

Équité des chances: théorie économique et application pratique

Prof. Claudio Schilter
Université de Berne et Swiss Leading House VPET-ECON

Manifestation annuelle Movetia
Le 20 février 2025

u^b

Motivation

- Nombreux mots clés
 - Discrimination
 - Égalité des chances
 - Équité des chances
 - Conflit entre l'équité et l'efficacité (equity-efficiency tradeoff)
 - ...
- Que signifient-ils en matière de décisions dans le quotidien professionnel?
 - Financement de la mobilité d'une personne
 - Offres de formation
 - Financement de la recherche
 - Exigences liées aux professions enseignantes
 - ...

u^b

A titre d'exemple, prenons... Hsieh et al. (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth

- En 1960, aux Etats-Unis, 94% des médecins et 96% des avocats étaient des hommes blancs.
- Conjecture 1: il s'agit probablement d'une mauvaise répartition des gens dans les professions
- Conjecture 2: discrimination (dans l'éducation et la profession)
- Qu'entend un ou une économiste par là?

u^b

Discrimination (point de vue économique)

Exemple hypothétique: personnes intéressées par des études de médecine

Hommes blancs	Mesure de la productivité
Médecin homme 1	120
Médecin homme 2	110
Médecin homme 3	105
Médecin homme 4	93
Médecin homme 5	84
Médecin homme 6	76
Rejeté	74

Tous les autres	Mesure de la productivité
Médecin 1	120
Rejeté A	111
Rejeté B	104
Rejeté C	91
Rejeté D	82
Rejeté E	75
Rejeté F	72

- **Les candidates et candidats non «hommes blancs» refusés de justesse sont nettement plus productifs que les médecins hommes blancs acceptés de justesse**

u^b

La discrimination est doublement néfaste

La discrimination est inefficace!

→ Le gâteau devient plus petit



u^b

La discrimination est doublement néfaste

La discrimination favorise (en général) ceux qui, par définition, en ont déjà plus

→ Le gâteau est partagé de façon plus inéquitable



Source: Astérix et Cléopâtre (1969)

u^b

Revenons-en aux USA... Hsieh et al. (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth

- En 1960, aux Etats-Unis, 94% des médecins et 96% des avocats étaient des hommes blancs.
- En 2010, environ 62% des médecins et des avocats sont encore des hommes blancs.
- La situation est-elle meilleure?
- Nous (voire Hsieh et al., 2019) pouvons appliquer l'exemple à tous les groupes professionnels et modéliser la performance économique.
- Les différences biologiques entre les femmes/noirs et les hommes blancs sont restées les mêmes au cours des 50 dernières années.

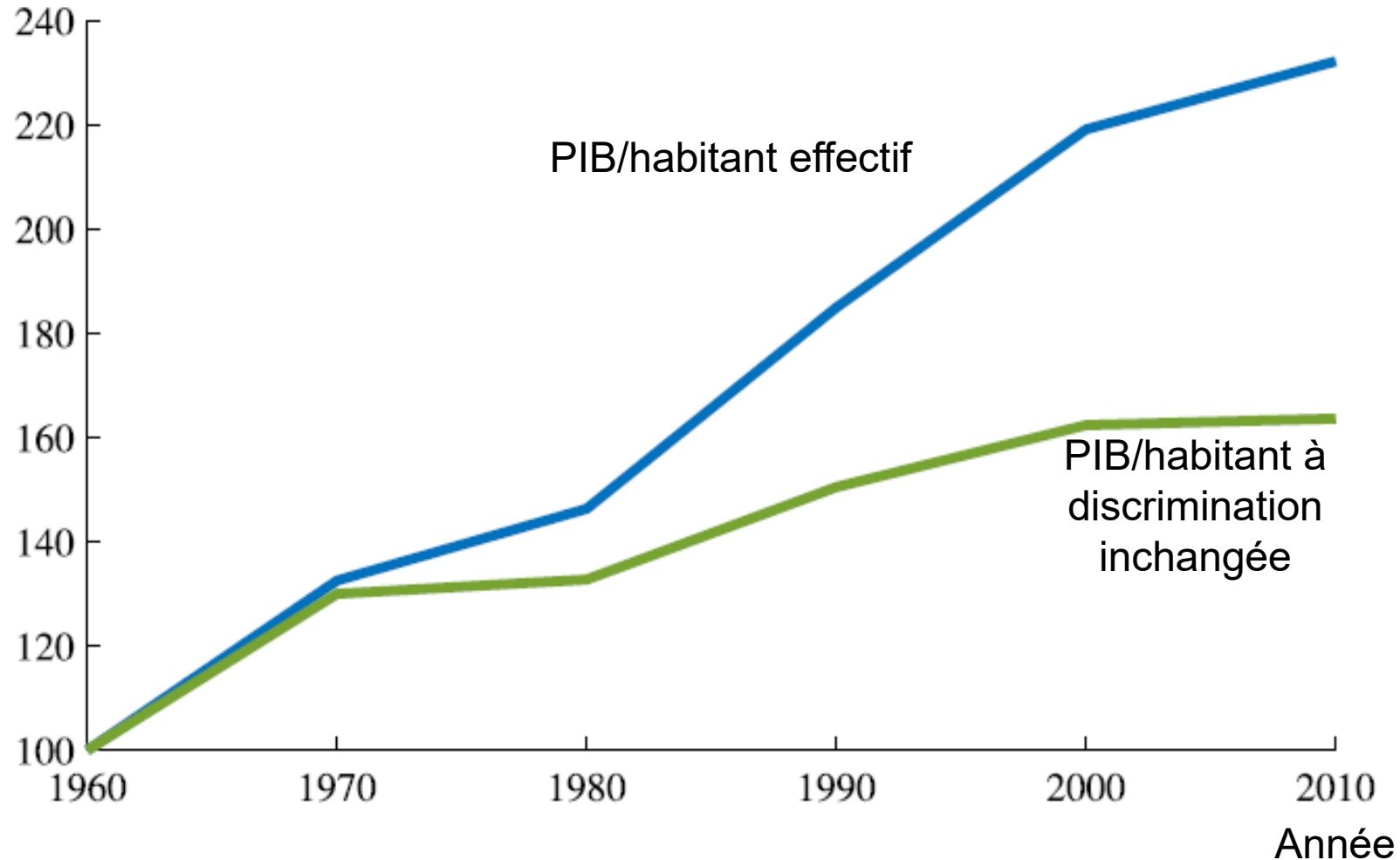
Quelle est la part de la croissance économique imputable à l'atténuation de la discrimination en matière de choix de l'éducation et de la profession?

→ Menti.com Code: 1273 7914

u^b

Croissance du PIB/habitant aux Etats-Unis

PIB/habitant (1960 = 100)



Source: Hsieh et al. (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth

u^b

Retour au moment présent

- Nous aspirions à une «mesure de la productivité»
- Cela dépend de ce que nous souhaitons produire
 - A quoi un échange est-il censé aboutir, par exemple? (Output: études? Salaire? Engagement social?)
 - Qui peut profiter de cette opportunité? (Input: langue? Autres connaissances/caractéristiques?)
 - Comment mesurer/estimer cela (grossièrement)?
 - Experts et expertes en mobilité dans l'éducation
- Une fois que cela est fait: y a-t-il de la discrimination?
- En l'absence de mesure fiable de la productivité
 - Existe-t-il des personnes aux caractéristiques identiques (hormis le sexe, l'origine migratoire, etc.)...
 - ... mais prenant une décision différente?
 - Moins bien que la mesure de la productivité, mais mieux que rien

u^b

Exemple: qui profite d'une année d'échange?

Etape 1: estimer la productivité

Groupe privilégié	Mesure de la productivité
Accepté 1	120
Accepté 2	110
Accepté 3	105
Accepté 4	93
Accepté 5	84
Accepté 6	76
Rejeté	74

Tous les autres	Mesure de la productivité
Accepté	120
Rejeté A	111
Rejeté B	104
Rejeté C	91
Rejeté D	82
Rejeté E	75
Rejeté F	72

- **Nous sommes en présence de discrimination (économique)**
- **Souvent important: celles et ceux qui ne postulent pas sont rejetés de facto → Attention à la communication!**

u^b

Exemple: qui profite d'une année d'échange

Nous supprimons la discrimination. Avons-nous terminé?

Groupe privilégié	Mesure de la productivité
Accepté 1	120
Accepté 2	110
Accepté 3	105
Accepté 4	93
Rejeté 5	84
Rejeté 6	76
Rejeté 7	74

Tous les autres	Mesure de la productivité
Accepté A	120
Accepté B	111
Accepté C	104
Rejeté D	91
Rejeté E	82
Rejeté F	75
Rejeté G	72

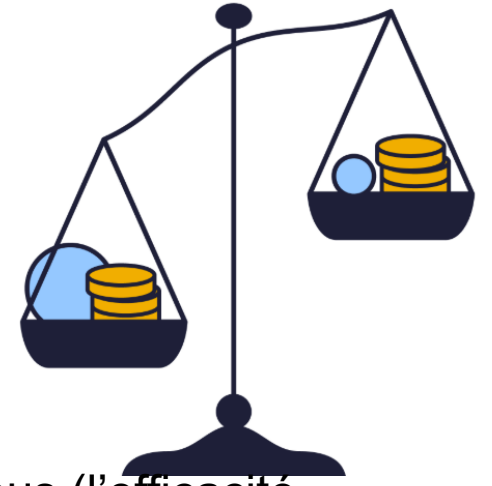
- **Non: l'équité des chances comprend également une part de fair-play**
- **Par exemple, il n'est pas clair si nous souhaitons le candidat 4 ou le candidat D**

u^b

Plusieurs mots-clés

- **Egalité des chances**

- P. ex. égalité des chances entre les sexes (même nombre d'hommes et de femmes)
- Egalité absolue des chances: loterie (efficacité et privilèges ignorés)
- Peut être judicieux si la mesure de la productivité s'avère similaire pour tous (l'efficacité compte moins)...
- ... et que le but est de ne pas influencer les différences existantes



- **Équité des chances**

- Autre vision de l'équité: réduire les différences existantes
- Les personnes défavorisées par ailleurs reçoivent plus
- Nous choisirions probablement le candidat D, peut-être même le candidat E



- **Conflit équité-efficacité**

- Le candidat D n'est pas privilégié, mais le candidat 4 est plus «productif»
- Cela vaut également pour les candidats E et 5, mais les différences de productivité sont plus importantes

u^b

Exigence d'un critère social

- La mesure de la productivité nous indique ce que nous apporte le fait de soutenir telle ou telle personne
 - Souvent, cela profite surtout à la personne elle-même
 - Notamment si la personne en question est celle qui profite le plus de l'année d'échange
 - Une mesure à caractère social détermine l'efficacité que l'on est disposé à sacrifier pour soutenir les personnes moins privilégiées
 - Qui est censé bénéficier de l'année d'échange?
 - Les personnes qui en profitent le plus? (efficacité pure)
 - Les personnes qui en profitent le plus, à **titre relatif**? (un possible critère social)
Idée: pour les personnes issues de ménages plus défavorisés, une contrepartie de 1.– a plus de valeur
- Choix subjectif – mais un choix conscient et cohérent est sans doute souvent souhaitable

u^b

Enseignements

- Vous êtes les experts et expertes en ce que vous attribuez
→ Si possible, définir et estimer la mesure de la productivité
- La discrimination classique porte atteinte à l'équité et à l'efficacité
- Equité des chances
→ Qu'est-ce qui est équitable dans votre contexte?
→ Combien d'efficacité souhaitez-vous sacrifier à l'équité?
→ Définir un critère social s'avère souvent judicieux

u^b

Contact

Prof. Claudio Schilter

Professeur assistant de microéconomie appliquée, spécialisé dans la formation professionnelle

claudio.schilter@unibe.ch