

tion ?”, <http://www.becker-posner-blog.com/2005/01/is-ethnic-and-other-profiling-discrimination-becker.html>, posté le 23 janvier 2005, consulté le 17 avril 2012.

- BEHAGEL Luc, CREPON Bruno et Thomas LE BARBANCHON [2011], *Evaluation de l'impact du CV anonyme*, Rapport final, Ecole d'Economie de Paris - Inra, Crest et J-PAL Europe.
- BENDICK Marc [1989], *Auditing race discrimination in hiring : a research design*, Washington : Bendick and Egan Economic Consultants, Inc. for The Urban Institute.
- BERGMANN Barbara [2007], “Needed : A New Empiricism”, *The Economists' Voice*, 4(2).
- BLAUG Mark [1976], “The Empirical Status of Human Capital Theory : A Slightly Jaundiced Survey”, *Journal of Economic Literature*, 14(3), 827-855.
- BLINDER Alan S. [1973], “Age Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates”, *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- BROCHIER Hubert [1995], “L'économie comme sciences positive et normative”, in *L'économie devient-elle une science dure ?*, Paris : Economica, 37-54.
- CAIN Glen [1986], The Economic Analysis of Labor Market Discrimination : A Survey, in Orley Ashenfelter et Richard Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam : Elsevier (1997), 694-781.
- COT Annie L. [1998], “L'invention de l'économie du travail. Les Etats-Unis du Gilded Age au New Deal”, in François Michon, ed., *L'économie, une science pour l'homme et la société*, Paris : Publications de La Sorbonne, 79-104.
- COX James C. et Ronald L. OAXACA [1989], “Laboratory experiments with a finite-horizon job-search model”, *Journal of Risk and Uncertainty*, 2(3), 301-329.
- DARITY William Jr. [2011], “A history of the Economics of Discrimination”, intervention Cercle d'épistémologie de l'économie le Jeudi 26

mai 2011, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

- EDGEWORTH Francis Ysidro [1922], “Equal Pay to Men and Women for Equal Work”, *Economic Journal*, 32, 431-457.
- FASSIN Eric [1997], “Discours sur l’inégalité des races. The Bell Curve : polémique savante, rhétorique raciale et politique publique”, *Hérodote*, 85 (2), 61-88.
- FAWCETT Millicent [1892], “Mr. Sidney Webb’s Article on Women’s wage”, *Economic Journal*, 2, 173-176.
- FERSHTMAN Chaim et Uri GNEEZY [2001], “Discrimination in a Segmented Society : An Experimental Approach”, *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (1), 351-377.
- FIGART Deborah M. [1997], “Gender as more than a dummy variable : Feminist approaches to discrimination”, *Review of Social Economy*, LV(1), 1-32.
- FIX Michael et Margery A. TURNER [1998], eds., *A National Report Card on Discrimination in America : The Role of Testing*, Washington D.C. : The Urban Institute.
- FLEURY Jean-Baptiste [2012], “Wandering through the Borderlands of the Social Sciences : Gary Becker’s Economics of Discrimination”, *History of Political Economy*, 44(1).
- GAZIER Bernard [2010], “La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité”, *Revue de l’OFCE*, 114, 45-64.
- GOLDIN Claudia et Cecilia ROUSE [2000], “Orchestrating Impartiality : The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians”, *The American Economic Review*, 90(4), 715-741.
- GRANOVETTER Mark [1974], *Getting a Job : A Study of Contacts and Careers*, Cambridge : Harvard University Press.
- HAVET Nathalie et Catherine SOFER [2002], “Les nouvelles théories économiques de la discrimination”, *Travail, Genre et Sociétés*, 7, 83-115.

- HECKMAN James J. [1998], “Detecting Discrimination”, *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101-116.
- HIRSCHMAN Albert O. [1984], “Against Parsimony : Three Easy Ways of Complicating Some Categories of Economic Discourse”, *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 37(8), 11-28.
- LADD Helen F. [1998], “Evidence on Discrimination in Mortgage Lending”, *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 41-62.
- LUNDBERG Shelly J. et Richard STARZ [1983], “Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Market”, *The American Economic Review*, 73(3), 340-347.
- MARSHALL Ray [1974], “The Economics of Racial Discrimination : A Survey”, *The Journal of Economic Literature*, 12(3), 849-871.
- MILL John Stuart [1848], *Principles of Political Economy with some of their Applications to Social Philosophy*, William J. Ashley, ed. 1909.
- MINCER Jacob et Solomon POLACHEK [1974], “Family Investments in Human Capital : Earnings of Women”, *The Journal of Political Economy*, 82 (2), 76-108.
- MYRDAL Gunnar [1944], *An American Dilemma, The Negro Problem and American Democracy*, New York : Evanston, 1962.
- OAXACA Ronald L. [1973], “Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets”, *International Economic Review*, 14, 693-709.
- PAGER Devah [2007], “The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination : Contributions, Critiques, and Directions for the Future”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609, 104-133.
- PERRUCHET Aurélien [2001], “Valeurs et préférences selon Gary Becker, L’économie au miroir de l’éthique”, Mémoire sous la direction d’Annie L. Cot, DEA d’épistémologie économique, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- PHELPS Edmund S. [1972], “The statistical theory of racism and sexism”,

The American Economic Review, 62(4), 659-661.

- PIORE Michael J. et Peter DOERINGER [1971]. *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, New York : D.C. Heath and Company.
- POSNER Richard [2005], “Comments on profiling”, <http://www.becker-posner-blog.com/2005/01/comment-on-profiling-posner.html>, posté le 23 janvier 2005, consulté le 17 avril 2012.
- RIACH Peter A. et Judith RICH [1991], “Measuring Discrimination by Direct Experimental Methods : Seeking Gunsmoke”, *The Journal of Post Keynesian Economics*, 14(2), 43-58.
- RODGERS III William M. [2006], *Handbook on the Economics of Discriminations*, Northhampton : Edward Elgar Publishing.
- SCHWAB Stewart J. [1986], “Is Discrimination Efficient”, *Cornell Law Faculty Publications*, Paper 27, <http://scholarship.law.cornell.edu/facpub/27>
- SPENCE Michael A. [1973], “Job Market Signaling”, *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- SPENCE Michael A. [1974], *Market Signaling*, Cambridge : Harvard University Press.
- WEBB Sidney [1891], “The Alleged Differences in the Wages Paid to Men and to Women for Similar Work”, *Economic Journal*, 1(4), 635-662.
- WHITE Harrison C. [1995], “Social Networks Can Resolve Actor Paradoxes in Economics and in Psychology”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 151(1), 58-74.
- YINGER John [1986], “Measuring Racial Discrimination with Fair Housing Audits : Caught in the Act”, *The American Economic Review*, 76(5), 881-893.
- YINGER John [1998], “Evidence on Discrimination in Consumer Markets”, *The Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 23-40.