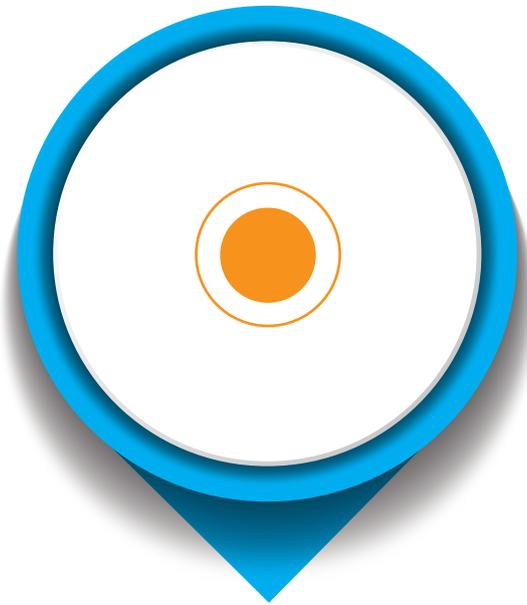


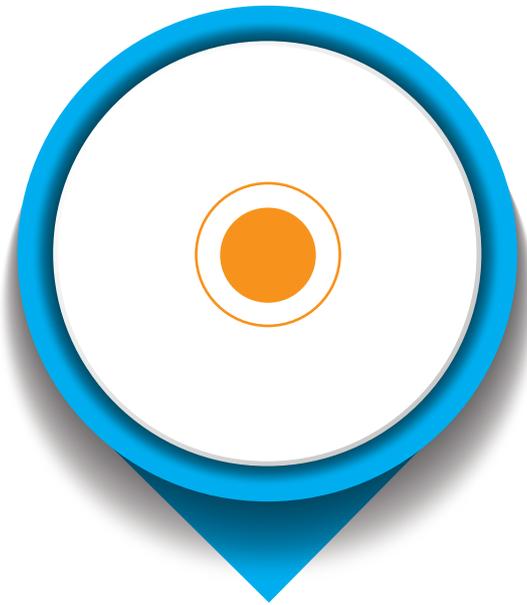
MISE EN ACTIVITÉ À PARTIR DE LA NOTE
DE FRANCE STRATÉGIE
Le coût économique des discriminations



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'approprier 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

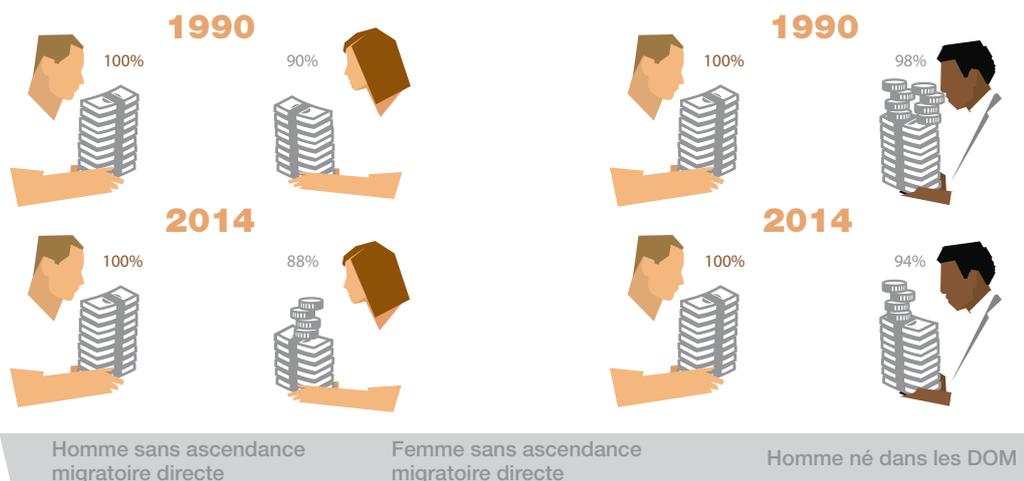
Objectif des exercices

- 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>

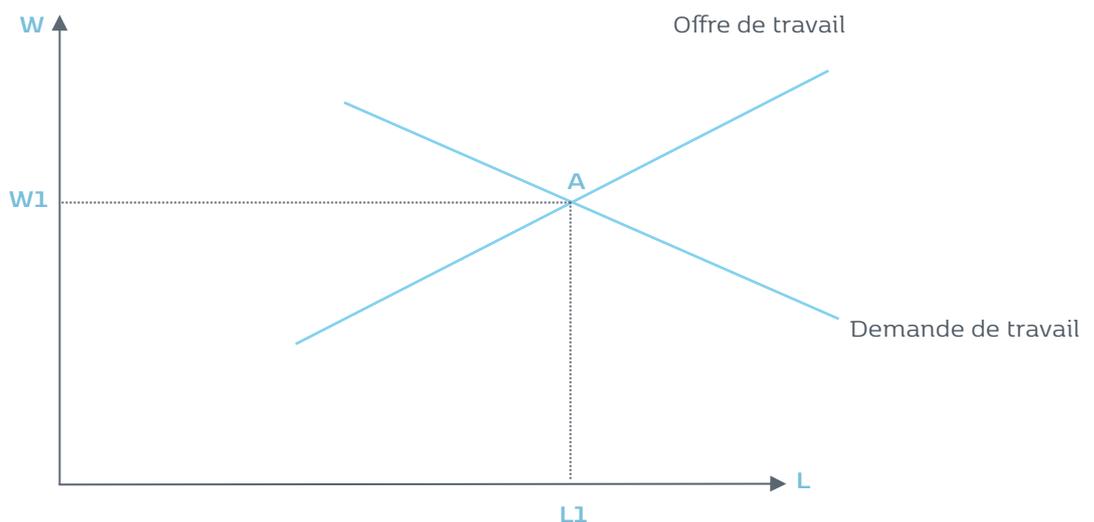
1. Selon les économistes de *France Stratégie*, quel est le coût des inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés ?
2. Parmi les critères retenus par ces experts, quel est le premier facteur d'inégalité ?
3. Pourquoi les économistes de *France Stratégie* avancent-ils que la réduction des discriminations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





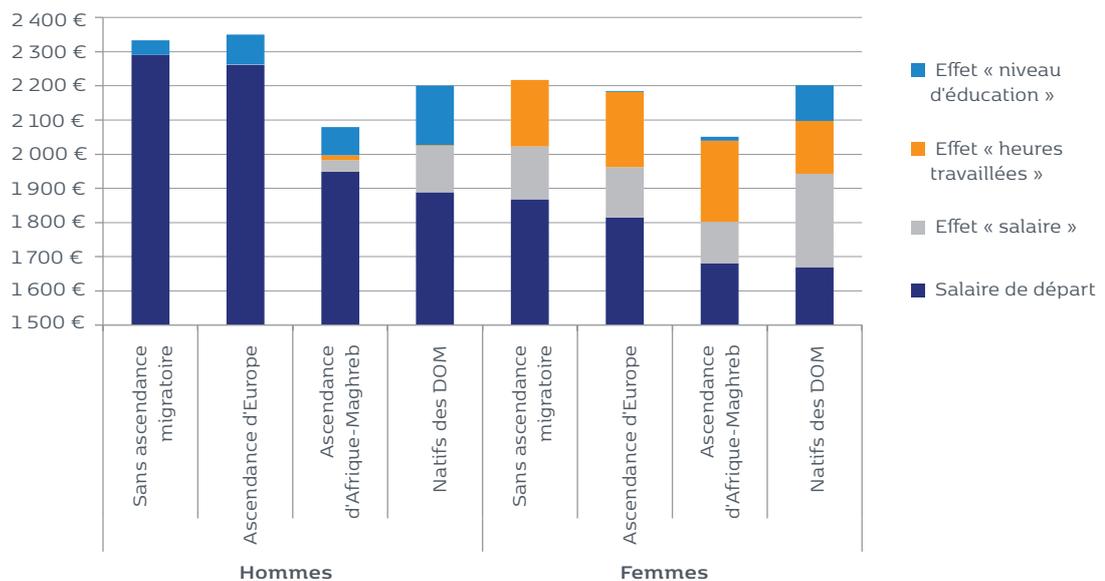
- 3 Expliquez l'effet qu'ont les discriminations sur l'offre de travail et plus généralement sur le marché du travail.
- 4 Tracez la nouvelle courbe d'offre de travail représentant cet effet. On notera « **B** » : le nouveau point d'équilibre ; « **w2** » : le salaire résultant des effets des discriminations ; « **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* :

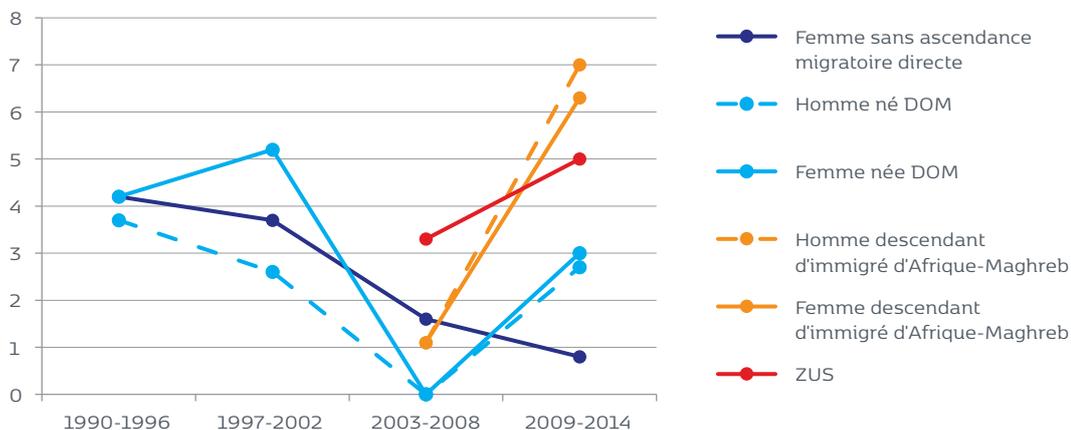
<https://www.nouvelobs.com/societe/social/20160920.OBS8421/150-milliards-le-cout-des-discriminations-a-l-embauche.html>

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

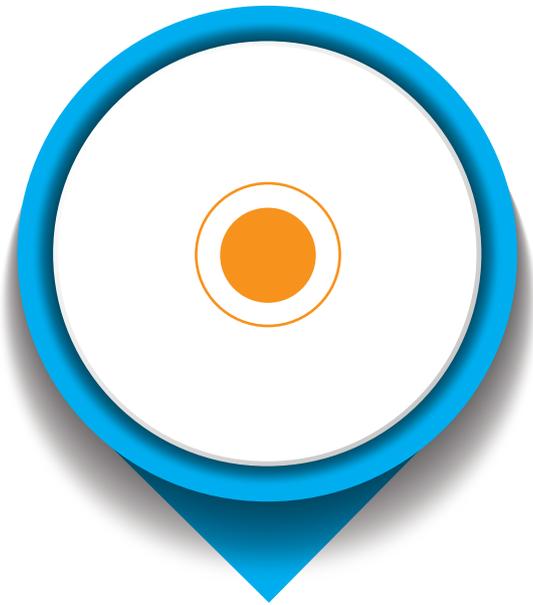
Évolution de probabilité d'être au chômage (en points de pourcentage)



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)



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.



● 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

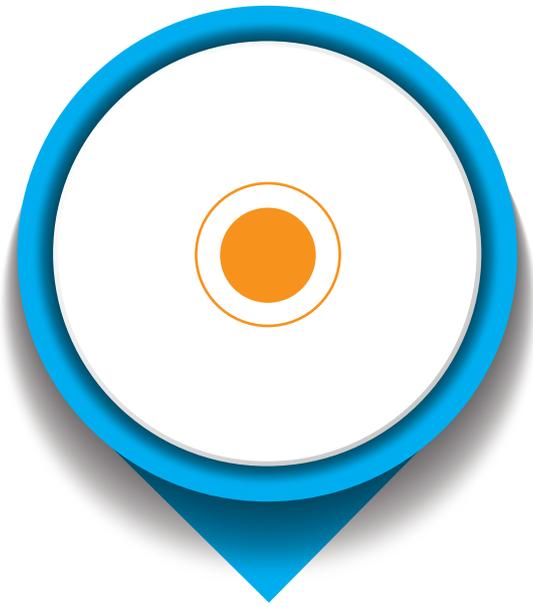
● LES MISSIONS DE FRANCE STRATÉGIE

- **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





● 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'Éducation 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.

