

INSTITUT D'ÉTUDES POLITIQUES DE PARIS  
ÉCOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO  
DÉPARTEMENT D'ÉCONOMIE  
THÈSE EN ÉCONOMIE

# Discrimination et politiques publiques

Pierre Deschamps

*THÈSE DIRIGÉE PAR ETIENNE WASMER ET JOSE DE SOUSA*

JURY :

GHAZALA AZMAT

*PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS, SCIENCES PO*

DANIEL HAMERMESH, RAPPORTEUR

*EMERITUS PROFESSOR, ROYAL HOLLOWAY, UNIVERSITY OF LONDON*

NICOLAS JACQUEMET

*PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS, PARIS I PANTHÉON-SORBONNE*

ROLAND RATHELOT, RAPPORTEUR

*ASSOCIATE PROFESSOR, UNIVERSITY OF WARWICK*

JOSE DE SOUSA, CODIRECTEUR

*PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS, UNIVERSITÉ PARIS-SUD*

ETIENNE WASMER, CODIRECTEUR

*FULL PROFESSOR, NYU-ABU DHABI*

SOUTENUE LE 6 JUILLET 2018



# 1

## Résumé en Français

Dans les trois chapitres de cette thèse, j'étudie l'effet des préjugés et des préférences discriminatoires sur le marché du travail. Je m'intéresse aussi à l'efficacité de politiques publiques qui ont pour objectif d'atténuer les effets négatifs de ces préférences. Dans mon premier chapitre, je m'appuie sur un arrêt célèbre qui a changé le pouvoir de monopsonne des entreprises pour voir si, comme l'avait prédit Becker, les défaillances du marché ont un impact sur la discrimination sala-

riale. Mes résultats montrent que lorsque le pouvoir de monopsonne diminue, la discrimination salariale disparaît. Ce résultat montre que les préjugés ne doivent pas nécessairement se traduire par une discrimination salariale.

Dans le deuxième chapitre, j'analyse l'effet d'une autre politique publique, une réforme de 2015 qui a imposé des quotas de genre dans les comités de sélection académique en France. L'objectif de cette réforme était d'améliorer les classements des femmes en augmentant la part des celles-ci dans les comités. En évaluant la réforme, je trouve l'effet inverse ; les femmes sont moins bien classées par les comités de recrutement après la réforme. Cependant, ce résultat ne montre pas que les femmes ont une préférence pour les hommes. L'effet négatif de la réforme ne se trouve que dans les commissions dirigées par des présidents de jury masculins, ce qui suggère que le comportement des hommes a peut-être lui aussi changé suite à la réforme. Ce chapitre démontre qu'il est nécessaire d'évaluer les politiques publiques, afin d'éviter que des réformes bien intentionnées ne causent plus de mal que de bien.

Dans le troisième et dernier chapitre, je m'intéresse aux choix de localisation des individus. Je m'intéresse tout particulièrement à la question suivante : Les travailleurs préfèrent-ils habiter dans une ville avec une proportion plus importante de résidents du même groupe ethnique qu'eux, *ceteris paribus* ? J'utilise un modèle d'équilibre spatial qui permet de répondre à cette question. En contrôlant pour les salaires, les loyers, les revenus de transfert et les réseaux des individus, ces préférences sont comparables aux salaires réels dans les choix de localisation des villes des individus.

Je simule ensuite le modèle pour essayer de voir quel est l'impact de ces préférences sur les écarts de salaires entre travailleurs blancs et noirs aux États-Unis.

## 1.1 CHAPITRE 1 : MOBILITÉ DE TRAVAIL ET DISCRIMINATION

La plupart des solutions politiques pour lutter contre la discrimination ont pour objectif de changer les préférences ou les préjugés des individus. En économie au contraire, comme l'expliquent Becker et Stigler dans "De gustibus non est disputandum", nous considérons les préférences comme étant immuables. Au lieu d'espérer que ceux qui discriminent changent leurs comportements, les économistes se concentrent plutôt sur les façons de minimiser les effets concrets des préjugés, sur le marché du travail par exemple. Cette idée est incarnée par le texte fondateur de l'étude de la discrimination en économie, [Becker \(1957\)](#). Selon Becker, dans une économie en concurrence pure et parfaite, la discrimination ne peut pas être un résultat d'équilibre. Si certains entrepreneurs refusent d'embaucher des employés d'un groupe particulier, le salaire d'équilibre de ces employés sera inférieur à celui de leurs collègues, tout en ayant la même productivité. Les employeurs des travailleurs discriminés feront plus de profits et devraient pouvoir racheter les entreprises moins productives à long terme.

Le modèle théorique prédit donc que la discrimination devrait disparaître sur le long terme, alors qu'elle est au contraire toujours présente sur le marché du travail, un fait qui n'a échappé ni à Becker, ni à [Arrow \(1972\)](#). La solution pour réconcilier les preuves empiriques et la théorie

consiste à s'éloigner de la concurrence parfaite et à prendre en compte les défaillances du marché qui permettent à des entreprises qui discriminent de survivre. La recherche théorique en discrimination s'est alors séparée en deux axes de recherches : l'un s'intéresse aux défaillances liées au manque de concurrence, et l'autre à l'asymétrie d'information. Ce deuxième axe s'intéresse à la discrimination dite "statistique". Dans ce cas, la discrimination à l'embauche ou salariale ne vient pas d'une animosité de la part des employeurs, mais d'une incertitude sur la productivité des travailleurs du groupe discriminé. Cette approche s'oppose à celle de Becker, qui s'intéressait à des employeurs qui avaient un « goût » pour la discrimination, mais il n'est pas encore possible de déterminer si une théorie a supplanté l'autre<sup>1</sup>. Dans le modèle de Becker, les deux défaillances du marché tenues responsables de la présence de firmes avec une préférence pour la discrimination sont les monopsones<sup>2</sup> ou les monopoles.

Peu d'études se sont intéressées à l'effet du pouvoir de monopsonne sur la discrimination, à l'inverse du pouvoir de monopole (par exemple [Ashenfelter & Hannan \(1986\)](#)). Dans le premier chapitre de cette thèse, écrit avec José de Sousa, nous examinons comment des changements dans le pouvoir de monopsonne des entreprises peuvent affecter la discrimination salariale. Nous regardons l'effet de l'arrêt Bosman sur la discrimination salariale dans le football envers les joueurs noirs dans la Premier League anglaise.

Avant l'arrêt Bosman, le marché européen des footballeurs était entravé par deux règles : la pre-

---

1. Voir [Guryan & Charles \(2013\)](#) pour un exposé du débat entre les deux théories  
2. Le terme, inventé par Joan Robinson, est utilisé pour les marchés avec un seul acheteur, comme un marché du travail où seul une entreprise peut recruter

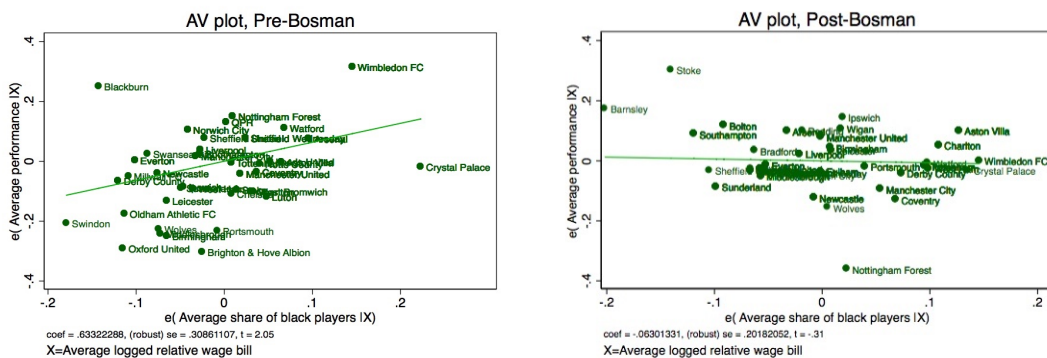
mière était un quota de joueurs étrangers par club, ce qui limitait la mobilité intra-européenne et donc le nombre de clubs pouvant potentiellement surenchérir sur un joueur ; la seconde était une indemnité de transfert, que l'on peut assimiler à une clause de non-concurrence, qui devait être payée par les clubs qui souhaitaient engager un joueur, même si le contrat du joueur avait expiré. Jean-Marc Bosman, qui a donné son nom à l'arrêt Bosman, est tombé sous le coup de cette seconde règle, lorsque son club, Liège, n'a proposé que 25% de son ancien salaire pour le réembourser une fois son contrat de travail terminé. Ayant trouvé un autre club prêt à l'embaucher pour un salaire plus élevé, Liège a alors fait échouer ce transfert en fixant une indemnité de transfert trop élevée. Depuis l'arrêt Bosman, les quotas pour les joueurs de l'UE et les indemnités de transferts pour les joueurs en fin de contrat ont été supprimés, mettant fin à ce qui semble être un cas d'école de pouvoir de monopsonne.

Nous utilisons ce changement de réglementation comme un choc quasi-expérimental sur les contraintes de mobilité et le pouvoir de monopsonne des entreprises, et analysons l'effet du choc sur la discrimination salariale. Afin de mesurer la discrimination salariale dans le football, nous appuyons sur l'idée suivante : Si la productivité de chaque joueur est rémunérée à sa juste valeur, alors la masse salariale du club devrait parfaitement expliquer la performance de l'équipe. Une régression de la performance moyenne sur la masse salariale a un  $R^2$  de 0,9. Si nous ajoutons la part des matchs joués par des footballeurs noirs dans la régression, cette variable ne devrait pas avoir d'influence sur le classement. Si ce n'est pas le cas, cela implique que pour une même

masse salariale, un club peut obtenir un meilleur classement en recrutant plus de joueurs noirs, et donc que les joueurs noirs ne sont pas rémunérés de la même façon que les joueurs blancs. Cette méthode a été appelée le "market-test" par [Szymanski \(2000\)](#), et résout deux problèmes que pourrait avoir un test similaire au niveau individuel. Le premier est qu'il n'y a pas de mesure claire de la productivité individuelle dans un sport d'équipe comme le football, et le second est qu'elle permet d'atténuer les biais de variables omises.

Conformément à notre modèle de recherche et d'appariement que nous utilisons pour illustrer les idées de Becker, nous trouvons de la discrimination salariale avant l'arrêt Bosman, et aucune par la suite. Nos résultats peuvent être illustrés dans le graphique ci-dessous, qui montre l'effet sur la performance de l'équipe d'avoir plus de footballeurs noirs, en contrôlant pour la masse salariale du club. Nous pouvons voir que le fait d'avoir plus de joueurs noirs améliore le classement avant 1995, et n'a aucun effet après l'arrêt.

Figure 1.1 : Effet de la part des joueurs noirs, avant et après Bosman



Nous fournissons des preuves supplémentaires que cette baisse est due à l'arrêt Bosman en



appliquant le "market-test" aux joueurs noirs extra-communautaires, qui sont encore soumis à des quotas. Nous trouvons que ces joueurs subissent toujours de la discrimination salariale après l'arrêt Bosman, en France, en Angleterre et en Belgique. Nous essayons aussi d'éliminer d'autres explications potentielles à la baisse de discrimination salariale, comme l'augmentation de la part des clubs anglais cotés en bourse. Nous trouvons que les équipes cotées en bourse ne sont pas plus susceptibles d'embaucher des joueurs noirs avant Bosman, et donc que cette hypothèse n'est pas une explication crédible de la baisse de la discrimination salariale après 1995.

Ce chapitre propose une manière concrète de baisser la discrimination salariale. Si les actions publiques visant à réduire les préjugés sont louables, nous ne savons toujours pas quelles politiques publiques sont efficaces dans ce domaine. En revanche, si nous ne parvenons pas à résoudre les causes profondes des préjugés et de la discrimination, nous pouvons en atténuer les effets en rendant les marchés du travail plus compétitifs.

## 1.2 CHAPITRE 2 : DISCRIMINATION DE GENRE DANS LES COMITÉS DE RECRUTEMENT

Il est crucial d'évaluer ce qui fonctionne pour lutter contre les préjugés, car si nous n'identifions pas les véritables causes de la discrimination, des politiques publiques qui souhaitent redresser des injustices peuvent au contraire avoir pour conséquence de les aggraver. Prenons, par exemple, la sous-représentation des femmes dans les universités. Il ne fait aucun doute que les femmes sont sous-représentées dans le monde académique : les données de l'UE montrent que

les femmes ne représentent que 21% des professeurs titulaires, même si elles représentent entre 40 et 60% des étudiants en doctorat.<sup>1</sup>

Une politique publique visant à corriger ce déséquilibre pourrait consister à accroître la représentation des femmes dans les comités de recrutement ou de promotion académique. Cette réforme sera efficace si la discrimination des professeurs masculins est la cause principale de la sous-représentation des femmes. Pourtant, ce n'est qu'une explication parmi d'autres de ce déséquilibre structurel. Imposer des quotas de genre dans les comités de recrutement n'améliorera le sort des femmes que si la discrimination est la principale cause de cette sous-représentation. Par ailleurs, cette réforme pourrait également augmenter la charge de travail administratif des enseignantes par rapport à leurs collègues masculins.

Dans mon deuxième chapitre, j'examine une réforme française qui impose des quotas de genre dans les comités de recrutement, et j'étudie son effet sur le classement des femmes par ces comités. Ce quota a fixé la représentation minimale par sexe à 40%. Cependant, toutes les disciplines ne sont pas affectées de la même manière par la réforme, puisque les matières ayant plus de professeurs masculins (comme la science politique ou l'économie) étaient plus susceptibles d'être touchées par la réforme que celles où la parité était déjà plus ou moins respectée (comme la biologie ou les langues). J'estime l'effet d'avoir plus de femmes dans les comités de recrutement, en utilisant l'impact différencié de la réforme par discipline comme un choc exogène, tout en contrôlant pour d'autres variables explicatives comme les citations et les publications des candidats. Je trouve un

---

1. Données de l'étude SHE.

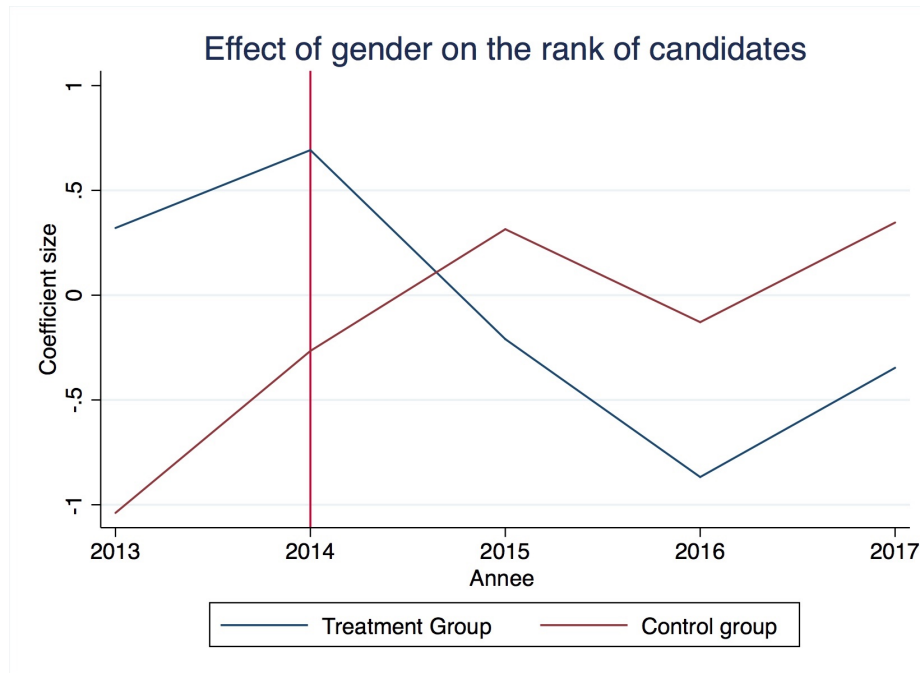
effet significatif et négatif de la féminisation des comités sur le rang des femmes, conformément à d'autres articles de [Bagues et al. \(2017\)](#). J'illustre les résultats dans le graphique 1.2 ci-dessous, qui montre l'effet du genre sur le rang avant et après la réforme, au sein du groupe de traitement et de contrôle. L'effet d'être une femme sur le rang s'aggrave après la réforme dans le groupe de traitement, mais s'améliore dans le groupe de contrôle.

L'augmentation de 10% du nombre de femmes conduit à une diminution de la probabilité qu'une femme soit mieux classée semblable à une baisse de 25 unités du "h-index". La taille de cet effet suggère que les hommes ne sont peut-être pas susceptibles de donner des meilleurs classements aux femmes, mais qu'ils se vengent peut-être de l'instauration des quotas en changeant leur façon de les classer. J'étudie cette hypothèse en divisant l'échantillon en comités avec un président et ceux avec une présidente. Le rôle du président du jury est primordial dans ces comités, car ils ont un vote décisif en cas d'égalité, et jouent également un rôle important dans le choix des autres membres du comité. Je trouve un effet négatif de la réforme uniquement pour les comités qui ont un président masculin, ce qui suggère que ce sont les jurés masculins qui réagissent à la réforme en défavorisant les femmes, plutôt que les femmes qui préfèrent avoir des collègues masculins.

Néanmoins, le résultat de cette étude indique que l'imposition de quotas de genre dans les comités de recrutement n'est peut-être pas une bonne solution pour résoudre le problème de la sous-représentation des femmes. Ce chapitre montre l'importance de l'évaluation des politiques

publiques ; de nombreuses politiques bien intentionnées peuvent finir par nuire à celles et ceux qu'elles sont censées aider.

Figure 1.2 : Logit ordonné sur le genre des candidats par année



### 1.3 CHAPITRE 3 : PRÉFÉRENCES RACIALES ET MIGRATION

Dans mon troisième chapitre, tout en contrôlant pour les autres déterminants des choix de localisation, je regarde si les individus ont une préférence pour habiter dans des villes où se trouvent plus de gens de la même race <sup>1</sup> qu'eux, et si ces préférences ont un effet sur la ségrégation au niveau agrégé. Je présente deux faits stylisés qui semblent étayer l'hypothèse selon laquelle ces préférences sont importantes pour les choix de localisation. Dans le graphique 1.3, je représente la part des

1. Tels que définis dans le recensement.

travailleurs noirs dans une ville par rapport aux salaires "résiduels"<sup>1</sup> payés aux travailleurs noirs. Je trouve une relation négative, ce qui implique que les travailleurs noirs sont situés dans des villes où leurs salaires sont bas. Dans la figure 1.5, je compare la variation décennale de la part des travailleurs noirs avec le changement décennal de la population totale. Encore une fois, la relation est négative. Lorsque les villes commencent à décliner, la part des travailleurs noirs augmente. Ces corrélations ne dépendent pas de l'éducation des travailleurs. Ces deux faits peuvent s'expliquer par le fait que les travailleurs noirs préfèrent habiter dans des villes avec une plus grande proportion d'habitants noirs. L'objectif de cet article est d'estimer la taille de ces préférences.

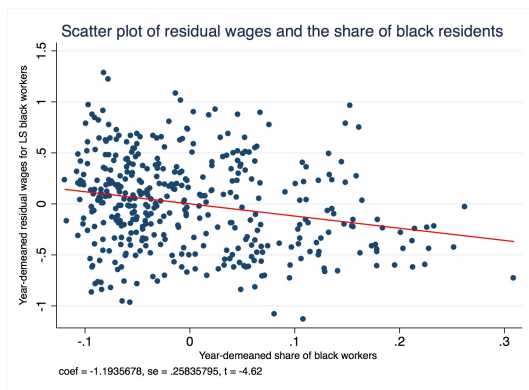


Figure 1.3 : Travailleurs peu qualifiés

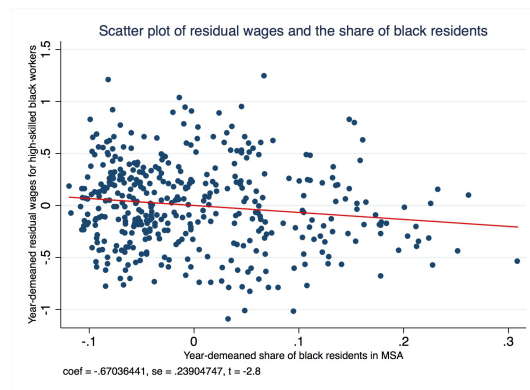


Figure 1.4 : Travailleurs qualifiés

Bien qu'il existe un grand nombre d'articles qui traitent de ces préférences, tant théoriques (Schelling (1971)) qu'empiriques (par exemple Card et al. (2008)), ces articles se concentrent sur les préférences au niveau des quartiers. J'analyse l'effet de ces préférences au niveau des villes, où la ségrégation est également élevée et persistante. Cette approche est pertinente car les choix à

1. Résiduel ici indique que les salaires sont purgés des effets de l'âge, le genre, l'industrie et l'occupation.

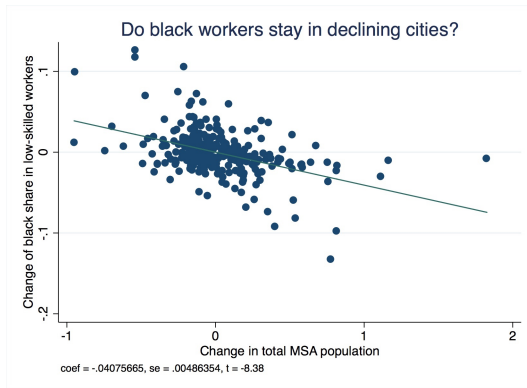


Figure 1.5 : Travailleurs peu qualifiés

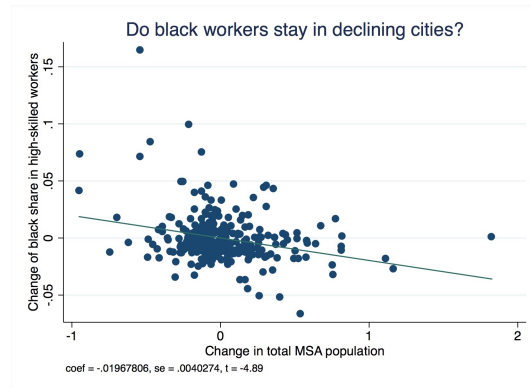


Figure 1.6 : Travailleurs qualifiés

l'intérieur d'une ville peuvent être entravés par de la discrimination explicite, avec des quartiers qui seraient de facto inaccessibles pour tel ou tel groupe, ce qui rendrait difficile une explication de la ségrégation fondée sur les préférences.

En pratique, l'estimation de ces préférences est extrêmement compliquée car les parts des résidents blancs ou noirs peuvent être corrélées avec une multitude d'autres déterminants du choix de localisation, tels que les salaires ou les loyers. J'estime ainsi un modèle d'équilibre spatial à  $n$  équations qui prend en compte les différences de salaires, d'éducation, loyers, transferts, réseaux, aménités entre les individus et donc aussi les préférences de groupes. Toutes les équations du modèle sont estimées simultanément avec un GMM. Un deuxième problème est que la plupart des variables citées ci-dessus sont déterminées simultanément par l'offre et la demande. Par exemple, des loyers plus bas peuvent inciter davantage de travailleurs à emménager dans une ville, mais au fur et à mesure que ces nouveaux travailleurs arrivent, les loyers augmentent. Une régression linéaire des loyers sur la demande de logements ne peut donc pas nous révéler grand chose. Pour

résoudre ce problème, toutes les variables du modèle sont instrumentées par des chocs à la Bar-tik, ainsi que les interactions de ces chocs avec les paramètres d'offre de logement et l'immigration hispanique et asiatique. Je trouve que les préférences pour vivre dans les villes avec une plus forte proportion de résidents de la même race sont significatives et comparables aux préférences pour des salaires réels plus élevés.

Dans la dernière partie de l'article, j'utilise des simulations pour étudier la manière dont ces préférences amplifient l'effet des chocs de productivité sur la ségrégation. Les travailleurs blancs sont plus réactifs aux chocs de productivité. Cette réponse initiale est ensuite amplifiée de manière significative par les préférences raciales, augmentant la ségrégation. Dans une deuxième simulation, j'essaie de voir à quoi ressemblerait les États-Unis sans ces préférences, et en particulier son effet sur l'écart salarial. Ces préférences ont un effet assez faible sur l'écart salarial car l'écart moyen entre les villes est plus faible que l'écart au sein des villes.





# Bibliographie

Arrow, K. J. (1972). *Racial Discrimination in Economic Life*, chapter Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market, (pp. 187–294). Lexington, Mass. : D.C. Heath.

Ashenfelter, O. & Hannan, T. (1986). Sex Discrimination and Product Market Competition : The Case of the Banking Industry. *Quarterly Journal of Economics*, 101(1), 149–73.

Bagues, M., Sylos-Labini, M., & Zinovyeva, N. (2017). Does the gender composition of scientific committees matter ? *American Economic Review*, 107(4), 1207–38.

Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.

Card, D., Mas, A., & Rothstein, J. (2008). Tipping and the Dynamics of Segregation. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(1), 177–218.

Guryan, J. & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination : The economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417–F432.

Schelling, T. C. (1971). Dynamic models of segregation. *Journal of Mathematical Sociology*, 1(2), 143–186.

Stigler, G. J. & Becker, G. S. (1977). De gustibus non est disputandum. *The American Economic Review*, 67(2), 76–90.

Suchow, J. (2016). Dissertate. LaTeX Template.

Szymanski, S. (2000). A market test for discrimination in the english professional soccer leagues. *Journal of Political Economy*, 108(3), 590–603.