

Principes de microéconomie

Chapitre 10 : Revenus, inégalités et discrimination



Jaouad Madkour

Faculté d'Économie et de Gestion de Tanger · 27 août 2026

D'où viennent les écarts de salaires

La discrimination

Mesurer l'inégalité

Ce qu'il faut retenir

D'où viennent les écarts de
salaires

Différence compensatrice

Une **différence compensatrice** est l'écart de salaire qui compense un attribut non monétaire de l'emploi.

Un travail dangereux, de nuit, salissant ou instable doit payer davantage, à compétence égale, pour trouver preneur.

Le salaire n'est pas toute la rémunération

Comparer deux salaires sans comparer les conditions de travail n'a pas de sens. Une partie de l'écart observé rémunère la pénibilité, l'horaire ou le risque.

C'est aussi une source classique de **biais de variable omise** en économétrie : si l'on n'observe pas la pénibilité, son effet se reporte sur les coefficients estimés.

Capital humain

Le **capital humain** est l'ensemble des connaissances et compétences accumulées par la formation et l'expérience.

C'est un capital au sens propre : il exige un investissement — temps, coût d'opportunité — et il rapporte ensuite.

Un investissement, chiffré

Trois années d'études coûtent, en frais et en salaires abandonnés, environ 150 000 dirhams — le coût d'opportunité du chapitre 1 de *Principes d'économie*.

Si elles procurent 15 000 dirhams de revenu annuel supplémentaire pendant trente ans, l'investissement rapporte largement — sous réserve d'actualiser ces flux, comme le fera le chapitre 5 de *Principes de macroéconomie*.

Application en gestion

La demande de travail qualifié a progressé plus vite que son offre, sous l'effet des technologies qui complètent la qualification et remplacent les tâches routinières.

C'est l'application directe du chapitre 9 : le prix d'un facteur suit sa productivité marginale, et celle-ci a monté pour les qualifiés.

Deux explications concurrentes

Capital humain ou signal

Théorie du capital humain : l'éducation rend réellement plus productif, et le salaire suit.

Théorie du signal : l'éducation ne produit rien par elle-même; elle **révèle** une capacité préexistante que l'employeur ne peut observer directement.

Pourquoi les distinguer importe

Les deux théories prédisent la même corrélation entre diplôme et salaire. Les données brutes ne permettent donc pas de trancher.

Or les conséquences politiques diffèrent du tout au tout : si l'éducation est productive, l'étendre enrichit le pays; si elle n'est qu'un signal, l'étendre ne fait que renchérir le signal sans rien créer.

C'est un cas d'école d'identification — deux modèles, une même corrélation — et c'est exactement le problème que traite *Inférence causale et machine learning* au niveau Master.

La discrimination

Ce que le mot désigne, et ne désigne pas

Discrimination

Il y a **discrimination** lorsque des personnes de productivité identique reçoivent des rémunérations différentes en raison d'une caractéristique sans rapport avec le travail.

Un écart brut n'est pas une preuve

Un écart de salaire moyen entre deux groupes peut refléter des différences de secteur, d'expérience, d'horaires ou de formation.

Isoler la part attribuable à la discrimination exige de **contrôler** ces facteurs — donc une régression multiple, ce qu'enseigne le chapitre 8 d'*Introduction à l'économétrie*.

Mais le contrôle a une limite : si les caractéristiques observées sont elles-mêmes le produit d'une discrimination antérieure — à l'orientation, à l'embauche —, les contrôler efface une partie du phénomène qu'on veut mesurer.

Le marché corrige-t-il la discrimination

L'argument de Becker

Un employeur qui écarte des candidats productifs pour un motif étranger au travail se prive de talents que ses concurrents embaucheront moins cher.

La concurrence devrait donc **pénaliser** la discrimination et la faire reculer.

Trois raisons pour lesquelles elle persiste

1. **L'absence de concurrence** — un monopole ou un employeur protégé peut supporter le coût de ses préjugés.
2. **La discrimination de la clientèle** — si les clients la réclament, la discriminer devient rentable.
3. **La discrimination statistique** — juger un individu d'après une moyenne de groupe, faute d'information individuelle.

Le troisième cas est le plus retors : il peut être rationnel pour l'employeur pris isolément, tout en produisant un résultat injuste et en s'auto-entretenant.

Mesurer l'inégalité

Deux instruments

Courbe de Lorenz et coefficient de Gini

La **courbe de Lorenz** relie la part cumulée de la population à la part cumulée du revenu qu'elle perçoit.

Le **coefficient de Gini** mesure l'écart entre cette courbe et l'égalité parfaite : 0 pour une égalité totale, 1 pour une concentration totale.

Trois précautions de lecture

1. **Revenu avant ou après redistribution** — l'écart entre les deux mesure l'effet des impôts et transferts.
2. **Revenu annuel ou permanent** — un étudiant et un retraité ont un revenu courant faible sans être pauvres au sens du cycle de vie.
3. **La mobilité** — deux pays de même Gini diffèrent profondément si l'un permet de changer de position et l'autre non.

Ces trois précautions expliquent l'essentiel des désaccords sur l'ampleur réelle des inégalités.

Là où l'économie s'arrête

L'analyse peut mesurer une inégalité, en identifier les causes, et chiffrer ce qu'une redistribution coûterait en efficacité.

Elle ne peut pas dire **quel niveau d'inégalité est acceptable**. C'est une affirmation normative, au sens

Ce qu'il faut retenir

Cinq points

1. Les **différences compensatrices** rémunèrent la pénibilité et le risque.
2. Le **capital humain** explique une large part des écarts; l'éducation est un investissement.
3. Capital humain et **signal** prédisent la même corrélation — les distinguer est un problème d'identification.
4. Un écart brut n'établit pas une **discrimination** : il faut contrôler, en sachant ce que le contrôle efface.
5. La concurrence tend à réduire la discrimination, sans la supprimer — surtout dans sa forme **statistique**.

La suite

Il reste la troisième hypothèse du chapitre 7 de *Principes d'économie* : l'information complète. Le chapitre 11 la lève.