



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

20 Sept. 2016



LE COÛT ÉCONOMIQUE DES DISCRIMINATIONS

DOCUMENT DE PRÉSENTATION

ÉDITO



JEAN PISANI-FERRY
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DE FRANCE STRATÉGIE

Ce n'est pas parce que les discriminations sur le marché du travail sont économiquement coûteuses qu'il faut les combattre. C'est parce qu'elles contreviennent au principe d'égalité et causent de la souffrance.

Il se trouve cependant que les discriminations sont économiquement pénalisantes et donc que leur élimination induirait, à terme, un gain substantiel en croissance et en revenu.

Lorsqu'à la suite du rapport de Jean-Christophe Sciberras sur les discriminations en entreprise¹, il a été demandé à France Stratégie d'évaluer les gains économiques qu'occasionnerait leur élimination, notre premier constat a été que ce type d'exercice n'avait jamais été entrepris en France.

L'équipe de France Stratégie a donc élaboré une méthodologie qui permette de prendre en compte simultanément les principales dimensions économiques des discriminations : l'inefficacité allocative qu'induit un moindre accès des femmes et des descendants d'immigrés aux postes les mieux rémunérés, les pertes qui résultent de leur moindre accès à l'emploi ou à l'activité professionnelle à plein temps, et les coûts de long terme liés aux inégalités d'éducation.

Les résultats obtenus confirment que la question est de dimension macroéconomique. C'est d'abord le cas pour les discriminations qui concernent les femmes, en raison de leur nombre. Mais c'est vrai également pour celles qui affectent les descendants d'immigrés, en dépit du fait qu'ils représentent une fraction beaucoup plus faible de la population.

Il faut, bien entendu, garder en tête que les gains associés ne se manifesteront que dans la durée : aucune politique ne peut, comme d'un coup de baguette magique, mettre un terme à des préjugés multiséculaires ni faire disparaître l'intériorisation, par les intéressés eux-mêmes, de l'inégalité des possibles ; il ne faut pas non plus surestimer la capacité de la loi à modeler les normes sociales et culturelles.

Nous sommes parfaitement conscients de ces limites, et c'est pourquoi l'hypothèse retenue pour les chiffrages n'est pas l'élimination complète, mais une réduction partielle, quoique substantielle, des écarts inexplicables de situation individuelle. C'est une action patiente, méthodique, résolue qui, progressivement, réduira des disparités que rien ne peut justifier. Il ne s'agit pas ici d'années, mais de décennies.

Pour autant, les résultats peuvent frapper par l'ampleur des effets économiques auxquels ils aboutissent. Si nous les mettons néanmoins en avant, c'est que la responsabilité des experts est d'exposer les résultats de leurs estimations, avec prudence mais sans pusillanimité. Le constat est posé, c'est à la société française qu'il revient de déterminer quelle action elle veut entreprendre.

Ce qu'illustre en définitive ce travail, c'est qu'il n'y a aucune contradiction entre équité et réformes économiques porteuses de prospérité. Trop souvent, on oppose justice sociale et efficacité. La lutte contre les discriminations conjugue l'une et l'autre.

1. Sciberras J.-C. (2015), *Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise*, mai.



COMMENT DÉFINIR ET MESURER LES DISCRIMINATIONS ?

DÉFINITIONS LÉGALES

D'APRÈS LE CODE DU TRAVAIL FRANÇAIS :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] notamment en matière de rémunération [...], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

LE DROIT EUROPÉEN DISTINGUE :

DISCRIMINATION DIRECTE

fondée sur la notion de traitement moins favorable dans une situation comparable

DISCRIMINATION INDIRECTE

lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes

MESURER LES DISCRIMINATIONS

D'un point de vue empirique, il est difficile d'identifier, au sein des écarts observés sur le marché du travail (par exemple, en matière de pratique d'embauche ou de niveau de salaire), ce qui résulte à proprement parler de comportements discriminatoires des employeurs.

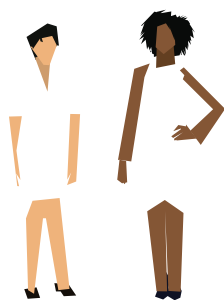
Trois grandes approches permettent néanmoins d'évaluer l'ampleur de ces phénomènes :

- >> La première, subjective, se fonde sur la perception et le ressenti des personnes faisant part d'une expérience vécue (par le biais de questionnaires).
- >> La deuxième, expérimentale, consiste à mesurer dans une situation donnée l'existence de traitements inégaux entre deux individus aux caractéristiques identiques selon un protocole préalablement défini (*testing*).
- >> La troisième, privilégiée dans ce rapport, est qualifiée d'indirecte. Elle s'apparente davantage à une mesure statistique des inégalités. Elle consiste à mesurer les écarts (de taux d'emploi, de salaires etc.) qui peuvent exister entre des groupes potentiellement discriminés et une population de référence, en corrigeant des caractéristiques observables des groupes (niveau d'éducation, origine sociale, etc.).

QUI SONT LES VICTIMES DES DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Les discriminations sont présentes dans l'ensemble des domaines de la vie sociale. Le rapport de France Stratégie se concentre sur les discriminations sur le marché du travail (discriminations à l'embauche, dans l'évolution de carrière...). C'est le lieu où elles sont les plus importantes et les plus pénalisantes puisque l'insertion dans l'emploi conditionne l'intégration sociale (donc l'accès au logement, aux soins, etc.). Parmi les vingt-et-un motifs de discrimination sanctionnés par la loi française, quatre ont été retenus pour l'analyse : le sexe, l'origine géographique, le lieu de résidence, et le handicap. Le choix de se concentrer sur ces catégories s'explique par la capacité à les identifier à partir des sources statistiques existantes. Des éléments sont également apportés sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

LES FEMMES FORTEMENT PÉNALISÉES SUR DE NOMBREUX ASPECTS

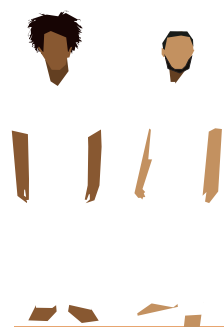


Les femmes ont un taux d'activité en moyenne inférieur de l'ordre de 10 points à 15 points à celui des hommes de même origine, à caractéristiques égales. Les femmes originaires du continent africain sont particulièrement défavorisées : elles présentent, toutes choses égales par ailleurs, un sur-chômage et un moindre accès au CDI à temps plein. Les femmes gagnent systématiquement moins que les hommes sans ascendance migratoire directe : les écarts, à caractéristiques égales, sont environ de 12 %.

TAUX D'ACTIVITE INFÉRIEUR

MOINDRE ACCÈS AU CDI À TEMPS PLEIN

SALAIRES INFÉRIEURS AUX SALAIRES DES HOMMES SANS ASCENDANCE MIGRATOIRE



LES HOMMES ORIGINAIRES DU CONTINENT AFRICAIN AUSSI PERDANTS MAIS DANS UNE MOINDRE MESURE

A caractéristiques égales, les hommes originaires du continent africain ont un taux d'activité plus faible (-4 points) et un taux de chômage significativement plus important (+7 points) que les hommes sans ascendance migratoire.

MOINDRE ACCÈS AU CDI À TEMPS PLEIN

TAUX DE CHÔMAGE PLUS IMPORTANT

TAUX D'ACTIVITÉ PLUS FAIBLE

DES ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES

Les femmes



Taux d'activité : depuis 1990, les écarts inexplicables vis-à-vis des hommes sans ascendance migratoire se sont réduits de 10 points pour les femmes sans ascendance migratoire et de 16 points pour les femmes nées dans les DOM.

Taux de chômage : il n'existe plus d'écarts pour les femmes sans ascendance migratoire. En revanche, ces écarts se sont détériorés pour les autres catégories féminines.

Accès au CDI à temps plein : les écarts ont diminué pour les femmes.

Mais les écarts de salaires persistent.

LES ÉCARTS SE RÉDUISENT SURTOUT POUR LES FEMMES SANS ASCENDANCE MIGRATOIRE.

Les hommes natifs des DOM ou originaires du continent africain



Taux d'emploi : les écarts vis-à-vis des hommes sans ascendance migratoire se sont creusés depuis la crise de 2008.

Accès au CDI à temps plein : les chances se sont affaiblies pour les deux groupes.

Accès aux postes les mieux rémunérés : une réduction de 10 points des écarts pour les hommes nés dans les DOM.

UNE DÉTÉRIORATION SAUF POUR LES HOMMES ORIGINAIRES DU CONTINENT AFRICAIN.

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DES DISCRIMINATIONS

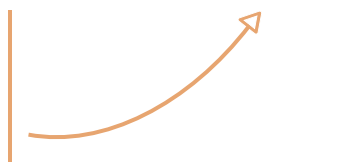
Les discriminations rendent difficile l'accès au marché du travail et aux postes qualifiés d'une partie de la population en âge de travailler, ce qui nuit :

aux entreprises

par la sous-utilisation des potentiels humains élevés

à l'économie dans son ensemble et aux finances publiques

du fait d'une population en emploi plus faible et d'une productivité moins élevée qui génèrent une production inférieure, donc de moindres recettes et davantage de dépenses publiques



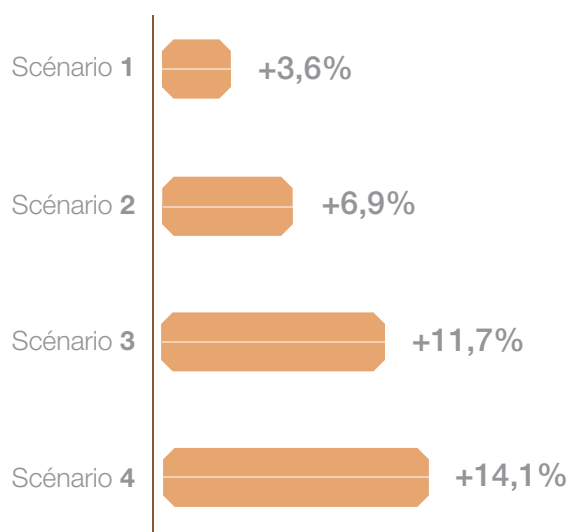
QUELS GAINS ATTENDRE D'UNE RÉDUCTION DES DISCRIMINATIONS ?

QUATRE SCÉNARIOS ENVISAGÉS DU PLUS RESTRICTIF AU PLUS EXTENSIF

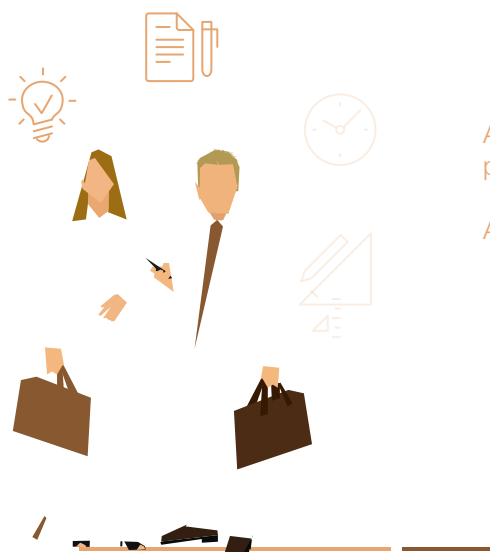
Dans la mesure où l'on considère que les écarts inexplicables de niveau de salaire et de taux d'emploi (deux premiers effets) entre catégories de population sont aujourd'hui pour l'essentiel imputables à des comportements discriminatoires, **les deux premiers scénarios sont sans doute ceux qui se rapprochent le plus d'une mesure des effets sur l'économie de la discrimination au sens strict du terme**, qui renvoie à sa définition juridique.

Effets	Accès aux postes qualifiés	Hausse du taux d'emploi des catégories discriminées	Convergence des durées hebdomadaires du travail	Convergence des niveaux d'éducation
Scénario 1	Oui	Non	Non	Non
Scénario 2	Oui	Oui	Non	Non
Scénario 3	Oui	Oui	Oui	Non
Scénario 4	Oui	Oui	Oui	Oui

IMPACT DES QUATRE SCÉNARIOS SUR LE PIB



Focus sur le scénario 2



Accès aux postes qualifiés

Accès à l'emploi

PIB

+ 6,9 % soit 150 milliards d'euros

Recettes publiques

+ 2,0 % (en % du PIB)

Dépenses publiques

- 0,5 % (en % du PIB, hors charges d'intérêt de la dette)

Dans l'ensemble des scénarios, c'est la réduction des discriminations dont font l'objet les femmes qui contribue le plus à la hausse du PIB. Par exemple, pour 100 euros de PIB supplémentaires, la contribution des femmes varie de 83 euros à 99 euros selon le scénario considéré.

Décomposition de l'effet des différents scénarios sur le PIB, par catégorie de la population

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4
Hommes	1 %	3 %	2 %	17 %
Femmes	99 %	97 %	98 %	83 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %
Descendants d'immigrés d'Afrique-Maghreb	3 %	10 %	8 %	9 %
Natifs des DOM	2 %	2 %	1 %	2 %
Descendants d'immigrés d'Europe	6 %	6 %	6 %	8 %
Sans ascendance migratoire	89 %	82 %	83 %	81 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Note de lecture : dans le scénario 2, qui cumule meilleur accès aux postes qualifiés et hausse des taux d'emploi, 97% de l'effet sur le PIB s'explique par une hausse de l'accès aux postes qualifiés et des taux d'emploi des femmes et 3% par celle des hommes.

TÉLÉCHARGEZ LE RAPPORT LE COÛT ÉCONOMIQUE DES DISCRIMINATIONS SUR STRATEGIE.GOUV.FR



www.strategie.gouv.fr



FranceStrategie



@Strategie_Gouv

Contacts presse :

Jean-Michel Roullé,
directeur du service Édition-Communication-Événements
jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr
01 42 75 61 37 - 06 46 55 38 38

Joris Aubrespin, chargé des relations presse
Joris.aubrespin@strategie.gouv.fr
01 42 75 60 27 - 06 20 78 57 18



FRANCE STRATÉGIE



France Stratégie est un organisme de concertation et de réflexion. Son rôle est de proposer une vision stratégique pour la France, en expertisant les grands choix qui s'offrent au pays. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec tous les acteurs pour enrichir l'analyse ; proposer des recommandations au gouvernement. France Stratégie joue la carte de la transversalité, en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.