

La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité ?

Bernard Gazier
Centre d'Économie
de la Sorbonne

L'évolution au cours du temps des théories économiques de la discrimination fait apparaître une tendance à la complexification croissante. Cet article vise à mettre en évidence et en question cette tendance, tant du côté des théories issues du courant néoclassique que de celui des théories « hétérodoxes ». La première partie étudie les évolutions au sein du courant néoclassique et met notamment en évidence l'apparition de théories fondées sur une combinatoire d'hypothèses s'écartant peu à peu de l'analyse traditionnelle des ajustements de marché, ainsi que des développements récents en termes d'identité. La deuxième partie étudie les transformations qui ont affecté le courant de la « segmentation », notamment l'apparition de segmentations multiples et évolutives, et les interrogations récentes sur la « multi-discrimination ». La troisième partie constate que l'arrivée au premier plan de ces processus de complexification a pour effet de diluer les enjeux et brouiller les hiérarchies. Elle montre qu'une série de développements récents systématisant l'étude des dynamiques et des trajectoires sur le marché du travail peuvent contribuer à éclairer les priorités en matière de discrimination.

gazier@univ-paris1.fr

Mots clés : Discrimination. Marché du travail. Transitions.

La discrimination est reconnue depuis longtemps comme un phénomène multi-dimensionnel, mettant en jeu des interactions entre de nombreux acteurs dans de nombreux domaines et selon de multiples modalités. Elle peut se manifester par exemple dans le domaine des inégalités de salaires comme dans celui de la ségrégation des emplois et des inégalités de carrière, et mettre en cause des groupes sociaux constitués sur la base du sexe, de la « race »¹ ou de la classe. Il en résulte un double défi pour les chercheurs et les responsables politiques qui s'y attaquent, car à la difficulté de clarifier les dimensions et les interactions s'ajoute celle d'avoir à proposer des préconisations plurielles en matière d'actions anti-discriminatoires. Ce constat vaut en particulier pour le point de vue économique. Les analyses qui ont été développées depuis les années 1970 ont suivi une logique de complexification croissante, qui est certes porteuse de réalisme accru, mais porte aussi le risque de dissoudre, dans la pluralité des motivations et des processus, l'identification des lignes de force et des priorités. L'objet de cet article, qui s'en tiendra aux théories de la discrimination, est de retracer les grandes modalités et manifestations de cette dynamique de complexification, afin d'en discuter les avantages et les inconvénients, pour s'interroger enfin sur les voies d'une meilleure gestion de la complexité.

Il s'agit, en s'appuyant sur une sélection diversifiée de la littérature disponible, tant articles spécialisés que bilans et « surveys », d'esquisser une généalogie des connaissances accumulées dans ce domaine, prenant en compte les différentes versions du courant dominant aussi bien que les diverses approches « hétérodoxes ». Le point de départ sera le « tournant cognitif » qui a été pris par l'économie depuis les années 1950-1960, la discipline se préoccupant de plus en plus de l'information, de l'apprentissage, des anticipations, des comportements stratégiques, etc. Une première section sera consacrée aux diverses théories qui sont élaborées dans le cadre orthodoxe strict puis élargi. Elle part du « goût pour la discrimination » postulé par Gary Becker dès la fin des années 1950, et aboutit aux travaux actuellement menés en termes d'« identité ». La seconde en viendra aux conceptualisations en termes de segmentation du marché du travail, qui débouchent aujourd'hui sur la mise en évidence et l'étude de multi-discriminations. Enfin une troisième section s'interrogera sur la signification de cet envahissement de la complexité et sur les conditions de sa réduction, en montrant en quoi certaines analyses qui se focalisent sur les dimensions dynamiques du marché du travail (trajectoires, carrières, transitions...) sont susceptibles de mieux mettre en évidence les enjeux et les priorités liés à la discrimination, en particulier dans le cas des discriminations de genre.

1. Le terme de « race » a soulevé de nombreux débats, notamment dans le monde anglo-saxon, sur sa signification, ses critères et ses limites. Sans les reprendre ici, nous souhaitons indiquer, par l'usage des guillemets, que cette identification repose sur des bases conventionnelles et culturelles.

1. Marché et résidus

Les travaux issus de la représentation micro-économique standard du marché du travail partent du projet d'appliquer directement au travail les outils traditionnels de l'étude des marchés : offre, demande, équilibre partiel, élasticités... Un bref regard sur la genèse de ce courant désormais très ramifié permet d'en situer l'origine dans les années 1930, lorsqu'en face de la demande de travail issue des firmes a été posée une offre de travail issue des individus arbitrant entre revenu provenant du travail et loisir. Toutefois cette représentation rencontre de multiples limites. Notamment, elle semblait conduire à juxtaposer divers marchés correspondant à diverses « qualités » du travail échangé, et la gamme des comportements dont elle rendait compte était pauvre (Gazier, 1993).

L'enrichissement du modèle de base a commencé dès la fin des années 1950 aux États-Unis, en levant *a minima* une série d'hypothèses qui étaient à la fois cohérentes entre elles et notoirement irréalistes : hypothèses d'homogénéité du travail, d'information parfaite et d'adaptation instantanée et sans coûts. La théorie du capital humain peut ainsi se comprendre comme l'introduction d'une échelle quantifiée dans la productivité du travail, les positions acquises dépendant d'investissements antérieurs. La théorie de la recherche d'emploi (ou de travailleur) propose quant à elle une levée minimale de l'hypothèse d'information parfaite en supposant que la distribution des offres ou des demandes de salaire (pour un travail homogène) est connue, mais qu'en revanche une action coûteuse doit être entreprise pour savoir quelle offre précise est faite par telle entreprise, ou quelle demande précise est faite par tel individu. Ce processus d'enrichissement s'est poursuivi à partir des années 1970 par la levée simultanée non pas d'une mais de deux hypothèses du modèle de base. Par exemple, la théorie des « contrats implicites » suppose à la fois de lever l'hypothèse d'information parfaite et celle d'adaptabilité immédiate, tandis que celle des « salaires d'efficience » revient à lever à la fois l'hypothèse d'homogénéité du travail et celle d'information parfaite.

Une troisième étape se dessine à partir des années 1990, lorsque les développements de la théorie des jeux et les représentations en termes d'appariements permettent d'envisager des écarts plus nombreux aux hypothèses de base. Par exemple concevoir l'emploi en termes d'appariement entre un travailleur et une entreprise conduit à examiner une série de calculs bilatéraux et intertemporels sur les avantages qui résultent, pour chacune des parties, d'une collaboration durant une période donnée, compte tenu de la plus ou moins grande facilité à retrouver un emploi ou un salarié. Ainsi on s'éloigne progressivement de la logique de l'ajustement élémentaire sur le marché du travail. On est passé de la « main invisible » régissant un stock d'emplois et de travailleurs à la « poignée de main invisible », puis à une multiplicité de calculs et d'anticipations croisés qui expliquent des flux de création et destruction d'emplois.

1.1. Les premières théories de la discrimination

Compte tenu de la prégnance du modèle de marché originel, les théories de la discrimination ont été initialement formulées sur la base d'une définition restrictive. La discrimination est constituée lorsque des personnes ayant une productivité réelle ou potentielle équivalente sont traitées différemment sur la base de caractéristiques d'appartenance telles que le sexe ou la « race ». On est donc d'emblée en écart avec le fonctionnement normal du marché, qui doit précisément neutraliser de telles considérations, et celles-ci sont ici perçues comme exogènes. D'éventuels retards de carrière suite à des maternités, à une moindre disponibilité et à de moindres investissements dans le capital humain, sont d'abord exclus du champ de la discrimination. Ces faits qui témoignent d'une discrimination indirecte voire différée exercée à l'encontre des femmes reviennent toutefois dans le champ à mesure que le processus d'enrichissement s'affirme.

Les premières théories de la discrimination s'inscrivent dans cette toile de fond et encadrent temporellement la première génération. En effet l'une d'entre elles est formulée très tôt, avec la contribution séminale de Gary Becker (Becker, 1957), qui vient complexifier le modèle de base en introduisant un « goût pour la discrimination ». Les contributions de Kenneth Arrow et Edmund Phelps sont plus tardives ; elles introduisent l'idée de « discrimination statistique », levant ainsi l'hypothèse d'information parfaite à propos des capacités productives des travailleurs (Arrow, 1972 ; Phelps, 1972).

D'un côté le « goût pour la discrimination » est un argument supplémentaire des fonctions d'utilité, soit des employeurs, soit des employés, soit encore de certains consommateurs. Les acteurs concernés sont donc conduits à un choix plus complexe que ceux de leurs concurrents, et ils sont prêts à payer pour satisfaire cette « préférence » particulière. Il en résulte des firmes qui ne recrutent qu'une catégorie donnée de salariés, les firmes non-discriminantes faisant face à un afflux de travailleurs supplémentaires, ce qui leur permet de proposer des salaires plus faibles. La théorie peut donc en principe expliquer aussi bien des différences de salaire que des processus de cantonnement (*crowding out*).

La « discrimination statistique » repose quant à elle sur l'idée de signaux reflétant imparfaitement la qualité des travailleurs, ceux concernant les femmes ou les minorités ethniques étant supposés plus dispersés et donc moins fiables. Deux versions sont possibles : celle explorée par Arrow (Arrow, 1972) se fonde sur de simples croyances ; celle proposée par Phelps (Phelps, 1972) se fonde sur des erreurs de mesure qui seraient plus fréquentes dans le cas de certaines catégories de travailleurs². Chez Arrow (1972), les entreprises sont donc conduites à ne recruter qu'une seule catégorie de travailleurs ou à proposer des salaires plus faibles à la catégorie discriminée, par exemple les femmes. Chez Phelps (1972), à signal de productivité équivalent devraient correspondre des traitements différents selon les

2. Pour une analyse critique montrant les présupposés et les limites de la rationalité d'un tel comportement, voir Parodi, 2010.

catégories, celles dont on mesure plus mal le potentiel devant recevoir des salaires à dispersion moindre. Ces théories se sont toutefois révélées fort peu satisfaisantes : elles sont en effet formulées dans un cadre postulant l'inefficience relative des firmes qui discriminent, donc prévoyant leur disparition progressive, et avec elles la fin des pratiques discriminatoires ici mises en avant (Havet et Sofer, 2002).

1.2. Une perspective dynamique des processus discriminatoires

La seconde génération, qui apparaît durant les années 1970 et s'épanouit au début des années 1980, reprend les deux orientations précédentes, et présente deux caractéristiques. D'une part elle cherche à combiner la levée de plusieurs hypothèses du modèle de base. D'autre part elle introduit des éléments dynamiques en se centrant sur l'investissement dans le capital humain. C'est ainsi que Arrow présente dès 1973 (Arrow, 1973) la combinaison du « goût pour la discrimination » et des coûts de recrutement, modélisation qui génère aussi bien des cas de mixité des emplois que la persistance d'écarts de salaires. Neuf années plus tard, Michael Rothschild et Joseph Stiglitz (1982) partent d'une fonction de production qui fait dépendre la productivité des travailleurs de la qualité de l'appariement entre travailleur et entreprise, celui-ci étant supposé meilleur pour certaines catégories, celles dont les signaux sont mieux mesurés. Cette représentation est ainsi proche de la théorie des salaires d'efficience évoquée ci-dessus. En quelque sorte la pratique discriminatoire prend la place du salaire comme dispositif de tri et d'incitation.

La prise en compte de la dimension dynamique au travers de décisions portant sur l'investissement en capital humain est illustrée par Shelly Lundberg et Richard Startz (1983), qui montrent un effet différé de la discrimination statistique si celle-ci est anticipée par les travailleurs-euses. Les catégories susceptibles d'être discriminées sont conduites à de moindres investissements en capital humain, confirmant ainsi par une productivité effectivement plus faible ce qui ne résultait au départ que des pratiques discriminatoires des entreprises. C'est ainsi que les filles peuvent renoncer à préparer des filières professionnelles de haut niveau parce qu'elles anticipent des difficultés à y faire carrière. Elles font alors le choix de filières moins rémunératrices, ce qui pourra justifier plus tard le choix de s'investir davantage que leur conjoint dans la prise en charge de leur famille.

Ces considérations dynamiques ont été largement reprises par la troisième génération dont on a vu qu'elle introduit la possibilité de négociations bilatérales, notamment dans le contexte de l'appariement. Alors, si l'on combine l'existence de « goûts pour la discrimination » avec des imperfections d'information et des coûts de recrutement ou de prospection, les comportements de recherche d'emploi vont mettre en jeu des utilités de réservation (l'évaluation subjective faite par chaque individu du type d'emploi et de rémunération jugés acceptables) différentes par catégories ; les groupes potentiellement discriminés acceptent des emplois de moindre qualité et restent éventuellement prisonniers de ce point de départ défavorable. Pour reprendre et prolonger l'illustration précédente, les femmes peuvent accepter plus facilement des emplois offrant de moindres responsabilités

car elles anticipent qu'en cas de maternité elles pourront rencontrer des difficultés. Le modèle de ce courant le plus achevé est sans doute celui d'Asa Rosen (Rosen, 1998), qui se centre sur les différences dans les pouvoirs de négociation des entreprises et des salariés selon l'intensité du « goût pour la discrimination », avec des répercussions directes et indirectes notamment sur les entreprises peu discriminatrices. Cette logique d'argumentation se retrouve dans l'introduction faite par Oettinger (1996) de la « discrimination statistique » dans une représentation en termes d'appariement. En effet, le rendement de l'expérience sera plus élevé pour les catégories dont le signal est jugé fiable et positif, et l'avantage salarial des travailleurs changeant d'emploi (les « mobiles ») est croissant avec la fiabilité du signal initial.

Le gain de réalisme de ces diverses élaborations de seconde et troisième générations est indiscutable, sur deux plans. Tout d'abord, elles rendent possibles des conceptions (des combinatoires de théories élémentaires) où la discrimination ne peut pas se résorber par le simple jeu des forces de marché à long terme. Ensuite, elles tendent à élargir la définition de la discrimination, celle-ci étant susceptible d'être indirecte et différée. La frontière entre ce qui est contrainte subie et choix délibéré apparaît ainsi de plus en plus malaisée à tracer (Havet et Sofer, 2002).

1.3. La discrimination et l'identité personnelle

Un courant théorique qui s'affirme de plus en plus depuis les années 1990 se développe précisément sur l'épaisseur de cette frontière. Il consiste à s'intéresser à l'« identité » dans ses diverses manifestations. Une première argumentation en ce sens se trouve dans la remarque faite par Nancy Folbre (Folbre, 1994, p. 6) :

Men may recognize that they have something to gain from excluding women from certain jobs (a strategic calculation). But they may also share the common attitude that certain jobs are simply more "appropriate" for men (an aspect of gender identity). Sharing this attitude makes it much easier to engage in forms of collective action that exclude women, because no explicit coordination is required.

On trouve une définition très large de l'identité dans les travaux de George Akerlof et Rachel Kranton (Akerlof et Kranton, 2000 ; voir aussi Akerlof et Kranton, 2010) : elle correspond au sentiment qu'une personne a d'elle-même (*a person's sense of self*). Les différences sociales définissent des catégories auxquelles sont associés des attributs. Chaque personne étant assignée à une ou plusieurs catégories (par exemple « femme » et « cadre »), doit suivre les prescriptions de nature à maintenir l'image de soi correspondante. Il s'agit au moins autant d'un impératif personnel intériorisé que d'une norme sociale. Le non respect des prescriptions conduit à de l'anxiété et à un sentiment d'inconfort par rapport à soi-même et par rapport aux autres. Le non respect d'une norme quant à lui conduit à des sanctions sociales imposées par autrui. Cette conception est ainsi plus générale que celle de Folbre, qui insistait sur une attitude de coordination spontanée dans la recherche du maintien de privilèges masculins. Elle l'inclut dans un ensemble plus vaste de considérations, introduisant notamment la possibilité de gains psychiques

directs lorsqu'on se conforme aux prescriptions de sa catégorie, et de pertes directes lorsqu'on ne s'y conforme pas.

Akerlof et Kranton (2000) font de la discrimination de sexe sur le marché du travail une des trois applications centrales de la perspective qu'ils développent, avec un second sujet étroitement relié, celui de la division du travail au sein du ménage, et un troisième plus autonome, celui relatif à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Le raisonnement consiste à examiner les divers équilibres possibles d'un jeu séquentiel dans lequel deux joueurs appartenant à une même catégorie choisissent successivement une activité parmi deux. Le premier joueur choisit l'activité qui correspond à sa catégorie. Le second joueur peut choisir l'autre activité, mais au prix d'une part d'une perte d'utilité personnelle, et d'autre part en infligeant une perte d'identité au premier joueur, qui peut réagir de manière à restaurer son identité en infligeant une perte au second joueur mais en subissant un coût. Dès lors, les comportements du second joueur vont dépendre des différents paramètres du jeu.

Il résulte de ce modèle plusieurs apports lorsqu'on le rend plus réaliste, notamment en introduisant plusieurs catégories de joueurs. Tout d'abord, le « goût pour la discrimination » reçoit ici un fondement psychologique interactif. L'homme se sent mis en cause dans sa masculinité si une femme fait son travail, qui est selon lui typiquement masculin. Ensuite et surtout, on peut examiner les raisons (multiples) pour lesquelles ce « goût » peut se développer, prévaloir ou régresser. L'action des féministes peut contribuer à l'affaiblir, par exemple en diminuant les sentiments de culpabilité des femmes s'engageant dans des activités traditionnellement dévolues aux hommes, ou en augmentant (voire en rendant prohibitif) le coût des mesures de rétorsions envisagées par ceux-ci. Enfin, le modèle prévoit la possibilité du maintien d'« identités oppositionnelles » même si elles correspondent à des catégories dévalorisées. L'application à la division du travail au sein des ménages avance une explication de la non symétrie des charges de travail : les femmes qui travaillent à l'extérieur du ménage persisteraient à effectuer une part plus que proportionnelle du travail domestique du fait de la prégnance des considérations d'identité.

Cette conception potentiellement évolutive de la discrimination prise dans une série de déterminants identitaires appelle ainsi une réflexion de très long terme, qui la dépasse, sur les déterminants de la division sexuée du travail le marché du travail et dans la famille. La synthèse récemment proposée par Lundberg (Lundberg, 2009) introduit le jeu conjoint des évolutions démographiques et techniques, des structures de marché et des choix de production domestique. Sans considérer la discrimination (domaine dans lequel elle s'est pourtant illustrée antérieurement, *cf. supra*), l'auteure met en évidence que les changements dans la structure des emplois ont profité davantage aux femmes qu'aux hommes, sans que l'on puisse discerner si cette progression vers l'égalité provient des avantages comparatifs dont jouissent les femmes dans l'usage des nouvelles technologies ou de la levée de barrières professionnelles préexistantes. (p. 8). Les changements techniques ont accru le salaire relatif des femmes et la rentabilité de leur travail marchand, ce qui a mis en

branle une série de processus interconnectés : la transition démographique, la marchandisation de la production domestique et l'investissement accru dans le capital humain des femmes. Dans ces tendances de très long terme, la discrimination voit sa place théorique et pratique se réduire, l'intérêt bien compris des hommes les conduisant à rechercher progressivement des répartitions plus égalitaires des tâches et des revenus. L'horizon de long terme vient ici renforcer la prise en compte de la complexité dans un univers centré sur les forces homogénéisatrices de la technique et du marché. Ce qui était le résidu du marché deviendrait ainsi véritablement résiduel.

2. Les divisions du pouvoir

Les théories alternatives du marché du travail datent, dans leurs formulations contemporaines, de la fin des années 1960 et du début des années 1970, et elles ont été exprimées elles aussi aux États-Unis. Elles trouvent leur origine dans un constat souvent repris de fractionnement des marchés, qui vient mettre d'emblée la discrimination au cœur des problématiques explorées. Les travaux fondateurs se réfèrent à deux sources (Gazier, 1993, p. 75) : d'une part à l'idée ancienne de *non competing groups*, groupes protégés de la concurrence par leur spécialisation professionnelle (Cairnes, 1874), et d'autre part à celle de la « balkanisation du marché du travail » (Kerr, 1954). Le cadre général est celui du découpage du salarial en plusieurs « segments » plus ou moins protégés et avantagés, disposant donc de plus ou moins de pouvoir par rapport à la direction de l'entreprise. La logique initiale est donc la focalisation sur une diffraction du rapport salarial, certaines entreprises faisant bénéficier à leurs salariés, ou parfois à seulement certains d'entre eux, de conditions de travail et de carrière nettement plus favorables.

L'examen de la variété de ces clivages et de leurs conséquences notamment pour le traitement de groupes défavorisés est caractéristique de la première génération de travaux engagés durant les années 1970. Il n'est pas possible de distinguer pour ce courant des générations successives aussi clairement que dans le courant néoclassique, même si une logique de complexification est ici aussi à l'œuvre. Les travaux des économistes sur la segmentation sont d'emblée liés à d'autres disciplines telles que l'étude des « relations industrielles » et de la négociation collective, ainsi qu'à la sociologie du travail. Ils s'insèrent dans une palette comprenant d'autres courants hétérodoxes tels que le marxisme, le féminisme et l'institutionnalisme. On peut toutefois parler à propos de la segmentation de vagues successives, aux thématiques et aux ouvertures qui s'élargissent progressivement (Gazier, 2003a).

La seconde vague, apparue dans les années 1980, s'est centrée sur la question de l'évolution dans le temps des processus de segmentation : dynamiques d'apparition, de renforcement ou de déplacement. Le thème central est alors celui de l'érosion et des transformations des « marchés internes » et de la montée de la précarité, thème résumé sous le vocable « dualisation ».

Les travaux plus récents ont quant à eux porté une attention particulière sur l'interaction entre ces clivages dynamiques du marché du travail et l'évolution des institutions qui le soutiennent et l'encadrent, notamment les politiques publiques de l'emploi et les interventions publiques sur les processus de négociation collective. Ils ont donc tendu à réintégrer l'étude de la structuration inégalitaire du marché du travail dans le fonctionnement plus global du capitalisme.

Il en résulte une perception de la discrimination particulièrement large, qui contraste avec les théorisations initiales du courant néoclassique. Celle-ci est liée d'emblée aux relations de pouvoir qui se manifestent sur les marchés du travail. Ces relations, à la fois sociales et économiques, sont enracinées dans des institutions et des habitudes traitant de manière différenciée les diverses catégories de travailleurs, tout autant que dans les trajectoires passées des acteurs. Les distinctions entre discrimination directe et indirecte, ouverte ou implicite, perdent ici de leur force, car le point de départ est l'affirmation qu'il ne s'agit pas d'une perturbation exogène mais bien d'un trait endémique, voire d'une condition du fonctionnement même de ces marchés, ceux-ci n'étant donc pas susceptibles de la réduire par eux-mêmes.

2.1. Les liens entre segmentation et discrimination : deux versions initiales

La mise en évidence des « marchés internes » (carrières aménagées et relativement protégées de la concurrence externe) instaurés par certaines entreprises soucieuses de stabiliser leur main-d'œuvre, conduisant au « dualisme » ou la « segmentation » sur le marché du travail, est indissolublement liée à l'identification de pratiques discriminatoires. Ceci est clair dans les deux versions initialement développées, assez différentes, l'une insistant sur les fondements technico-économiques et l'autre sur des fondements socio-politiques.

La première version est celle qui a été formulée dès 1969 par Peter Doeringer et Michael Piore (repris dans Doeringer et Piore, 1971 et 1985). Selon ces auteurs, l'instauration de « marchés internes » dépend avant tout de considérations économiques et techniques : la lourdeur de certains équipements et la possibilité de planifier un tant soit peu l'évolution de la demande peut conduire à des choix d'attachement durable des salariés. Dans leur ouvrage fondateur, la discrimination fait l'objet d'un chapitre entier, le chapitre 7 : « Racial Discrimination in Internal Labor Markets » (*op. cit.*, pp. 133-162).

Ce chapitre commence par poser que les « marchés internes » sont conçus intentionnellement dans le but de « discriminer » (*op. cit.* p. 133). La sélection des travailleurs s'effectue aux « ports d'entrée », et garantit aux entrants une série de privilèges, notamment la sécurité de l'emploi et des perspectives d'avancement. La stabilisation semble reposer sur un accord implicite mutuellement avantageux et sans implications raciales *a priori*. Toutefois la discrimination raciale apparaît doublement. Elle est parfois une conséquence involontaire de ces dispositions (par exemple, *via* une demande de diplôme que les Noirs n'ont pas ; ou encore un recrutement qui reste « local » dans une zone de Blancs). Mais le plus souvent la

« race » est centrale dans les décisions concernant l'entrée, l'affectation interne et les salaires. On assiste en effet à une collusion entre employeurs et employés ; la recherche d'un groupe social homogène peut constituer un objectif des patrons comme des salariés, et se manifester par des comportements de tri (*screening* voire *self-screening*).

Il s'agit alors de comportements profondément enracinés (*rooted*) dans des procédures et des habitudes se renforçant mutuellement. S'attaquer à la discrimination supposerait donc de changer globalement ces interactions. Les auteurs constatent l'ambiguïté du rôle des syndicats, qui consolident les règles et pratiques existantes. Ils observent aussi des « marchés internes » eux-mêmes clivés, avec plusieurs filières, certaines moins favorisées que d'autres (promotions plus lentes n'arrivant pas au même niveau final, passerelles insuffisantes entre les filières).

Cette vision « enracinée » de la discrimination ne dit rien de ce qui se passe hors des « marchés internes », mais d'autres travaux l'ont rapidement précisé : ils conceptualisent le *crowding out* de groupes défavorisés contraints d'accepter des conditions d'autant plus dégradées qu'ils sont repoussés du segment « primaire » où dominent les « marchés internes » et entassés dans le segment « secondaire » où opèrent des firmes ne cherchant pas à stabiliser leur personnel. Un des traits majeurs de la théorie de la segmentation est ainsi de proposer une théorie de la persistance du « ghetto » et de l'économie informelle au cœur des économies développées.

Presque contemporaine de la première, la seconde version de la segmentation du marché du travail s'inscrit dans les travaux du courant « radical ». Elle met immédiatement en avant les clivages de « genre », discrimination et ségrégation, dans une conception qui se centre sur les stratégies de division du salariat délibérément mises en œuvre par le patronat (Reich, Gordon et Edwards, 1973).

La présentation générale de ces stratégies est construite autour de quatre processus de segmentation : primaire/secondaire, intra-primaire avec un segment « subordonné » et un autre « indépendant », segmentation par « race » à l'intérieur des trois sous-marchés distingués précédemment, et segmentation par sexe :

Certain jobs have generally been restricted to men; others to women. Wages in the female segment are usually lower than in comparable male jobs; female jobs often require and encourage a "serving mentality" – an orientation towards providing services to other people and particularly to men. These characteristics are encouraged by family and schooling institutions (ibid., p. 360).

Ces auteurs mettent ainsi sur le même plan les traitements réservés aux femmes et aux minorités raciales dans l'histoire du capitalisme américain : « *Employers quite consciously exploited race, ethnic and sex antagonisms in order to undercut unionism and break strikes.* » (p. 362), et en soulignent le côté fonctionnel du point de vue de la reproduction des classes sociales en lutte : « *For example, institutional sexism and racism reinforce the industrial authority of white male foremen* » (p. 364). On le voit, c'est d'emblée une vision pluri-dimensionnelle et enracinée de la discrimination qui est développée par les analyses en termes de segmentation.

2.2. L'exploration d'une « dynamique de la ségrégation »

Les travaux ultérieurs ont pu notamment souligner la place centrale des femmes (avec les jeunes et les immigrés) dans les dynamiques de précarisation. Ils articulent les processus antérieurement repérés, à l'initiative des firmes donc de la demande de travail, avec les contraintes qui structurent l'offre de travail des femmes. Ils sont alors conduits à reprendre et réinterpréter les grandes modalités de discrimination explorées dans le courant néoclassique, en les intégrant dans une « dynamique de la ségrégation ». Gill Rubery, Colette Fagan et Friederike Maier (1996) distinguent par exemple quatre composantes de cette dynamique, dont trois font appel directement à des pratiques discriminatoires (*ibid.*, pp. 437-8) :

- La diversité des qualifications, innées ou acquises, façonnées par différents processus de socialisation et différents investissements dans le capital humain ;

- Le lien entre des « conditions d'offre façonnées par le genre » et la segmentation du marché du travail : l'interaction entre les contraintes d'offre de travail des femmes et la discrimination pratiquée par les firmes débouche sur le cantonnement (*crowding out*) des femmes et l'abaissement de leur salaire de réservation à productivité égale. Il en résulte que certaines firmes vont se spécialiser dans le recrutement de groupes désavantagés tels que les femmes ;

- Susceptibles de demander plus de congés, les femmes sont victimes de la « discrimination statistique » et exclues des emplois qui demandent un capital humain fortement spécifique ;

- Enfin, là où le marché la rend praticable, la « discrimination par le goût », qui peut résulter des goûts des employeurs eux-mêmes, ou encore de ceux des clients, des autres travailleurs, ou simplement d'une attitude subconsciente, reflétant des normes sociales intériorisées. Cette analyse insiste sur le conditionnement mutuel de ces composantes, et envisage une variété de processus de « déségrégation » ; par exemple la place des emplois dans la hiérarchie peut changer et avec elle la perception qu'en ont les hommes.

Cette visée intégratrice se retrouve dans une contribution plus récente de Rubery (2003) illustrative des tendances actuelles. Elle se centre sur la question des inégalités persistantes de rémunération entre hommes et femmes et sur le rôle que peut jouer l'instauration d'un salaire minimum dans la réduction des écarts de pouvoir entre les deux catégories. Ségrégation et discrimination jouent conjointement sur les marchés du travail, dont le fonctionnement est structuré par les inégalités de pouvoir, les institutions pouvant intensifier ou modifier ces inégalités. Il en résulte une inertie que l'auteure résume dans le terme d'« encastrement » de la discrimination. Certaines inégalités dans les emplois et la rémunération dépendent de configurations sociales dépassées et persistent néanmoins. C'est le cas du « salaire d'appoint » reflétant une spécialisation et une hiérarchie au sein du ménage qui n'a plus cours dans la plupart des pays occidentaux.

Au-delà de la prise en compte du rôle des contraintes d'offre dans la segmentation, l'apport de ce type de contribution est double. D'une part, les « marchés internes » ne sont plus vus comme établis indépendamment des « marchés externes » mais au contraire comme dépendant étroitement des conditions de pouvoir qu'ils déterminent. Cette thèse reprend ainsi l'option « socio-politique » élaborée dans les années 1970, et elle la renouvelle par un second apport, sur la hiérarchie des emplois et leur « valeur ». Les « bons » emplois dont l'accès est rationné de manière discriminatoire sont en effet construits sur la base de valorisations sociales et de stratégies de différenciation. C'est ainsi que certaines grandes firmes peuvent offrir des emplois très qualifiés mais cantonnés à leurs sous-traitants, ce qui permet leur dévalorisation et l'organisation de leur précarisation.

On doit noter un paradoxe. En dépit de leur pertinence évidente, les discriminations liées au sexe sur le marché du travail, et plus généralement les traitements inégaux et les ségrégations dont sont victimes les femmes, n'ont pas toujours été au centre des analyses en termes de segmentation et ont même été laissées de côté dans plusieurs contributions majeures. La segmentation apparaît souvent comme une affaire d'hommes, notamment lorsque l'on se centre sur l'émergence et le fonctionnement des marchés internes dans un contexte industriel. On a vu plus haut que l'ouvrage séminal de Doeringer et Piore (1971) ne considère que la discrimination fondée sur la « race ». De même, l'élaboration de l'« effet sociétal », déclinaison européenne de deux versions différentes des « marchés internes » caractérisant la France et l'Allemagne à la fin des années 1970, s'est faite en laissant délibérément de côté les emplois féminins (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982). Sans exclure un aveuglement de chercheurs masculins, on peut suggérer que la multiplicité des discriminations, notamment de sexe et d'âge, vient multiplier les clivages et complexifier voire brouiller un schéma qui intègre de multiples processus.

2.3. Un objet récent : la multi-discrimination

Cette question a été prise à bras-le-corps par les travaux récents sur la multi-discrimination, élaborés dans une perspective proche de celle de la segmentation (Kanchana Ruwanpura, 2005 et 2008). Une amorce de traitement se trouve dans des contributions post-marxistes (William Darity et Patrick Mason, 1998) ou féministes (Theresa Arnott et Julie Matthaei, 1996) qui construisent l'idée de *racial gendering*, croisant donc le sexe et la « race ». Mais Ruwanpura constate que la variété des terrains à partir desquels il est possible de discriminer est bien plus large. Elle inclut, outre le sexe et la « race », la classe sociale, la religion, la caste, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et certaines maladies comme le SIDA. Dès lors l'analyse doit introduire la possibilité de discriminations multiples. Ces premières explorations oscillent entre les idées d'aggravation et de polarisation *via* le cumul de plusieurs désavantages, et celle de nuances complexes *via* la compensation partielle de ces désavantages. D'une part on peut envisager de véritables cercles vicieux de la discrimination, construits sur l'accroissement de la distance sociale vis-

à-vis de groupes victimes d'ignorances et de préjugés ; mais les origines de la discrimination deviennent parfois conventionnelles et évolutives, par exemple la définition et la perception de l'âge varient selon les sociétés et selon les choix institutionnels (durée usuelle des études, âge de départ à la retraite...). D'autre part, on peut envisager des personnes discriminées sur certains points mais dominantes sur d'autres, par exemple les femmes blanches de la classe supérieure. Ce constat débouche alors sur un nuancier de positions plus ou moins favorables, aux désavantages plus ou moins compensés. On peut aussi envisager des personnes globalement discriminées mais dominantes au sein de leur groupe et exploitant d'autres personnes subissant les mêmes discriminations mais dominées dans le groupe.

C'est en définitive une double complexité de la discrimination qui apparaît dans ces travaux : celle des multiples canaux par lesquels elle se manifeste et s'incruste, et celle des multiples terrains qui sont susceptibles de la faire naître.

3. Politique de la complexité : l'exemple des discriminations de sexe

Les deux traditions qui ont été distinguées ci-dessus ont en définitive connu des évolutions largement parallèles, débouchant sur les complexités évoquées à la fin de chacune de nos deux premières sections. Mais elles ont aussi commencé à s'interpénétrer, notamment à propos de la discrimination. La recherche de fondements micro-économiques aux processus de segmentation, et la prise en compte du rôle actif de l'offre de travail dans la structuration et la pérennisation de ces processus, rencontrent le souci d'élargissement des calculs et des contraintes individuelles, et la prise de distance à l'égard des ajustements instantanés de marché. On peut toutefois s'interroger sur la stabilité de la place reconnue à la discrimination dans ces théorisations évolutives, ainsi que sur les limites et la signification de la définition élargie vers laquelle semblent converger de nombreux travaux.

3.1. Les conceptions actuelles de la discrimination : stabilité, limites, pertinence

La stabilité d'abord. On a rappelé plus haut que la définition de la discrimination adoptée dans la tradition néoclassique (situations où des sujets de productivité identique sont traités différemment en raison de leur appartenance de groupe) était restrictive, et la discrimination y perçue comme étant en quelque sorte exogène aux mécanismes postulés. Cette perturbation est de fait programmée pour disparaître, puisque, au-delà des pertes qu'elle occasionne pour les victimes, elle est avant tout coûteuse pour ceux qui en sont à l'origine. Même si certaines combinaisons d'hypothèses parviennent à rendre compte de la persistance du phénomène, elles reviennent à en proposer des versions spécifiques dont on a du mal à apprécier le potentiel de généralité. Symétriquement, le fort ancrage endogène de la définition large retenue par le courant de la segmentation (désavantages

persistants dans lesquels sont enfermés certains sujets du fait de leur appartenance de groupe) n'a pas garanti, tant s'en faut, un traitement général des discriminations ; on va vu comment certaines versions mettaient à l'écart l'étude des discriminations dont sont victimes les femmes, au motif probable qu'elles pouvaient se retrouver dans tous les segments et donc qu'elles brouillaient le clivage central sur lequel la théorie était construite.

Il y a désormais une prévalence de la définition élargie. Celle-ci débouche sur une seconde interrogation, portant sur la signification et les limites de l'élargissement. Aussi bien les théorisations en termes d'identité que celles qui se centrent sur les multi-discriminations tendent en effet à mettre sur le même plan les diverses sources de constitutions de groupes susceptibles de recevoir des traitements différents, qu'elles soient religieuses, ethniques, médicales ou sexuelles. Comme l'a reconnu la *Revue internationale du travail* rassemblant en 2003 une série de travaux effectués dans le cadre du BIT : « Les inégalités de traitement fondées sur les caractéristiques personnelles ne relèvent pas toutes de la discrimination. » (*Revue internationale du travail* 2003, p. 431). Entre le « pas assez » de la définition néoclassique initiale et le « trop » vers lequel on risque de déboucher, où placer le curseur ? Cette interrogation est probablement trop dichotomique face à des processus gradués et interagissant. Il est possible de la reformuler, du point de vue économique, en termes de différenciation interne à l'ensemble des discriminations (toutes les discriminations n'opèrent pas de la même manière), et de hiérarchisation des atteintes et des priorités (elles n'ont pas la même importance en ce qui concerne leur généralité et leurs conséquences).

Il en résulte quelques indications sur le contenu et la structuration du champ pertinent qui se dessine désormais pour l'analyse économique des discriminations : celui qui lie l'étude des trajectoires dans l'emploi et autour de l'emploi avec celle des institutions et des stratégies adoptées par les différents acteurs. Les discriminations les plus significatives sont ainsi celles qui mettent en cause l'aptitude des personnes à élaborer et mettre en œuvre des projets de carrière personnelle et professionnelle.

On pourrait penser que dans nos sociétés développées les éventuelles disparités de traitement perdraient de leur importance au regard de ce que peuvent représenter les situations de pauvreté absolue dans des situations de moindre développement : elles déboucheraient par exemple sur de la pauvreté relative, des inégalités relatives voire de simples frustrations. Toutefois, une argumentation simple montre que les enjeux de la maîtrise des carrières ne sont pas moins cruciaux dans les marchés du travail des pays développés. En effet, il suffit de s'interroger sur les raretés en fonction desquelles s'organise le fonctionnement de nos sociétés (Gazier, 2003b) pour mettre en évidence leur diversification et leur multiplication au-delà de la rareté objective des biens et services.

Trois catégories de rareté subjective apparaissent : rareté du temps, de l'attention et de la liberté. Au regard de la multiplicité des biens, des services et des occupations auxquels chacun peut désormais avoir accès, la première rareté est celle du temps mise en évidence par Gary Becker (Becker, 1965) ; mais elle est doublée par celle de

l'attention, mise en évidence par Herbert Simon (Simon, 1978), et en définitive par celle de la capacité non contrainte à prendre des décisions engageant le long terme, l'auteur de référence étant alors Amartya Sen (Sen, 1985). Dès lors les enjeux de la pauvreté et de l'exclusion sociale s'interpénètrent et menacent toute carrière contrainte, les échecs au cours du temps pouvant conduire à des difficultés de plus en plus irréversibles, puis à des relégations ou des exclusions.

3.2. Discrimination et « transitions »

On rencontre alors une série de travaux qui se focalisent sur les dynamiques du travail et de l'emploi. Beaucoup relèvent de la statistique appliquée, par exemple l'étude de « matrices de transition » entre différents statuts d'occupation. Nous allons tenter de montrer la pertinence de certains d'entre eux, plus théoriques, en prenant l'exemple des discriminations liées au sexe.

Une double évidence passe ici au premier plan. Les discriminations dont sont victimes les femmes en tant que femmes ont une dimension transversale essentielle à prendre en compte et qui en fait un objet spécifique, qu'elles soient combinées ou non à d'autres discriminations. Certes, elles sont une composante de la plupart des autres groupes susceptibles d'être discriminés. Mais cette lapalissade importe moins qu'une seconde évidence interférant en permanence avec la première : leur situation est inséparable des fonctions qui sont attribuées respectivement aux hommes et aux femmes dans la production et l'élevage des enfants, et de leurs places dans la distribution des rôles familiaux, et dans la division du travail au sein des ménages.

Une série de travaux féministes ont cherché à préciser les différentes répartitions possibles des rôles domestiques et professionnels. On peut notamment envisager, outre le modèle fréquent actuel dans lequel l'homme travaille à temps plein et la femme à temps partiel, deux autres modèles, égalitaires, mais encore peu répandus : deux conjoints engagés dans une carrière professionnelle à temps plein, ce qui suppose de laisser les enfants aux soins de dispositifs publics ou privés marchands ; ou bien deux conjoints choisissant l'un et l'autre de travailler à temps partiel et de consacrer l'autre partie du temps à leurs enfants (Leschke et Jepsen, 2009). La prévalence socialement admise de la répartition dissymétrique des tâches au sein du ménage vient alors créer un handicap transversal particulier parce qu'il va limiter le pouvoir de négociation des femmes tout au long de leur carrière, qu'elles aient ou non le projet d'avoir des enfants.

Dans ce contexte, une série de travaux, initialement formulés hors de cette problématique, pourraient être mobilisés pour mieux cerner cette dimension transversale et dynamique, et pour ensuite la combiner éventuellement aux autres discriminations. Reprenant une réflexion esquissée en ce sens à propos de la « flexibilité » en Europe (Gazier, 2008), nous pouvons tenter d'en apprécier le potentiel à l'égard de la compréhension de la discrimination et de l'appréciation de ses effets. Ces travaux ont pour caractéristique de s'intéresser d'un point de vue global aux dynamiques qui se manifestent sur le marché du travail et autour de lui.

Ils se fondent sur l'idée de « Marchés transitionnels du travail » (Schmid et Gazier (dir) 2002 ; Gazier et Gautié, 2009), et appartiennent à une constellation de travaux plus large, incluant les recherches en termes de *social risk management* (Schmid, 2006) et de *life-course* (Anxo et Erhel, 2006).

Le principe de base des « Marchés transitionnels » est de s'intéresser au jeu conjoint des mobilités sur le marché du travail et autour de lui, ce qui inclut la prise en compte des activités domestiques et bénévoles, mais aussi de formation et de recherche d'emploi, et enfin des positions d'inactivité temporaire ou définitive. Se focalisant sur l'ensemble des « transitions » qui peuvent s'effectuer dans ce cadre entre ces différentes positions, cette perspective comporte un volet positif (l'étude des « transitions » observées) et un volet normatif (l'étude des « transitions » souhaitables). Trois séries d'apports en résultent, qui peuvent se révéler pertinents dans l'étude des discriminations de sexe.

Le passage au premier plan de la dimension dynamique d'ensemble permet de s'intéresser aux trajectoires dans leur totalité, et notamment à leurs déterminants et à leurs points d'inflexion. Selon le vocabulaire des « Marchés transitionnels », il existe des « transitions critiques » au cours desquelles l'espace des opportunités peut s'élargir ou au contraire se restreindre, ce qui peut conduire à des améliorations ou des dégradations plus ou moins irréversibles de la situation des individus concernés. Ces transitions critiques peuvent résulter de l'interférence d'événements privés et publics ; par exemple une perte d'emploi à laquelle s'ajoute un divorce peut conduire à une dynamique d'appauvrissement voire d'exclusion. Dans un tel cadre, l'accès ou non à des opportunités riches de « transitions » garantissant notamment de ne pas être enfermé(e) dans un jeu restreint de mobilités subies est une des clés de compréhension de la discrimination entre hommes et femmes.

Les décisions prises par les acteurs dépendent alors crucialement des possibilités et des risques qu'ils perçoivent. Selon le recul dont ils disposent ou non, ils seront conduits à effectuer des choix dominés ou non par des considérations de court terme et des perceptions biaisées (typiquement en surestimant l'importance des « petits » risques et en sous-estimant l'importance des « gros » risques). Il peut en résulter des situations où se cumulent le manque de temps, de ressources financières et d'information (Gazier, 2003b). Un exemple synthétique est fourni par Schmid (Schmid, 2006) lorsqu'il évoque les cinq décisions que doit prendre quasi-simultanément une jeune femme à l'orée de ses activités professionnelles : choisir un métier, un emploi, un logement, un compagnon, et de faire ou non des enfants. Cette exigence « compressée » est de nature à favoriser des choix de court terme là où le long terme devrait prévaloir, à moins qu'existe une organisation sociale des « transitions » permettant d'obtenir du temps, des expériences et des informations dans une séquence sécurisée au début de carrière.

Enfin, l'attention portée aux combinaisons d'activités et de ressources durant une séquence donnée permet d'introduire d'emblée le rôle des institutions et arrangements collectifs qui servent de support à telle ou telle transition ou position. La présence ou non d'arrangements autorisant telle ou telle trajectoire de retour à

l'emploi à temps plein devient alors critique pour apprécier les marges de manœuvre dont disposent les acteurs et actrices. Au-delà d'une série de droits séquentiels et de ressources diverses à combiner, c'est en définitive la construction collective de l'employabilité qui se profile comme enjeu majeur.

Un cas typique est celui des diverses positions auxquelles on peut avoir accès du fait de l'arrivée d'un enfant, qui incluent selon les pays des congés parentaux impliquant plus ou moins les pères, puis des périodes d'activité à temps partiel articulées si besoin est à des actions de recyclage ou de requalification. L'étude comparative des inégalités entre hommes et femmes dans quelques pays européens (Leschke et Jepsen, 2009) montre qu'elles sont systématiquement plus importantes là où les « transitions » ne sont que faiblement aménagées ou soutenues par un réseau de ressources et d'institutions. La mise en évidence de « transitions » dominées, qui conduisent à une détérioration ou à un enlèvement, peut ainsi se relier directement à la façon dont diverses sociétés gèrent les carrières de leurs membres.

Un exemple synthétique, analysé dans une perspective proche de celle que l'on vient d'esquisser, illustre le type d'intelligibilité auquel on parvient : celui des trajectoires des femmes migrantes au Canada étudiées par Marie-Thérèse Chicha (Chicha, 2009). La recherche s'intéresse au destin de femmes hautement qualifiées, et met en évidence une tendance généralisée à leur déqualification et leur déclassement. Celle-ci représente, selon l'auteure une situation de « discrimination systémique » qui résulte des interactions entre différents acteurs individuels (employeurs, collègues, conjoints, etc.) ou institutionnels (agences gouvernementales, ordres professionnels, intermédiaires du marché du travail, universités, etc.) dont les règles, les pratiques et les décisions ont un effet désavantageux sur les immigrés-es, en fonction, notamment, de leur sexe, leur origine étrangère et leur appartenance à des minorités visibles.

Ces théories « transitionnelles » ne sont pas pleinement intégrées. Toutefois, elles ont l'intérêt d'effectuer d'emblée la liaison entre les trois registres : celui de la maîtrise des trajectoires, celui de la gestion des risques sociaux et celui de la construction sociale de garanties composites. La thèse générale est celle de l'interdépendance systémique entre les « transitions » des uns-es et des autres. « Ma mobilité dépend de la vôtre », principe central des « Marchés transitionnels du Travail » impose, s'il est réellement pris au sérieux, d'examiner conjointement les espaces de mobilité reconnus aux hommes et aux femmes, et notamment d'examiner la rentabilité différentielle des « transitions » auxquels ils et elles ont accès, question directement politique.

Les débats autour de ces conceptions ont été vifs depuis qu'elles ont été formulées. Une limite essentielle appelle des clarifications et des développements ultérieurs. La focalisation sur les éléments dynamiques des carrières, qui a l'avantage de mettre en évidence des inflexions et des enfermements, et donc de suggérer des interventions publiques, semble négliger le cœur de la relation de travail où se nouent les relations de pouvoir. Dit autrement, s'intéresser aux « transitions » ne doit pas conduire à négliger les positions de travail et d'emploi plus ou moins

■ Bernard Gazier

durables auxquelles elles donnent accès. Si tel était le cas, on pourrait craindre que des « transitions » de mieux en mieux aménagées et garanties/compensées ne fassent que perpétuer les circuits réservant les temps partiels et les positions subalternes aux femmes, en les rendant mieux tolérés mais tout aussi fermés sur eux-mêmes et porteurs de précarité.

Les travaux menés en termes de « Marchés transitionnels » ont dès l'origine reconnu que de très nombreuses « transitions » s'effectuent au sein même de l'emploi et donc qu'ils sont inséparables d'un examen de la relation salariale dans son ensemble. Mais il convient de renforcer l'étude conjointe des mobilités et de leurs points de départ et d'arrivée. L'instrument le plus logique dans ce cadre est le déploiement systématique d'indicateurs de la « qualité du travail et de l'emploi » (Davoine *et al.*, 2008).

■ Conclusion

Les développements qui précèdent suggèrent que l'objet même de la discrimination en économie n'est pas complètement stabilisé dans les théorisations récentes qui en sont proposées, en dépit du nombre et de la diversité des contributions, et malgré le progrès des mesures statistiques, le déploiement des politiques publiques et la lente évolution de l'opinion. D'un côté une réalité pourchassée et finalement peu visible trouve des conditions d'existence et de persistance du phénomène de discrimination dans des jeux identitaires, et de l'autre une structuration centrale mais volatile se diffracte dans l'arc-en-ciel des discriminations multiples. Il nous a semblé toutefois qu'une série de travaux récents se révélaient pertinents pour sortir du relativisme qui menace, et que le détour par les conceptions d'ensemble des dynamiques sur le marché du travail et des carrières pouvait apporter une perspective unifiante et opérationnelle, au moins dans le cas des discriminations liées au sexe. La prise en compte des trajectoires apparaît certes en un premier temps comme l'introduction de complexités supplémentaires, que ce soit du point de vue de leur étude statistique ou de celui des explications à mobiliser et combiner. Mais si l'on prend au sérieux les irréversibilités et les risques de contraction des espaces de choix au cours du temps, alors on retrouve la persistance et la centralité d'enjeux polarisés directement politiques : ceux des parcours aboutissant à l'exclusion ou à des positions dominées, parcours dans lesquels la discrimination joue un rôle clé. Les outils de gestion des carrières sont désormais disponibles, et la construction d'institutions assurant un contrôle collectif sur les mobilités tend à s'affirmer comme un chantier économique et social majeur. Parmi les chercheurs-es et les acteurs-trices du monde politique, le langage des « transitions » et des trajectoires s'est banalisé. Il reste encore à en tirer les conséquences.

Références bibliographiques

- Akerlof G. A. et R. E. Kranton, 2000, « Economics and Identity », *The Quarterly Journal of Economics*, Août, pp. 715-753.
- Akerlof G. A. et R. E. Kranton, 2010, *Identity Economics. How Our Identities Shape Our Work, Wages and Well-Being*, Princeton University Press.
- Anxo D. et C. Erhel, 2006, « Irreversibility of time, reversibility of choices? The Life-Course foundations of the Transitional Labour Market approach », *Cahiers de la MSE* n° 2006.58.
- Arnott T. L. et J. A. Matthaei, 1996, *Race, Gender and Work: A Multi-Cultural Economic History of Women in the United States*, Boston, South End Press.
- Arrow K., 1972, « Models of Job Discrimination », in Pascal A. (dir) *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Book pp. 83-102.
- Arrow K., 1973, « The Theory of Discrimination », in Ashenfelter O et Rees A. (dir) *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, pp. 3-33.
- Becker G. S., 1957, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press.
- Becker G. S., 1965, « A Theory of the Allocation of Time », *Economic Journal* 75, Septembre, pp. 493-517.
- Chicha M.-T., 2009, *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales, septembre.
- Darity W. A. et P. L. Mason, 1998, « Evidence of Discrimination in Employment: Codes of Colour, Codes of Gender », *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), pp. 63-90.
- Davoine L., C. Erhel et M. Guergoat-Larivière, 2008, *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission (DG Employment), Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi n° 45, mai.
- Dickens W. T. et K. Lang, 1992, « Labor market segmentation theory: reconsidering the evidence », *working paper* n° 4087, NBER, Cambridge Mass.
- Doeringer P. B. et M. Piore, 1971-1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and co; 1985 M.E. Sharpe.
- Folbre N., 1994, *Who Pays for the Kids? Gender and the Structure of Constraints*, New York, Routledge.
- Gazier B., 1993, *Économie du travail et de l'emploi*, Dalloz, 2^{ème} édition.
- Gazier B., 2003a, « Le dualisme du marché du travail » in J. Allouche (dir) *Encyclopédie des ressources Humaines*, Vuibert, pp. 386-396.
- Gazier B., 2003b, « Au fondement d'une réforme du marché du travail : les « Marchés transitionnels du travail » et la gestion contemporaine de la rareté », *L'Année sociologique*, 53, n° 2, pp. 323-344.
- Gazier B., 2008, « Genre, "flexicurité" et "Marchés transitionnels du travail" : angle mort ou fenêtre de tir ? », *Travail, Genre et Sociétés* n° 19, avril, pp. 170-176.
- Gazier B. et J. Gautié, 2009, « The « Transitional Labour Markets » approach : Theory, history and future research agenda », *Document de Travail du Centre d'Économie de la Sorbonne*, n° 2009.01.
- Ghilarducci T. et M. Lee, 2005, « Female dual labour markets and employee benefits », *Scottish Journal of Political Economy*, vol 52, n° 1, Février, pp. 18-37.

- Havet N. et C. Sofer, 2002, « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, Genre et Sociétés*, 2002 .1, n° 7, pp. 83-115.
- Leschke J. et M. Jepsen, 2009, « Can Transitional Labour Markets contribute to a less traditional gender division of labour? », *Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, 2009.27.
- Lundberg S., 2009, « The Changing Sexual Division of Labor », contribution à la conférence du centre Cournot « La nouvelle division international du travail », Paris 12-13 novembre.
- Lundberg S. et R. Startz, 1983, « Private Discrimination and Social Intervention in a Competitive Labor Market », *American Economic Review*, vol.73, n° 3, pp. 340-347.
- Maurice M., F. Sellier et J.-J. Silvestre, 1982, *Politiques d'éducation et relations industrielles en France et en Allemagne*, Presses Universitaires de France.
- Mosley H., J. O'Reilly et K. Schömann, (dir) 2002, *Labour Markets, Gender and Institutional Change, Essays in honour of Günther Schmid*, Edward Elgar.
- Oettinger G., 1996, « Statistical discrimination and the Early Career Evolution of the Black – White Wage Gap », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, pp. 52 -78.
- Parodi M., 2010, « De la discrimination statistique à la discrimination positive. Remarques sur l'inférence probabiliste », *Revue de l'OFCE*, 112, janvier, pp 63 - 85.
- Phelps E., 1972, « The statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659 - 661.
- Reich M., D. M. Gordon et R. C. Edwards, 1973, « A theory of Labor Market Segmentation », *American Economic Review*, 63 (2), mai, pp. 359-365.
- Revue internationale du travail*, 2003, « Avant – Propos », vol. 142 n° 4.
- Rosen A., 1998, « Search, Bargaining and Employer Discrimination », *Uppsala Working Papers Series* 13.
- Rothschild M. et J. Stiglitz, 1982, « A Model of Employment Outcomes Illustrating the Effect of the Structure of Information on the Level and Distribution of Income », *Economic Letters* 10, pp. 231-236 .
- Rubery J., C. Fagan et F. Maier, 1996, « Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity », in Schmid, O'Reilly et Schömann (dir) 1996, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar pp. 431- 461.
- Rubery J., 2003, « Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence », *Working Paper n° 19*, International Labour Office, novembre.
- Ruwanpura K. N., 2005, « Exploring the links of multi-discrimination: Considering Britain and India », *Discussion Paper DP/157/2005*, International Institute for Labour Studies, Decent Work Research Programme.
- Ruwanpura K. N., 2008, « Multiple Identities, Multiple-Discrimination: A Critical Review », *Feminist Economics*, 14(3), juillet, pp. 77-105.
- Schmid G., 2006, « Social Risk Management through Transitional Labour Markets », *Socio-Economic Review*, (4)1., pp. 1-33.
- Schmid G. et B. Gazier, (dir) 2002, *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar.
- Sen A. K., 1985, *Commodities and capabilities*, Amsterdam, North Holland.
- Simon H. A., 1978, « Rationality as Process and as Product of Thought », *American Economic Review*, 68 (2) pp. 1-16.