



MISE EN ACTIVITÉ À PARTIR DE LA NOTE
DE FRANCE STRATÉGIE
Le coût économique des discriminations



Gaby-Sandra RENE-CORAIL
Lycée J. Zobel – Rivière Salée

Line RICHER

professeur de SES à l'Académie de Martinique – Lycée F. Fanon – La Trinité



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle
et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

Septembre 2016

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>



Les notes d'analyse de *France Stratégie* sont des ressources que l'on peut proposer aux élèves et mobiliser dans le cadre du traitement des programmes de sciences économiques et sociales. Elles traitent de sujets qui mettent en évidence des enjeux économiques et sociétaux qui entrent en résonance avec ce qui est enseigné.

Les activités proposées ci-dessous à partir de la note d'analyse (ici le rapport) « **Le coût économique des discriminations** » ont pour objectif d'étendre ou d'approfondir certaines connaissances et de travailler des savoir-faire. À partir de la lecture et de l'analyse de documents d'experts, il s'agit de travailler de courts exercices qui éveilleront la curiosité des élèves sur des points d'actualité et inviteront à s'interroger sur les résultats des politiques publiques. Les activités ci-dessous n'ont pas l'ambition d'utiliser chaque élément de la note (du rapport) de *France Stratégie* ; elles constituent un guide pour s'appropriier les principaux enjeux qu'elle met en exergue.

Cette proposition de mise en activité a été pensée de manière modulaire, dans un souci à la fois de liberté et de différenciation pédagogiques.

LES DIFFÉRENTES PHASES DE LA MISE EN ACTIVITÉ À PARTIR DE LA NOTE (DU RAPPORT)

1 - Sensibilisation et problématisation

Sensibilisation en classe et problématisation à partir d'un document iconographique, permettant de préparer la lecture de la note et de faire émerger une ou plusieurs problématiques (proposition d'une *Base de sensibilisation* ainsi que d'éléments de sensibilisation *En complément* - 20 minutes environ en classe collectivement à l'oral à la veille du travail de lecture de la note à la maison)

2 - Lecture de la note

Lecture de la note à la maison (s'agissant d'un rapport dont le nombre de pages est important, le professeur peut choisir de sélectionner certaines pages qui seront utiles à la mise en activité, accompagnées éventuellement de la synthèse de la note ou du rapport proposé ci-dessous) suivie de la réalisation du quiz de vérification de sa compréhension (travail personnel en dehors de la classe - informer les élèves qu'au minimum une heure de travail est nécessaire dans le cas où seuls des extraits du rapports sont à lire)

3 - Quiz et exercices

- Quiz que chaque élève réalise après avoir lu tout ou partie du rapport (le quiz fait l'objet ensuite d'une correction collective) ;

- Un travail en groupes organisé afin de réaliser des exercices de première ou/et de deuxième approches (**une séance de 55 minutes**). Le professeur peut choisir de ne proposer que certains d'entre eux en fonction des besoins identifiés et pour éventuellement différencier le travail demandé selon les élèves. Les exercices qui ne seront pas traités en classe peuvent faire l'objet d'un travail à la maison.

- Ce qui différencie les exercices de première approche et ceux de deuxième approche : les exercices de première approche permettent d'approfondir la compréhension de la note à partir des enjeux qu'elle met en relief ;

- les exercices de la deuxième approche visent à prolonger la réflexion et l'analyse à partir de la lecture et de l'interprétation d'un document statistique complexe présent dans la note ou en exploitant d'autres supports (l'étude d'un document vidéo d'experts ; une recherche documentaire à partir de sites institutionnels qui peut nécessiter une connexion internet).



4 - Entraînement à l'EC2

Entraînement optionnel à partir de l'étude d'un document statistique de la note qui n'est pas mobilisé dans les exercices de première ou de deuxième approche (**1 séance de 55 minutes environ ou un travail à la maison**).

I - SENSIBILISATION ET PROBLÉMATISATION



Sensibilisation

Handicap et discriminations en emploi

Séminaire axe Discriminations et inégalités sociales 2 mai 2018

SciencesPo – Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques

Source : <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/content/handicap-et-discriminations-en-emploi>

Base de la sensibilisation

1. Décrivez et commentez le document iconographique.
2. Quelles différences entre les différents personnages y figurant ce document fait-il ressortir ?
3. Sur quels critères le choix d'un des personnages s'est-il établi ?
4. Proposez des exemples de discrimination en dehors de celles relatives à l'emploi.
5. Les discriminations en dehors de l'emploi sont-elles de nature fondamentalement différente de celles relatives à l'emploi ?
6. Qu'en déduire sur l'égalité que met en avant la constitution, notamment dans son préambule ? Le préambule de la constitution de la Ve République de 1958 indique : « *Le Peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'Homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils sont définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946* [...].* »

* <https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946>

En complément

7. À partir de la situation mise en évidence par ce document iconographique, comment définiriez-vous « discrimination » ?
8. Expliquez à l'aide de quelques exemples que vous exposerez, comment les pouvoirs publics peuvent-ils combattre les discriminations ?



Problématisation

Quelles(s) problématique(s) proposeriez-vous ?

II - LECTURE DE LA NOTE

III - QUIZ ET EXERCICES

1 Réalisation d'un quizz à l'issue de la lecture de la note

Reliez les institutions indiquées dans la première colonne aux lois dont elles sont à l'origine figurant dans la deuxième colonne.

INSTITUTIONS

A. Organisation internationale du travail

B. État français

C. Institutions européennes

LOIS

1. Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, (.....), de leur patronyme, de leur lieu de résidence, (.....), de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, (.....), de leur appartenance ou de leur non-appartenance, (.....), à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Extrait : code pénal article 225-1

2. Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Article 13, Traité d'Amsterdam, 1997

3. La Convention n°111 datant de 1958 demande aux États qui l'ont ratifiée de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine.



2 Citez 3 critères de discrimination non retenus par les auteurs de cette étude et expliquez-les

3 Cochez la ou les bonnes réponses

A. La discrimination désigne :

Un ensemble de jugements et de pratiques visant à disqualifier des individus en raison de leurs caractéristiques sociales, ethniques, sexuelles, religieuses, physiques ou mentales.

la séparation physique d'individus au sein d'un même pays selon des critères liés à leur origine ethnique.

Un ensemble de mesures et de dispositifs visant à réduire les inégalités des chances.

B. Parmi les personnes citées ci-dessous, quelles sont celles particulièrement exposées au risque de discrimination ?

Les personnes nées en France dont les parents sont originaires du continent africain.

Les personnes nées en France dont les parents sont originaires du continent européen.

Les personnes vivant dans un quartier caractérisé par un taux de pauvreté et de chômage élevés.

C. Un individu issu de la seconde génération d'immigrés désigne une personne :

née en France, de nationalité française et de parents immigrés.

née à l'étranger de parents français.

née en France métropolitaine et de parents natifs des DOM.

4 Quel impact les discriminations sur le marché du travail ont-elles sur l'activité économique ?

A. Elles ont un effet négatif sur le niveau de production potentiel.

B. Elles incitent à élever le niveau de capital humain.

C. Elles permettent la sélection des meilleurs candidats.

5 Reliez chacun des effets résultant de la réduction des discriminations sur le marché du travail cités dans la seconde colonne à sa définition indiquée en première colonne.

DÉFINITION

EFFET

1. Réduction des écarts de chances d'accéder à un niveau de salaire plus élevé

A. « heures travaillées »

2. Baisse des écarts de durée hebdomadaires du travail entre les catégories

B. « capital humain »

3. Réduction des écarts de niveau d'éducation

C. « taux d'emploi »

4. Accès élargi à l'emploi pour les populations discriminées

D. « salaire »



Exercices

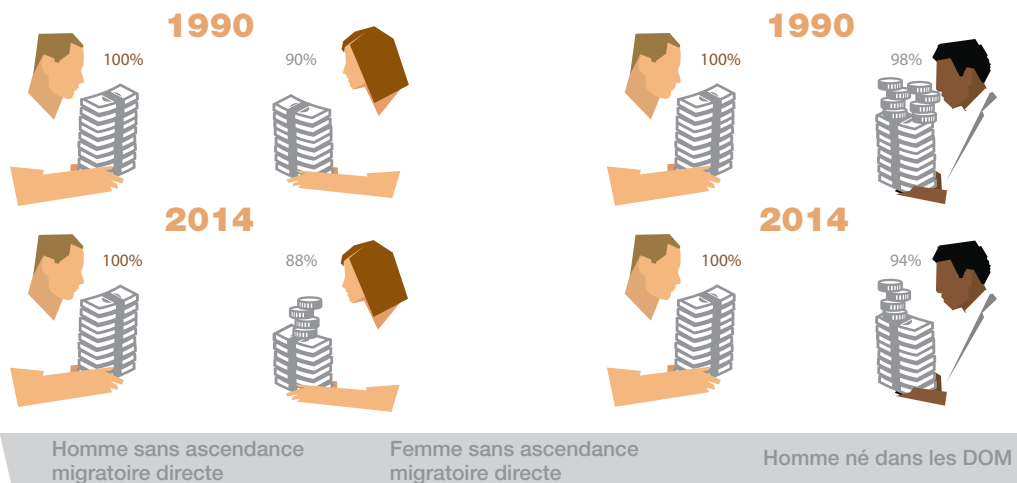
Objectif des exercices

- Mettre en évidence la diversité des formes de discrimination à l'embauche sur le marché du travail.
- Montrer que les discriminations ont un coût économique.

Les exercices proposés en amont du cours sont de nature à mettre en évidence la nécessaire intervention des pouvoirs publics afin de réduire toutes les formes de discriminations, dans un but de justice sociale, mais aussi pour faire bénéficier la collectivité de gains économiques non négligeables.

A LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI EXISTENT SOUS PLUSIEURS FORMES

DEPUIS 25 ANS, LES ÉCARTS DE SALAIRES PERSISTENT



Première approche - Les écarts de salaires : une forme de discrimination sur le marché du travail

Source : *France Stratégie*, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)

1. Formulez le sens des données statistiques de 2014.
2. Comment les écarts de salaires indiqués dans le document ont-ils évolué entre 1990 et 2014 ?
3. Quels sont les deux critères de discrimination présentés dans le document ?
4. En existe-t-il d'autres ?

Deuxième approche - un exemple de discrimination à l'embauche mettant en évidence le critère de l'apparence physique qui n'est pas évoqué dans le rapport de *France Stratégie* :

Pour répondre aux questions ci-dessous, vous pouvez mobiliser les liens suivants :

<http://www.vie-publique.fr/actualite/alaune/discrimination-embauche-role-apparence-physique-20160225.html>

<https://padletuploads.blob.core.windows.net/prod/129705682/c558b805eb3d69a636900e003b934ab9/modediscriminationmp4.mp4>

<https://vl-media.fr/abercrombie-les-vetements-de-la-honte/>



1. Quels éléments de l'apparence physique sont-ils des critères de discrimination ?
2. Quel est le rôle du défenseur des droits en matière de discrimination ?
3. Selon vous, pourquoi l'entreprise *Abercrombie & Fitch* procède-t-elle à une telle forme de discrimination ?
4. À quelle(s) sanction(s) l'entreprise *Abercrombie & Fitch* s'expose-t-elle dans ce cas ?

B

LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI ONT UN COÛT

Première approche à partir de la vidéo « Le coût économique des discriminations »

<https://youtu.be/k1tna-gU4vY>

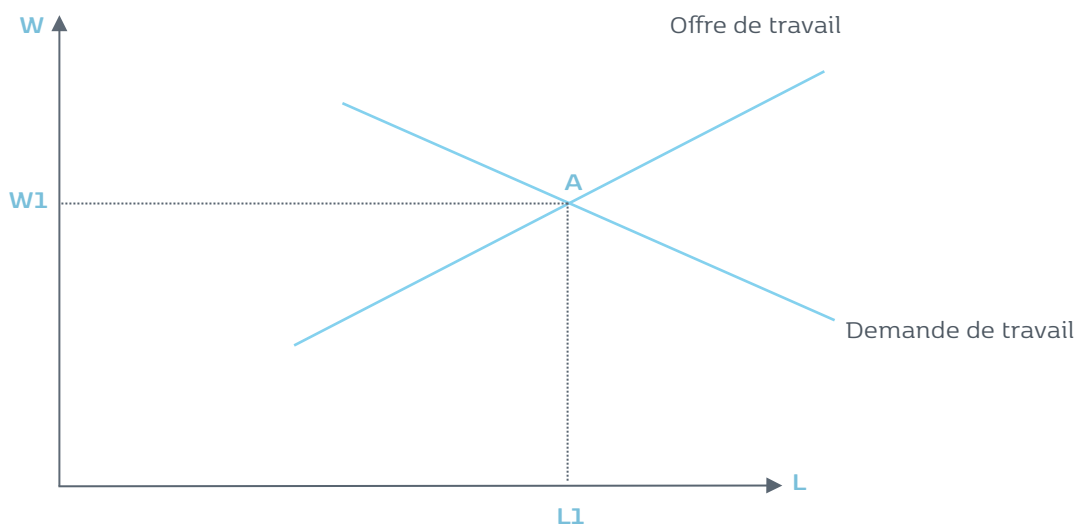
1. Selon les économistes de *France Stratégie*, quel est le coût des inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés ?
2. Parmi les critères retenus par ces experts, quel est le premier facteur d'inégalité ?
3. Pourquoi les économistes de *France Stratégie* avancent-ils que la réduction des discriminations est une réserve de croissance ?

Deuxième approche - Illustration graphique de la perte liée aux discriminations sur le marché du travail

On comparera la situation du marché du travail effectif caractérisée par un certain nombre de pratiques discriminatoires à la situation « idéal-type » du marché du travail régi par les règles d'une concurrence parfaite.

Les pratiques discriminatoires sur le marché du travail reviennent à se priver d'une partie de la population en âge de travailler en refusant de considérer les personnes des groupes discriminés comme autant de travailleurs compétents potentiels. En supposant que l'offre de travail des personnes discriminées et celle des actifs non discriminés n'interagissent pas (l'offre des uns n'a aucun effet sur l'offre des autres et vice versa), ceci a pour effet mécanique de réduire l'offre de travail.

1. **Rappelez ce qu'est une situation d'équilibre** correspondant à la situation « idéal-type » du marché du travail.
2. Le graphique ci-dessous représente cette situation d'équilibre.
W : le niveau de salaire en ordonnées - **L** : le niveau d'emploi en abscisses
A : le point d'équilibre - **w1** : le niveau salaire dans la situation initiale
L1 : le niveau d'emploi dans la situation initiale.





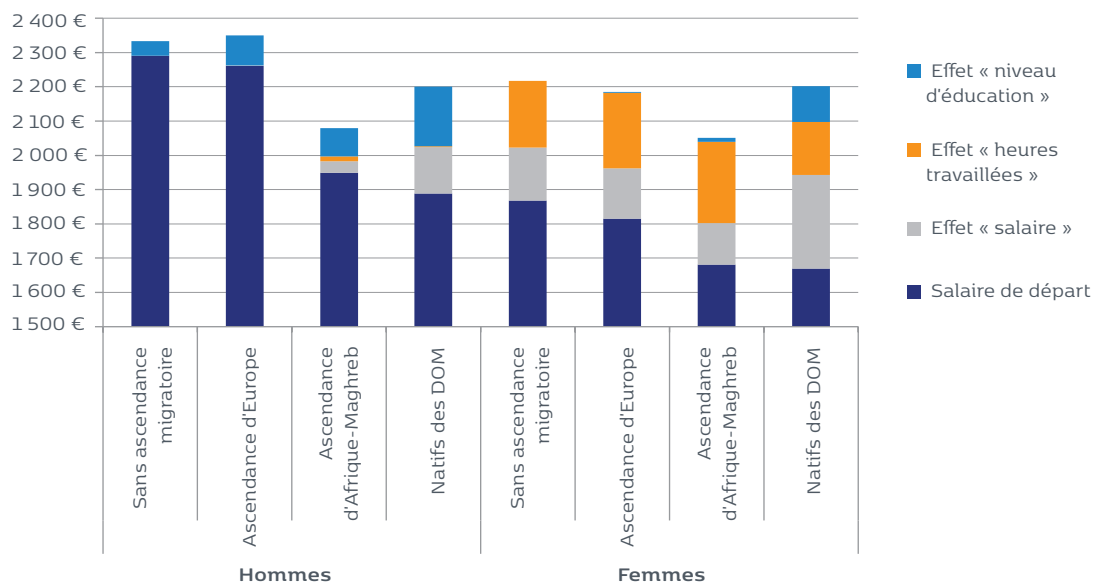
- 3 Expliquez l'effet qu'ont les discriminations sur l'offre de travail et plus généralement sur le marché du travail.
- 4 Tracez la nouvelle courbe d'offre de travail représentant cet effet. On notera « **B** » : le nouveau point d'équilibre ; « **w2** » : le salaire résultant des effets des discriminations ; « **L2** » : le volume de production résultant des effets des discriminations.
- 5 Quelles sont les conséquences de cet effet sur les salaires (**W**) et le volume d'emploi (**L**) ?
Que déduisez-vous de l'effet possible des discriminations sur la consommation ? sur l'investissement ? sur la croissance économique ?
- 6 Dans le cas de pratiques discriminatoires, l'allocation de la main-d'œuvre est-elle optimale ?

C

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI POUR UN GAIN ECONOMIQUE

Première approche à partir du graphique 15 page 71 :

Impact des différents effets sur le niveau de salaire (ou impact de la réduction des discriminations sur les salaires en euros)



Champ : France métropolitaine, individus âgés de 25 à 59 ans (hors immigrés).

Lecture : Le niveau de salaire de départ des hommes sans ascendance migratoire est de 2 291 euros, l'effet éducation est de 42 euros.

Source : *France Stratégie*, sur la base des enquêtes Emploi 2005-2014 (Insee)

- 1 Présentez le document.
- 2 Comparez l'effet salaire des hommes sans ascendance migratoire avec celui des hommes natifs des DOM (Départements d'Outre-mer).
- 3 Comparez l'impact des différents effets cités dans le graphique sur les salaires, pour les hommes sans ascendance migratoire et pour les femmes sans ascendance migratoire.
- 4 Rédigez un paragraphe émettant des hypothèses sur les raisons d'un moindre salaire de départ pour les natives des DOM par rapport à celui des femmes sans ascendance migratoire.



Deuxième approche - Utilisation du tableau issu de la synthèse de la note page 14

Le tableau ci-dessous met en évidence quatre scénarios de réduction des discriminations sur le marché du travail, du plus restrictif au plus extensif. On y analyse l'effet sur le PIB de la réduction des pratiques discriminatoires sur le marché du travail.

Impact des quatre scénarios sur le PIB

	Scénario 1 Effet Salaire	Scénario 2 Effets Salaire + Taux d'emploi	Scénario 3 Effets Salaire + Taux d'emploi + Heures travaillées	Scénario 4 Effets Salaire + Taux d'emploi + Heures travaillées + Niveau d'éducation
Effet total sur le PIB	+3,6%	+6,9%	+11,7%	+14,1%

1 Quel est le sens de la donnée entourée dans le tableau ci-dessus.

Pour répondre, vous pouvez vous référer aux deux dernières représentations iconographiques accompagnées d'un commentaire, par le lien :

<http://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

2 Un article de *L'Obs* intitulé « 150 milliards, le coût des discriminations à l'embauche » publié en septembre 2016, présente le rapport de *France Stratégie* :

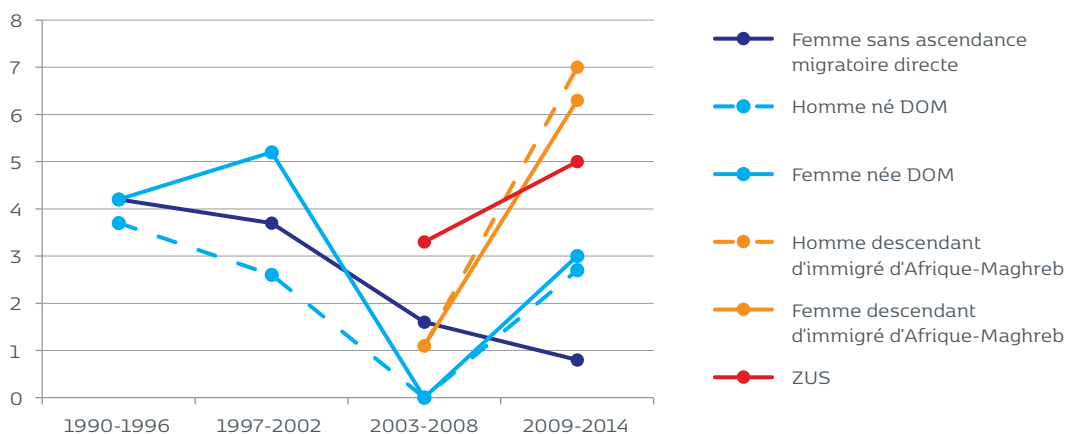
<https://www.nouvelobs.com/societe/social/20160920.OBS8421/150-milliards-le-cout-des-discriminations-a-l-embauche.html>

Expliquez la prudence à laquelle l'auteur de l'article invite pour interpréter l'analyse de *France Stratégie*.

IV - Entraînement à l'EC2

Vous présenterez le document puis vous comparerez les évolutions qu'il met en évidence

Évolution de probabilité d'être au chômage (en points de pourcentage)



Champ : France métropolitaine, individus âgés de 25 à 59 ans (hors immigrés).

Lecture : entre 1990 et 1996, toutes choses égales par ailleurs, les hommes nés dans les DOM ont une probabilité d'être au chômage supérieure de près de 4 points à celle des hommes sans ascendance migratoire.

Source : *France Stratégie*, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)



ÉLÉMENTS DE CORRECTION

BASE DE LA SENSIBILISATION

1. Il s'agit de la situation dans laquelle différents candidats postulent pour un même emploi, a priori avec les mêmes compétences.
2. Les candidats se différencient selon leur sexe, leur âge, leur origine ethnique ; un homme est en situation de handicap ; une femme est enceinte.
3. Le candidat recruté est un homme, blanc et jeune. Il semble donc recruté sur des critères de sexe, d'âge, d'origine ethnique et d'état de santé.
4. Des exemples de discrimination en dehors de celles relatives à l'emploi : face au logement ; à l'entrée dans une discothèque, etc.
5. Les discriminations en dehors de l'emploi ne sont pas fondamentalement de nature différente de celles relatives à l'emploi.
6. Ces situations de fait enfreignent les droits de l'Homme et du citoyen dont la déclaration figure dans le préambule de la constitution.

EN COMPLÉMENT

7. La discrimination est la situation dans laquelle certains individus sont victimes d'un traitement défavorable par rapport à d'autres en raison de leurs caractéristiques socio- démographiques.
8. Les pouvoirs publics peuvent combattre les discriminations par des sanctions (exemple des sanctions pénales dans le cas d'une discrimination à l'embauche ou pour celle dans le cas de l'attribution d'un logement), par la contrainte qu'impose la législation (exemple : 6% des salariés en situation de handicap dans les entreprises d'au moins 20 salariés ; la loi sur la parité femme-homme en politique), par l'éducation (par exemple : par l'école, par des campagnes de promotion).

PROBLÉMATIQUES

- Constaté que des discriminations sont présentes sous différentes formes (raciale, sexuelle, liée au handicap, fondée sur l'âge, etc.) sur le marché du travail (sans ignorer que des discriminations sont également présentes dans d'autres sphères), bien que les discriminations sont prosrites dans la constitution française qui promeut la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen.
- Mettre en évidence que les discriminations ont un effet négatif sur l'activité économique et la croissance et qu'à ce titre elles vont à l'encontre de l'intérêt général.
- Combattre les discriminations que le système social génère, nécessite l'action volontariste des pouvoirs publics.

QUIZ

1. Réponses :

a-3

b-1

c-2

2. Trois critères de discrimination à l'embauche non retenus par les auteurs de la note :
la grosseur ; le handicap ; l'identité de genre.



3. **a. La discrimination désigne** : Un ensemble de jugements et de pratiques visant à disqualifier des individus en raison de leurs caractéristiques sociales, origine ethnique, sexuelles, religieuses, physiques ou mentales.

Notons que la proposition :

Un ensemble de mesures et de dispositifs visant à réduire les inégalités des chances désigne *la discrimination positive*

- b. Parmi les personnes citées ci-dessous, quelles sont celles particulièrement exposées au risque de discrimination ?**

Les personnes nées en France dont les parents sont originaires du continent africain

Les personnes nées en France dont les parents sont originaires du continent européen

Les personnes vivant dans un quartier caractérisé par un taux de pauvreté et de chômage élevés

- c. Un individu issu de la seconde génération d'immigrés désigne une personne :**

née en France, de nationalité française et de parents immigrés

née à l'étranger de parents français

née en France métropolitaine et de parents natifs des DOM

4. Réponse

a

5. Réponses :

1-b

2-c

3-d

4-a

Exercices

A

LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI EXISTENT SOUS PLUSIEURS FORMES

Première approche : Les écarts de salaires : une forme de discrimination sur le marché du travail

- 1 Les « *testings* » dont le nombre a augmenté au cours des années 2000, permettent de mettre en évidence, dans des situations précises (par exemple dans le cas des entretiens d'embauche), que des individus sont traités inégalement. Selon les calculs des auteurs réalisés à partir des enquêtes emploi de l'Insee en 2014, les écarts inexpliqués de salaires des femmes par rapport à celui des hommes sans ascendance migratoire directe étaient de de -12 %.
- 2 Par rapport au salaire des hommes sans ascendance migratoire directe, l'écart inexpliqué du salaire des femmes sans ascendance migratoire directe et l'écart du salaire des hommes nés dans les DOM se sont accrus, passant respectivement de -10 % à -12 % et de -2 % à -6 %.
- 3 Les deux critères de discrimination présentés dans le document sont : l'origine géographique (être né dans les DOM) et le sexe (être une femme).
- 4 D'autres critères de discrimination dans l'emploi existent ; par exemple : le handicap ; l'orientation sexuelle ; les opinions politiques ; les caractéristiques génétiques ; etc.

Deuxième approche : Un exemple de discrimination à l'embauche : l'apparence physique

- 1 Les éléments de l'apparence physique qui sont des critères de discrimination : le style vestimentaire ; la corpulence. À la lecture des récentes condamnations pour discrimination à l'embauche, on peut y ajouter l'origine géographique et ethnique.



- 2 Le rôle du défenseur des droits :** une institution indépendante de l'État créée en 2011 et inscrite dans la Constitution. Parmi les cinq missions qui lui sont confiées par le Premier ministre, deux relèvent particulièrement de la lutte contre les discriminations : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ; permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.
- 3 Abercrombie & Fitch** est une entreprise américaine de prêt-à-porter fondée en 1892 par deux hommes, David Thomas Abercrombie et Ezra Hasbrouck Fitch, qui cible une clientèle constituée d'adolescents et de jeunes adultes. L'entreprise *Abercrombie & Fitch* procède à une discrimination à l'embauche de vendeurs dans ses magasins sur des critères d'apparence physique. L'objectif affiché par la direction de l'entreprise évoque un motif relevant du marketing : « *embaucher des gens beaux dans [les] magasins, parce que les gens beaux attirent d'autres gens beaux, [il s'agit d'attirer une clientèle constituée de] gens cools et beaux* ». Notons que ces dernières années, le chiffre d'affaires de l'entreprise, ainsi que son bénéfice, n'ont cessé de se dégrader. Sa stratégie fondée sur l'« expérience-client » dans le cadre d'un marketing médiatique semble être mise en cause.
- 4 Abercrombie & Fitch s'expose essentiellement à des sanctions financières.** Accusée d'avoir refusé d'embaucher des candidats noirs ou latinos, ou de les avoir cantonnés à des postes non visibles de la clientèle, l'entreprise a été condamnée en 2005 à verser une amende de 50 millions de dollars (37,8 millions d'euros).

B

CES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI ONT UN COÛT

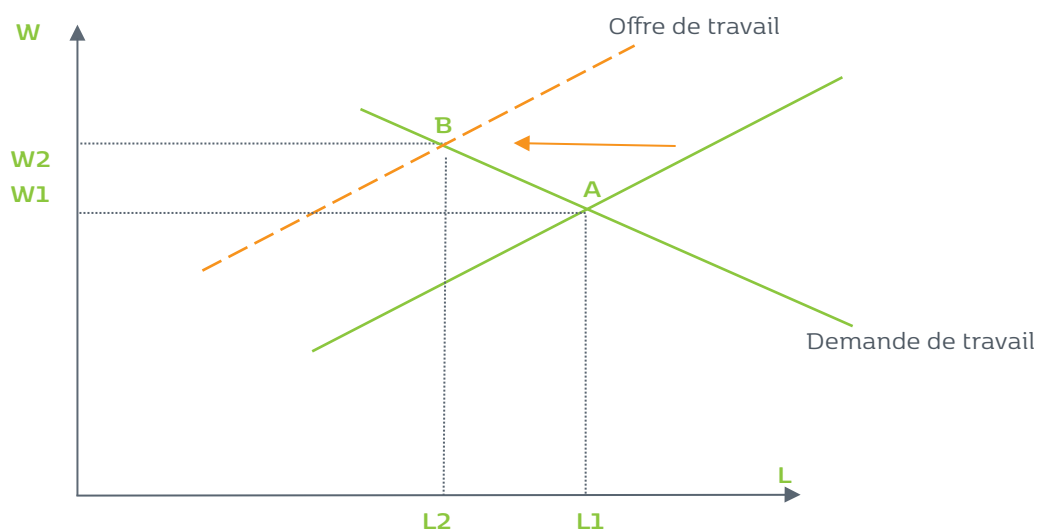
Première approche à partir de la vidéo « Le coût économique des discriminations »

- 1 Selon les économistes de France Stratégie,** le coût des inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés s'élèverait à 150 milliards d'euros, soit environ 7% du PIB, dans le scénario 2.
- 2 Parmi les critères retenus par ces experts,** le premier facteur d'inégalité d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés est le sexe, précisément: être une femme est le premier facteur d'inégalité.
- 3 Les économistes de France Stratégie** avancent que la réduction des discriminations est une réserve de croissance car la pratique de discriminations tend à réduire la croissance économique et constitue finalement un coût pour la collectivité.

Seconde approche : Illustration graphique de la perte liée aux discriminations sur le marché du travail

- 1 La situation d'équilibre correspondant à la situation « idéal-type »** du marché du travail : au niveau de salaire d'équilibre, l'offre et la demande de travail sont satisfaites.

2.3.4.





- 5 Cette baisse de l'offre de travail se traduit par le déplacement de la droite d'offre vers la gauche. La contraction de l'offre va exercer une pression à la hausse sur les salaires qui pèsera alors sur le coût du travail (passage du point A correspondant à un salaire w_1 , au point B correspondant à un salaire w_2 , tel que $w_2 > w_1$).
- 6 Le coût de production des biens et des services augmentant en raison de l'alourdissement du coût du travail, la courbe d'offre de biens et de services se déplace vers la gauche. On constate alors une réduction du niveau de la production. En conclusion, les niveaux d'emploi et de production sont moindres ; le travail est mieux rémunéré (un gain restreint aux seuls non-discriminés) et le niveau de production est plus faible (perte collective).
- 7 L'effet possible des discriminations
 - Sur la consommation : une baisse du niveau général de l'emploi peut conduire à une contraction de la consommation des ménages.
 - Sur l'investissement : recul des investissements des entreprises résultant de la baisse de la consommation des ménages
 - Sur la croissance économique : un ralentissement de la croissance économique résultant de la contraction des deux principaux moteurs de la croissance.

Dans ce cas, l'allocation de la main-d'œuvre n'est pas optimale : en effet, il n'y a pas d'orientation de la main-d'œuvre vers les emplois les plus productifs.

C

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS POUR UN GAIN ECONOMIQUE

Première approche à partir graphique 15 page 71 : Impact des différents effets sur le niveau de salaire (ou impact de la réduction des discriminations sur les salaires en euros)

- 1 **Ce graphique établi par France Stratégie** sur la base des enquêtes Emploi 2005-2014 menées par l'Insee, présente l'impact de la réduction des discriminations sur les salaires en euros des hommes (avec et sans ascendance migratoire) et des femmes (avec et sans ascendance migratoire), âgés de 25 à 59 ans, en France métropolitaine. Trois types d'effets sont alors pris en compte, modifiant le niveau initial du salaire de chacune de ces populations.
- 2 **Le niveau de salaire initial des hommes natifs des DOM** représente environ 83 % de celui des hommes sans ascendance migratoire. Mode de calcul : $1900/2300$. Avec la réduction des discriminations, le niveau de salaire des natifs des DOM représente près de 96 % de celui des hommes sans ascendance migratoire. Ce rattrapage est essentiellement dû aux effets « salaire » et « niveau d'éducation ».
- 3 **Le niveau de salaire initial des femmes sans ascendance migratoire** représente environ 83 % de celui des hommes sans ascendance migratoire. Mode de calcul : $1900/2300$. Avec la réduction des discriminations, le niveau de salaire de ces femmes représente près de 96 % de celui des hommes sans ascendance migratoire. Ce rattrapage est essentiellement dû aux effets « salaire » et « heures travaillées ».
- 4 **La réduction des écarts entre le niveau de salaire des natives des DOM** et celui des femmes sans ascendance migratoire résulte des trois effets indiqués dans le document. Ils sont à l'origine d'une augmentation de 550 euros : l'effet « salaire » représente 50 % de cette augmentation (250 euros), ensuite l'effet « heures travaillées » représente 27 % (150), enfin l'effet « niveau d'éducation », 18 % (100).



Seconde approche : Utilisation du tableau issu de la synthèse de la note page 14

- 1 **Selon les experts de France Stratégie** et dans le scénario 4, la réduction des discriminations conduisant à réduire les écarts de salaires, à augmenter le taux d'emplois des catégories discriminées, à faire converger les durées hebdomadaires de travail et les niveaux d'éducation, permettrait un gain de 14,1 % du PIB.
- 2 **La prudence à laquelle l'auteur de l'article invite** pour interpréter l'analyse de *France Stratégie* tient au fait que l'économie française connaît un chômage de masse (près de 10 % en 2016 – même s'il est plus faible en 2018 il demeure élevé). On peut donc émettre comme hypothèse que quand bien même les discriminations à l'emploi disparaîtraient, les causes du chômage étant indépendantes, il n'est pas certain que cela induirait une élévation immédiate du niveau d'emploi et un surcroît de croissance.

Le graphique est construit par *France Stratégie*, sur la base des enquêtes Emploi de l'Insee. Il présente l'évolution entre la période 1990-1996 et la période 2009-2014, de la probabilité d'être au chômage, toutes chose égales par ailleurs, pour différentes catégories d'actifs selon leur sexe (femme ou homme), selon leur origine (sans ascendance migratoire directe ; personnes nées dans les DOM ; personnes nées en Afrique, notamment le Maghreb), et selon la zone de leur habitat (zone urbaine sensible ou pas) par rapport aux hommes actifs sans ascendance migratoire (cf. clé de lecture mentionnée au bas du document).

On observe, comparativement à la population des actifs hommes sans ascendance migratoire, qu'après s'être réduite entre 1990-1996 et 2003-2008, la probabilité d'être au chômage pour différentes catégories d'actifs constituées de femmes, ou de personnes nées dans les DOM ou en Afrique, ou de personnes habitant dans les ZUS, s'est accrue.

Remarque : certaines données sont inconnues pour une partie du graphique ; pour les femmes sans ascendance migratoire directe ou celles nées dans les DOM, pour les hommes nés dans les DOM, on ne dispose pas des données antérieures à la période 2003-2008.



LES ÉLÉMENTS SUPPLÉMENTAIRES À DISPOSITION DU PROFESSEUR À COMMUNIQUER ÉVENTUELLEMENT AUX ÉLÈVES

- Référence au programme de SES
- Prérequis
- Organisation de la sensibilisation destinée à faire émerger une problématisation
- Synthèse de la note (du rapport)
- Lexique sur les fondamentaux de la note (du rapport)
- Références aux annales du baccalauréat
- Prolongements (liens internet)
- Conclusion



Référence au programme de SES en terminale

Cette note fait références à de nombreuses notions du programme.

**Note de France Stratégie : Programme de SES
Les effets économiques en classe de terminale
des discriminations**

Notions

Savoir-faire

Mise en évidence de la législation en vigueur contre les discriminations

Sociologie
1. Classes, stratification et mobilité sociales
1.1. Comment analyser la structure sociale

Inégalités économiques,
Inégalités sociales

Lecture d'une note d'analyse, état des lieux économiques sur un sujet.

Lecture et analyse de documents statistiques de nature variée

Entraînement à l'EC2 (deuxième partie de l'épreuve composée au baccalauréat)

Dans le cadre de cette mise en activité plus spécifiquement :

- Mettre en évidence le caractère multiforme des inégalités économiques et sociales, tout comme leur aspect parfois cumulatif

- Procéder à des comparaisons en utilisant les principaux indicateurs et outils statistiques appropriés (les quantiles et la courbe de Lorenz)

Mise en exergue des diverses formes de discriminations (origine géographique, lieu de résidence, sexe, handicap)

Regards croisés
1. Justice sociale et inégalités
1.1. Comment les pouvoirs publics peuvent-ils contribuer à la justice sociale ?

Égalité, discrimination, assurance / assistance, services collectifs, fiscalité, prestations et cotisations sociales, redistribution, protection sociale

Mots-clés de la note : discrimination, finance publique, budget de l'État



Prérequis

L'étude du rapport permet également l'exploitation d'acquis du programme de première en SES.

Note de France Stratégie : Les effets économiques des discriminations

Programme de SES en classe de terminale

Notions

Illustration des pertes liées aux discriminations : représentation graphique de l'offre de travail des discriminés et de la demande de travail (déplacement des courbes

Sciences Economiques
3. La coordination par le marché
3.2. Comment un marché concurrentiel fonctionne-t-il ?

Offre et demande, prix et quantité d'équilibre

Mise en relation : réduction du nombre de discriminés et meilleure allocation des ressources et réduction des dépenses/hausse des recettes publiques

5. Régulations et déséquilibres macroéconomiques
5.1. pourquoi la puissance publique intervient-elle dans la régulation des économies contemporaines ?

Fonctions économiques de l'État (allocation, répartition, stabilisation)

Mise en évidence de la législation en vigueur contre les discriminations

Regards croisés
2. Action publique et régulation
2.1. Comment l'État providence contribue-t-il à la cohésion sociale ?

Solidarité, désaffiliation, disqualification sociale

ORGANISATION DE LA SENSIBILISATION DESTINÉE À FAIRE ÉMERGER UNE PROBLÉMATISATION

Il est recommandé de procéder progressivement ; les différents points proposés sont à traiter successivement. Il est possible de se limiter à la *Base de la sensibilisation*, ou de la poursuivre à partir des éléments

En complément suggérés.

À l'issue de la sensibilisation, il s'agira de faire émerger la ou les problématiques.

SYNTHÈSE DE LA NOTE

Elle peut être communiquée à l'issue de la correction du quiz.

Le rapport de *France Stratégie* remis en septembre 2016 au ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi qu'au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, après lettre de mission de leur part, présente une évaluation des effets positifs que la lutte contre les discriminations par les pouvoirs publics pourrait générer sur l'activité économique.



Le droit énonce un certain nombre de principes et de règles qui interdisent et sanctionnent les traitements discriminatoires. Les organisations internationales, l'Union européenne et la France se sont dotées de dispositions juridiques en la matière. L'Organisation des Nations unies (ONU) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont ainsi établi plusieurs conventions. À l'échelle européenne, des dispositions relatives à l'interdiction de discriminer sur la base de critères de nationalité ou de sexe en matière d'emploi ont été énoncées dès la signature du traité de Rome en 1957. Le traité d'Amsterdam de 1997 constitue une étape cruciale marquée notamment par deux de ses articles qui promeuvent la lutte contre les discriminations et qui rappellent le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Un certain nombre de directives européennes prises depuis réaffirment la nécessité de lutter contre les discriminations. On note ainsi la directive du 29 juin 2000 relative au principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique. Au niveau national, les traitements discriminatoires sont formellement interdits par la Constitution et sanctionnés par la loi.

La discrimination peut être définie de plusieurs façons. Aux termes de l'article 225-1 du code pénal français « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

L'étude présente dans le rapport porte sur les discriminations à l'emploi concernant le sexe et l'origine géographique mais aussi sur celles qui ont trait au lieu de résidence et au handicap. Elle met en évidence des inégalités sur le marché du travail qui, pour une part, font écho avec celles présentes dans le système éducatif. Le rapport met en exergue l'avantage économique de la lutte contre les discriminations. À moyen terme, on peut ainsi en attendre :

- **l'amélioration de la performance des entreprises** (un recrutement de salariés dans un vivier plus large permet de profiter de tous les talents et est un facteur de productivité) ;
- **l'augmentation du PIB** (l'embauche d'une main-d'œuvre diverse et potentiellement productive, en tendant à accroître la masse salariale, stimule la consommation et la production ; à ce titre elle est un levier pour la croissance économique) ;
- **un impact positif sur les finances publiques** grâce à l'augmentation des recettes publiques (des impôts sur le revenu et les sociétés à la hausse) et à la baisse des dépenses publiques (moins d'indemnités chômage à verser).

L'évaluation des discriminations : trois mesures

- **Le première**, qualifiée de subjective, consiste à mesurer les discriminations à partir de la perception et du ressenti des personnes. L'enquête « Trajectoires et origines » (TeO) de 2008 ou l'« Enquête européenne sur les conditions de travail » de 2010 permettent ainsi d'apprécier le sentiment de vivre dans une société discriminante. On peut aussi, à partir des enquêtes de victimation, mesurer le nombre de personnes qui se déclarent – entre autres – victimes de violences physiques ou sexuelles, de menaces ou d'insultes. C'est le cas de l'enquête « Événements de vie et santé » de la Drees (Direction de la Recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) ou de l'enquête « Cadre de vie et sécurité » conduite conjointement par l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) et l'Insee.



La **deuxième**, qualifiée d'expérimentale, repose sur l'observation factuelle de traitements inégaux par des tests de situation (« *testings* ») ou des expérimentations en laboratoire.

La **troisième**, l'évaluation indirecte, consiste à appréhender les discriminations à partir d'une mesure statistique des inégalités dans différents domaines de la vie sociale. Plus précisément, elle quantifie les inégalités entre un groupe « à risque » et le reste de la population. Pour ce faire, on distingue les inégalités qui s'expliquent par des caractéristiques individuelles objectives, observées en moyenne dans chaque groupe, et celles que l'on qualifie d'« inexplicables ». Cette approche statistique renseigne sur l'ampleur des écarts qui existent dans la réalité entre différentes populations, mais elle ne renseigne pas sur les mécanismes à l'origine de ces écarts et ne permet pas d'identifier avec certitude ce qui relève, au sein de ces écarts, de phénomènes discriminatoires *stricto sensu*.

Chacun de ces trois types d'évaluation comporte un intérêt pour l'analyse des discriminations. C'est la troisième mesure, l'évaluation indirecte qui a été privilégiée dans le rapport de *France Stratégie* ; à partir de l'enquête Emploi de l'Insee, elle permet de considérer l'ensemble des populations « à risque ».

L'exemple des discriminations sur le marché du travail

Sur le marché du travail, les discriminations sont particulièrement importantes et pénalisantes. Ainsi par exemple, en rendant difficile ou impossible l'accès au logement ou aux services de santé, la discrimination à l'emploi peut fragiliser l'intégration sociale et même favoriser l'exclusion.

Quatre groupes à risques sont retenus à partir de quatre critères de discrimination :

DESCRIPTION DES GROUPES « À RISQUE » (FACE AUX DISCRIMINATIONS) RETENUS

Critères de discrimination	Groupes discriminés	Population de référence
Le sexe	Les femmes	Les hommes
L'origine géographique	Les descendants de parents originaires du continent africain et les descendants de parents originaires du continent européen, d'une part, les natifs des DOM (départements d'Outre-Mer) d'autre part	Les personnes nées en France métropolitaine sans ascendance migratoire directe
Le lieu de résidence	Les personnes vivant en zone urbaine sensible ZUS (zone urbaine sensible)	Les personnes ne vivant pas en ZUS
Le handicap	Les personnes déclarant un handicap dès la naissance	Le reste de la population

Note : dans cette étude, afin de disposer d'effectifs suffisants, les descendants d'immigrés sont les personnes ayant un ou deux parents immigrés.

Champ : individus âgés de 25 à 59 ans (hors immigrés).

Source : *France Stratégie*, sur la base des enquêtes Emploi (Insee)



L'analyse des discriminations sur le marché du travail révèle que :

En France, les inégalités sur le marché du travail liées au sexe, à l'origine géographique ainsi qu'au lieu de résidence sont considérables.

En effet il est plus difficile pour les femmes, les personnes issues de l'immigration (seconde génération) ainsi que pour les habitants de certains quartiers défavorisés, d'accéder à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires que les autres catégories étudiées. Ainsi quelle que soit leur origine, les femmes sont les plus pénalisées. Viennent ensuite les hommes natifs des DOM et les descendants d'immigrés d'Afrique (y compris Maghreb) dont les situations sont équivalentes.

Entre 1990 et 2014, les écarts d'accès à l'emploi inexplicables entre hommes et femmes se réduisent ; ainsi, à caractéristiques égales, les écarts de taux d'activité se réduisent massivement (de 10 points pour les femmes sans ascendance migratoire et de 16 points pour les femmes nées dans les DOM). En revanche, au cours de cette période, les écarts de salaire entre hommes et femmes occupant un même emploi restent stables, ce qui révèle une inertie certaine.

Illustration de la perte collective que les discriminations font peser sur la collectivité nationale

Une première approche de cette perte collective considère que la discrimination sur le marché du travail, en refusant de considérer les personnes de ce groupe comme travailleurs potentiels compétents, revient à se priver d'une certaine partie de la population en âge de travailler. Pour admettre qu'une perte existe, cette approche postule que si l'on rend le marché du travail accessible aux populations précédemment discriminées, cela ne réduit pas pour autant l'accès à l'emploi des populations qui habituellement ne le sont pas. Ainsi les discriminations tendent à réduire l'offre de travail, ce qui exerce une pression à la hausse des salaires et qui alourdit le coût du travail. Par conséquent, sur le marché des biens et services, l'augmentation du coût de production que cela induit tend à contracter l'offre de biens et de services. Donc, les discriminations ont pour effet d'augmenter le niveau des rémunérations (ce qui présente un gain uniquement pour les non-discriminés) et de réduire le niveau d'emploi ainsi que celui de la production (ce qui présente une perte collective).

Une seconde approche de cette perte collective prend en compte la discrimination consistant à empêcher l'accès à certains métiers et emplois d'une catégorie de la population en dépit de ses compétences. Cette population serait alors dans l'obligation de se replier sur d'autres métiers et d'autres emplois. Pour mettre en évidence les mécanismes en jeu, supposons deux catégories d'actifs sur le marché du travail (les qualifiés et les peu qualifiés). À compétence égale, réduire l'accès d'une catégorie de la population à certains métiers qualifiés et ainsi la discriminer, induit une baisse de l'offre de travail qualifié : les travailleurs qualifiés seront mieux rémunérés (hausse du coût du travail qualifié). Parallèlement, l'offre de travail peu qualifié est plus importante : les travailleurs peu qualifiés seront moins bien rémunérés. De ces distorsions en matière de coût du travail découlent une baisse de la production de biens de qualité supérieure et une hausse de la production de biens de qualité inférieure.

Les gains attendus d'une lutte contre les discriminations

Les discriminations présentent une perte pour les entreprises mais aussi un coût pour l'économie (en termes de PIB et donc en termes de recettes pour les finances publiques). Elles aboutissent à l'exclusion du marché du travail d'une partie de la population en âge de travailler, à une désincitation



à accumuler du capital humain ainsi qu'à une allocation sous-optimale de la main-d'œuvre. L'absence de discriminations devrait induire les effets inverses.

À l'échelle de l'entreprise

L'utilisation sous-optimale tant du travail peu qualifié que du travail qualifié illustrée précédemment peut être renforcée par le gâchis potentiel des talents individuels.

La productivité d'un travailleur ne dépend qu'en partie des caractéristiques de son poste de travail. Elle est aussi fonction de son talent individuel. Considérons par hypothèse une économie dans laquelle la distribution des potentiels est identique dans toutes les catégories de la population. Les individus à fort potentiel appartenant à une population discriminée ne parviennent pas à accéder aux postes élevés dans la hiérarchie salariale auxquels ils devraient pouvoir prétendre. Ce sont des individus de catégories non discriminées qui accèdent à ses postes quand bien même ils seraient moins talentueux.

Un même raisonnement peut être mené en ce qui concerne l'accès des femmes aux fonctions de dirigeants d'entreprise. La disparition des barrières à l'entrée aux postes de direction, évincerait les hommes les moins talentueux au profit de femmes qui le sont davantage. Cette substitution aboutirait à une augmentation de 12 % de la productivité moyenne du travail dans les pays européens (un accroissement de 10 % dans le cas de la France). L'élargissement du recrutement aux fonctions de dirigeants d'entreprise aux femmes aurait donc un effet positif sur la qualité de ces dirigeants.

Des simulations menées par *France Stratégie* permettent de comparer l'effet du recrutement d'hommes exclusivement par rapport au recrutement fondé sur une stricte parité. Une entreprise discriminante qui recruterait uniquement des hommes parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés, enregistrerait une productivité de ces salariés 7 % inférieure à ce qu'elle serait si l'entreprise recrutait des hommes et des femmes dans les mêmes proportions.

À l'échelle de l'économie nationale

En réduisant les discriminations à l'embauche, on donne la possibilité aux acteurs économiques de recruter de nouveaux talents et potentiellement d'accroître la population active. L'augmentation de l'offre de travail permettrait non seulement une réduction du coût du travail et par voie de conséquence une diminution des coûts de production de biens et de services, mais également un partage plus équitable de l'emploi. À terme, on assisterait à une meilleure allocation des ressources en termes de talents ainsi qu'à une augmentation de la production. L'ensemble de l'économie profiterait d'une main-d'œuvre globalement plus performante et de meilleure qualité. En effet, si l'on suppose que potentiellement les 10 % les meilleures parmi les femmes sont aussi productives que les 10 % les meilleurs parmi les hommes, alors la réduction des discriminations améliore la qualité moyenne de la main-d'œuvre sur les postes les mieux rémunérés. Ceci a une incidence positive sur l'économie.

On distingue quatre effets positifs de la réduction des discriminations, tant pour l'économie que pour la justice sociale :

- le resserrement des écarts de chances d'accéder à un poste de niveau de salaire élevé (effet « salaire ») ;
- un accès élargi à l'emploi pour les populations discriminées (effet « taux d'emploi ») ;
- la réduction des écarts de durée hebdomadaire du travail entre catégories (effet « heures travaillées ») ;
- la réduction des écarts de niveau d'éducation (effet capital humain).



Une estimation des gains en termes de PIB a été réalisée à partir de quatre scénarios différents et de deux méthodes complémentaires de calcul (l'une portant sur le volume et la qualité de l'emploi et l'autre sur les écarts de distribution des salaires entre catégories de population principalement selon le sexe, l'âge et l'origine géographique). Ainsi la réduction des écarts de taux d'emploi et d'accès aux postes élevés entre population de référence et populations discriminées (scénario 2) permettrait un gain de près de 7 % du PIB (soit environ 150 milliards d'euros sur la base du PIB français de 2015). Les différents scénarios testés produisent un effet compris entre + 3,6 % du PIB dans le scénario 1 (soit 80 milliards d'euros) et + 14,1 % du PIB dans le scénario 4 (soit près de 310 milliards d'euros).

Impact des quatre scénarios sur le PIB

	Scénario 1 Effet Salaire	Scénario 2 Effets Salaire + Taux d'emploi	Scénario 3 Effets Salaire + Taux d'emploi + Heures travaillées	Scénario 4 Effets Salaire + Taux d'emploi + Heures travaillées + Niveau d'éducation
Effet total sur le PIB	+ 3,6%	+ 6,9%	+ 11,7%	+ 14,1%

POUR LES FINANCES PUBLIQUES

En contribuant à réduire le chômage et le sous-emploi, la lutte contre les discriminations permettrait de réduire les dépenses publiques tandis que les recettes fiscales et les cotisations sociales augmenteraient.

L'effet de redressement sur les finances publiques que cela induirait serait de 1,3 point de PIB dans le scénario 1 (soit 28 milliards d'euros) et de 5,1 points dans le scénario 4 (soit 110 milliards d'euros).

Impact des différents scénarios sur les finances publiques (en pourcentage du PIB)

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4
Effet total sur les finances publiques	1,3	2,5	4,2	5,1
Dont recettes supplémentaires	1	2	3,4	4,1
Dont moindres dépenses	- 0,3	- 0,5	- 0,8	- 1,0

Lecture : dans le scénario 4, qui comprend l'ensemble des effets (salaire, taux d'emploi, heures travaillées et niveau d'éducation), l'augmentation du PIB de 14,1 % conduit à accroître de 4,1 % les recettes publiques et à réduire de 1 % les dépenses. L'effet total sur le solde budgétaire primaire est estimé à + 5,1 %.

Source : calculs *France Stratégie*, d'après Guyon et Sorbe (2009), Mourre et al. (2014), PLF (2016), Unedic (2016)



LEXIQUE SUR LES FONDAMENTAUX DE LA NOTE

Discrimination

Pratique de traitement inégalitaire portant préjudice à des individus en raison de leurs caractéristiques physiques, mentales ou sociales, de leur origine ethnique, de leur identité sexuelle, de leur appartenance religieuse, qu'elles soient réelles ou supposées.

Finances publiques

Recettes et dépenses des comptes de l'État au sens large, c'est-à-dire de l'État central, des collectivités territoriales et des organismes de Sécurité sociale. Le terme est le plus souvent utilisé pour qualifier « l'état des finances publiques ».

Budget de l'État

Document établi par le gouvernement et voté par le parlement en fin d'année (n-1) qui prévoit les dépenses à engager ainsi que les recettes à percevoir pour l'année suivante (n). Le solde du budget général de l'État est obtenu en soustrayant le montant de ses dépenses à celui de ses recettes.

Le projet de loi de finances pour 2019 s'appuie sur une prévision de croissance de 1,7% pour l'année 2019 et prévoit de ramener le déficit public à 2,8% du PIB. En 2019, le déficit budgétaire devrait atteindre 98,7 milliards d'euros.

<http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-finances-pour-2019.html>

RÉFÉRENCES AUX ANNALES DU BACCALAURÉAT

Rappel

Pour l'épreuve de SES en enseignement spécifique, le candidat au baccalauréat ES choisit soit la dissertation dont le sujet est accompagné d'un corpus documentaire, soit l'épreuve composée (comprenant une première partie de mobilisation des connaissances [EC1], une deuxième partie d'étude de document [EC2], une troisième partie de raisonnement argumenté à partir d'un dossier documentaire [EC3]).

Remarque

Le rapport de *France Stratégie* « le coût économique des discriminations » peut être mis en relation directement avec certains des questionnements propres à l'épreuve de SES au baccalauréat ES.

Épreuve composée partie 1, mobilisation des connaissances

- Vous montrerez à l'aide de deux exemples comment les pouvoirs publics luttent contre les discriminations. (Liban 2016).
- Comment la lutte contre les discriminations contribue-t-elle à la justice sociale ? (Nouvelle Calédonie, 2015).

Épreuve composée partie 2, étude de document

- Vous présenterez le document puis caractériserez les inégalités de salaires qu'il met en évidence. (France Métropolitaine 2017).
- Vous présenterez le document puis caractériserez les inégalités salariales qu'il met en évidence. (France Métropolitaine 2012)



Épreuve composée partie 3, raisonnement argumenté à partir d'un dossier documentaire :

- À l'aide de vos connaissances et du dossier documentaire, vous montrerez comment les mesures de lutte contre les discriminations contribuent à la justice sociale. (Autres centres étrangers 2016).
- Vous montrerez que l'action des pouvoirs publics rencontre des difficultés pour contribuer à la justice sociale. (Nouvelle Calédonie épreuve de remplacement, 2015).

Dissertation à partir d'un dossier documentaire

- Dans quelle mesure l'action des pouvoirs publics est-elle efficace pour lutter contre les inégalités ? (France métropolitaine, 2015).

PROLONGEMENTS (LIENS INTERNET)

- Le magazine Travail de l'OIT n°72, parut en août 2011 ; Discrimination au travail : les progrès menacés avec un dossier intitulé « Discriminations raciales et ralentissement économique mondial ». Thomas Netter (président), Charlotte Beauchamp, Corinne Perthuis, Hans von Rohland.
<http://www.ilo.org>
- OIT ; Rapport mondial sur les salaires 2016/2017 : « les inégalités salariales au travail ». 22 février 2017.
<http://www.ilo.org>
- Article « Mesurer et lutter contre les discriminations à l'embauche », Yanick L'HORTY. Janvier 2017. Ressources en sciences économiques et sociales.
<http://ses.ens-lyon.fr/articles/mesurer-et-lutter-contre-les-discriminations-a-lembauche>
- Les diverses formes de discriminations :
<https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/allemande-combien-gagne-mon-college>
<http://www.francetvinfo.fr/economie/immobilier/logements-sociaux-la-demande-est-tres-forte>
<https://www.franceinter.fr/economie/il-n-y-a-jamais-eu-autant-de-personnes-handicapees-au-chomage-en-france>
Seswebclass : « Quand les discriminations poussent les jeunes français à s'expatrier »
- « Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés » - article 71-1 de la Constitution :
<https://www.defenseurdesdroits.fr/>
- Ouvrage « Les discriminations au travail », Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort, Presses de Sciences Po, Octobre 2018
<http://www.pressesdesciencespo.fr/fr/livre/?GCOI=27246100117610>



CONCLUSION

Les discriminations mettant en cause les valeurs fondamentales d'une société reposant sur les principes d'égalité inscrits dans la déclaration des droits de l'homme depuis 1789, enfreignent la constitution et sont donc pénalement condamnables. Afin de lutter contre les discriminations, le droit identifie les différents critères de discrimination et les définit.

Les discriminations ont un effet négatif sur l'ensemble de la société car elles constituent une menace pour le « vivre ensemble ». Présentes notamment dans la sphère économique (l'entreprise et le marché du travail), elles induisent en particulier un coût économique non négligeable qui peut pénaliser la croissance économique.

Ainsi, lutter contre les discriminations et les réduire ne peut être que bénéfique pour l'intérêt général.



● À PROPOS

du Programme Enseignants-Entreprises de l'Institut de l'entreprise

Institut de l'entreprise

29, rue de Lisbonne, 75008 Paris

Tél. : 01 53 23 05 49 - Fax. : 01 47 23 79 01

contact :

Béatrice Couaïron,

Directrice du Programme Enseignants-Entreprises

mail : beatrice.couaïron@idep.net

Cette étude de cas a été réalisée dans le cadre du Programme Enseignants-Entreprises de l'Institut de l'entreprise développé en partenariat avec le Ministère de l'Education nationale. Ce programme dédié au rapprochement du monde de l'enseignement et de l'entreprise s'articule autour de trois axes :

- Une université d'été du monde de l'enseignement et de l'entreprise : inscrite dans le plan national de formation des enseignants, cette manifestation réunit chaque année en fin d'été plus de 400 professeurs du secondaire venus de toute la France et des économistes, cadres d'entreprise, représentants de syndicats, chercheurs, personnalités qualifiées.
- Des actions de formation tout au long de l'année destinées à éclairer des thématiques à enseigner par la réalité de l'entreprise.
- Un site pédagogique www.melchior.fr : plébiscité par les professeurs et leurs élèves, ce site relaie toutes les informations sur les actions dédiées au rapprochement Enseignants-Entreprises, et propose des faits d'actualité, des notes de lecture, des cours en ligne, soit autant des ressources pédagogiques innovantes destinées à enrichir les ressources mises à la disposition des enseignants et de leurs élèves.

À propos de l'Institut de l'entreprise, www.institut-entreprise.fr :

créé en 1975, l'Institut de l'entreprise est un think tank indépendant de tout mandat syndical ou politique. Association à but non lucratif, l'Institut de l'entreprise a une triple vocation : être un centre de réflexion, un lieu de rencontre et un pôle de formation. Profondément ancré dans la réalité économique, il concentre ses activités sur la relation entre l'entreprise et son environnement. L'Institut de l'entreprise réunit plus de 130 adhérents (grandes entreprises privées et publiques, fédérations professionnelles et organismes consulaires, institutions académiques, associations...). Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 2 % du budget annuel.



● À PROPOS DE FRANCE STRATÉGIE

Organisme d'expertise et d'analyse prospective sur les grands sujets sociaux et économiques, France Stratégie publie des rapports et des notes d'analyse. Placée auprès du Premier ministre, elle formule des recommandations au pouvoir exécutif, organise des débats, pilote des exercices de concertation et contribue à l'évaluation ex post des politiques publiques. Elle prend en compte la dimension territoriale et donne aussi à ses travaux une perspective européenne et internationale. Créée par un décret du 22 avril 2013, France Stratégie a pris la suite du Commissariat général du Plan (1946-2006) et du Centre d'analyse stratégique (2006-2013). Son organisation s'articule autour de 4 départements thématiques : Économie ; Travail, emploi, compétences ; Société et politiques sociales ; Développement durable et numérique.

« France Stratégie contribue à la programmation stratégique de l'action des pouvoirs publics sur le moyen terme, en participant à la réflexion sur le cadre de cohérence des réformes à venir. »

Gilles de Margerie, Commissaire général

● LES MISSIONS DE FRANCE STRATÉGIE

- **Anticiper les mutations**
En élaborant des instruments de prospective à moyen et long terme.
- **Proposer des options de politiques publiques**
En mobilisant les expertises, les comparaisons internationales et en s'appuyant sur les évaluations.
- **Débattre avec toutes les parties prenantes**
Pour les associer à l'élaboration des évaluations, de la prospective, et des propositions.
- **Évaluer les politiques publiques**
Avec une méthodologie rigoureuse pour une action publique plus efficace, éclairée par la preuve.

● AXES TRAVAIL

- **Soutenir et financer la croissance**
Entre risque de stagnation séculaire en Europe et promesses portées par la révolution numérique, nouveaux besoins de financement et patrimonialisation de l'économie, comment augmenter le potentiel de croissance français ?
- **Les futurs du travail**
Valorisation des compétences transversales, montée des organisations apprenantes, dialogue social à l'ère digital..., projeter les futurs du travail, c'est d'abord détecter et comprendre les tendances qui s'installent.
- **Mieux protéger et donner plus de chances aux individus**
La France dispose d'un ensemble large d'instruments de transferts sociaux. Les simplifier et les améliorer suppose d'établir un diagnostic sur leur efficacité, en prenant en compte la dynamique des trajectoires individuelles et les nouveaux risques sociaux.
- **Climat et territoires**
La lutte contre le réchauffement climatique s'organise à tous les échelons : de la finance verte au niveau mondial aux contrats de transition écologique dans les territoires en passant par la conversion à l'intelligence connectée dans les métropoles devenues « smart cities ».

Suivez toute l'actualité de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr

