International Journal of Economics, Management and Finance (IJEMF)
Vol. 5, No. 1, November 2026
ISSN: 2820-7408
This is an open access article under the CC BY-NC-ND license.

Comprendre la participation des femmes et les inégalités de genre au marché du travail : une lecture intégrée des théories du marché du travail et de la discrimination

Meryem Drissi [a]

a Laboratoire de recherche en économie théorique et appliquée, faculté d'économie et gestion, Université Hassan premier , Settat, Morocco,

drissi.meryeme@gmail.com

Kaoutar Elyoukdi [b]

b LA-TIM (Laboratoire de recherche en Transformation et Innovation Managériale), ENCG Université Hassan premier , Settat, Morocco,

K.elyoukdi@uhp.ac.ma

Leila Skalli [a]

a Laboratoire de recherche en économie théorique et appliquée, faculté d'économie et gestion, Hassan First University of Settat, Settat, Morocco,

leilaskz@yahoo.fr

Digital Object Identifier (DOI): https://doi.org/10.5281/zenodo.**24228488**

Résumé

La participation des femmes au marché du travail et les inégalités de genre résultent de mécanismes complexes qui ne peuvent être appréhendés à travers une approche théorique unique. Cet article propose une revue théorique structurée des principales théories économiques du marché du travail et de la discrimination afin d'examiner leur contribution à la compréhension des trajectoires professionnelles féminines. L'analyse mobilise d'abord les approches fondatrices, néoclassique et keynésienne, puis les théories contemporaines relatives à la segmentation du marché du travail, au capital humain, au chômage naturel, à la recherche d'emploi, au salaire d'efficience et aux insiders-outsiders. Ces cadres sont ensuite articulés aux principales théories économiques de la discrimination, notamment les préférences

discriminatoires, la ségrégation professionnelle, la discrimination statistique et leurs développements contemporains. La mise en perspective de ces approches montre que les inégalités entre les femmes et les hommes ne résultent pas d'un mécanisme isolé, mais de l'interaction entre caractéristiques individuelles, responsabilités familiales, structures du marché du travail, pratiques organisationnelles, imperfections informationnelles, stéréotypes et comportements discriminatoires. L'analyse souligne également la nécessité de dépasser une conception de la discrimination limitée aux écarts salariaux pour intégrer l'accès à l'emploi, la stabilité professionnelle, la ségrégation occupationnelle, la formation, la mobilité et les perspectives de carrière. L'article propose ainsi une lecture intégrée et multidimensionnelle dans laquelle les différentes théories apparaissent moins comme concurrentes que comme complémentaires pour expliquer la participation professionnelle des femmes et la persistance des inégalités de genre.

Mots-clés : marché du travail ; participation professionnelle des femmes ; discrimination de genre ; segmentation du marché du travail ; capital humain ; discrimination statistique ; ségrégation professionnelle.

Introduction

Le marché du travail présente des caractéristiques qui le distinguent des autres marchés de l'économie, notamment en raison de la nature particulière du facteur qui y est échangé, à savoir la force de travail. Le salaire, qui devrait théoriquement constituer le prix permettant d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de travail, ne résulte pas exclusivement des mécanismes de marché. Sa détermination dépend également des négociations au sein des entreprises, de l'intervention de l'État, des rapports sociaux ainsi que des caractéristiques individuelles des travailleurs. Dès lors, l'équilibre sur le marché du travail demeure difficile à atteindre, comme en témoigne la persistance du chômage. Ce déséquilibre engendre à la fois des coûts économiques, associés notamment à la perte de production potentielle, et des coûts sociaux liés aux inégalités de revenus et à leurs conséquences sur la cohésion sociale. Le fonctionnement du marché du travail constitue ainsi un enjeu majeur en matière de croissance économique, d'allocation optimale des ressources et de cohésion sociale.

La complexité de ce marché tient également à son caractère segmenté. Les individus n'accèdent pas nécessairement aux mêmes emplois, aux mêmes niveaux de rémunération ni aux mêmes possibilités de mobilité et de progression professionnelle. L'analyse de cette segmentation est particulièrement importante lorsqu'il s'agit d'étudier la participation des femmes au marché du travail et les inégalités auxquelles elles peuvent être confrontées. Les mécanismes qui régissent le fonctionnement général du marché du travail constituent, à ce titre, un premier niveau d'analyse indispensable pour comprendre l'émergence et la persistance de différences entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes.

L'étude des mécanismes de segmentation conduit ainsi progressivement à la question de la discrimination. Celle-ci demeure au centre des débats scientifiques relatifs aux inégalités entre les travailleurs et, plus particulièrement, aux disparités entre les femmes et les hommes. Dans la littérature économique, la discrimination sur le marché du travail renvoie notamment à l'existence d'inégalités observables en matière de rémunération et d'opportunités économiques entre des individus présentant des niveaux de productivité comparables (Cain, 1986). Ces différences peuvent reposer sur des caractéristiques qui ne sont pas directement liées à la productivité des travailleurs, telles que le sexe, la religion ou l'origine sociale (Arrow, 1971). La discrimination peut également se manifester à travers certains comportements hostiles dans l'environnement professionnel susceptibles d'affecter les conditions de travail et la productivité des femmes (Havet & Sofer, 2002).

L'analyse de la discrimination ne saurait toutefois être limitée aux seules différences observées une fois les individus intégrés au marché du travail. Combarnous (1994) distingue à cet égard deux formes principales : la pré-discrimination et la discrimination de marché. La pré-discrimination apparaît lorsque les possibilités de développement individuel ne dépendent pas uniquement des capacités intrinsèques des personnes, mais sont également conditionnées par les inégalités de chances, la stratification sociale, les orientations familiales et les normes sociétales. Elle peut notamment résulter d'une socialisation différenciée selon le genre, à travers l'éducation familiale, scolaire et culturelle, susceptible d'orienter les femmes vers certaines formations et trajectoires professionnelles. Cette situation peut ensuite contribuer à la ségrégation du marché du travail et aux différences salariales. La segmentation du marché du capital humain mise en évidence par Becker (1965) participe également à la compréhension de ces mécanismes. Néanmoins, certains auteurs soulignent que cette pré-discrimination se situe en partie en dehors du champ strict de la discrimination économique (Havet & Sofer, 2002).

La discrimination de marché constitue, quant à elle, le prolongement de ces mécanismes lorsqu'ils se manifestent directement dans la sphère professionnelle. Elle apparaît notamment lorsque des individus présentant une productivité comparable reçoivent des rémunérations différentes ou ne disposent pas des mêmes possibilités de développer leurs compétences et de progresser professionnellement (Combarnous, 1994). Elle peut ainsi prendre différentes formes, allant du refus d'employer des femmes pourtant qualifiées pour certains postes à leur recrutement à des niveaux de rémunération inférieurs, ou encore à l'exigence de qualifications supérieures pour accéder à des emplois et à des rémunérations comparables. Ces mécanismes montrent que les inégalités de genre peuvent intervenir à plusieurs étapes de la trajectoire professionnelle et ne peuvent être appréhendées uniquement à travers les écarts salariaux.

La compréhension de ces phénomènes nécessite dès lors de revenir aux différentes conceptions théoriques du fonctionnement du marché du travail. Les théories économiques développées dans ce domaine ont progressivement évolué afin de rendre compte de la complexité des mécanismes d'ajustement de l'emploi et des salaires. L'approche néoclassique repose principalement sur la flexibilité des salaires et la mobilité de la main-d'œuvre comme mécanismes permettant l'ajustement entre l'offre et la demande de travail. L'approche keynésienne remet en question cette représentation en soulignant notamment la possibilité d'un chômage involontaire et le rôle de l'intervention de l'État dans la correction des déséquilibres.

Les développements théoriques ultérieurs ont permis d'intégrer des dimensions que les approches traditionnelles ne permettaient pas toujours d'appréhender pleinement. Les théories

contemporaines du marché du travail peuvent ainsi être organisées autour de plusieurs mécanismes complémentaires. Un premier ensemble met l'accent sur les facteurs structurels et institutionnels à l'origine des déséquilibres et trouve notamment son expression dans la théorie de la segmentation. Un deuxième ensemble s'intéresse aux perturbations susceptibles d'affecter les processus d'ajustement à long terme et regroupe notamment la théorie du capital humain, la théorie du taux de chômage naturel et la théorie de la recherche d'emploi. Enfin, un troisième ensemble explique certains déséquilibres par la rigidité des salaires, à travers notamment la théorie du salaire d'efficience et la théorie des insiders-outsiders.

Ces différentes approches fournissent un cadre général permettant de comprendre le fonctionnement du marché du travail, mais également les mécanismes susceptibles de produire des situations différenciées entre les catégories de travailleurs. La segmentation, les différences d'accumulation du capital humain, les conditions de recherche d'emploi, les mécanismes de fixation des salaires ou encore l'appartenance aux marchés internes et externes peuvent influencer aussi bien la participation professionnelle que l'accès à certains emplois et les perspectives de carrière. L'étude des inégalités entre les femmes et les hommes nécessite ainsi d'articuler ces théories générales avec les modèles spécifiquement consacrés à la discrimination.

L'analyse économique de la discrimination sur le marché du travail a notamment donné lieu à deux grandes familles d'explications : la discrimination fondée sur les préférences et la discrimination statistique. La première, développée notamment à partir des travaux de Gary Becker, considère que les préférences discriminatoires des employeurs, des collègues ou des consommateurs peuvent entraîner un traitement différencié de certains groupes de travailleurs. La seconde montre que, dans un contexte d'incertitude concernant la productivité individuelle, l'appartenance à un groupe peut être utilisée comme information par les employeurs, conduisant à traiter différemment des travailleurs pourtant comparables. Les travaux d'Arrow (1971) contribuent notamment à mettre en évidence le rôle que peuvent jouer les croyances et les anticipations relatives aux caractéristiques des groupes dans les décisions économiques.

Ces différentes perspectives montrent que les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ne peuvent être attribuées à un mécanisme unique. Elles peuvent résulter de l'interaction entre caractéristiques individuelles, fonctionnement du marché, comportements des employeurs, imperfections informationnelles et structures institutionnelles. L'intérêt d'une mise en perspective des théories du marché du travail et des théories de la discrimination réside

précisément dans la possibilité d'appréhender conjointement ces différents mécanismes et d'identifier les complémentarités entre les explications proposées par la littérature.

Dans cette perspective, cet article propose une analyse structurée des principales théories économiques du marché du travail et de la discrimination afin d'examiner leur contribution à la compréhension de la participation professionnelle des femmes et des inégalités de genre. Il cherche plus précisément à répondre à la question suivante : **comment les différentes théories du marché du travail et de la discrimination permettent-elles d'expliquer les mécanismes qui influencent la participation des femmes et les inégalités auxquelles elles sont confrontées dans leur trajectoire professionnelle ?**

L'objectif est ainsi double. Il s'agit, d'une part, d'examiner les principaux cadres théoriques permettant d'expliquer le fonctionnement et les déséquilibres du marché du travail et, d'autre part, d'analyser les théories permettant de comprendre les mécanismes de discrimination entre les femmes et les hommes. L'article adopte pour cela une démarche de revue théorique structurée permettant d'organiser les différentes contributions selon les mécanismes économiques qu'elles privilégient et d'identifier leurs complémentarités dans l'explication des inégalités de genre.

L'article est organisé comme suit. Après la présentation de la démarche méthodologique adoptée, une première partie examine les principales théories du marché du travail, depuis les approches classiques jusqu'aux développements contemporains relatifs à la segmentation, aux processus d'ajustement et à la rigidité salariale. Une transition théorique permet ensuite de montrer comment les mécanismes mis en évidence par ces approches conduisent à la problématique des inégalités entre les travailleurs. La partie suivante est consacrée aux principales théories économiques de la discrimination et à leur contribution à l'explication des disparités entre les femmes et les hommes. Enfin, une discussion met en perspective les différentes approches afin d'en dégager les principaux apports, complémentarités et limites pour l'analyse de la participation professionnelle et de la discrimination des femmes.

2. Méthodologie

Cette étude adopte une démarche de revue théorique structurée visant à examiner et à mettre en perspective les principales théories économiques mobilisées pour expliquer, d'une part, le fonctionnement du marché du travail et, d'autre part, les mécanismes susceptibles de générer ou de maintenir des inégalités entre les femmes et les hommes. Contrairement à une revue systématique fondée sur un protocole exhaustif de sélection des publications, la démarche

retenue repose sur une lecture analytique des principales contributions théoriques ayant marqué l'évolution de l'économie du travail et de l'analyse économique de la discrimination.

Le choix des approches examinées répond à leur contribution à la compréhension des mécanismes qui déterminent l'emploi, le chômage, la fixation des salaires, la mobilité professionnelle, la segmentation du marché du travail et les différences de traitement entre les travailleurs. L'analyse couvre ainsi aussi bien les approches fondatrices du fonctionnement du marché du travail que les développements théoriques ultérieurs introduisant les imperfections de marché, les facteurs institutionnels, les comportements des agents économiques et les mécanismes de discrimination.

Afin de structurer l'analyse, les théories du marché du travail sont organisées selon leur principal mécanisme explicatif. Une première catégorie regroupe les approches générales permettant d'appréhender les mécanismes d'équilibre et de déséquilibre du marché du travail, notamment les perspectives néoclassique et keynésienne. Une deuxième catégorie rassemble les théories mettant l'accent sur les facteurs structurels et institutionnels, notamment les différentes approches de la segmentation du marché du travail. Une troisième catégorie concerne les théories relatives aux processus d'ajustement à long terme, parmi lesquelles figurent la théorie du capital humain, la théorie du taux de chômage naturel et la théorie de la recherche d'emploi. Enfin, les théories du salaire d'efficience et des insiders-outsiders sont mobilisées pour examiner le rôle de la rigidité salariale et des mécanismes internes aux entreprises dans la persistance des déséquilibres.

Cette première lecture est complétée par l'examen des principales théories économiques de la discrimination. L'analyse porte notamment sur les approches expliquant les différences observées entre les travailleurs par les caractéristiques individuelles et l'accumulation du capital humain, les préférences discriminatoires, l'information imparfaite et les mécanismes de discrimination statistique, ainsi que sur les approches mettant davantage l'accent sur la segmentation, la ségrégation professionnelle et les structures non concurrentielles du marché du travail.

L'analyse des différentes théories repose sur une grille de lecture commune articulée autour de trois dimensions. Premièrement, chaque théorie est examinée au regard de ses hypothèses et mécanismes explicatifs fondamentaux**.** Deuxièmement, son apport à la compréhension du fonctionnement du marché du travail est identifié. Troisièmement, une attention particulière est accordée à sa capacité à éclairer la participation professionnelle des femmes et les mécanismes de discrimination de genre. Cette démarche permet de dépasser une présentation successive des

théories pour mettre en évidence leurs complémentarités, leurs divergences ainsi que leurs principales limites.

Le rapprochement entre les théories générales du marché du travail et celles consacrées spécifiquement à la discrimination constitue ainsi le principe directeur de cette revue. Les premières permettent d'identifier les mécanismes économiques et institutionnels qui structurent l'accès à l'emploi, les salaires et les trajectoires professionnelles, tandis que les secondes permettent d'expliquer pourquoi ces mécanismes peuvent produire des effets différenciés selon le genre. Cette articulation fournit ainsi un cadre théorique permettant d'appréhender les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes comme le résultat de l'interaction entre facteurs individuels, économiques, comportementaux, organisationnels et institutionnels.

3. Fondements théoriques du fonctionnement du marché du travail

Les théories du marché du travail se sont progressivement développées afin d'expliquer les mécanismes qui déterminent l'emploi, le chômage, les salaires et la mobilité des travailleurs. Les premières approches reposent essentiellement sur les mécanismes d'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Les développements ultérieurs ont cependant montré que le fonctionnement du marché du travail est également influencé par des rigidités salariales, des imperfections informationnelles, des facteurs institutionnels et des mécanismes de segmentation.

Dans cette perspective, l'analyse est organisée autour de deux ensembles complémentaires. Le premier revient sur les approches fondatrices, néoclassique et keynésienne. Le second examine les théories contemporaines qui ont progressivement intégré les imperfections et l'hétérogénéité du marché du travail.

3.1. Les approches fondatrices du marché du travail

3.1.1. L'approche néoclassique de l'emploi

Développée notamment à partir des contributions d'Arthur Cecil Pigou, Alfred Marshall et Adam Smith, l'approche néoclassique considère la force de travail comme un facteur échangé sur un marché soumis, à l'instar des autres marchés, aux mécanismes de l'offre et de la demande. Dans une situation d'équilibre, cette conception suppose l'absence de chômage involontaire et une parfaite flexibilité des salaires (Sadigh, 1997). Elle s'inscrit ainsi dans le modèle de concurrence parfaite, fondé notamment sur les hypothèses de transparence du marché, de rationalité des agents, d'atomicité, de libre mobilité des facteurs de production et de libre entrée et sortie des entreprises (Perrot, 1992).

Dans cette perspective, le chômage est principalement interprété comme un phénomène volontaire ou comme la conséquence temporaire d'un déséquilibre du marché du travail. Selon Marshall, ce déséquilibre peut notamment résulter de l'évolution de la demande de travail, d'un investissement insuffisant dans le capital humain ou des fluctuations de la conjoncture économique. Le retour à l'équilibre repose alors sur l'ajustement des salaires et sur la mobilité de la main-d'œuvre. Une demande de travail excédentaire dans certains segments conduit à une augmentation relative des rémunérations, attirant progressivement les travailleurs et contribuant ainsi à réduire le déséquilibre initial. La flexibilité salariale et la mobilité de la main-d'œuvre constituent donc des mécanismes essentiels d'ajustement dans le cadre néoclassique (Jarmolowicz & Knapińska, 2011).

Ces hypothèses ont toutefois suscité plusieurs critiques. Dans la pratique, la mobilité du facteur travail demeure limitée par différents obstacles. La mobilité professionnelle peut notamment nécessiter l'acquisition de qualifications et de compétences spécifiques, tandis que la mobilité géographique peut être freinée par les coûts de déplacement, les contraintes familiales ou les traditions. De même, l'hypothèse de parfaite flexibilité salariale ne permet pas toujours d'expliquer la persistance du chômage. Keynes remettra notamment en question l'idée selon laquelle une diminution des salaires nominaux permettrait nécessairement de résorber le chômage involontaire. Les salaires présentent en effet une certaine rigidité, particulièrement à la baisse (Amendola et al., 2004).

Les limites du modèle néoclassique ouvrent ainsi la voie à une conception différente du fonctionnement du marché du travail, dans laquelle les mécanismes de marché ne suffisent plus à garantir automatiquement le plein emploi.

3.1.2. L'approche keynésienne du marché du travail

L'approche keynésienne, développée par John Maynard Keynes, remet en cause plusieurs hypothèses fondamentales du modèle néoclassique. Elle reconnaît notamment l'existence d'une rigidité salariale et d'un chômage involontaire. Dans cette perspective, un individu peut rester au chômage indépendamment de sa volonté de travailler, de sa mobilité ou même de son acceptation d'un salaire inférieur (Piluso, 2018).

Cette conception trouve notamment son origine dans l'observation de la crise économique des années 1930. La diminution des salaires n'avait alors pas permis de résorber le chômage, tandis que les emplois disponibles demeuraient insuffisants, y compris pour les individus disposés à travailler à des niveaux de rémunération relativement faibles. Pour Keynes, la réduction des

salaires peut au contraire diminuer la consommation et, par conséquent, la demande effective, entraînant une contraction de la production et de l'emploi.

Dans ces conditions, le marché ne permet pas nécessairement un retour spontané au plein emploi. Keynes (1936) justifie dès lors l'intervention de l'État afin de soutenir l'activité économique et de réduire le chômage. Cette intervention peut notamment reposer sur une politique monétaire favorisant des taux d'intérêt relativement faibles afin de stimuler l'investissement, sur des investissements publics susceptibles de soutenir directement l'emploi et la demande, ainsi que sur des politiques fiscales et sociales favorisant la redistribution des revenus vers les catégories ayant une propension plus élevée à consommer.

Le raisonnement keynésien introduit également une dimension dynamique fondée sur les flux de biens et de monnaie, les anticipations et l'incertitude des agents économiques. La demande effective, l'efficacité marginale du capital et les phénomènes monétaires jouent ainsi un rôle déterminant dans le niveau de l'activité économique (Le Heron, 2009). Dans cette perspective, les décisions d'investissement ne répondent pas mécaniquement aux variations du taux d'intérêt.

En période de crise, l'augmentation de l'épargne ne se traduit pas nécessairement par une augmentation de l'investissement. Les agents peuvent préférer conserver leurs liquidités lorsqu'ils anticipent une rentabilité insuffisante. Une hausse de l'épargne au détriment de la consommation peut alors réduire la demande, diminuer les perspectives de débouchés des entreprises et freiner davantage leurs investissements et leurs recrutements (Keynes, 1936).

L'approche keynésienne a néanmoins fait l'objet de plusieurs critiques, notamment de la part des économistes monétaristes. Friedman (1957), à travers sa théorie du revenu permanent, remet notamment en question certains mécanismes de la fonction de consommation keynésienne. Il distingue le revenu permanent du revenu transitoire et considère que les individus déterminent principalement leur consommation en fonction du premier, tandis qu'une part importante des revenus transitoires peut être épargnée.

Friedman remet également en cause l'existence d'un arbitrage durable entre inflation et chômage. Selon cette perspective, la relation mise en évidence par la courbe de Phillips ne serait valable qu'à court terme. Lorsque les travailleurs intègrent progressivement l'inflation dans leurs anticipations, l'effet initial d'une politique expansionniste sur l'emploi disparaît et le chômage retourne vers son niveau naturel (Friedman, 1957). D'autres travaux ont également souligné que les effets des politiques de relance pouvaient être moins importants que ceux envisagés dans le cadre keynésien (Modigliani & Brumberg, 1955).

Les approches néoclassique et keynésienne proposent ainsi deux lectures différentes du fonctionnement du marché du travail. La première privilégie la flexibilité des prix, des salaires et de la main-d'œuvre comme mécanismes de retour à l'équilibre, tandis que la seconde insiste sur les rigidités, l'insuffisance possible de la demande et la nécessité éventuelle d'une intervention publique.

Toutefois, ni l'une ni l'autre ne permet à elle seule de rendre compte de l'ensemble des phénomènes observés sur les marchés du travail contemporains. La persistance du chômage, l'hétérogénéité des emplois, les différences de rémunération entre travailleurs présentant des caractéristiques comparables ou encore les barrières à la mobilité ont conduit au développement d'approches intégrant davantage les dimensions structurelles, institutionnelles et informationnelles du marché du travail.

3.2. Les approches contemporaines du marché du travail

Les théories contemporaines prolongent et, dans certains cas, remettent en question les hypothèses des approches néoclassique et keynésienne. Elles cherchent notamment à expliquer l'apparition et la persistance des déséquilibres du marché du travail à partir de mécanismes plus diversifiés.

Trois ensembles peuvent être distingués. Le premier met l'accent sur les facteurs structurels et institutionnels et est principalement représenté par les théories de la segmentation. Le deuxième explique certains déséquilibres par la lenteur ou les imperfections des processus d'ajustement et regroupe notamment la théorie du capital humain, la théorie du taux de chômage naturel et la théorie de la recherche d'emploi. Le troisième s'intéresse aux rigidités salariales et organisationnelles à travers les théories du salaire d'efficience, des insiders-outsiders et du NAIRU.

3.2.1. Les approches structurelles : la segmentation du marché du travail

Les théories de la segmentation du marché du travail, développées notamment par Doeringer & Piore (1971), émergent en réponse aux limites de l'approche néoclassique. La représentation d'un marché homogène tendant vers l'équilibre apparaissait en effet insuffisante pour expliquer la persistance de phénomènes tels que la pauvreté, le chômage, la discrimination et les différences salariales entre des individus présentant des caractéristiques comparables.

Selon les théories de la segmentation, les disparités salariales ne peuvent être exclusivement attribuées aux différences d'investissement dans le capital humain, notamment en matière de formation et de mobilité professionnelle. Des travailleurs présentant des caractéristiques

similaires peuvent recevoir des rémunérations différentes en raison de facteurs indépendants de leur capital humain (Attia, 2006).

La segmentation repose ainsi sur l'hypothèse d'une hétérogénéité intrinsèque du marché du travail. Doeringer & Piore (1971), ainsi que Bluestone (1970), cité par Jarmolowicz & Knapińska (2011), montrent que les segments peuvent notamment être distingués selon les caractéristiques structurelles des entreprises, leur taille, leur secteur d'activité ou leurs modes de gestion de la main-d'œuvre.

Deux éléments sont particulièrement importants. Premièrement, le marché du travail est composé de plusieurs segments offrant des conditions différentes en matière d'emploi et de rémunération. Deuxièmement, l'accès à ces segments n'est pas parfaitement libre, ce qui crée des barrières à l'entrée et à la mobilité des travailleurs (Lang & Dickens, 1992).

Cette approche revêt une importance particulière dans l'analyse des inégalités de genre. Bergmann (1974) met notamment en évidence une segmentation du marché du travail selon le genre, les femmes pouvant être davantage concentrées dans des segments caractérisés par des rémunérations plus faibles, une plus grande précarité et des possibilités limitées de mobilité professionnelle.

3.2.1.1. La théorie du double marché du travail

La théorie du double marché du travail, développée notamment par Averitt (1968), Piore (1972) et Harrison (1972), considère que le marché du travail est structuré autour de deux grands segments : un secteur primaire et un secteur secondaire (Zajdela, 1990).

Le secteur primaire regroupe principalement les emplois relativement stables, bien rémunérés et offrant des possibilités de progression professionnelle. L'accès à ces emplois est généralement encadré par des critères de qualification, des parcours professionnels définis et des procédures organisationnelles relativement formalisées.

À l'inverse, le secteur secondaire rassemble davantage d'emplois faiblement rémunérés, précaires et sensibles aux fluctuations économiques. Il est caractérisé par une forte rotation de la main-d'œuvre, des conditions de travail moins favorables et une plus grande instabilité professionnelle. Certains groupes, notamment les immigrés, les jeunes travailleurs et les femmes, peuvent être surreprésentés dans ce segment.

Cette structure duale crée des barrières à la mobilité entre les deux secteurs et contribue ainsi à la persistance des inégalités. Lang & Dickens (1992) ont notamment mobilisé cette perspective pour analyser la segmentation raciale du marché du travail américain et montrer l'existence de différences dans les trajectoires salariales et les possibilités de sortie du secteur secondaire.

Janicki (2007) met également en évidence une dimension nationale de la segmentation, certains emplois peu valorisés, dangereux ou faiblement rémunérés étant davantage occupés par des travailleurs immigrés.

La dimension genrée de cette segmentation est particulièrement importante pour la présente analyse. Bergmann (1974) montre que les femmes peuvent être davantage confinées dans des emplois relevant du secteur secondaire, caractérisés par des rémunérations relativement faibles, une plus grande précarité et des possibilités limitées de progression professionnelle. Leur accès au secteur primaire peut notamment être entravé par des biais dans les processus de recrutement, des stéréotypes de genre et une sous-évaluation de leur travail. Les conséquences de cette segmentation dépassent ainsi la seule question salariale et concernent également la stabilité de l'emploi, la mobilité et l'accès aux opportunités professionnelles (Bergmann, 1974 ; Bergmann, 1989).

3.2.1.2. La segmentation entre marché interne et marché externe

Doeringer & Piore (1971) proposent également une distinction entre marché interne et marché externe du travail. Le marché interne repose sur des structures organisationnelles dans lesquelles les salaires, les promotions et la gestion de la main-d'œuvre sont régis par des règles institutionnalisées. L'ancienneté, les qualifications spécifiques et les mécanismes de promotion interne y occupent notamment une place importante.

Cette organisation permet aux entreprises de valoriser les compétences spécifiques accumulées par leurs salariés et peut favoriser la stabilité de l'emploi et le développement de carrières à long terme. Elle peut néanmoins générer certaines rigidités. Lindbeck & Snower (2001) soulignent notamment que les structures internes peuvent limiter la capacité d'adaptation rapide des entreprises aux transformations économiques et technologiques.

La spécialisation des compétences peut également limiter la mobilité professionnelle des salariés lorsque celles-ci sont fortement spécifiques à l'entreprise. Les décisions relatives aux salaires, aux promotions et aux trajectoires professionnelles sont alors largement déterminées par les règles organisationnelles internes.

À l'opposé, le marché externe repose davantage sur les mécanismes de l'offre et de la demande et se caractérise par une plus grande flexibilité des salaires et des affectations. Cette flexibilité facilite l'ajustement aux fluctuations économiques, mais elle peut également accroître la rotation de la main-d'œuvre et la précarité. Les employeurs peuvent notamment être moins incités à investir dans la formation ou dans la construction de trajectoires professionnelles de long terme (Leduc & Genevois, 2012).

Freeman (2007) souligne ainsi que la flexibilité du marché externe peut accentuer les inégalités et fragiliser davantage les travailleurs occupant des emplois peu qualifiés. La polarisation du marché du travail peut alors limiter les possibilités de mobilité des travailleurs les plus vulnérables.

La dimension géographique constitue également un élément important de cette analyse. Les politiques de promotion interne peuvent limiter les possibilités de mobilité entre entreprises, tandis que les coûts de déplacement peuvent restreindre les ajustements géographiques de l'offre et de la demande de travail. Kryńska et al. (1998) montrent que ces différents facteurs participent au dualisme entre des travailleurs intégrés dans des structures internes relativement stables et ceux exposés à une plus forte précarité sur le marché externe.

La recherche d'un équilibre entre stabilité et flexibilité a notamment conduit au développement du concept de « flexicurité », qui vise à associer la capacité d'adaptation des entreprises à un niveau suffisant de protection et de sécurité pour les travailleurs (Auer, 2006).

La segmentation entre marchés interne et externe constitue également un cadre pertinent pour l'analyse des trajectoires professionnelles féminines. Elle permet notamment d'examiner dans quelle mesure les femmes peuvent être davantage exposées aux segments externes, aux emplois précaires ou à des trajectoires offrant moins de possibilités de formation et de progression. La segmentation constitue ainsi un mécanisme susceptible d'agir simultanément sur l'accès à l'emploi, les conditions de travail et les perspectives de carrière.

3.2.2. Les approches fondées sur les processus d'ajustement du marché du travail

Un deuxième ensemble de théories explique les déséquilibres du marché du travail par les imperfections ou la lenteur des processus d'ajustement. Ces approches accordent notamment une place importante au capital humain, aux imperfections informationnelles, aux coûts de recherche d'emploi et à la mobilité de la main-d'œuvre.

3.2.2.1. La théorie du capital humain

La théorie du capital humain s'est principalement développée à partir des contributions de Jacob Mincer, Theodore Schultz et Gary Becker. Elle repose sur l'idée que les compétences des individus sont produites, accumulées et susceptibles de se déprécier au cours de la vie. Les différences de rémunération sont alors expliquées, au moins en partie, par des différences de productivité résultant des investissements réalisés dans l'éducation, la formation et l'expérience professionnelle (Guillard & Roussel, 2010).

Becker (1965), cité par Rochford (2016), distingue notamment le capital humain général du capital humain spécifique. Le premier correspond à des compétences valorisables auprès de

différents employeurs, telles que l'éducation et l'expérience professionnelle générale. Le second correspond aux compétences acquises dans le cadre d'un emploi ou d'une entreprise particulière. Mincer (1962) souligne également l'importance de l'accumulation de ces compétences dans les trajectoires professionnelles.

Les entreprises peuvent être davantage incitées à financer le capital humain spécifique, dans la mesure où celui-ci est moins facilement transférable vers des entreprises concurrentes (Rochford, 2016). Cette logique peut contribuer à expliquer la stabilité de certaines relations d'emploi, mais également certaines différences de trajectoires professionnelles.

Appliquée aux inégalités de genre, la théorie du capital humain accorde une place importante aux différences d'investissement et d'expérience professionnelle entre les femmes et les hommes. Polachek considère notamment que la division du travail au sein du ménage peut produire des différences dans les trajectoires professionnelles (S. Polachek, 2012a). Cette analyse rejoint le modèle d'allocation du temps développé par Becker (1965), dans lequel le temps disponible est réparti entre travail rémunéré, loisirs et responsabilités domestiques.

Lorsque les femmes consacrent une part plus importante de leur temps aux activités domestiques et familiales non rémunérées, leur participation continue au marché du travail et leur accumulation d'expérience professionnelle peuvent être limitées (Thiongane, 2019). Ces interruptions ou réductions du temps consacré à l'activité professionnelle peuvent également influencer l'investissement en capital humain spécifique et contribuer aux différences salariales observées (Magnusson, 2010, cité par Thiongane, 2019).

Pour Becker (1965) et Polachek (2012), une partie des différences salariales entre les femmes et les hommes peut ainsi être associée aux différences d'éducation, d'expérience et de position sur le marché du travail. La théorie du capital humain met donc en évidence plusieurs déterminants importants de la participation professionnelle, notamment le niveau d'éducation, l'expérience, les compétences et l'expertise.

Toutefois, cette approche devient insuffisante lorsque des différences professionnelles persistent entre des individus disposant de caractéristiques productives comparables. Cette limite constitue un point particulièrement important pour l'analyse ultérieure des mécanismes de discrimination.

3.2.2.2. La théorie du taux de chômage naturel

La théorie du taux de chômage naturel, également qualifiée de théorie du chômage d'équilibre, est principalement associée aux travaux de Milton Friedman et Edmund S. Phelps et s'inscrit

dans le prolongement des analyses de Phillips sur la relation entre chômage et évolution des salaires nominaux (Phillips, 1958).

Lipsey (1960) cherche notamment à formaliser cette relation en reliant, d'une part, les variations des salaires nominaux aux tensions entre l'offre et la demande de travail et, d'autre part, ces tensions au niveau du chômage. Il devient alors possible d'identifier un niveau de chômage compatible avec une certaine stabilité de l'évolution des salaires nominaux.

Friedman propose une définition du taux de chômage naturel intégrant les caractéristiques structurelles des marchés du travail et des biens, notamment les imperfections de marché, les fluctuations de l'offre et de la demande, les coûts d'acquisition de l'information et les coûts associés à la mobilité de la main-d'œuvre (Friedman, 1957).

Le chômage naturel correspond ainsi à un niveau de chômage frictionnel et structurel résultant des imperfections du fonctionnement du marché du travail. L'absence d'information parfaite sur les emplois disponibles, la mobilité limitée des travailleurs et les frictions existant entre employeurs et demandeurs d'emploi empêchent un ajustement immédiat entre l'offre et la demande.

Cette théorie met donc en évidence le rôle des retards et des imperfections dans les processus d'ajustement du marché du travail et prépare le développement d'une autre approche accordant une place centrale à l'information imparfaite : la théorie de la recherche d'emploi.

3.2.2.3. La théorie de la recherche d'emploi

La théorie de la recherche d'emploi s'inscrit notamment dans les débats autour du taux de chômage naturel et remet en cause l'hypothèse d'une information parfaite sur le marché du travail. Les individus ne disposent pas d'une connaissance immédiate et exhaustive des emplois disponibles, des rémunérations proposées ou de l'adéquation entre leurs compétences et les exigences des employeurs (Balsan et al., 1995b).

Dans ce contexte, la recherche d'emploi devient elle-même une décision économique. L'individu doit arbitrer entre l'acceptation d'une offre disponible et la poursuite de sa recherche dans l'espoir d'obtenir une opportunité plus avantageuse.

Plusieurs facteurs interviennent dans cette décision. L'indemnisation du chômage peut notamment réduire le coût de la recherche et permettre aux individus de consacrer davantage de temps à l'identification d'un emploi correspondant à leurs attentes. L'intensité de la recherche influence également la probabilité de transition vers l'emploi.

Le salaire de réserve constitue un autre concept central. Il représente le niveau minimal de rémunération à partir duquel un individu accepte une offre d'emploi. Ce seuil dépend

notamment des coûts associés à la recherche, des revenus disponibles pendant la période de chômage et des bénéfices attendus d'une future opportunité.

Salop (1973) montre que le processus de recherche peut également être organisé de manière séquentielle, l'individu choisissant l'ordre dans lequel il examine les différentes possibilités afin de maximiser les gains attendus.

La durée du chômage peut, par ailleurs, influencer négativement l'efficacité de la recherche d'emploi. Un chômage prolongé peut réduire la motivation, modifier les anticipations et diminuer progressivement la probabilité de retour à l'emploi. Dans certains cas, cette dynamique peut conduire à une transition du chômage vers l'inactivité (Jarmolowicz & Knapińska, 2011).

La théorie de la recherche d'emploi permet ainsi d'identifier plusieurs déterminants des flux de main-d'œuvre : indemnisation du chômage, intensité et durée de la recherche, salaire de réserve et durée du chômage. Ces éléments sont particulièrement pertinents pour l'analyse de la participation professionnelle, puisqu'ils influencent directement les transitions entre emploi, chômage et inactivité.

3.2.3. Les approches fondées sur les rigidités salariales et organisationnelles

Un troisième ensemble de théories considère que les déséquilibres du marché du travail peuvent persister en raison de la rigidité des salaires et de certains mécanismes organisationnels. Cette perspective regroupe notamment la théorie du salaire d'efficience, la théorie des insiders-outsiders et l'approche du NAIRU.

3.2.3.1. La théorie du salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience remet en question l'idée selon laquelle les entreprises cherchent systématiquement à minimiser les salaires. Dans certaines situations, elles peuvent avoir intérêt à proposer une rémunération supérieure au salaire d'équilibre lorsque celle-ci améliore la productivité, réduit la rotation du personnel ou facilite la sélection des travailleurs.

Le modèle du « shirking » de Shapiro & Stiglitz (1984) met notamment l'accent sur la relation entre rémunération, effort et contrôle des travailleurs. Une rémunération supérieure au niveau d'équilibre augmente le coût associé à la perte de l'emploi et peut ainsi inciter les salariés à fournir davantage d'efforts.

Le modèle de rotation du personnel développé par Salop (1979), puis par Arnott & Stiglitz (1985), souligne pour sa part les coûts associés au remplacement des salariés. Le recrutement et la formation de nouveaux travailleurs représentent des coûts pour l'entreprise, qui peut alors avoir intérêt à proposer des rémunérations permettant de fidéliser les salariés expérimentés.

Weiss (1990) introduit une autre dimension à travers le modèle de sélection adverse. Des salaires trop faibles peuvent attirer des candidats moins productifs et inciter les travailleurs les plus qualifiés à quitter l'entreprise. Le niveau de rémunération peut donc également jouer un rôle dans la composition de la main-d'œuvre.

Les modèles d'échange de dons d'Akerlof (1982) et de salaire équitable d'Akerlof & Yellen (1990) introduisent enfin des dimensions sociales et psychologiques. Les travailleurs peuvent augmenter leur effort lorsqu'ils considèrent la rémunération proposée comme équitable ou supérieure à une norme de référence. À l'inverse, un sentiment d'injustice salariale peut réduire leur engagement.

Cette conception a néanmoins suscité plusieurs critiques. Freeman (1977) souligne notamment que la motivation des travailleurs ne dépend pas exclusivement de la rémunération, mais également des relations sociales, de l'organisation des tâches, de l'autonomie et de la reconnaissance. Akerlof (1982b) insiste lui aussi sur le rôle des facteurs psychologiques et sociaux.

Sen (1999) propose une critique plus générale des approches réduisant le comportement au travail à la maximisation de l'utilité monétaire. Il met notamment en avant la dignité, la liberté et l'épanouissement des individus. Autor (2010) souligne également que l'amélioration des salaires n'entraîne pas automatiquement une augmentation de la productivité si elle n'est pas accompagnée d'une formation appropriée, de technologies adaptées et d'une organisation efficace.

Ces contributions montrent que le comportement professionnel est déterminé par un ensemble de facteurs monétaires, sociaux, psychologiques et organisationnels. Elles contribuent ainsi à élargir l'analyse de la participation et de la qualité de l'emploi au-delà de la seule rémunération.

3.2.3.2. La théorie des insiders-outsiders

La théorie des insiders-outsiders, développée par Assar Lindbeck et Dennis Snower, cherche à expliquer pourquoi les salaires peuvent demeurer élevés malgré l'existence d'un chômage important. Elle distingue deux groupes : les insiders, déjà intégrés dans l'entreprise, et les outsiders, qui se trouvent à l'extérieur de celle-ci ou cherchent à y entrer.

Les insiders disposent d'un pouvoir de négociation lié notamment aux coûts que l'entreprise devrait supporter pour les remplacer. Ces coûts comprennent le recrutement, la sélection, le licenciement et la formation des nouveaux salariés. Lindbeck & Snower (1988) soulignent également l'importance des relations entre anciens et nouveaux travailleurs. Les insiders

peuvent limiter leur coopération avec les outsiders lorsqu'ils considèrent ces derniers comme une menace pour leur position ou leurs avantages.

La transmission des connaissances constitue à cet égard un mécanisme particulièrement important. Les nouveaux entrants peuvent dépendre des insiders pour acquérir certaines compétences spécifiques. Pucci (1994) approfondit cette perspective en distinguant trois catégories : les insiders, les entrants et les outsiders. Les entrants acquièrent progressivement les compétences nécessaires pour devenir à leur tour des insiders.

Les entreprises peuvent alors arbitrer entre formation interne, formation externe et recours à une main-d'œuvre moins qualifiée. Des rémunérations croissantes avec l'ancienneté peuvent être utilisées afin d'inciter les salariés expérimentés à participer à la formation des nouveaux entrants et à rester dans l'entreprise (Pucci, 1994).

Cette théorie offre également une grille de lecture intéressante des inégalités de genre. Lorsque les femmes sont davantage représentées dans les emplois précaires, temporaires ou à temps partiel, elles peuvent être moins intégrées aux marchés internes et aux mécanismes permettant d'accéder à la formation, à l'ancienneté et à la progression professionnelle. À l'inverse, les travailleurs déjà installés dans les positions les plus stables peuvent bénéficier d'un avantage cumulatif. La distinction insiders-outsiders permet ainsi d'analyser certains mécanismes organisationnels susceptibles de renforcer la segmentation du marché du travail selon le genre.

3.2.3.3. La théorie du NAIRU

Le développement de l'approche du NAIRU s'inscrit dans les débats relatifs à la relation entre chômage et inflation. Les évolutions observées au cours des années 1980 et 1990 ont notamment montré les limites d'une interprétation simple de la relation inverse entre ces deux variables.

Richard Jackman, Richard Layard et Stephen Nickell proposent l'existence d'un niveau de chômage compatible avec une inflation stable : le NAIRU (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*). Celui-ci se distingue du taux de chômage naturel notamment par l'intégration d'hypothèses néo-keynésiennes telles que la rigidité des prix et des salaires et la concurrence imparfaite.

Dans cette perspective, l'inflation demeure stable lorsque le salaire réel souhaité par les travailleurs est compatible avec celui que les entreprises peuvent supporter compte tenu de leur productivité, des technologies disponibles et des conditions de concurrence. Le taux de chômage contribue alors à assurer la compatibilité entre ces différentes aspirations.

Le NAIRU constitue ainsi une forme de frontière pour les politiques macroéconomiques. Lorsque le chômage atteint certains niveaux, une diminution durable de celui-ci peut nécessiter des politiques structurelles agissant notamment sur la fiscalité, la formation, la mobilité et le fonctionnement du marché du travail et du marché des biens (Jarmolowicz & Knapińska, 2011).

3.3. Synthèse des théories du marché du travail

L'examen des différentes théories du marché du travail met en évidence la complexité des mécanismes qui déterminent l'emploi, le chômage, les rémunérations et les trajectoires professionnelles. Les approches néoclassique et keynésienne ont posé les bases de l'analyse en proposant deux conceptions différentes des mécanismes d'ajustement et du rôle de l'intervention publique. Les développements contemporains ont ensuite enrichi ces perspectives en intégrant les facteurs structurels, institutionnels, informationnels et organisationnels.

Les théories de la segmentation montrent notamment que le marché du travail ne constitue pas un espace homogène. L'existence de segments distincts, de barrières à l'entrée et de différences dans les conditions d'emploi contribue à expliquer la persistance de disparités entre les travailleurs (Doeringer & Piore, 1971 ; Lang & Dickens, 1992). La concentration des femmes dans certains segments moins favorables met également en évidence la dimension genrée que peut prendre cette organisation du marché du travail (Bergmann, 1974 ; Bergmann, 1989).

Les théories du capital humain, du chômage naturel et de la recherche d'emploi apportent une perspective complémentaire en soulignant le rôle de l'éducation, de l'expérience, de l'information et des processus de recherche dans les trajectoires professionnelles. Elles montrent que les différences observées peuvent résulter aussi bien des caractéristiques individuelles que des imperfections qui ralentissent l'ajustement entre l'offre et la demande de travail.

Enfin, les théories du salaire d'efficience, des insiders-outsiders et du NAIRU montrent que les salaires et l'emploi ne sont pas exclusivement déterminés par les mécanismes concurrentiels. Les stratégies des entreprises, les relations entre travailleurs, les coûts de recrutement et de formation, les règles organisationnelles et les rigidités salariales peuvent également contribuer à maintenir durablement des différences de position entre les individus.

L'ensemble de ces approches permet ainsi d'identifier plusieurs mécanismes susceptibles d'influencer la participation professionnelle des femmes : accumulation du capital humain, répartition du temps, accès à l'information, recherche d'emploi, mobilité, segmentation entre emplois stables et précaires, intégration aux marchés internes, accès à la formation et

progression professionnelle. Cependant, si ces théories permettent de comprendre les structures et les mécanismes généraux à l'origine des différences de trajectoires professionnelles, elles ne suffisent pas toujours à expliquer pourquoi des individus présentant des caractéristiques productives comparables peuvent recevoir un traitement différent en fonction de leur appartenance à un groupe.

Cette limite conduit à prolonger l'analyse par l'examen des théories économiques de la discrimination, qui permettent d'étudier plus spécifiquement les mécanismes par lesquels le genre peut intervenir dans les décisions de recrutement, de rémunération, d'affectation et de progression professionnelle.

4. Les théories économiques de la discrimination sur le marché du travail

Les théories générales du marché du travail permettent d'identifier plusieurs mécanismes susceptibles de produire des différences de trajectoires professionnelles : accumulation du capital humain, segmentation, imperfections informationnelles, rigidités salariales, frictions de recherche ou encore barrières à la mobilité. Toutefois, elles ne permettent pas toujours d'expliquer pourquoi des individus présentant des caractéristiques productives comparables peuvent être traités différemment en fonction de leur appartenance à un groupe.

L'analyse économique de la discrimination apporte une réponse spécifique à cette question. Les premières réflexions économiques sur la discrimination remontent notamment aux travaux d'Edgeworth (1922), tandis que les développements néoclassiques ultérieurs ont progressivement formalisé les mécanismes susceptibles de produire des différences de traitement entre groupes de travailleurs. Les contributions de Becker ont joué un rôle déterminant dans cette évolution, en particulier à travers l'analyse du capital humain et des préférences discriminatoires (Y. Weiss, 2015).

Les explications économiques de la discrimination ont ensuite été progressivement enrichies. Certaines mettent l'accent sur les différences d'investissement en capital humain et de trajectoires professionnelles, d'autres sur les préférences discriminatoires des employeurs, des salariés ou des consommateurs. D'autres encore privilégient les structures non concurrentielles du marché du travail, la ségrégation professionnelle ou l'information imparfaite. Les développements plus récents intègrent également les coûts de recrutement, les frictions de recherche, l'organisation du travail et les interactions entre croyances, investissement en capital humain et trajectoires professionnelles.

4.1. Capital humain et différences de trajectoires professionnelles

La théorie du capital humain constitue une première grille d'analyse des différences professionnelles entre les femmes et les hommes. Selon cette approche, les écarts de rémunération, de participation et de mobilité peuvent notamment résulter de différences d'investissement en capital humain, qu'il s'agisse du niveau et du type de formation initiale ou de l'expérience professionnelle accumulée. Ces différences se traduisent alors par des écarts de productivité (Havet & Sofer, 2002).

Polachek (1981) souligne notamment que les femmes peuvent être davantage orientées vers des professions dans lesquelles les interruptions de carrière sont relativement moins pénalisantes. Les choix d'investissement en capital humain peuvent ainsi différer selon le genre, en interaction avec la répartition des responsabilités familiales et professionnelles.

Cette analyse rejoint le modèle d'allocation du temps développé par Becker (1965a). Celui-ci envisage une répartition du temps entre activité professionnelle, loisirs et responsabilités domestiques. Lorsque ces dernières sont principalement assumées par les femmes, elles réduisent le temps disponible pour l'activité professionnelle et l'accumulation continue d'expérience (Thiongane, 2019). Becker (1965) et Polachek (2012b) associent ainsi une partie des différences salariales aux différences d'éducation, d'expérience professionnelle et de position sur le marché du travail.

La spécialisation constitue une autre dimension importante de l'investissement en capital humain. Tam (1997), cité par Sabir (2015), mobilise la théorie du capital humain spécialisé pour expliquer certaines inégalités de genre. L'acquisition de compétences spécialisées peut permettre l'accès à des emplois mieux rémunérés et favoriser la progression professionnelle, mais elle implique également des coûts de formation, des coûts d'opportunité et des risques concernant la rentabilité future de l'investissement.

Les individus arbitrent ainsi entre les coûts immédiats de la spécialisation et les bénéfices professionnels attendus. Lorsque les trajectoires professionnelles sont susceptibles d'être interrompues ou lorsque les perspectives de valorisation de certaines compétences apparaissent incertaines, les incitations à investir dans une spécialisation peuvent être réduites.

Appliquée aux inégalités entre les femmes et les hommes, cette perspective permet donc de comprendre comment la répartition du temps, les responsabilités familiales, la continuité de carrière et les choix de spécialisation peuvent contribuer à produire des trajectoires professionnelles différenciées.

Toutefois, l'explication par le capital humain présente une limite importante : elle explique principalement les différences professionnelles à partir des caractéristiques et des investissements individuels. Elle devient moins suffisante lorsque des femmes et des hommes disposant de qualifications et de niveaux de productivité comparables connaissent néanmoins des conditions différentes d'accès à l'emploi, de rémunération ou de progression professionnelle. Les théories de la discrimination fondées sur les préférences cherchent précisément à expliquer ce type de situation.

4.2. La discrimination fondée sur les préférences

L'approche des préférences discriminatoires repose sur l'existence d'un « goût » pour la discrimination. Dans cette perspective, la discrimination peut provenir des employeurs, des salariés masculins ou des consommateurs (Becker, 1965a ; Havet & Sofer, 2002).

La présence de femmes dans une relation économique est alors susceptible de produire, pour certains agents, un coût psychologique supplémentaire. Ce mécanisme peut influencer les décisions d'embauche, les relations entre collègues ou les comportements des consommateurs, indépendamment de la productivité objective des travailleuses.

4.2.1. Les préférences discriminatoires des employeurs

Dans le modèle de discrimination des employeurs, les femmes et les hommes sont initialement considérés comme des substituts dans le processus de production. Toutefois, la décision de l'employeur ne dépend pas uniquement du profit monétaire : elle peut également être influencée par ses préférences concernant la composition de la main-d'œuvre.

Arrow (1973) formalise notamment cette logique en considérant que l'embauche d'une femme peut engendrer, pour un employeur discriminant, un coût psychologique supplémentaire. L'employeur compare alors ce coût aux avantages économiques associés au recrutement.

Dans cette perspective, l'existence d'un différentiel salarial peut partiellement compenser le coût subjectif associé à l'embauche d'une femme. Lorsque le gain économique dépasse ce coût psychologique, l'employeur peut recruter une femme ; dans le cas contraire, il privilégiera les hommes (Collard, 1972).

La discrimination peut ainsi persister même lorsque les femmes et les hommes sont considérés comme également productifs, puisque la décision de recrutement intègre une préférence qui n'est pas directement liée à la productivité.

4.2.2. Les préférences discriminatoires des salariés

La discrimination peut également provenir des salariés eux-mêmes. Certains travailleurs masculins peuvent manifester une réticence à travailler avec des femmes, créant ainsi un coût supplémentaire pour les entreprises souhaitant constituer une main-d'œuvre mixte.

Welch (1967) développe un modèle dans lequel les hommes et les femmes ne sont plus considérés comme de simples substituts, mais comme des facteurs susceptibles d'être complémentaires. Une main-d'œuvre mixte peut alors générer des gains de productivité. Toutefois, si les salariés masculins éprouvent une désutilité à travailler avec des femmes, l'entreprise peut être amenée à leur verser une compensation salariale.

Le choix d'une main-d'œuvre mixte dépend ainsi de l'arbitrage entre les gains de productivité résultant de la complémentarité et les coûts supplémentaires associés aux préférences discriminatoires des salariés.

4.2.3. Les préférences discriminatoires des consommateurs

Une troisième source de discrimination peut provenir des consommateurs. Certains d'entre eux peuvent préférer acheter des biens ou recevoir des services produits par des hommes plutôt que par des femmes.

Les entreprises peuvent alors intégrer ces préférences dans leurs décisions de recrutement. Elles peuvent privilégier les hommes pour certaines fonctions en contact avec les consommateurs ou recruter des femmes à des niveaux de rémunération inférieurs afin de compenser les coûts économiques anticipés.

Ces mécanismes ont également contribué au développement de modèles cherchant à expliquer comment les préférences subjectives, les biais et les préjugés peuvent influencer le fonctionnement du marché du travail (Akerlof, 1976).

L'approche des préférences discriminatoires permet ainsi d'expliquer pourquoi des individus de productivité comparable peuvent faire l'objet de traitements différents. Elle repose cependant essentiellement sur les préférences individuelles des agents. Or, la discrimination peut également être entretenue par la structure même du marché du travail et par les barrières limitant l'accès des femmes à certaines professions ou positions.

4.3. Structures non concurrentielles et ségrégation professionnelle

Les théories du marché du travail non concurrentiel déplacent l'analyse des préférences individuelles vers les structures économiques permettant à la discrimination de se maintenir.

Lorsque les hommes accèdent davantage à des marchés ou à des professions caractérisés par un fort pouvoir de négociation ou une représentation syndicale importante, tandis que les femmes

sont concentrées dans des emplois plus concurrentiels ou exclues de certaines positions, les deux groupes ne se trouvent plus dans des conditions comparables de concurrence.

Madden (1973) développe notamment le concept de « monopole masculin ». Dans cette perspective, les hommes peuvent utiliser leur position dominante pour préserver l'accès à certaines activités ou maintenir des niveaux de rémunération plus élevés, tout en limitant l'accès des femmes. Cette situation peut se maintenir lorsque la concurrence demeure insuffisante et permet aux agents discriminants de supporter le coût économique de leurs préférences (Havet & Sofer, 2002 ; Combarnous, 1994).

L'amélioration de la concurrence devrait théoriquement réduire la discrimination, dans la mesure où les entreprises discriminantes supportent des coûts supplémentaires. Toutefois, les imperfections du marché et l'existence de rentes peuvent permettre à ces comportements de persister. Une réduction des rentes peut alors contraindre les employeurs à réduire progressivement les différences de rémunération afin de rester compétitifs (Berson, 2011).

4.3.1. La ségrégation occupationnelle

La ségrégation occupationnelle constitue l'une des principales manifestations structurelles de la discrimination. Edgeworth (1922) et Fawcett (1918) figurent parmi les premiers auteurs à avoir analysé le cantonnement des femmes dans un nombre limité de professions.

Lorsque les femmes ont accès à un ensemble plus restreint d'emplois que les hommes, leur offre de travail se concentre sur ces professions. Cette concentration peut accroître la concurrence entre les travailleuses et exercer une pression à la baisse sur leurs rémunérations.

Bergmann (1974) approfondit ce mécanisme en montrant que, lorsque le nombre de femmes souhaitant travailler dépasse le nombre d'emplois auxquels elles ont effectivement accès, les salaires des professions dans lesquelles elles sont concentrées peuvent diminuer. Les conséquences du cantonnement professionnel peuvent également affecter les femmes accédant à des professions à dominante masculine, leur alternative professionnelle demeurant moins favorable.

Cette interprétation diffère de celle de Becker concernant l'origine des écarts. Alors que l'analyse de Becker accorde une place importante aux employeurs qui recrutent des femmes dans un contexte de préférences discriminatoires, Bergmann met davantage l'accent sur les employeurs qui refusent leur recrutement et contribuent ainsi à leur concentration dans un ensemble restreint de professions.

Zellner (1972) et Killingsworth (1987) développent également des analyses dans lesquelles les femmes sont exclues de certaines catégories d'emplois. Même lorsque leurs caractéristiques

sont comparables à celles des hommes, cette restriction d'accès peut générer des écarts de rémunération. Le niveau moyen des salaires peut alors être négativement associé à la proportion de femmes présentes dans une profession.

La ségrégation professionnelle permet donc de dépasser une lecture exclusivement individuelle de la discrimination. Les écarts observés peuvent résulter de mécanismes d'exclusion qui concentrent les femmes dans certaines professions et limitent leur accès aux emplois les plus valorisés.

4.4. La discrimination statistique

La théorie de la discrimination statistique propose une explication différente de celle du « goût » pour la discrimination. Introduite notamment par Phelps, elle repose sur l'hypothèse d'une information imparfaite concernant la productivité des candidats.

Les employeurs ne pouvant observer parfaitement la productivité individuelle au moment du recrutement, ils peuvent utiliser certaines caractéristiques facilement observables, telles que le sexe ou la race, comme indicateurs de la productivité attendue. Les caractéristiques moyennes supposées du groupe sont alors appliquées à l'individu.

La discrimination ne repose donc plus nécessairement sur une aversion à l'égard des femmes. Elle peut résulter d'une décision considérée comme rationnelle par l'employeur dans un environnement caractérisé par l'incertitude et l'information imparfaite.

Deux principales approches peuvent être distinguées : celle d'Arrow, fondée sur les croyances relatives aux groupes, et celle de Phelps, qui met davantage l'accent sur la précision des signaux permettant d'évaluer la productivité.

4.4.1. La discrimination fondée sur les croyances

Arrow (1971) mobilise l'information imparfaite pour expliquer les différences de traitement entre les femmes et les hommes. Les employeurs peuvent former des croyances selon lesquelles les distributions de productivité diffèrent entre les groupes.

Si un employeur estime, à qualifications comparables, que la probabilité qu'une femme soit productive est inférieure à celle d'un homme, cette croyance peut influencer la décision d'embauche et la rémunération proposée. Une différence de salaire peut alors apparaître sans différence de productivité effectivement observée.

Cette approche montre ainsi comment les représentations collectives et les croyances relatives aux groupes peuvent être intégrées aux décisions économiques et produire des inégalités persistantes.

4.4.2. La discrimination fondée sur les erreurs de mesure

Phelps (1972) met davantage l'accent sur les signaux utilisés par les employeurs pour évaluer les compétences individuelles. Les diplômes, les tests ou d'autres informations observables constituent des indicateurs imparfaits de la productivité réelle.

Lorsque les signaux associés aux femmes sont considérés comme moins précis que ceux associés aux hommes, les employeurs accordent moins de poids aux caractéristiques individuelles des candidates et davantage aux caractéristiques moyennes attribuées à leur groupe.

La rémunération peut alors être déterminée à partir d'un salaire correspondant à la productivité moyenne attendue, ajusté selon les informations disponibles sur chaque individu. Plus le signal est considéré comme fiable, plus la rémunération est individualisée.

Si les signaux associés aux femmes sont considérés comme moins fiables, deux individus présentant un même signal de productivité peuvent donc recevoir des rémunérations différentes. Avec l'expérience au sein de l'entreprise, l'employeur obtient néanmoins davantage d'informations sur la productivité réelle, ce qui peut théoriquement réduire certains écarts.

Les approches d'Arrow et de Phelps montrent ainsi que la discrimination peut persister même en l'absence de préférences explicitement hostiles aux femmes. Les croyances, les stéréotypes et l'incertitude peuvent suffire à produire des différences de traitement.

4.5. Extensions contemporaines des modèles de discrimination

Les développements ultérieurs ont cherché à dépasser certaines limites des modèles traditionnels. Ils intègrent notamment les transformations de l'organisation du travail, les coûts associés au recrutement et à la ségrégation, les frictions de recherche d'emploi ainsi que les effets dynamiques des croyances discriminatoires sur l'investissement en capital humain.

4.5.1. Organisation du travail et persistance des inégalités : l'apport de Goldin

Goldin (2014) analyse les facteurs structurels et organisationnels susceptibles d'expliquer la persistance des écarts professionnels entre les femmes et les hommes, y compris lorsque les différences en matière d'éducation se réduisent.

Son analyse met notamment en évidence deux mécanismes : la ségrégation professionnelle et les différences de rémunération associées à l'organisation du temps de travail.

Les femmes et les hommes restent inégalement répartis entre les professions. Les femmes sont notamment davantage présentes dans certaines activités historiquement moins rémunérées. Cette situation peut être associée aux normes sociales qui rapprochent certaines professions

féminisées des fonctions traditionnellement exercées dans la sphère domestique, notamment l'éducation et les activités de care.

Goldin (2014) accorde également une importance particulière à la flexibilité du travail. Les professions offrant davantage de flexibilité horaire ou permettant plus facilement des interruptions de carrière peuvent être moins rémunératrices que celles valorisant fortement la disponibilité temporelle et la continuité de carrière.

Lorsque les responsabilités familiales restent inégalement réparties, les femmes peuvent accorder une valeur plus importante à cette flexibilité et supporter ainsi une pénalité salariale indirectement associée à l'organisation du travail.

La réduction des écarts ne dépend donc pas uniquement de l'accumulation du capital humain. Elle implique également une transformation de l'organisation du travail permettant de réduire la rémunération disproportionnée de la disponibilité temporelle et de mieux dissocier la productivité du temps de présence.

4.5.2. Les coûts de recrutement et d'ajustement

Les extensions des modèles de préférences discriminatoires intègrent également les coûts associés au recrutement et à l'ajustement de la main-d'œuvre.

Arrow (1971) introduit notamment le rôle des coûts fixes susceptibles de limiter les ajustements des entreprises et de contribuer à la persistance d'une main-d'œuvre mixte accompagnée d'écarts salariaux.

Lindsay & Maloney (1988) enrichissent cette perspective en supposant que la ségrégation elle-même est coûteuse. Une entreprise souhaitant recruter exclusivement des travailleurs d'un sexe doit refuser certains candidats et multiplier les procédures de recrutement, ce qui augmente ses coûts.

L'entreprise arbitre ainsi entre les coûts de ségrégation et les coûts associés aux préférences discriminatoires. La mixité peut devenir une solution économiquement avantageuse sans entraîner nécessairement la disparition immédiate des écarts de rémunération.

Ragan & Tremblay (1988) intègrent pour leur part des coûts d'ajustement et une information imparfaite concernant les préjugés des salariés. Les employeurs peuvent ne pas connaître à l'avance l'intensité des préférences discriminatoires de leurs salariés masculins et anticiper le risque de devoir supporter ultérieurement des coûts de recrutement et de formation supplémentaires.

Cette logique peut contribuer à maintenir des différences salariales sur le long terme. Néanmoins, l'hypothèse d'une occupation exclusivement masculine des postes de

responsabilité limite le modèle. La prise en compte de femmes cadres non discriminantes modifie les anticipations des employeurs et peut faciliter leur recrutement dans les fonctions de responsabilité (Blau & Ehrenberg, 1997).

4.5.3. Les modèles de recherche d'emploi et la discrimination

Les modèles de recherche d'emploi permettent d'intégrer les frictions du marché dans l'analyse de la discrimination.

Rosén (1998) suppose l'existence d'un continuum d'entreprises caractérisées par différents degrés d'aversion envers les femmes. Les entreprises présentant les préférences discriminatoires les plus fortes peuvent refuser totalement de recruter des femmes, tandis que celles présentant une aversion moins importante peuvent continuer à les employer.

Les salaires résultent alors d'un processus de négociation dans lequel les possibilités alternatives des entreprises et des travailleurs influencent le résultat. À productivité comparable, les femmes peuvent percevoir des rémunérations inférieures, notamment parce que la présence d'entreprises discriminantes réduit leurs possibilités alternatives et leur pouvoir de négociation. La coexistence de frictions de recherche, d'un pouvoir de négociation des travailleurs et des entreprises et de préférences discriminatoires peut ainsi empêcher les seules forces concurrentielles de faire disparaître les écarts salariaux (Rosén, 1998).

Black (1995b) introduit une logique similaire à partir de l'utilité de réservation. Lorsqu'une partie des entreprises refuse d'embaucher des femmes, celles-ci disposent d'un nombre plus faible d'opportunités professionnelles. Leurs coûts de recherche augmentent et leur position de négociation se détériore.

Dans ces conditions, même les entreprises non discriminantes peuvent proposer aux femmes des rémunérations inférieures. L'effet de quelques entreprises discriminantes peut donc se diffuser à l'ensemble du marché, produisant une différence systémique de rémunération.

Bowlus & Eckstein (2002) proposent un modèle dans lequel les entreprises jouent un rôle central dans le processus de recherche. Ils montrent que les femmes peuvent recevoir des rémunérations inférieures même à productivité comparable et que les écarts augmentent avec la proportion d'entreprises discriminantes et l'intensité de leurs préférences.

Ces modèles permettent également de distinguer les effets des différences de productivité, des frictions de recherche et des préférences discriminatoires sur la distribution des salaires.

Sattinger (1996) étend cette logique à la discrimination provenant des salariés. Lorsque les préjugés des travailleurs masculins à l'égard des femmes entraînent des pertes de productivité dans les équipes mixtes, le marché peut évoluer vers une ségrégation entre entreprises.

Des développements ultérieurs envisagent une structure plus nuancée comportant des entreprises exclusivement masculines, exclusivement féminines et mixtes, tout en maintenant la possibilité d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Havet & Sofer, 2002).

4.6. Les nouveaux modèles de discrimination statistique

Les extensions de la discrimination statistique montrent que les croyances initiales des employeurs peuvent modifier les comportements des travailleurs eux-mêmes et produire des conséquences durables.

Lundberg & Startz (1983) étudient notamment les effets de politiques d'égalité des chances dans un modèle où les entreprises déterminent les rémunérations en fonction de la productivité marginale attendue, tandis que les travailleurs choisissent leur niveau d'investissement en capital humain en fonction des perspectives salariales.

Lorsque les entreprises peuvent évaluer plus précisément la productivité d'un groupe que celle d'un autre, elles peuvent proposer des structures salariales différentes. Cette situation influence à son tour les incitations des individus à investir dans leur capital humain.

Lundberg & Startz (1983) montrent ainsi qu'un équilibre concurrentiel fondé sur certaines formes d'information imparfaite n'est pas nécessairement socialement optimal. L'interdiction de certaines formes de discrimination peut, dans certaines conditions, améliorer l'allocation des ressources, même si les conséquences doivent être appréciées en fonction de la configuration particulière du marché (Havet & Sofer, 2002).

Cette analyse prolonge le mécanisme initial de Phelps (1972). Lorsque les signaux de productivité des femmes sont considérés comme moins fiables, un investissement supplémentaire en formation peut produire une augmentation salariale attendue plus faible. Les incitations des femmes à investir dans leur capital humain peuvent alors diminuer, ce qui peut finir par créer effectivement des différences moyennes de productivité.

La discrimination statistique peut ainsi générer un mécanisme cumulatif : une croyance initiale influence les décisions des employeurs ; celles-ci modifient les incitations des travailleuses ; les comportements d'investissement qui en résultent peuvent ensuite sembler confirmer la croyance initiale.

Oettinger (1996) apporte une dimension dynamique supplémentaire. Même lorsqu'aucun écart salarial n'est observé au moment de l'entrée sur le marché du travail, des différences peuvent apparaître progressivement au cours de la carrière. La fiabilité des informations concernant la productivité influence notamment les possibilités de mobilité et les ajustements ultérieurs de rémunération.

Coate & Loury (1993) montrent également que la révision des croyances des employeurs après l'observation des travailleurs ne garantit pas nécessairement la disparition des inégalités. Des croyances initiales défavorables peuvent réduire les incitations d'un groupe à investir dans certaines qualifications. Les différences produites par ces comportements deviennent ensuite observables par les employeurs et peuvent contribuer à maintenir les croyances initiales.

Les stéréotypes peuvent donc devenir **autoréalisateurs** : une croyance initialement défavorable modifie les opportunités et les incitations, entraînant des comportements qui contribuent ensuite à reproduire les différences anticipées.

4.7. Synthèse : vers une lecture multidimensionnelle de la discrimination

L'examen des différentes théories économiques montre que la discrimination de genre sur le marché du travail ne peut être ramenée à un mécanisme unique. Les différentes approches mettent au contraire en évidence plusieurs niveaux d'explication complémentaires.

La théorie du capital humain insiste sur les différences d'éducation, d'expérience, de spécialisation et de continuité des trajectoires professionnelles. Les modèles fondés sur les préférences montrent que des employeurs, des collègues ou des consommateurs peuvent introduire dans leurs décisions des considérations sans lien direct avec la productivité. Les approches du marché non concurrentiel et de la ségrégation professionnelle montrent que les structures du marché peuvent restreindre durablement l'accès des femmes à certaines professions et positions. Enfin, les modèles de discrimination statistique montrent que l'information imparfaite, les croyances et les stéréotypes peuvent générer des différences de traitement même en l'absence d'une préférence explicitement discriminatoire.

Les extensions contemporaines enrichissent cette analyse en intégrant les coûts de recrutement, les frictions de recherche, le pouvoir de négociation, l'organisation du travail et les interactions dynamiques entre croyances et investissement en capital humain. Elles montrent notamment pourquoi la concurrence ne suffit pas nécessairement à éliminer les inégalités et comment des discriminations initiales peuvent produire des conséquences durables sur les trajectoires professionnelles.

Ces approches restent néanmoins largement centrées sur certaines manifestations économiques de la discrimination, en particulier les écarts de rémunération, l'accès à l'emploi et la ségrégation professionnelle. Or, la discrimination vécue par les femmes sur le marché du travail peut également concerner les conditions d'emploi, l'accès aux responsabilités, les possibilités de formation et de progression, l'autonomie professionnelle ou encore différentes formes de comportements défavorables dans l'environnement de travail.

Une lecture multidimensionnelle apparaît dès lors nécessaire. Plutôt que d'opposer les différentes théories, leur articulation permet de considérer la discrimination comme le résultat possible de mécanismes individuels, informationnels, organisationnels, structurels et sociaux qui peuvent se renforcer mutuellement au cours des trajectoires professionnelles.

Dans cette perspective, les théories économiques examinées constituent moins des explications concurrentes que des niveaux complémentaires d'analyse. Elles permettent conjointement de comprendre comment les différences initiales de trajectoires, les préférences discriminatoires, la ségrégation, les imperfections informationnelles, les stéréotypes et l'organisation du marché du travail peuvent contribuer à produire et à maintenir des inégalités entre les femmes et les hommes.

Conclusion

Cet article a proposé une lecture intégrée des principales théories économiques permettant d'appréhender le fonctionnement du marché du travail, la participation professionnelle des femmes et les mécanismes à l'origine des inégalités de genre. La mise en perspective de ces différents cadres théoriques montre que les disparités observées entre les femmes et les hommes ne peuvent être expliquées par un mécanisme unique. Elles résultent plutôt de l'interaction entre facteurs individuels, structurels, institutionnels, organisationnels et comportementaux.

Les approches traditionnelles du marché du travail constituent un premier niveau d'explication. L'approche néoclassique considère principalement les déséquilibres comme le résultat des mécanismes d'offre et de demande et accorde à la flexibilité des salaires et à la mobilité de la main-d'œuvre un rôle central dans le retour à l'équilibre (Sadigh, 1997). À l'inverse, l'approche keynésienne reconnaît l'existence d'un chômage involontaire et de rigidités susceptibles d'empêcher un ajustement spontané du marché, justifiant ainsi l'intervention de l'État (Keynes, 1936 ; Amendola et al., 2004). Toutefois, ces approches ne permettent pas, à elles seules, de rendre compte de la persistance du chômage, de la segmentation, des inégalités salariales et des discriminations observées sur le marché du travail.

Les développements contemporains permettent de dépasser certaines de ces limites. Les théories de la segmentation montrent notamment que le marché du travail n'est pas homogène, mais qu'il est constitué de segments offrant des conditions d'emploi, de rémunération et de progression professionnelle différentes (Doeringer & Piore, 1971 ; Lang & Dickens, 1992 ; Zajdela, 1990). Cette lecture est particulièrement pertinente pour comprendre la situation des femmes, qui peuvent être davantage concentrées dans les segments caractérisés par des emplois

précaires, faiblement rémunérés et offrant des perspectives de carrière limitées. La théorie des insiders-outsiders complète cette analyse en montrant comment les travailleurs déjà intégrés aux segments les plus stables peuvent préserver leurs avantages et créer des barrières à l'entrée pour les outsiders.

La théorie du capital humain apporte un autre niveau d'explication en mettant en relation les trajectoires professionnelles avec les investissements en éducation, en formation et en expérience. Les différences d'accumulation du capital humain, les interruptions de carrière et la répartition du temps entre activité professionnelle et responsabilités familiales peuvent ainsi contribuer aux différences de participation et de rémunération entre les femmes et les hommes (Mincer, 1962 ; Becker, 1965 ; Magnusson, 2010 ; Rochford, 2016). La théorie de la recherche d'emploi souligne, quant à elle, le rôle de l'information imparfaite, du salaire de réserve, de la durée de recherche et des frictions du marché dans les transitions entre emploi, chômage et inactivité (Balsan et al., 1995a).

Ces facteurs ne permettent cependant pas d'expliquer l'ensemble des disparités observées. Lorsque des femmes et des hommes présentant des caractéristiques productives comparables sont traités différemment, les théories économiques de la discrimination deviennent indispensables pour compléter l'analyse.

Les modèles fondés sur les préférences discriminatoires montrent que les décisions des employeurs, des salariés ou des consommateurs peuvent être influencées par des préjugés indépendamment de la productivité réelle des travailleuses. La discrimination peut ainsi affecter l'accès à l'emploi et les rémunérations, même lorsque les femmes présentent des caractéristiques productives comparables à celles des hommes.

Les approches fondées sur les structures non concurrentielles et la ségrégation occupationnelle mettent davantage l'accent sur les mécanismes structurels. Le « monopole masculin » décrit par Madden montre comment certaines positions professionnelles peuvent être protégées et demeurer principalement accessibles aux hommes. Les travaux de Bergmann sur la ségrégation occupationnelle montrent parallèlement que la concentration des femmes dans un nombre limité de professions peut accroître l'offre de travail dans ces activités, exercer une pression sur les rémunérations et limiter les perspectives de progression professionnelle.

La discrimination statistique complète ces explications en introduisant le rôle de l'information imparfaite. Lorsque les employeurs ne peuvent observer directement la productivité individuelle, ils peuvent utiliser certaines caractéristiques observables, telles que le genre, comme indicateurs de la productivité attendue (Arrow, 1974 ; Phelps, 1972). Des femmes et

des hommes disposant de compétences comparables peuvent alors être évalués différemment en raison de croyances, de stéréotypes ou d'erreurs dans l'interprétation des signaux de productivité.

Les développements ultérieurs montrent surtout que ces mécanismes peuvent devenir cumulatifs. Les biais initiaux peuvent influencer les décisions de recrutement, les rémunérations, les possibilités de mobilité et les incitations à investir dans le capital humain. Ils peuvent ainsi produire des différences au cours des trajectoires professionnelles et contribuer à leur reproduction dans le temps (Black, 1995a ; Rosén, 1998 ; Sattinger, 1996 ; Oettinger, 1996 ; Coate & Loury, 1993). Les transformations de l'organisation du travail doivent également être prises en considération : la valorisation de la disponibilité temporelle, les contraintes associées à la flexibilité et la persistance de la ségrégation professionnelle constituent des mécanismes susceptibles de maintenir les écarts entre les femmes et les hommes, y compris lorsque les différences de capital humain se réduisent.

L'un des principaux enseignements de cette revue théorique réside donc dans le caractère multidimensionnel de la participation professionnelle et de la discrimination de genre**.** Les inégalités ne résultent ni exclusivement des caractéristiques individuelles des femmes, ni uniquement des préférences discriminatoires des employeurs. Elles se construisent à l'intersection des investissements en capital humain, des responsabilités familiales, des mécanismes de recherche d'emploi, de la segmentation du marché, de la ségrégation professionnelle, des pratiques organisationnelles, des rapports entre insiders et outsiders, des préférences discriminatoires et des croyances statistiques.

Cette perspective invite également à dépasser une conception de la discrimination limitée aux seuls écarts salariaux. Si la rémunération constitue une manifestation importante des inégalités de genre, elle n'en représente qu'une dimension. La discrimination peut également se manifester dans l'accès à l'emploi, la nature du contrat, la stabilité professionnelle, la concentration sectorielle et occupationnelle, les possibilités de formation, la mobilité, l'accès aux responsabilités et les perspectives de carrière.

Ainsi, plutôt que de considérer les différentes théories comme concurrentes, leur articulation permet de construire un cadre analytique plus complet. Les théories de la segmentation et des insiders-outsiders éclairent les barrières structurelles et organisationnelles ; la théorie du capital humain et celle de la recherche d'emploi permettent d'identifier certains mécanismes associés aux trajectoires individuelles ; les théories des préférences discriminatoires et de la discrimination statistique expliquent pourquoi des différences de traitement peuvent persister

au-delà des différences de caractéristiques productives ; enfin, les approches relatives à la ségrégation occupationnelle et aux transformations de l'organisation du travail mettent en évidence les mécanismes susceptibles de reproduire durablement les inégalités.

En définitive, l'articulation des théories du marché du travail et des théories économiques de la discrimination permet de construire une lecture intégrée de la participation professionnelle féminine. Elle montre que les inégalités entre les femmes et les hommes résultent d'interactions complexes entre facteurs économiques, sociaux, institutionnels, organisationnels et comportementaux. Ce cadre théorique constitue ainsi une base pour les recherches empiriques futures visant à identifier simultanément les déterminants de la participation des femmes au marché du travail et les différentes formes de discrimination auxquelles elles peuvent être confrontées. Une telle perspective apparaît essentielle pour mieux comprendre la persistance des inégalités de genre et orienter les politiques publiques vers des interventions agissant conjointement sur l'accès à l'emploi, la formation, l'organisation du travail, la mobilité professionnelle et les mécanismes discriminatoires.

Références

Akerlof, G. (1976). The economics of caste and of the rat race and other woeful tales. *The Quarterly Journal of Economics, 90*(4), 599–617. https://doi.org/10.2307/1885324

Akerlof, G. A. (1982a). Gift exchange and efficiency-wage theory: Four views. *The American Economic Review, 74*(2), 79–83.

Akerlof, G. A. (1982b). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics, 97*(4), 543–569. https://doi.org/10.2307/1885099

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics, 105*(2), 255–283. https://doi.org/10.2307/2937787

Amendola, M., Gaffard, J.-L., & Saraceno, F. (2004). Wage flexibility and unemployment: The Keynesian perspective revisited. *Scottish Journal of Political Economy, 51*(5), 654–674. https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2004.00326.x

Arnott, R. J., & Stiglitz, J. E. (1985). Labor turnover, wage structures, and moral hazard: The inefficiency of competitive markets. *Journal of Labor Economics, 3*(4), 434–462.

Attia, N. (2006). Réflexion sur l'origine du processus de segmentation du marché du travail. *Panoeconomicus, 53*(1), 19–30. https://doi.org/10.2298/PAN0601019A

Auer, P. (2006). *Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalized world*.

Autor, D. (2010). *The polarization of job opportunities in the US labor market: Implications for employment and earnings*.

Averitt, R. T. (1968). *The dual economy*. W. W. Norton & Company.

Balsan, D., Hanchane, S., & Werquin, P. (1995). Salaire d'efficience et théorie de la recherche d'emploi : La mobilité de l'emploi vers un autre emploi. *Économie et Statistique, 290*(1), 51–67. https://doi.org/10.3406/estat.1995.6018

Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal, 75*(299), 493–517. https://doi.org/10.2307/2228949

Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal, 1*(2), 103–110.

Bergmann, B. R. (1989). Does the market for women's labor need fixing? *Journal of Economic Perspectives, 3*(1), 43–60. https://doi.org/10.1257/jep.3.1.43

Berson, C. (2011). Concurrence imparfaite et discrimination sur le marché du travail. *Revue économique, 62*(3), 409–417. https://doi.org/10.3917/reco.623.0409

Black, D. A. (1995). Discrimination in an equilibrium search model. *Journal of Labor Economics, 13*(2), 309–334.

Blau, F. D., & Ehrenberg, R. G. (1997). *Gender and family issues in the workplace*. Russell Sage Foundation.

Bowlus, A. J., & Eckstein, Z. (2002). Discrimination and skill differences in an equilibrium search model. *International Economic Review, 43*(4), 1309–1345.

Coate, S., & Loury, G. C. (1993). Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes? *The American Economic Review, 83*(5), 1220–1240.

Collard, D. (1972). [Review of *The economics of discrimination*, by G. S. Becker]. *The Economic Journal, 82*(326), 788–790. https://doi.org/10.2307/2230052

Combarnous, F. (1994). *Discrimination et marché du travail : Concepts et théories*.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. M. E. Sharpe.

Edgeworth, F. Y. (1922). Equal pay to men and women for equal work. *The Economic Journal, 32*(128), 431–457. https://doi.org/10.2307/2223426

Fawcett, M. G. (1918). Equal pay for equal work. *The Economic Journal, 28*(109), 1–6. https://doi.org/10.2307/2222105

Freeman, R. (1977). *Job satisfaction as an economic variable* (Working Paper No. 225). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w0225

Freeman, R. B. (2007). *Labor market institutions around the world*.

Friedman, M. (1957). *A theory of the consumption function*. Princeton University Press.

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review, 104*(4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Guillard, A., & Roussel, J. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : Éclairages sur le succès d'un concept. *Management & Avenir, 31*(1), 160–181. https://doi.org/10.3917/mav.031.0160

Havet, N., & Sofer, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination. *Travail, genre et sociétés, 7*(1), 83–115. https://doi.org/10.3917/tgs.007.0083

Janicki, W. (2007). *Aperçu de la théorie des migrations de population*.

Jarmolowicz, W., & Knapińska, M. (2011). Labour market theories in contemporary economics. *Transformations in Business and Economics, 10*, 268–280.

Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest, and money*.

Killingsworth, M. R. (1987). Heterogeneous preferences, compensating wage differentials, and comparable worth. *The Quarterly Journal of Economics, 102*(4), 727–742. https://doi.org/10.2307/1884278

Kryńska, E., Suchecka, J., & Suchecki, B. (1998). *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010* (2nd ed.). Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

Lang, K., & Dickens, W. T. (1992). *Labor market segmentation, wage dispersion and unemployment* (Working Paper No. 4073). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w4073

Le Heron, E. (2009). *Préface à « Keynes, les enjeux de la Théorie générale », de Lucien Orio et Jean-José Quilès* (pp. 1–6).

Leduc, K., & Genevois, A.-S. (2012). *Segmentation du marché du travail : Le cas luxembourgeois*.

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: An insider-outsider approach. *The American Economic Review, 78*(1), 167–188.

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus outsiders. *Journal of Economic Perspectives, 15*(1), 165–188. https://doi.org/10.1257/jep.15.1.165

Lindsay, C. M., & Maloney, M. T. (1988). A model and some evidence concerning the influence of discrimination on wages. *Economic Inquiry, 26*(4), 645–660. https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1988.tb01521.x

Lipsey, R. G. (1960). The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1862–1957: A further analysis. *Economica, 27*(105), 1. https://doi.org/10.2307/2551424

Lundberg, S. J., & Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor market. *The American Economic Review, 73*(3), 340–347.

Madden, J. F. (1973). *The economics of sex discrimination*. Lexington Books.

Magnusson, C. (2010). Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden. *Acta Sociologica, 53*(2), 99–117.

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In *Aspects of labor economics* (pp. 63–105). Princeton University Press.

Modigliani, F., & Brumberg, R. (1955). Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data. In *Post-Keynesian economics*.

Oettinger, G. S. (1996). Statistical discrimination and the early career evolution of the Black-White wage gap. *Journal of Labor Economics, 14*(1), 52–78.

Perrot, A. (1992). *Les nouvelles théories du marché du travail*. La Découverte.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review, 62*(4), 659–661.

Phillips, A. W. (1958). The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861–1957. *Economica, 25*(100), 283–299. https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1958.tb00003.x

Piluso, N. (2018). Autour de Keynes : Les équilibres multiples du marché du travail. *Idées économiques et sociales, 194*(4). https://doi.org/10.3917/idee.194.0056

Piore, M. J. (1972). *Notes for a theory of labor market stratification* [Working paper]. Massachusetts Institute of Technology.

Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics, 63*(1), 60–69. https://doi.org/10.2307/1924218

Polachek, S. (2012). A human capital account of the gender pay gap. In *A human capital account of the gender pay gap* (pp. 161–188). Stanford University Press. https://doi.org/10.1515/9780804781992-008

Pucci, M. (1994). Salaire d'efficience et coopération entre insiders et outsiders. *Économie & Prévision, 113*(2), 21–37. https://doi.org/10.3406/ecop.1994.5665

Ragan, J. F., & Tremblay, C. H. (1988). Testing for employee discrimination by race and sex. *The Journal of Human Resources, 23*(1), 123–137. https://doi.org/10.2307/145848

Rochford, L. (2016). Contrepoint – Gary Becker et la notion de capital humain. *Informations sociales, 192*(1), 65. https://doi.org/10.3917/inso.192.0065

Rosén, Å. (1998). *Search, bargaining and employer discrimination*.

Sabir, M. (2015). Gender inequality in labour force participation: An empirical investigation. *The Pakistan Development Review, 54*(4), 551–564.

Sadigh, E. (1997). *Plein-emploi et théories néoclassiques* [Research report]. Laboratoire d'analyse et de techniques économiques (LATEC).

Salop, S. C. (1973). Systematic job search and unemployment. *The Review of Economic Studies, 40*(2), 191–201. https://doi.org/10.2307/2296647

Salop, S. C. (1979). A model of the natural rate of unemployment. *The American Economic Review, 69*(1), 117–125.

Sattinger, M. (1996). Search and discrimination. *Labour Economics, 3*(2), 143–167. https://doi.org/10.1016/0927-5371(96)00002-4

Sen, A. (1999). *Commodities and capabilities*. Oxford University Press.

Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review, 74*(3), 433–444.

Thiongane, M. (2019). *Analyse des inégalités de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal*.

Weiss, A. (1990). *Efficiency wages: Models of unemployment, layoffs, and wage dispersion*. Princeton University Press.

Weiss, Y. (2015). Gary Becker on human capital. *Journal of Demographic Economics, 81*(1), 27–31.

Welch, F. (1967). Labor-market discrimination: An interpretation of income differences in the rural South. *Journal of Political Economy, 75*(3), 225–240.

Zajdela, H. (1990). Le dualisme du marché du travail : Enjeux et fondements théoriques. *Économie & Prévision, 92*(1), 31–42. https://doi.org/10.3406/ecop.1990.5155

Zellner, H. (1972). Discrimination against women, occupational segregation, and the relative wage. *The American Economic Review, 62*(1/2), 157–160.