

La réduction des discriminations permettrait d'accroître la richesse nationale de 150 milliards d'euros

LE MONDE ECONOMIE | 20.09.2016 à 11h33 • Mis à jour le 20.09.2016 à 11h55 | Par [Audrey Tonnelier](#)

Abonnez vous à partir de 1 € [Réagir](#) Ajouter



La lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'[emploi](#) fait l'objet de [débats](#) récurrents en [France](#). S'il n'est plus nié, le phénomène est encore trop souvent minimisé par les [entreprises](#). Pourtant, les inégalités sur le marché du travail ont un coût pour l'économie. C'est le sens d'un rapport qui devait [être](#) remis, mardi 20 septembre, à la ministre du [travail](#) Myriam El Khomri et au ministre de la ville, de la jeunesse et des sports, Patrick Kanner.

Lire aussi : [Les jeunes entrepreneurs des quartiers loin des clichés](#)

Plusieurs scénarios

Réalisé par [France Stratégie, un groupe de réflexion rattaché à Matignon](#), ce travail formule plusieurs scénarios de réduction des discriminations touchant les enfants d'immigrés et les femmes, pour [parvenir](#) à une conclusion centrale :

« La réduction des écarts de taux d'emploi et d'accès aux postes élevés (...) permettrait un gain de 6,9 % du produit intérieur brut (PIB), soit environ 150 milliards d'euros sur la base du PIB français de 2015 ».

Ces objectifs correspondant à ce qui pourrait être corrigé dans les vingt années à [venir](#), l'estimation de France Stratégie équivaut à une hausse de 0,3 point de PIB par an.

« Les chiffres auxquels nous aboutissons sont plus élevés que ce que la plupart des observateurs avaient en tête »

« Les chiffres auxquels nous aboutissons sont plus élevés que ce que la plupart des observateurs avaient en tête. Surtout, alors qu'on parle souvent de discriminations en termes de droits et d'équité sociale, ce travail permet d'attirer l'attention sur la dimension économique du sujet », explique Jean Pisani-Ferry, le commissaire général de France Stratégie.

« Il y a non seulement un aspect moral à la lutte contre les discriminations, mais aussi un argument rationnel d'efficacité économique », abonde-t-on dans l'entourage de M^{me} El Khomri.

Expérience américaine

Un tel chiffrage n'avait encore jamais été réalisé pour la France. Des travaux américains en montraient cependant l'enjeu : *« L'amélioration de l'accès des femmes et des Noirs aux postes essentiellement occupés par des hommes blancs serait à l'origine de 15 % à 20 % de la croissance des Etats-Unis depuis les années soixante »*, note le rapport.

En mai 2015, un premier rapport sur la lutte contre les discriminations en entreprise avait été remis au gouvernement. Elaboré par un groupe de représentants syndicaux et patronaux, sous l'égide de Jean-Christophe Sciberras, directeur des relations sociales du groupe chimique Solvay et ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines, il préconisait une évaluation économique de ce phénomène.

France Stratégie a travaillé sur les écarts de salaires à poste donné, mais aussi sur les écarts de taux de chômage

Pour ce [faire](#), France Stratégie a notamment travaillé à [partir](#) des données de l'[enquête](#) emploi de l'Insee, chiffrant dans le temps les écarts de salaire à poste donné, mais aussi les écarts de taux de chômage entre enfants d'immigrés, personnes vivant en zones urbaines sensibles, femmes, et les hommes sans ascendance migratoire directe.

Jusqu'à une hausse possible de 14,1% du PIB

Au final, les économistes ont retenu quatre critères : le moindre accès des femmes et des descendants d'immigrés aux postes les mieux rémunérés, leur moindre accès à l'emploi, au travail à temps plein, et les inégalités d'éducation.

Lire aussi : [Seulement un tiers de femmes chez les dirigeants salariés d'entreprises](#)

Quatre scénarios ont été élaborés, allant jusqu'à une hausse de 14,1 % du PIB si ces quatre déséquilibres étaient tous corrigés.

Mais les économistes de France Stratégie ont privilégié un scénario intermédiaire (à + 6,9 % du PIB), car deux dimensions leur semblaient plus aléatoires. « *Le temps partiel, même s'il est souvent subi, peut aussi [résulter](#) de choix personnels. Quant à la convergence des accès à l'éducation, elle suppose un horizon de temps très long* », justifie M. Pisani-Ferry.

Dans le scénario privilégié, le gain en termes de [recettes](#) publiques pourrait être de 2 points de PIB, pour une baisse des dépenses publiques (indemnisation chômage) de 0,5 point.

Réforme structurelle

Premier du [genre](#), ce travail donnera certainement lieu à des débats méthodologiques entre économistes. Notamment parce que les discriminations relèvent autant, sinon plus, de préjugés et d'intériorisation de comportements que de textes de loi ou d'actions publiques.

Mais, selon M. Pisani-Ferry, le rapport permet de pointer que « *la réduction des discriminations est bien une réforme structurelle, qui aura des bénéfices économiques et sociaux. On a tendance à [opposer](#) les deux, mais pour une fois ils se rejoignent : quand un pays recrute son élite dans seulement une fraction de sa [population](#), c'est forcément coûteux, car il se prive de talents* ».

Lire aussi : [Le Défenseur des droits s'inquiète des discriminations à l'embauche pour les personnes d'origine étrangère](#)

Responsabilité des entreprises

La balle est désormais dans le camp des entreprises et des pouvoirs publics. « *Notre rôle est (...) de [rappeler](#) le droit avec force, mais aussi et surtout de [réveiller](#) les consciences pour que les comportements changent* », a souligné M^{me} El Khomri, mardi.

« *Ce travail nous engage à [amplifier](#) nos actions actuelles. Il montre aussi la responsabilité des entreprises dans le domaine* », complète l'entourage de la ministre. Une opération de « testing » des méthodes de recrutement a ainsi été menée depuis le printemps auprès d'une quarantaine d'entreprises tricolores de plus de 1 000 salariés.

« Nous serons intraitables avec [les entreprises] qui prendraient des mesures uniquement cosmétiques »
(Myriam El Khomri, ministre du travail)

« *A réception des résultats, nous engagerons de façon bilatérale un dialogue avec chaque entreprise (...). Mais nous serons intraitables avec [celles] qui prendraient des mesures*

uniquement cosmétiques. Nous n'aurons alors aucun état d'âme à désigner les mauvais élèves », prévient M^{me} El Khomri, mardi.

Le coût économique des discriminations

Rapport

Publié le mardi 20 septembre 2016



Crédit : iStock

Rapport - Le coût économique des discriminations

Entorse au principe républicain d'égalité des chances, les discriminations sont aussi un manque à gagner économique. Et la facture est lourde. Le coût des seules inégalités d'accès à l'emploi et aux postes qualifiés s'élèverait à 150 milliards d'euros. Décryptage...

[Rapport - Le coût économique des discriminations \(PDF - 1.67 Mo \)](#) [Dossier de présentation - Le coût économique des discriminations \(PDF - 2.92 Mo \)](#)

Auteur(s) Gilles Bon-Maury, [Clément Dherbecourt](#), Jean Flamand, Christel Gilles, Catherine Bruneau, Adama Diallo, Alain Trannoy

C'est un fait, les discriminations sur le marché du travail ont un coût social. Manquement à l'égalité, elles entament la confiance dans le pacte républicain. Moins perceptible peut-être mais tout aussi indéniable, elles ont aussi un coût économique. Sur-chômage, perte d'activité, mauvaise allocation de la main-d'œuvre, gâchis de qualifications et de potentiels individuels, ... les pertes liées aux discriminations dans l'emploi sont plutôt bien identifiées. Reste à chiffrer le manque à gagner.

De quelles discriminations parle-t-on ?

Sur le plan juridique, la discrimination en emploi décrit le fait d'opérer (intentionnellement ou non) « une distinction » entre des personnes sur la base de critères « non objectivement justifiés par un but légitime ». Une pratique « susceptible d'entraîner un désavantage particulier » pour la personne traitée « de manière moins favorable ». Concrètement, la loi française prohibe vingt-et-un motifs de discriminations. Parmi ceux-là, deux sont retenus dans

ce rapport pour mesurer les gains économiques attendus d'une réduction des discriminations : le sexe et l'origine géographique. Et trois autres complètent l'analyse descriptive : le handicap, l'orientation sexuelle et le lieu de résidence. Un choix essentiellement motivé par des contraintes de données.

Pour évaluer l'ampleur des discriminations, l'approche retenue consiste à mesurer statistiquement les écarts de situation en emploi qui ne sont justifiés par aucune variable objective (formation, expérience, ou origine sociale), écarts (qualifiés « d'inexpliqués ») qui sont observés entre les groupes « à risque » et le reste de la population. Ce type d'évaluation indirecte des discriminations a l'avantage de délivrer une analyse plus précise et plus extrapolable - que le *testing* ou l'enquête d'opinion par exemple.

Être une femme reste le premier facteur d'inégalité

Résultat ? Les écarts inexpliqués sont particulièrement marqués pour les femmes. Avec des taux d'activité inférieurs de dix points à ceux des hommes, des temps partiels supérieurs de vingt points, la probabilité la plus faible d'accéder aux 10 % des salaires les plus élevés et un écart de salaire inexpliqué de l'ordre de 12 %, les femmes continuent d'être les premières victimes des inégalités sur le marché du travail. Constat inerte ? Pas exactement. Si les écarts de salaires restent notables, les inégalités d'accès à l'emploi entre hommes et femmes se sont en revanche réduites depuis 1990 et le sur-chômage féminin a quasiment disparu.

Être une femme reste donc le premier facteur de discrimination en emploi en France mais il est suivi de près par l'ascendance migratoire. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes descendants d'immigrés africains ont une probabilité d'être au chômage supérieure de sept points aux hommes sans ascendance migratoire. Pour comparaison, ce chiffre est de trois pour les natifs des DOM. Quant à leurs chances d'accéder à un CDI à temps plein, elles sont au niveau... de celles des femmes. Comparé au sexe et à l'origine migratoire, le lieu de résidence n'apparaît pas en revanche comme un facteur explicatif massif d'inégalité d'emploi.

Un manque à gagner de l'ordre de 3% à 14% du PIB

Que gagnerait la société dans son ensemble si le recrutement des chefs d'entreprise était élargi aux femmes, si les talents étaient reconnus dans toute leur diversité et tous les hauts potentiels pleinement employés ? C'est pour apporter une réponse (chiffrée) à cette question que le rapport estime finalement le gain attendu d'une réduction des écarts inexpliqués, écarts qui sont donc considérés ici comme autant de réserves de croissance inutilisées.

Comment ? En simulant les effets d'un alignement de la situation en emploi des personnes discriminées – taux d'emploi, niveaux de salaires, temps de travail et proportion de bacheliers – sur la situation moyenne observée dans le reste de la population de même classe d'âge (chiffage prudent, donc). Ces effets sont estimés sur la base de quatre scénarios qui vont chacun, un peu plus loin, dans la prise en compte des effets (cumulés) d'une réduction des discriminations. Le premier scénario mesure l'effet sur les salaires d'une réduction des écarts d'accès à l'emploi qualifié. Les deux suivants y ajoutent les effets d'une convergence des taux d'emploi puis des durées de travail. Enfin le dernier évalue l'effet additionnel d'un alignement des niveaux d'éducation (taux de bacheliers). Sur ce nuancier, le scénario 2 mesure schématiquement les effets sur l'économie de la discrimination au sens strict (juridique), tandis que le scénario 4 serait plutôt celui (*lato sensu*) de l'égalité des chances.

Les chiffres sont éloquentes ! La convergence des taux d'emploi (introduite dans le scénario 2) se traduirait par une augmentation de 3 % de la population en emploi, soit 608 000 postes supplémentaires, à 93 % féminins. En y ajoutant l'effet convergence des temps de travail (scénario 3) l'augmentation estimée monte à 4,5 %, soit 974 000 emplois à temps plein. Les gains en termes de valeur ajoutée sont massifs : ils s'échelonnent de +3,6 % du PIB dans le premier scénario à +14,1 % dans le scénario 4 d'égalité des chances. Le scénario médian de convergence des seuls taux d'emploi et d'accès aux postes élevés, rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Des gains économiques auxquels les femmes contribueraient en l'occurrence à hauteur de 97 % !

Quel que soit le scénario retenu, la réduction des discriminations représente une vraie réserve de croissance. Un plan de lutte national aurait ainsi le mérite de faire converger justice sociale et bénéfice économique.

- [Rapport - Le coût économique des discriminations \(PDF - 1.67 Mo \)](#)
- [Dossier de présentation - Le coût économique des discriminations \(PDF - 2.92 Mo \)](#)
- [Données graphique du rapport "Le coût économique des discriminations" \(XLSX - 0.14 Mo \)](#)

Jean-Marc Faure