



ÉCONOMIE ET QUESTION RACIALE

Pour éradiquer la discrimination raciale, une prise de conscience des économistes et des décideurs s'impose
Martin Čihák, Montfort Mlachila et Ratna Sahay

Aux États-Unis et à travers le monde, les récentes vagues de contestation généralisées visant à dénoncer la brutalité policière et le racisme systémique ont remué notre conscience collective. En tant que membres du personnel d'une institution multilatérale qui représente 189 pays, nous avons le devoir moral de nous élever contre le racisme et la discrimination. En tant qu'économistes, nous avons également un devoir professionnel : nous devons expliquer la manière dont les discriminations sont préjudiciables aux moyens de subsistance de tout un chacun ainsi qu'à l'économie, et qu'en affranchissant nos sociétés de préjugés, cela permettrait également de surmonter de nombreuses difficultés économiques que nous connaissons, dans l'intérêt de tous.

Pourtant, si nous voulons être à la hauteur de ces responsabilités, nous avons encore un long chemin à parcourir.

Du mauvais côté de l'histoire

La sphère économique est loin d'être à l'abri du racisme et de la discrimination. Le lauréat du Prix Nobel de 1982, George Stigler, avait fait valoir en 1965 que les Noirs constituaient des travailleurs de classe inférieure, et que la solution consistait à favoriser « la volonté de travailler dur » (Stigler, 1965). Il ne s'agissait pas d'un cas d'exception, mais bien du reflet des préjugés nourris par les économistes et les institutions économiques de l'époque. En effet, comme le souligne William Spriggs, de l'Université Howard, l'univers de l'économie « a des racines profondes et douloureuses que trop peu d'économistes reconnaissent » (Spriggs, 2020).

Le débat économique a évolué depuis la publication de Stigler en 1965. Dans son livre *Economics of Discrimination* (« L'économie de la discrimination »), paru en 1971, le prix Nobel de 1992, Gary Becker, avait démontré que la discrimination fondée sur plusieurs facteurs, y compris la race,

réduit le revenu réel à la fois de la cible et de l'auteur. Plus récemment, l'économiste Raj Chetty, de l'Université Harvard, et ses coauteurs ont constaté qu'il est bien plus difficile pour des enfants noirs issus de foyers américains à faible revenu de parvenir à des fourchettes de revenus plus élevées que pour des enfants blancs, et que les conditions sociales, telles que les préjugés raciaux, expliquent ce constat (Chetty *et al.*, 2020).

En dépit des progrès accomplis, les économistes accordent encore peu d'attention aux questions raciales par rapport à d'autres sujets. Nous avons rassemblé des données sur chaque article publié d'économie au cours des dix dernières années dans les dix principales revues (voir le graphique). Seul 0,2 % des 7 920 principaux articles traitent de race, d'inégalité raciale et de racisme. Ce chiffre est infime au regard du pourcentage d'articles consacrés, par exemple, à la politique monétaire (7,4 %). Si l'on peut avancer qu'il est justifié de se concentrer sur les domaines dits « classiques » comme l'économie monétaire, le traitement des questions raciales est plusieurs fois inférieur à celui réservé à d'autres sujets liés à l'inclusion, tels que la répartition des revenus (2,0 %), la pauvreté (1,4 %) et les inégalités entre les sexes (0,8 %).

Ce déséquilibre peut en partie témoigner d'une sous-représentation des minorités chez les économistes. Il est difficile de mener une analyse globale de cette question en raison d'un manque de données comparables, mais l'American Economic Association fournit des données indicatives dans son *Report of the Committee on the Status of Minority Groups in the Economics Profession* (Rapport du Comité sur le statut des groupes minoritaires dans la profession d'économiste). En 2018, seuls 4 % des doctorats en économie aux États-Unis ont été décernés à des économistes noirs, et la représentation des Noirs dans le domaine de l'économie est passée de 6 % en 1995 à 3 % en 2019, tandis qu'ils continuaient de représenter environ 13 % de la population américaine. La représentation des Noirs dans la sphère économique était plus faible qu'en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (et ce même constat s'appliquait à d'autres minorités).

Néanmoins, il ne doit pas incomber aux seules personnes concernées de mener une analyse rigoureuse des questions raciales. Comment pourrions-nous faire la transition vers le bon côté de l'histoire ?

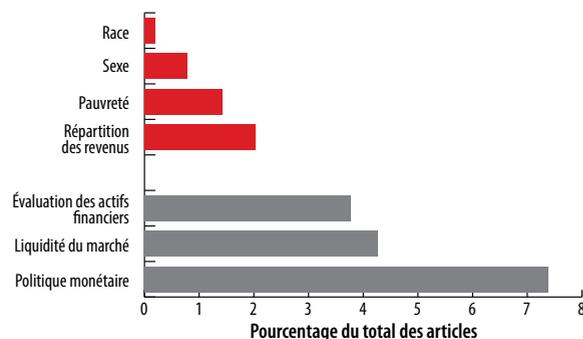
Du bon côté de l'histoire

Au sein des institutions économiques, à la fois universitaires et décisionnelles, la première étape consiste à créer un environnement sûr pour parler de racisme, pour mieux faire connaître ce sujet et pour dispenser une formation obligatoire sur les préjugés, y compris les préjugés inconscients.

Pour éradiquer la discrimination, il faut commencer par reconnaître l'existence d'un problème. Dans son best-seller

Questions raciales et autres dans les principaux articles sur l'économie

Seule une fraction des articles spécialisés traitent de race, d'inégalité raciale et de racisme.



Source : calculs des auteurs fondés sur des données de Microsoft Academics et la base de données Research Papers in Economics (RePEc).

Note : L'ensemble de données porte sur 7 920 articles publiés dans les dix principales revues d'économie (<https://ideas.repec.org/top/top.journals.all.html>) entre 2010 et 2020. Le graphique utilise le classement « Field of Study » (domaine d'étude) de Microsoft Academics et du RePEc. Le classement « race » (race) comprend des termes connexes tels que les différences raciales et le racisme ; « gender » (sexe) comprend la discrimination fondée sur le sexe, la disparité entre les sexes et l'autonomisation des femmes ; et « monetary economics » (économie monétaire) comprend des termes tels que la théorie monétaire et la transmission de la politique monétaire.

de 2019 sur la liste du *New York Times*, *So You Want to Talk about Race* (« Alors vous voulez parler de race »), Ijeoma Oluo soutient que, pour évaluer la validité des préjugés, nous filtrons les informations sous le prisme de nos propres expériences. Cependant, il n'existe pas d'expérience universelle des préjugés raciaux, ce qui rend difficile l'évaluation de l'expérience raciale d'une personne. Si la solution fondamentale consiste à supprimer les discriminations systémiques, le silence au niveau individuel s'avère, lui, mortel, car il tend à perpétuer ce système.

Dans leurs recherches en économie, les partisans motivés par ces enjeux pourraient vouloir mettre davantage l'accent sur le thème de la race, tandis que les sceptiques pourraient être incités à diminuer leur opposition, à alimenter des débats constructifs et à obtenir des soutiens. Puis, à mesure que les études sur la race se développent, d'autres seront à leur tour incités à suivre cet exemple. La lutte contre la discrimination n'est pas un jeu à somme nulle : des travaux de recherche révèlent que, dans l'ensemble, elle contribue à l'amélioration de la performance économique (voir, par exemple, Sahay *et al.*, 2018).

Pour pouvoir progresser sur ces questions, les économistes doivent élargir leur perspective davantage. D'après les sociologues de Harvard Mario Small et feu Devah Pager, les économistes doivent intégrer des perspectives plus sociologiques en matière de discrimination raciale. Ils devraient en outre s'atteler à l'analyse de la discrimination institutionnelle ainsi que des différentes formes de discriminations interpersonnelles

ordinaires qui peuvent avoir des répercussions très lourdes sur les résultats économiques (Small et Pager, 2020).

Une partie importante de la solution consiste à accroître la diversité, y compris la diversité raciale, au sein de la profession d'économiste. Il semblerait que le profil démographique des enseignants ait une influence sur la participation des Noirs, non seulement en amont de l'entrée dans la profession, mais aussi à tous les stades — de l'admission à l'accès au marché de l'emploi, aux décisions en matière d'embauche et de promotion. Comme l'explique John Rice, dans son article paru dans la revue *The Atlantic* en juin 2020, intitulé « The Difference between First-Degree Racism and Third-Degree Racism » (« La différence entre le racisme au premier degré et le racisme au troisième degré »), il est faux d'avancer qu'il existe un compromis entre l'augmentation de la diversité raciale et le maintien des « méritocraties » fondées sur l'excellence qui ont permis la réussite des organisations. Assurer l'égalité des chances pour les minorités à chaque étape du processus permet de contribuer grandement à la lutte contre la discrimination et de rendre les organisations plus productives.

Le recrutement volontariste de candidats qualifiés issus des minorités — qui n'ont pas accès aux réseaux nécessaires pour faire leur entrée sur le marché — est essentiel ; tout comme il est primordial de les aider à s'épanouir et de les soutenir à mesure qu'ils gravissent les échelons. Par exemple, le Comité de l'American Economic Association sur le statut des groupes minoritaires dans la profession d'économiste pilote plusieurs initiatives destinées à encourager les minorités à étudier les sciences économiques et à entreprendre une carrière universitaire. Et, si le vivier de candidats n'est pas suffisamment diversifié, il incombe alors à la société de s'efforcer davantage d'éliminer les préjugés là où ils naissent : dans les services de santé, l'accès à l'éducation, ou l'accès au logement.

En tant que membres du personnel du FMI, nous reconnaissons que la lutte contre les préjugés commence chez soi. Pendant plus d'un demi-siècle, la majorité des postes de direction au FMI étaient occupés par des hommes provenant d'Europe et des États-Unis. À partir du milieu des années 90, tandis que des efforts étaient déployés pour promouvoir la diversité, nous avons commencé à noter quelques progrès en matière de représentation des femmes et du personnel issu de régions sous-représentées telles que l'Asie orientale, le Moyen-Orient et l'Afrique subsaharienne. Depuis 2003, des critères ont été établis pour favoriser la diversité des sexes et des régions. Les critères régionaux visent généralement à assurer une concordance entre la proportion du personnel issu d'une région, la contribution financière des pays de la région et les ressources du FMI ainsi que l'utilisation de ces ressources par les pays concernés. Ces critères n'étaient pas conçus pour remédier aux inégalités raciales, même si

nombreux sont ceux qui les considèrent comme étant des variables de substitutions imparfaites utilisées à cette fin. Si nous avons réalisé des progrès constants à l'aune de ces critères, des écarts persistent néanmoins en ce qui a trait à la part des membres du personnel issus de groupes sous-représentés et à leur promotion à des postes de direction.

La bonne nouvelle, c'est que la direction du FMI a signalé sa volonté de travailler sur cette question et prend des mesures concrètes pour promouvoir une plus grande inclusion d'un personnel diversifié et pour éliminer toute forme de discrimination, y compris les inégalités raciales. Le FMI renforcera les formations sur les préjugés inconscients et les microinégalités ; il recentrera ses efforts en matière d'embauche ; il améliorera le processus de promotion ; il mettra sur pied un programme de parrains pour le personnel issu de groupes sous-représentés ; et il recueillera des données sur les différents aspects de la diversité, y compris sur la race et l'origine ethnique, en demandant aux membres du personnel de déclarer volontairement leur identité. Nous encourageons tous les pays membres du FMI à adopter cette même philosophie, à savoir que l'inclusion commence chez soi.

Le mouvement « Black Lives Matter » (la vie des Noirs compte) a donné un nouvel élan à la sensibilisation, à l'éducation et à l'autonomisation. La recherche laisse à penser que les organisations, les villes et les sociétés plus inclusives sur le plan économique ont tendance à être plus résilientes et plus prospères. Les économistes ont un rôle à jouer dans l'action en faveur du changement, afin d'aider à concevoir des systèmes inclusifs dans l'intérêt de tous ; mais, pour ce faire, nous devons tout d'abord procéder à une introspection individuelle et collective. **FD**

MARTIN ČIHÁK dirige l'unité des questions macrofinancières au sein du département de la stratégie, de la politique et de l'évaluation du FMI. **MONTFORT MLACHILA** est le représentant résident principal du FMI en Afrique du Sud. **RATNA SAHAY** est directrice adjointe du département des marchés monétaires et de capitaux du FMI.

Bibliographie :

Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Maggie Jones, and Sonya Porter. 2020. "Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective." *Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 711–83.

Sahay, Ratna, Martin Čihák, Papa N'Diaye, Adolfo Barajas, Srobona Mitra, Annette Kyobe, Yen Mooi, and Reza Yousefi. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.

Small, Mario, and Devah Pager. 2020. "Sociological Perspectives on Racial Discrimination." *Journal of Economic Perspectives* 34 (2): 49–67.

Spriggs, William. 2020. "Is Now a Teachable Moment for Economists?" Federal Reserve Bank of Minneapolis, Minnesota.

Stigler, George. 1965. "The Problem of the Negro." *New Guard* (December): 11–12.