

Félix Boggio  
Doctorant contractuel  
CEPN (Paris 13)  
Université Paris 13 - UFR de Sciences Économiques  
99 Bd J-B Clément  
F 93430 Villetaneuse  
+33 673225664  
[felix.boggio@gmail.com](mailto:felix.boggio@gmail.com)

## Les modèles économiques radicaux et marxistes de la discrimination raciale salariale

### Résumé de la communication

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.

Comment comprendre la persistance de discriminations salariales (ou d'accès à l'emploi) en France ou aux États-Unis alors que l'économie de marché semble jouer contre la discrimination d'après l'orthodoxie économique ? Nous aborderons successivement les hypothèses et modèles néoclassiques, radicaux et marxistes pour conclure sur leur pertinence dans un contexte français (ces théories ayant été élaborées à partir des données empiriques étatsuniennes).

#### 1. Becker et Arrow

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.

Le modèle (Becker 1959) découle directement des hypothèses que nous venons d'énoncer : - le salaire correspond au prix d'équilibre du facteur travail

- si un employeur 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 du facteur 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 déperissement 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.

L'approche de Reich prend racine dans la nouvelle microéconomie radicale (Bowles 2006). 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). 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.

De façon générale, ces hypothèses 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). À 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 marxiennes et leur pertinence

Les approches marxiennes 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). À partir des critiques de Williams (1987), des chercheurs comme Patrick Mason ont proposé une approche néo-marxienne 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 » de travail. La répartition des travailleurs dans la pyramide des emplois peut dès lors se baser 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 institution évinçant une partie de l'offre de travail vis-à-vis de certaines opportunités d'emploi en raison de son identité ethnoraciale.

Commentaires sur les faits stylisés dans le cas français (TeO 2010, Joseph & Lemièrre 2005).

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, le compromis salarial français impose une stabilité des échelles de salaire, à travers les conventions collectives et la reconnaissance des qualifications, ce qui semble 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.

Une des conséquences de cette discussion des auteurs hétérodoxes est de contester la déréglementation du segment primaire comme 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.

## FÉLIX BOGGIO

50 rue des Cités ● 93 300 Aubervilliers

Téléphone : +336 73 22 56 64 ● [felix.boggio@gmail.com](mailto:felix.boggio@gmail.com)

### Cursus universitaire

#### Doctorat d'économie

année en cours

« Les théories du comportement dans la pensée économique hétérodoxe »

Université Paris 13 (CEPN)

Sous la direction de Cédric Durand

#### Master 1 de Philosophie

octobre 2012 – juin 2013

« Jean-Paul Sartre : qu'est-ce que la raison dialectique ? »

Université Paris Ouest – Nanterre La Défense

Sous la direction de Stéphane Haber

#### Master 1 de Philosophie

octobre 2011 – juin 2012

Université Paris Ouest – Nanterre La Défense

« Hégémonie et stratégie chez Nicos Poulantzas »

Sous la direction de Stéphane Haber

Mention très bien

Note : 19/20

### Coordinations de séminaires et colloques

**Colloque Penser l'émancipation (2<sup>e</sup> édition)      février 2014**

Paris Ouest Nanterre La Défense

**Impérialisme et production des sexualités      octobre 2012**

Conférence de Joseph Massad au Reid Hall (Columbia University , Paris)

**Colloque Penser l'émancipation (1<sup>re</sup> édition)      octobre 2012**

Université de Lausanne

### Activités éditoriales

**« L'euro en crise », Costas Lapavitsas et al.      2013**

Traduction, in *En finir avec l'Europe*, Cédric Durand (dir.), La fabrique éditions

***La Domination policière* de Mathieu Rigouste.      2012**

Révision éditoriale, La fabrique éditions

***Sartre et l'extrême gauche française* de Ian H. Birchall      2011**

Révision éditoriale, La fabrique éditions

***Fanatisme. Modes d'emploi* d'Alberto Toscano      2010**

Révision éditoriale, La fabrique éditions

## **Résumé court :**

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 » étatsuniens. 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 conclurons 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.

Mots clés : Discrimination, concurrence, sous-emploi, salaire, méthodologie