

LA DISCRIMINATION

I- Généralité :

Problématique des **inégalités**. Différents « **fondements** » : **race, sexe, religion, culture**. Intéressons-nous, par exemple, aux **dysfonctionnements** du système d'emploi.

Il s'agit de comprendre pourquoi des travailleurs de **productivité** comparable perçoivent des **rémunérations** différentes ou n'ont pas la même **vulnérabilité** au **chômage** ? Autre interrogation : pourquoi l'affectation à certains postes donne-t-elle naissance à des phénomènes de **ségrégation** ?

Le « **signalement** » ou les caractéristiques de la **main-d'œuvre** (**âge, milieu d'origine, niveau de formation...**) méritent ici un examen attentif.

L'existence d'un « **goût pour la discrimination** » est alors généralement évoquée. L'entrepreneur qui se comporte ainsi marque ses préférences pour tel ou tel « **profil** ». Ceux qui ne répondent pas à ces exigences cumulent les handicaps et ne pourront être embauchés qu'à tarif moindre. Leur insertion admet pour contrepartie l'acceptation de conditions financières moins avantageuses.

Pour **G. Becker** « **The economics of Discrimination** », Chicago, University of Chicago Press, **1957**, les salariés peuvent aussi se conduire à la sorte dans la mesure où la renonciation à certaines de leurs aspirations (**proximité du domicile, horaires à la carte, etc.**) implique, pour les firmes concernées, le versement de revenus plus conséquents.

Cette reconnaissance de l'hétérogénéité de la force de travail peut être approfondie de diverses manières.

L'un des prolongements les plus importants renvoie aux « **théories de la segmentation** ». Celles-ci s'enracinent dans une tradition centrée sur l'étude des règles et des **institutions**. **Δ** Inégalités sociales **Δ** Rapports sociaux de sexe.