

DOCUMENTS DE TRAVAIL **184**

La mesure des discriminations dans l'enquête « Trajectoires et Origines »

Maud Lesné et Patrick Simon

Document de travail n°184

Série Trajectoires et Origines (TeO) Enquête sur la diversité des populations en France

Ce document de travail s'inscrit dans une série de textes résultant de l'exploitation de l'enquête « Trajectoires et Origines, enquête sur la diversité des populations en France » (TeO). Il s'agit de versions de travail qui seront publiées sous une forme révisée dans un ouvrage aux Editions de l'Ined.

L'enquête TeO est une coproduction de l'Ined et de l'Insee. Elle a été réalisée entre septembre 2008 et février 2009 par les enquêteurs de l'Insee. Elle décrit et analyse les conditions de vie et les trajectoires sociales des individus en fonction de leurs origines sociales et de leur lien à la migration. Elle s'interroge sur l'importance et l'impact des expériences de discrimination sur les parcours des individus.

TeO a été réalisée auprès d'environ 21 000 personnes nées entre 1948 et 1990, vivant dans un ménage ordinaire en France métropolitaine en 2008. Pour les individus fils ou filles d'immigré ou d'une personne née dans un DOM, le champ représentatif de l'enquête est limité aux personnes nées après 1958.

Le questionnaire de TeO explore l'histoire migratoire de personnes ou de leurs parents, décrit leurs parcours scolaires et professionnels, leur histoire résidentielle et leurs conditions de logement, leur vie familiale, les modalités de transmission des langues et la religion. De façon transversale, il examine l'accès des individus aux biens et services (travail, logement, services, soins...) ainsi que les discriminations pouvant y faire obstacle. Bien qu'évoquant à de nombreuses reprises la couleur de la peau comme facteur de discrimination, l'enquête n'a finalement pas enregistré cette caractéristique personnelle, suivant en cela l'avis du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007.

Pour plus d'information : <http://teo.site.ined.fr/>



La mesure des discriminations dans l'enquête « Trajectoires et Origines »

Maud Lesné¹ et Patrick Simon²

Introduction

L'enregistrement et la mesure des discriminations dans les enquêtes quantitatives connaissent des développements méthodologiques constants. Le caractère relativement récent, en France, des recherches sur ce thème explique en partie l'absence de mode de questionnement stabilisé et reproductible. L'avantage de la rareté des références en la matière est qu'elle stimule l'inventivité des chercheurs. L'inconvénient est que les modifications apportées aux questions d'une enquête à l'autre rendent les comparaisons aléatoires. Une des principales explications à l'absence de questions standards pour saisir les discriminations tient, outre à la relative nouveauté du questionnement dans les enquêtes quantitatives, aux difficultés à discerner les contours du phénomène. Cela est vrai pour les observateurs que sont les chercheurs en sciences sociales, mais plus encore pour les personnes qui y sont exposées.

Trois raisons principales compliquent le recueil de données sur les discriminations et génèrent un décalage entre les faits discriminatoires tels qu'ils se produisent et leur déclaration dans une enquête. Ces raisons tiennent toutes à la façon dont les personnes qui font l'expérience de la discrimination perçoivent et construisent le phénomène. 1) Lorsque les discriminations prennent une forme explicite et directe elles procèdent d'une violence dans l'interaction sociale qui les rend difficilement dicibles. Il ne va pas de soi en effet de recueillir des informations sur des expériences potentiellement traumatiques qui font l'objet d'une sorte de déni ou de mise à distance -qui joue un rôle de protection- de la part de celles et ceux qui les ont subies. 2) Les discriminations prennent souvent des formes subtiles et voilées, voire ambiguës, qui limitent leur perception par les victimes. Inscrits dans la routine des procédures de sélection, dilués dans le cheminement des dossiers, masqués derrière d'innombrables justifications plus ou moins sincères, les traitements discriminatoires ne se laissent pas facilement appréhendés. Ils font souvent l'objet de sous-déclaration dans un protocole d'enquête. 3) Face à l'absence de signes évidents caractérisant la discrimination, les personnes exposées hésitent à interpréter en ces termes leurs échecs répétés pour accéder à des droits ou des biens. Les traitements défavorables liés à un critère prohibé sont alors qualifiés autrement par leurs victimes. Parler d'injustice ou d'inégalités, même si ces concepts fonctionnent dans des univers de signification assez proches, n'est pas identique à se percevoir discriminé.

Les conséquences de ces conditions particulières d'enquête sur les discriminations sont importantes pour les analyses que nous pouvons fournir du phénomène. Tout d'abord, et à l'encontre des représentations communes d'une sur-déclaration des discriminations de la part des victimes potentielles qui auraient tendance à expliquer ainsi leurs difficultés sociales et

¹ Ined

² Ined

économiques, c'est plutôt une sous-déclaration généralisée que l'on doit anticiper. Par construction difficile à estimer, cette sous-déclaration résulte du voile posé entre les sélections indues basées sur l'origine, le sexe, la religion, le handicap etc. et leur perception par celles et ceux qui y sont exposés. Ainsi, le processus de *qualification* des discriminations et leur verbalisation dépendent fortement de la sensibilisation des acteurs sociaux en général et des personnes exposées en particulier. Ce phénomène de circularité a été observé dans les enquêtes sur les violences faites aux femmes. En effet, les violences enregistrées en 2006 dans l'enquête « Contexte de la Sexualité en France » pour les femmes de 20-59 ans ont doublé par rapport aux faits enregistrés en 2000 dans « l'Enquête Nationale sur les Violences envers les Femmes en France » (ENVEFF). Les coordinateurs de la seconde enquête ont principalement associé cette augmentation spectaculaire aux effets de la sensibilisation suscitée par l'enquête ENVEFF (Bajos, Bozon et al., 2008). Au-delà de la similitude des effets de sensibilisations, l'approche de la discrimination et des violences dans les enquêtes quantitatives ont également en commun de devoir construire l'objet du questionnement au cours du questionnaire. C'est-à-dire qu'il nous faut considérer que les enquêtés ne se représentent pas nécessairement leur expérience sous la qualification de discrimination et qu'il faut tenter de saisir les formes prises par ce phénomène au-delà des mots pour le définir³. Même si les discriminations ont une réalité indéniable et constituent une expérience concrète pour de nombreuses personnes en France, elles se laissent de fait difficilement appréhender dans une enquête par questionnaire fermé.

C'est à ces complexités que s'est heurtée l'équipe de l'enquête TeO pour construire le questionnaire, puis pour exploiter les données et analyser les résultats. Compte tenu de l'importance des choix effectués, il nous est apparu nécessaire de dédier un chapitre entier aux avancées et limites de la méthodologie retenue. Ce chapitre est donc exclusivement consacré à l'approche suivie dans la formulation des questions et la construction des indicateurs. Il ne propose pas de résultats en tant que tels et doit être lu en introduction aux analyses dont il livre les soubassements techniques et fournit le cadre méthodologique. La première partie revient sur les différents modes d'approche suivis dans l'enquête, après avoir présenté l'acquis des enquêtes qui l'ont précédée. La seconde partie examine le « rendement » des questions à la lumière des réponses « périphériques », c'est-à-dire décalées par rapport aux attentes du questionnaire : les refus de réponse et les « ne sait pas ». Ces réponses nous renseignent sur la façon dont les enquêtés restituent leurs expériences de discrimination et plus généralement sur la qualité de l'enregistrement. Il en va de même des caractéristiques personnelles ayant déclenché, du point de vue des enquêtés, les traitements discriminatoires dont ils ont fait l'objet. Un nombre variable, mais parfois élevé, de réponses sont sorties du cadre des motifs prévus et nous avons dû réaliser un travail de recodage et des arbitrages qui mettent en jeu notre lecture –et construction– de ce que sont les discriminations. Nous nous en expliquons dans cette partie. La troisième et dernière partie présentant les indicateurs élaborés sur la base des variables collectées, préluant les analyses à venir. Ces indicateurs seront discutés et leur potentiel d'explication sera testé en les mettant en comparaison les uns avec les autres pour répondre à la question fondamentale de ce chapitre : que mesure-t-on en définitive ?

³ Les articles du dossier de la revue Agora sur « l'expérience de la discrimination » rendent bien compte du passage délicat de l'expérience à sa qualification (Eckert et Primon, 2011).

I Enquêter sur les discriminations : retour sur expériences et choix des questions dans TeO

On compte peu d'enquêtes en France qui ont directement abordé l'expérience des discriminations. Plus nombreuses sont celles qui évaluent les représentations ou les opinions et attitudes à leur égard. Ces approches se situent dans la tradition des enquêtes sur le racisme, les représentations racistes et l'hostilité à l'égard de groupes minoritaires. Si elles évaluent le degré d'ouverture ou la circulation de préjugés dans les sociétés, dont on peut penser qu'ils influencent directement le niveau de discrimination s'exerçant sur les minorités, elles ne proposent pas de mesure des discriminations en tant que telles. On identifie dans la littérature une pluralité d'approches pour la mesure des discriminations, en grande partie fondées sur des enquêtes expérimentales répliquant les procédures de sélection (audit testing, jeux de rôle ou scénarii, simulations de relations intergroupes en psychosociologie). Les enquêtes par questionnaires fermés ont adopté trois types différents d'investigation sur les discriminations : des questions directes sur l'expérience personnelle des discriminations, des questions sur les représentations quant à l'existence et l'importance des discriminations envers des groupes particuliers (et éventuellement dans des contextes spécifiques), des questions des expériences personnelles et précises de traitements différenciés, que l'on cherche ensuite à rattacher à un critère particulier. Ces trois approches ont été combinées dans le cas de TeO, avec l'objectif de cerner avec des focales différentes un objet composite.

1.1 Construire sur l'acquis des enquêtes précédentes

La première étape dans la construction des questions a consisté à inventorier les acquis des enquêtes précédentes, tant en France qu'au niveau international. Pour les besoins de ce texte, nous nous limitons aux enquêtes réalisées en France et au niveau européen. Pour la France, les enquêtes prises en considération sont MGIS, Histoire de Vie, Génération 1998 et 2004. Les enquêtes comparatives européennes EU-Midis, Eurobaromètre et TIES sont ensuite abordées succinctement. Un tableau synthétique rappelle les principaux paramètres de ces enquêtes et fournit le libellé des questions. (Tableau 1)

Enquêtes françaises

L'enquête MGIS

Dans MGIS (1992), les discriminations sont abordées sous deux formes (Simon, 1998). L'enquête comportait des questions sur la perception de la discrimination par les immigrés dans différents "lieux" institutionnels (la poste, la banque, l'hôpital, l'école, les HLM, la police, la justice). Par leur formulation, elles enregistrent les représentations que s'en font les enquêtés, sans que celles-ci puissent s'interpréter comme une mesure des discriminations personnellement subies. D'autres questions abordaient les discriminations dans l'emploi et le logement en suivant le même protocole (voir tableau récapitulatif). Une première question recueillent l'opinion de l'enquêté sur l'existence de pratiques discriminatoires à l'encontre des étrangers et personnes d'origine étrangère. Dans l'éventualité d'une réponse positive, il était alors demandé de citer les groupes visés, puis enfin si cela est arrivé à l'enquêté. Cette dernière question fournit une estimation de l'expérience personnelle des discriminations vécues par les enquêtés, sans restriction de temps, mais après une série de filtres destinés à n'interroger que les personnes considérant que la question se pose. Le caractère subjectif de la question était néanmoins relevé lors de l'exploitation des résultats : « Les réponses recueillies à cette dernière question apportent une évaluation minimale du phénomène, compte tenu des résistances à se considérer comme *victime* d'une discrimination. » (Simon, 1998).

La spécificité de l'approche suivie dans MGIS tient à l'absence du terme « discrimination » dans les questions au profit d'une approche factuelle (refus de location ou d'embauche) et à la focalisation sur les discriminations liées à l'origine. Il faut également noter que l'enquête MGIS s'est effectuée dans un contexte où la question des discriminations était peu abordée dans les débats publics et qu'en conséquence, les enquêtés n'étaient pas familiers de la problématique. Il n'y a du reste pas de chapitre dédié à la thématique dans la principale publication qui en a été tirée (Tribalat et al., 1996).

L'enquête HdV

L'enquête Histoire de Vie (2003) réalisée par l'INSEE portait sur la « construction des identités » et abordait les discriminations de façon plus détaillée que dans MGIS. Elle a suivi également une approche assez différente. Un module entier de l'enquête, intitulé « relations avec les autres », y était consacré (Algava et Bègue, 2004 et 2006). Comme pour MGIS, le terme de « discrimination » n'est pas utilisé. Il est remplacé par une suite de situations décrivant des formes d'exclusion plus ou moins graves qui seront détaillées par la suite : moquerie, mise à l'écart, traitement injuste et refus d'un droit. La fréquence de l'expérience est alors enregistrée. La fin du module est consacré aux circonstances et aux conséquences du « comportement et de l'évènement ». Par sa construction, le questionnaire de HdV tend à inscrire les discriminations dans un ensemble plus large de phénomènes de stigmatisation et « d'attitudes intolérantes », tout en les rapportant à des comportements spécifiés. C'est-à-dire que les expériences collectées sont le produit d'interactions et les enquêtés sont invités à identifier des circonstances précises dans lesquels les comportements (d'intolérance ou discriminatoires) se sont produits.

Les enquêtes « Générations »

Les enquêtes « Générations » sont réalisées par le CEREQ auprès de jeunes sortant du système scolaire et les interrogeant sur leur accès au marché du travail. C'est une enquête longitudinale, avec constitution d'un panel qui est interrogé à des dates successives, le premier panel comprenant environ 40 000 personnes⁴. Des questions sur l'expérience des discriminations ont été introduites dans Générations 1998 et 2004 (Primon, 2011). La question est générale (c'est-à-dire indépendante des motifs concernées), mais limitée au contexte précis de l'embauche ou du travail. La terminologie utilisée fait référence à la position de victime plutôt qu'à des termes plus descriptifs tels que « faire l'expérience » ou « vivre » une discrimination, et la qualification de discrimination est la seule à être utilisée. Elle combine la dimension factuelle (« dans votre parcours ») et subjective (« estimez-vous ? »). Il ne s'agit cependant pas d'une question d'opinion, comme s'en expliquent J-L.Primon et H.Eckert, mais plutôt d'un « rapport subjectif aux discriminations » incluant non seulement l'enquêté mais aussi son entourage (2011, p.58-59).

Enquêtes européennes

Eurobaromètre

Plusieurs Eurobaromètres consacrés aux discriminations ont été réalisés par Eurostat à la suite des directives de 2000 sur l'égalité de traitement. L'objectif de ces Eurobaromètres est d'apporter des éléments de connaissance sur les attitudes et opinions à l'égard des discriminations et des lois et politiques chargées de les circonvenir, plus que de mesurer leur

⁴ L'enquête « Génération 1998 » vise ainsi les sortants du système scolaire en 1998 qui sont interrogés une première fois en 2001 (à n+3 ans), puis une partie d'entre eux est réinterrogée en 2003 (n+5), puis à n+7 et n+10. De même, l'enquête « Génération 2004 » s'adresse-t-elle aux sortants du système scolaire en 2007.

importance du point de vue des discriminé-e-s. Le premier Eurobaromètre⁵ a été effectué en 2006 dans la perspective de l'année européenne d'égalité des chances pour tous en 2007. Le second⁶ a été effectué en 2008 et le troisième⁷ et dernier à ce jour remonte à 2009. Les Eurobaromètres sont conduits en population générale et touchent en conséquence qu'un nombre réduit de personnes d'origine immigrée ou appartenant à des minorités nationales ou ethniques en Europe. En conséquence, l'expérience personnelle des discriminations est reportée par 16% des européens tous motifs confondus et l'expérience des discriminations à raison de l'origine concerne en moyenne 3% des européens.

Les questions portent sur les opinions à l'égard des discriminations, de leur évolution dans le temps et dans différents contextes (notamment dans l'entreprise). Deux d'entre elles portent plus spécifiquement sur l'expérience, personnelle ou en tant que témoin (originalité de ce sondage). Dans les deux cas, le terme « discrimination » est utilisé et il est associé à celui de harcèlement, conformément à la définition utilisée dans la directive 2000. Le pas de temps choisi est de 12 mois. Les questions sont répétées pour 6 motifs cités à chaque fois. Le libellé des questions sur l'expérience personnelle fait référence à la subjectivité : « vous êtes vous senti-e discriminé(e) ou harcelé(e) ».

La limite évidente des eurobaromètres est de viser essentiellement les opinions plus que l'expérience en tant que telle, mais c'est également l'objectif de ce type d'enquête. Le détour par le fait d'avoir été témoin de discrimination est ce qui rapproche le plus d'une estimation indirecte de l'incidence des discriminations. Il n'y a par ailleurs pas de question générale sur les discriminations, mais une question détaillée à chaque fois par motif, ce qui tend à spécialiser les réponses obtenues.

EU-Midis

L'enquête EU-Midis (European Union Minorities and Discrimination Survey) a été réalisée en 2008 par la Fundamental Rights Agency/ Agence des Droits Fondamentaux de la commission européenne. Son protocole est assez différent de celui suivi par les Eurobaromètres. L'idée est cette fois de s'intéresser aux expériences de discrimination des minorités en ciblant spécifiquement deux minorités dans chaque Etat-Membre. Le même questionnaire a été utilisé auprès de 23 500 répondants dans les 27 pays de l'UE, suivant une méthodologie d'échantillonnage qui ne sera pas décrite ici. Le fait que l'enquête s'adresse spécifiquement à des minorités permet de cibler plus précisément les expériences de discrimination à raison de l'origine. Il s'agissait pour la France des « Nord-Africains » et des « Sub-Sahariens » (tous les Africains hors Afrique du Nord), suivant un principe de résidence en France d'un an au moins et d'auto-identification dans le groupe.

Le questionnaire aborde les discriminations tout d'abord par les représentations de leur diffusion dans les pays concernés (selon différents motifs : origine ethnique, genre, orientation sexuelle, religion, âge, handicap). L'expérience personnelle des discriminations est recueillie par une question générale, puis le questionnaire balaie les différents domaines où peuvent se produire les discriminations. La question fait explicitement référence à l'expérience des discriminations (*discriminated against*) et le pas de temps choisi est de 5 ans. Sont ainsi couverts la recherche d'emploi, les discriminations au travail, la recherche de

⁵ *Discrimination in the European Union* (special Eurobarometer 263, 2006). Enquête de terrain en Juin-Juillet 2006.

⁶ *Discrimination in 2008* (Special Eurobarometer 296, 2008). Enquête de terrain en février-mars 2008.

⁷ *Discrimination in 2009* (Special Eurobarometer 317, 2009). Enquête de terrain en Mai-Juin 2009.

logement, les services de santé, les agences de recherche d'emploi, l'école ou autres formations, les cafés, restaurants, bars et boîtes de nuit, les commerces, les démarches d'ouverture d'un compte en banque ou pour un prêt. En cas de réponse positive, un module recueille la fréquence de l'expérience et les recours éventuels. Comme pour l'Eurobaromètre, la question générale sur l'expérience des discriminations est déclinée par motifs. La série de questions détaillées par contexte ne concerne en revanche que les discriminations liées à l'origine.

TIES

L'enquête *The Integration of the European Second generation* a été conduite entre 2007 et 2008 dans 15 villes et 8 pays européens auprès des descendants d'immigrés originaires de Turquie, Maroc ou ex-Yougoslavie et âgés de 18 à 35 ans. Parmi l'ensemble des thèmes traités dans le questionnaire, les discriminations ont fait l'objet de questions spécifiques dans une partie du module « relations sociales » et apparaissent en nombre limité dans les modules emploi et éducation. La partie « représentation des discriminations » est relativement développée et identifie des groupes spécifiques dont les enquêtés doivent évaluer l'exposition aux « traitements injustes » et à « l'hostilité ». C'est sans doute de l'économie de ce questionnaire que l'enquête TeO est la plus proche.

L'acquis des enquêtes ayant abordé les discriminations montre qu'il est difficile de dissocier le factuel du subjectif. L'une des manières de dépasser l'opposition somme toute stérile entre ces dimensions de l'expérience consiste à multiplier les approches en traitant aussi bien de situations concrètes et précises que du ressenti des enquêtés. L'enjeu porte alors sur la façon de qualifier les discriminations, c'est-à-dire de circonscrire sociologiquement le phénomène et de trouver les formulations qui permettent aux enquêtés d'en parler.

Tableau 1 Tableau comparatif des principales enquêtes françaises et européennes traitant des discriminations

Enquête	Année	Libellé questions	Motifs listés	Période de référence
MGIS	1992	En France, selon vous, certains propriétaires refusent de louer un appartement à des gens parce qu'ils sont étrangers ou d'origine étrangère ? Si oui: Est-ce vrai pour : presque tous les propriétaires, beaucoup de propriétaires, pour quelques uns seulement. Selon vous est ce que cela touche surtout certains étrangers ou personne d'origine étrangère? Si oui: De quelles origines principalement ? Cela vous est il déjà arrivé personnellement ?	Origines	Vie entière
		Selon vous, certains employeurs refusent ils du travail à des gens parce qu'ils sont étrangers ou d'origine étrangère ? Si oui: Est-ce vrai pour : presque tous les employeurs, beaucoup d'employeurs, quelques-uns seulement. Selon vous est-ce que cela touche surtout certains étrangers ou personnes d'origine étrangère ? Si oui: De quelles origines principalement ? Cela vous est il déjà arrivé personnellement ?		
	Consigne : la question que je vais vous poser maintenant ne vous concerne pas directement. Nous cherchons simplement à connaitre votre opinion C12- Selon vous les personnes nées dans votre pays, ou dont les parents y sont nés, sont elles traitées en France mieux, pareil ou moins bien que les français d'origine... a) à la poste b) à la banque c) à l'hôpital d) à l'école e) aux HLM f) par la police g) par la justice	Origines	Question d'opinion Pas de période de référence	
Enquête Génération	2001 et 2007	Dans votre parcours professionnel depuis 1998, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche ?	Nom, couleur de peau, accent, lieu de résidence, sexe, look (piercing, couleur ou Longueur de cheveux), particularité physique (taille, Poids, handicap moteur), autre	3 ans
	2005 et 2009	Estimez-vous avoir été victime d'une discrimination dans le travail ?	Nom, couleur de peau, accent, lieu de résidence, sexe, look (piercing, couleur ou longueur de cheveux), particularité physique (taille, Poids, handicap moteur), autre	7 ans

HDV	2003	Est-il déjà arrivé que l'on se moque de vous, que l'on vous mette à l'écart, que l'on vous traite de façon injuste ou que l'on vous refuse un droit à cause...	Âge, sexe, état de santé ou handicap ,couleur de peau Poids, taille, tenue vestimentaire, look, lieu de vie, région ou pays d'origine, situation professionnelle ou niveau d'instruction, nom ou prénom, façon de parler, situation de famille, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique ou syndicale, opinions politiques, syndicales ou religieuses, caractéristiques des proches, amis ou parents, autre	Vie entière
Ties	2006	Au collège, à quelle fréquence avez-vous été confronté-e à des comportements hostiles ou traité injustement à cause de vos origines ? Questions similaires dans le cadre d'une recherche d'emploi et du travail	Origin or background	Dépend du parcours scolaire et professionnel
		Sur votre lieu de travail, par le passé, à quelle fréquence avez-vous été des comportements hostiles ou traité injustement à cause de vos origines ?		
		Quand vous étiez à la recherche d'un emploi, actuellement ou par le passé, à quelle fréquence avez-vous été confronté-e des comportements hostiles ou traité injustement à cause de vos origines ?		
		Vous est-il déjà arrivé d'être confronté-e des comportements hostiles ou traité injustement à cause de vos origines quand vous étiez enfant ou au cours de votre vie ultérieure ?		
		Voici un certain nombre de situations ou de lieux. Pour chaque situation, à quelle fréquence avez-vous été confronté-e à des comportements hostiles ou traité injustement à cause de vos origines? Dans mon quartier, dans les boîtes de nuit, les cafés ou les restaurants, lors de contacts avec la police, en cherchant un logement, dans les administrations publiques (ANPE, ASSEDIC, Sécurité sociale, mairie, préfecture)	Genre Vos origines Votre langue ou votre accent Votre couleur de peau Votre religion Votre milieu social	Question d'opinion Pas de période de référence
		Avez-vous déjà été insulté-e en raison de vos origines ?		12 derniers mois
		En général, en France, à quelle fréquence pensez-vous que les groupes suivants sont confrontés à des comportements hostiles ou traités injustement ?	"Français", "Turcs", "Maghrébins", "Musulmans", "personnes de couleur"	Question d'opinion Pas de période de référence
		Voici plusieurs situations. A quelle fréquence diriez-vous qu'en France, les personnes d'origine turque sont confrontées à des comportements hostiles ou traité injustement à cause de leurs origines? A l'école, A leur travail, Quand elles recherchent un emploi, Quand elles sortent au restaurant, en discothèque, Dans leur quartier, Lors des contacts avec la police Recherche d'un logement Dans les administrations publiques (ANPE, ASSEDIC, mairie, préfecture...)		

EU-Midis	2008	In the past 12 months have you personally felt discriminated against or harassed in [COUNTRY] on the basis of one or more of the following grounds ?	Ethnic or migrant origin, gender, Sexual orientation (gay or lesbian), age, religion or belief, disability, for another reason	12 derniers mois
		During the last years, [or since you've been in the country if less than 5 years, have you ever been discriminated against when looking for paid work in [COUNTRY] because of your immigrant minority background? Questions similaires dans le cadre du travail, d'une recherche de logement, dans les services de santé, agence de recherche et d'emploi, à l'école ou en formation, dans les cafés, restaurants, bars ou boites de nuit, dans les commerces, à l'ouverture d'un compte en banque ou pour un prêt.	Immigrant minority background	5 ans
		For each of the following types of discrimination, could you please tell me whether, in your opinion, it is very widespread, fairly widespread, fairly rare, or very rare in [COUNTR] ?	Ethnic or migrant origin, gender, Sexual orientation (gay or lesbian), age, religion or belief, disability	Question d'opinion Pas de période de référence
		Would you say that, with equivalent qualifications or diploma, the following people would be less likely, or more likely than others to get a job, be accepted for training or be promoted in (COUNTRY)?	Ethnic origin, religion	
Eurobarometre	2009	Au cours des 12 derniers mois, vous êtes vous personnellement senti(e) discriminé(e) ou harcelé(e) à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes ? S'agissait-il d'une discrimination ou d'un harcèlement sur la base... ?	Sexe, origine ethnique, religion ou convictions, âge, handicap, orientation sexuelle, autre	12 derniers mois
		Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été le témoin d'une discrimination ou du harcèlement d'une personne à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes ? S'agissait-il d'une discrimination ou d'un harcèlement sur base... ? Veuillez me donner toutes les réponses qui s'appliquent à la situation.		
		Pour chacun des types de discrimination suivants, dites-moi si, selon vous, il s'agit de quelque chose de très répandu, assez répandu, plutôt rare ou très rare en (NOTRE PAYS). Des discriminations sur base...		Question d'opinion Pas de période de référence

1.2 Pluraliser les approches d'un phénomène complexe

Le protocole suivi dans l'enquête TeO a consisté à collecter des informations sur les discriminations selon les trois principaux modes identifiés dans les enquêtes précédentes : les situations factuelles de traitements défavorables, l'expérience personnelle de discrimination(s) et les représentations de leur existence.

Organisation du questionnaire

L'organisation du questionnaire a été conçue pour amener progressivement les enquêtés à explorer les contours des discriminations dans les différents domaines de la vie sociale, avant d'en venir à formuler une synthèse de leur expérience. Le module dédié aux discriminations arrive ainsi en toute fin de questionnaire (l'avant-dernier des 17 modules thématiques). Des questions relatives aux traitements défavorables (avec des formulations variées selon les cas) vécus dans des situations précises sont ainsi abordées dans les modules précédents relatifs à l'éducation, la vie professionnelle, le logement ou la santé. Ces questions arrivent naturellement dans le contexte de l'évocation des trajectoires. Elles ne font pas référence explicitement à la discrimination dans leur libellé mais permettent à l'enquêté de déclarer des traitements défavorables et d'en prendre plus directement conscience au fil du questionnaire. Le domaine des services est traité quant à lui dans le module discrimination, tout comme les questions sur le racisme.

Dans le questionnaire, on trouve donc pas moins de 26 questions précises posées sur les situations de traitements défavorables, qui seront qualifiées par la suite de « situations potentiellement discriminatoires », et une question de synthèse sur l'expérience générale de la discrimination qui sera appelée « expérience auto-reportée ». Deux questions supplémentaires concernent les représentations des discriminations selon le sexe et l'origine ou la couleur de peau. La dimension des représentations est de fait beaucoup moins développée dans TeO que dans les enquêtes antérieures. Le libellé et le détail des questions figurent dans le tableau 2.

L'expérience auto-reportée

La question enregistrant l'expérience auto-reportée combine de manière indissociable les dimensions subjectives et objectives. C'est ce que cherche à signifier l'insistance sur le caractère « auto-reporté » de l'expérience, alors que toute réponse à un questionnaire est forcément déclarative. Bien que la question fasse référence à une expérience objective (avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations), la formulation « pensez-vous ? » renvoie au jugement subjectif de l'enquêté, à son intime conviction. Autrement dit, les formes de discrimination qu'ils ont vécues sont passées au filtre de leur perception du phénomène ou de leur « ressenti ». Il n'y a pas lieu de mettre en doute ce qu'ils ont déclaré, mais de prendre en compte un point de vue subjectif sur leur expérience objective. Le choix d'utiliser le terme « discrimination » dans la question procède également d'une volonté des concepteurs de s'appuyer sur la diffusion et la stabilisation du concept dans l'opinion publique. Depuis la fin des années 1990, le terme est utilisé abondamment dans les débats médiatiques et dans les politiques publiques, comme en témoigne le vote d'une loi contre les discriminations en 2001 et la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en 2004 pour ne prendre que deux exemples emblématiques. De fait, la réception de la question n'a pas soulevé de réactions particulières d'incompréhension ou de demande de précision.

Tableau 2 : Les questions sur les discriminations dans TeO

Domaine de la vie sociale	Libellé de la question	Champs	Période de référence
Situations potentiellement discriminatoires			
Education	Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves... -Dans la notation	Enquêté-e-s qui ont été scolarisés en France	Variable. Nombre d'années de scolarisation en France.
	- Lors des décisions d'orientation		
	- Dans la discipline et les sanctions		
	- Dans la façon de s'adresser à vous		
Actifs salariés	Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement ... - Vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut	Salariés (emploi actuel ou dernier emploi)	Variable. Nombre d'années passées au poste actuel.
	- Vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut		
	- Dénigre(nt) votre relève(nt) vos erreurs		
Actifs non salariés	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés : - Dans vos relations avec les banques pour obtenir des prêts	Chefs d'entreprise ou travailleurs indépendant (emploi actuel ou dernier emploi)	Variable. Nombre d'années passées au poste actuel.
	- Dans vos relations avec les services état ou collectivités locales, par exemple pour obtenir des subventions publiques		
	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés : Dans vos déplacements à l'étranger		
Chômeurs	Au cours de vos recherches d'emploi, avez-vous eu le sentiment... ? - Qu'on ne vous faisait pas confiance	Inactifs qui recherchent un emploi au moment de l'enquête	Variable. Nombre d'années passées à la recherche d'un emploi.
	- Qu'on vous posait des questions déplacées		
Recherche d'emploi	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse injustement un emploi ?	Ensemble des enquêté-e-s	5 dernières années
Emploi	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé... - qu'on vous refuse injustement une promotion ?	Enquêté-e-s ayant déjà travaillé	5 dernières années
	- qu'on vous licencie injustement ?		

Logement	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse sans raison valable un logement, à la location ou à l'achat ?	Enquêté-e-s qui ont cherché à louer ou à acheter un logement au cours des 5 dernières années (dont recherche en cours)	5 dernières années
Accès aux soins	Est-il déjà arrivé qu'on vous refuse une consultation médicale parce que vous êtes à la CMU ou à l'AME ? Vous est-il déjà arrivé qu'un médecin ou du personnel médical vous traite moins bien ou vous reçoive plus mal que les autres patients ?	Ensemble des enquêté-e-s	Vie entière
Lieu de loisir (discothèque, bar, restaurant, hôtel)	Depuis 5 ans, avez-vous fréquenté des lieux de loisir comme une discothèque, un bar, un restaurant, un hôtel ? Si oui: Vous est-il arrivé qu'on vous refuse l'entrée ?	Enquêté-e-s ayant fréquenté des lieux de loisir	5 dernières années
Banque	Et depuis 5 ans, avez-vous demandé un prêt dans une banque ? Si oui: Vous est-il arrivé qu'on vous refuse un prêt sans raison valable ?	Enquêté-e-s qui ont demandé un prêt à une banque	5 dernières années
Mairie	Toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé à la mairie ? Si oui: Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s à la mairie	5 dernières années
Préfecture	Et depuis 5 ans, êtes-vous allé à la préfecture ? Si oui: Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s à la préfecture	5 dernières années
A la poste	Et toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé à la poste ? Si oui: Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s à la poste	5 dernières années
Autres administrations	Et toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé dans d'autres administrations ou services publics ? Si oui: Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s dans d'autres administrations ou services publics	5 dernières années
Expérience auto-reportée			
Tous domaines confondus	Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations ?	Tous	5 dernières années
Questions d'opinions			
Tous domaines confondus	Par rapport aux hommes, pensez-vous qu'en France les femmes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations ?	Tous	Pas de période de référence
Tous domaines confondus	Pensez-vous qu'en France certaines personnes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations à cause de leur couleur de peau ?	Tous	Pas de période de référence

Cette question est associée à une fréquence de l'expérience (« souvent », « parfois », « jamais »). Les modalités de refus de réponse et « ne sait pas » sont prévues pour toutes les questions du module. Les enquêtés ayant rapporté une expérience de discrimination (souvent ou parfois) sont ensuite invités à préciser un ou plusieurs motifs ayant déclenché ces « traitements inégalitaires ou discrimination ». Comme pour la liste utilisée dans l'enquête HdV, les motifs cités dans TeO sont dérivés de la liste officielle des critères de discrimination⁸. Pour faciliter les comparaisons entre enquêtes, l'idée initiale était de conserver intégralement la liste utilisée dans HdV, mais nous avons dû faire des ajouts et des coupes. Les modifications ont été arrêtées à la suite des enquêtes pilotes montrant le faible nombre de réponses sur les catégories supprimées, tandis que les ajouts répondent à la problématique propre à l'enquête TeO qui traite principalement des discriminations à raison de l'origine. Ont ainsi été supprimés le « poids et taille », les « nom et prénom », l'« appartenance à une organisation politique, syndicale » et les « opinions politiques, syndicales » ou encore les caractéristiques de proches. Ont par contre été identifiées en propre la religion et les origines ou nationalité.

De plus, une modalité « autre » suivie d'une question ouverte destinée à recevoir les motifs non présentés était proposée. Ainsi, aucun motif de discrimination n'était exclu. Les enquêtés se sont largement servi de cette possibilité comme nous le verrons dans la section suivante. L'indétermination du motif pouvait elle aussi être enregistrée par l'existence d'une modalité « ne sait pas » distincte des refus de réponse.

La restriction aux 5 dernières années cherche à garantir la mémoire des événements pour aider les enquêtés à se focaliser sur leur expérience effective. Le pas de temps choisi ne coïncide pas toujours avec ceux utilisés dans les questions sur les situations potentiellement discriminatoires, ce qui complique les comparaisons. Mais la rationalité des situations potentiellement discriminatoires est de s'ajuster aux contextes de réalisation du phénomène.

Les discriminations situationnelles

En préparation à cette approche générale et non contextualisée des discriminations, le questionnaire comprend une série de questions attachées à des situations particulières dans les domaines de l'emploi, de l'école, du logement, de la santé et des relations aux services et institutions. Ces questions complètent utilement l'expérience de discrimination auto-reportée dans la mesure où 1) elles évoquent des situations concrètes et 2) n'utilisent pas les termes « discrimination » ou « traitement inégalitaire » et pour cette raison ne nécessitent pas une pré-construction du fait discriminatoire de la part des enquêtés contrairement à l'expérience auto-reportée. Il s'agit d'enregistrer des traitements différenciés, la plupart du temps négatifs, auxquels ont été confrontés les enquêtés, puis de rattacher ces traitements à une liste de motifs. Une liste de 6 motifs a été proposée pour toutes les situations potentiellement discriminatoires, auxquelles s'ajoute une option « autre » renvoyant à une question ouverte. Il n'était pas possible de reprendre la liste exhaustive utilisée pour la discrimination auto-reportée, le coût en termes de temps et de fatigue lors de la passation du questionnaire a été jugé trop élevé.

⁸ L'article 225-1 du code pénal considère ainsi comme 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 état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation 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'articulation entre la situation rapportée et la ou les caractéristiques personnelles l'ayant suscité est déterminante dans notre approche des discriminations. En effet, le fait que les enquêtés aient vécu un traitement différencié ou injuste ou un comportement négatif peut relever de différentes raisons qui ne correspondent pas nécessairement à ce que nous avons qualifié de « discrimination ». On peut tout à fait considérer que certains enseignants s'adressent mal aux élèves *en général* sans que cela ne soit lié à l'une de leurs caractéristiques relevant du domaine des discriminations. Il importe de rappeler ici qu'aussi bien la définition légale que la définition sociologique rapportent les traitements défavorables à des caractéristiques spécifiques dont le point commun est que les personnes qui reçoivent ces caractéristiques subissent un discrédit et une stigmatisation, même si *en tant que telles* ces caractéristiques ne sont pas négatives. C'est parce que les sélections s'appuient directement ou indirectement sur ces caractéristiques que l'on peut parler de discrimination. La méthode de détermination que nous avons suivie reproduit cette logique imbriquée : les « situations potentiellement discriminatoires » deviennent des discriminations, alors qualifiées de « discriminations situationnelles », lorsque les traitements ou comportements aux conséquences négatives qu'elles décrivent sont rattachées à un motif entrant dans le champ des discriminations par les enquêtés qui les ont subies. Nous avons en conséquence reclassé les situations déclarées (dans l'éducation, l'emploi, etc) en fonction des motifs associés afin de construire les discriminations situationnelle (Voir figure 1). Les modalités de reclassement et leurs conséquences sur les contours des discriminations enregistrées dans l'enquête seront détaillées dans la partie suivante.

Le questionnaire de l'enquête offrait donc de multiples possibilités aux enquêtés de rapporter leurs expériences afin de s'adapter au caractère multiforme, diffus et parfois insidieux des discriminations, mais aussi pour tenter de dépasser les différences de sensibilité, de dénomination et de conscientisation. L'enquête recueille trois types d'information sur les discriminations qui relèvent du registre des *représentations*, de l'expérience objectivée (*les discriminations situationnelles*) et de l'expérience passée au filtre de la conscience des discriminations (*l'expérience auto-reportée*). Comment ces questions ont-elles été renseignées par les enquêtés ? Quels indicateurs avons-nous construits à partir de ces questions pour conduire nos analyses sur les discriminations ?

Figure 1 :Méthode d'identification des discriminations situationnelles

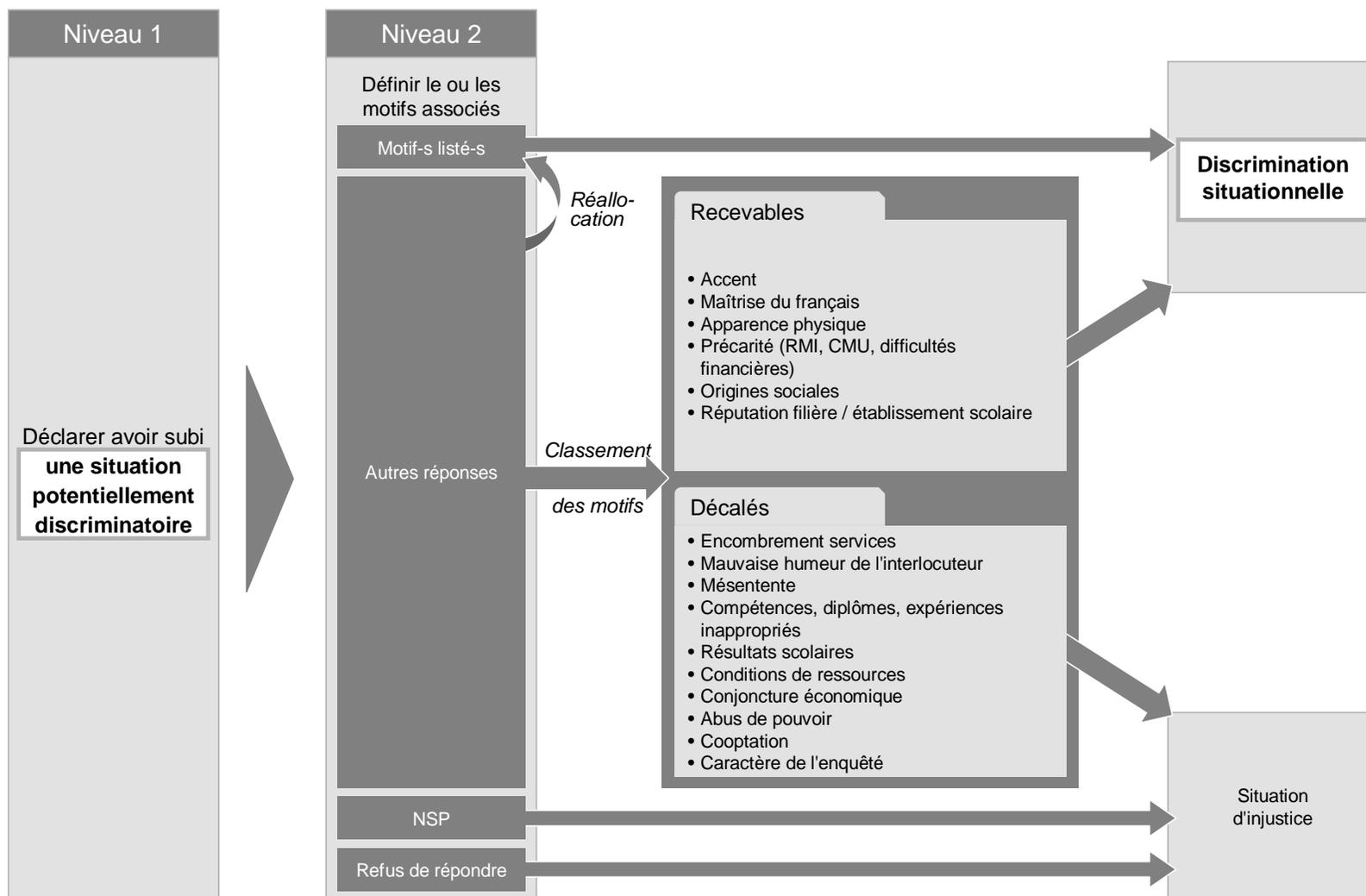


Schéma Discriminatoire.pptx

II Objectiver les discriminations : du questionnaire à l'analyse

L'enquête TeO abordant la question des discriminations suivant un protocole relativement nouveau, l'évaluation du « rendement » des questions est importante non seulement pour le bilan méthodologique mais aussi pour situer la portée des réponses obtenues. Une manière d'approcher l'efficacité des questions et la susceptibilité des enquêtés au sujet est de traiter les réponses qui sortent du cadre proposé. L'analyse des refus de répondre et des réponses « ne sait pas » apportent ainsi de nombreux éléments de compréhension sur les difficultés d'énonciation qui influencent la mesure des discriminations et nous informe sur la réception faite à l'enquête. Qu'est ce que leur usage nous apprend sur le ressenti des discriminations et son mode d'expression ? Ce bilan est enrichi par le traitement des réponses « autre » pour les motifs associés à l'expérience auto-reportée ou aux situations potentiellement discriminatoires. Le reclassement de ces réponses reflète notre construction des discriminations : il importe donc de les présenter dans ce chapitre pour que le lecteur comprenne la portée des indicateurs que nous avons élaborés pour les analyses qui suivent dans l'ouvrage. Incidemment, le contenu de ces réponses « autre » est riche d'enseignements sur la compréhension des discriminations par les enquêtés.

2.1 Le halo autour des discriminations : non réponse et sentiment d'injustice

2.1.1 La non réponse comme diversion

La non réponse peut revêtir de multiples significations selon les enquêtes et les questions. Dans le cas des discriminations et de l'enquête TeO, elle prend deux sens différents. Elle traduit d'abord une gêne à l'égard du sujet lui-même et donc la volonté de ne pas l'aborder dans le contexte du questionnaire. Elle reflète également une réserve sur la qualification de l'expérience. On peut ranger les réponses « ne sait pas » dans la même catégorie d'absence de certitude sur ce qui est arrivé. Ai-je vraiment vécu un traitement défavorable tel que rapporté dans la question ? Puis-je me dire victime de discrimination ? Doutes et hésitations font partie intégrante du processus de révélation des discriminations et il est probable que de nombreux enquêtés aient eu des difficultés à déclarer une situation relativement diffuse dans la réalité de leur expérience.

Les refus de répondre et « ne sait pas » sont enregistrés à deux niveaux : aux questions sur les situations potentiellement discriminatoires et l'expérience auto-reportée, puis aux questions sur les motifs associés aux situations. Le tableau 3 reporte les résultats obtenus aux différentes situations et à la l'expérience auto-reportée. Les motifs « autre » sont également indiqués pour les questions du deuxième niveau.

Tableau 3 Refus de répondre et réponse "ne sait pas" aux questions sur les situations potentiellement discriminatoires et sur le motif associé

Situations potentiellement discriminatoires							
Domaines de la vie sociale	Niveau 1 Enoncés des situations %				Niveau 2 Spécification du motif %		
	Déclaration d'une situation potentiellement discriminatoire	Refus de réponse	NSP	Effectifs concernés	Refus de réponse	NSP	Motifs « Autre »
Education	11	< à 0,05%	0,5	14491	0,44	5	56
Actifs salariés	13		0,1	12092	0,04	6	66
Actifs non salariés	37		1,3	1051	0	3	88
Chômeurs	31		2,8	2365	0	4	40
Recherche d'emploi	8		0,4	18864	0,08	5	57
Emploi sur 5 ans	10		0,1	16647			
Logement	7		0,2	10792	0	6	59
Accès aux soins	4			18864	0,05	6	59
Lieux de loisir et administrations	Varie entre 5 et 15 %			< à 0,1%	Varie entre 8212 et 17531	0,02	7
Discriminations auto-reportées							
	Niveau 1 Question directe sur les discriminations %				Niveau 2 Spécification du motif %		
	Effectif ayant auto-reporté des discriminations	Refus de réponse	NSP	Effectifs concernés	Refus de réponse	NSP	Motifs « Autre »
Tous les domaines	13,7	0,01	0,2	18864	0,01	1,2	22,4

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.

Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste.

Lecture : Moins de 0,05% des personnes ont refusé de répondre aux questions sur des faits potentiellement discriminatoires dans l'éducation et 0,44 % des personnes qui ont déclaré avoir subi un fait potentiellement discriminatoire dans l'éducation ont refusé de citer un motif associé à ce traitement.

Les refus de réponse sont quasiment inexistants, ce qui confirme la bonne réception du questionnaire par l'ensemble des répondants et répondantes⁹. Si gêne ou difficulté à répondre il y a, elle s'exprime d'avantage par les réponses « ne sait pas » qui sont plus fréquentes. Ces dernières représentent cependant moins de 1% des réponses quelle que soit la situation potentiellement discriminatoire décrite, à l'exception de l'évocation d'un questionnement déplacé dans le cadre d'un entretien d'embauche pour les chômeurs où 4% des répondants se montrent indécis. Ce taux comparativement élevé illustre la méconnaissance fréquente des réglementations qui encadrent les procédures d'embauche. L'indécision est plus marquée lorsqu'il faut préciser le motif associé au traitement défavorable. Les taux de « NSP » sont toujours supérieurs à 1 % et atteignent 7% dans le cadre des contacts avec les administrations ou des activités de loisir. Les immigrés et descendants d'immigrés ont plus souvent recours à cette réponse, l'écart avec la population majoritaire étant plus conséquent dans l'emploi, la recherche d'un logement ou pour les consultations médicales. L'incertitude ne concerne pas le vécu des situations. Elle s'exprime principalement au moment d'indiquer le motif du

⁹ Seuls 138 questionnaires ont été abandonnés en cours d'entretien sur l'ensemble des répondants (25285), soit 0,5%.

traitement défavorable. Cette utilisation de la réponse « ne sait pas » renvoie à l'ambiguïté qui entoure certaines sélections ou attitudes négatives.

L'indécision est encore plus faible pour l'expérience auto-reportée. Si la liste plus longue de motifs proposée a pu y contribuer, c'est surtout l'utilisation du terme « discrimination » qui a limité le signalement de situations d'injustice ou de vexation qui ne sont pas associées à des caractéristiques ne devant pas emporter de distinction. Les enquêtés semblent donc utiliser une définition standard de la discrimination et ne pas considérer toutes leurs expériences négatives comme entrant dans le champ de la question.

Le contraste observé entre le recours à la réponse « ne sait pas » pour les situations potentiellement discriminatoires et pour l'expérience auto-reportée révèle une différence de conscientisation. Dans le cas de l'approche factuelle, les personnes qui déclarent des traitements injustes ne se considèrent pas forcément pour autant comme « victime » de discrimination. Il y a un pas qui n'est pas franchi. Le fait de se reconnaître discriminé implique que l'on relie une caractéristique personnelle à un stigmat, ou du moins, que cette caractéristique soit identifiée par l'enquêté comme dissonante par rapport à une norme attendue socialement, mais aussi que cette dissonance puisse générer un rejet ou un traitement défavorable.

Ainsi le déni, l'attribution ou la perplexité des enquêtés apparaissent comme autant de freins à l'identification et/ou à l'énonciation d'une discrimination et du motif prohibé associé. Ces limitations laissent supposer que la mesure des discriminations subies basées sur l'enregistrement des déclarations auto-reportées mais aussi dans une moindre mesure, sur les déclarations indirectes (approche en termes de situations potentiellement discriminatoires) sous-estime le phénomène. Nous vérifierons à la fin de ce chapitre avec la comparaison de différents indicateurs qu'a permis de générer cette enquête si cette hypothèse de sous-déclaration des discriminations se confirme.

2.1.2 Derrière les motifs « autre » : sentiment d'injustice et discrimination

Si la question sur l'expérience auto-reportée des discriminations a suscité un peu moins de 25% de motifs « autre », ces derniers concernent plus de la moitié des réponses dans la plupart des situations potentiellement discriminatoires, voire même 90% des actifs non salariés ayant déclaré des traitements défavorables. Les motifs « autre » sont particulièrement fréquents dans l'évocation de leurs conditions de travail par les salariés (66%) et atteignent 59% lors de démarches administratives ou d'activité de loisir, de consultations médicales et de recherche d'un logement. Ils sont très légèrement inférieurs pour les questions traitant de l'emploi au cours des cinq dernières années (57%) et dans le cadre scolaire (56%). Ce sont les chômeurs qui y ont le moins recours pour évoquer les situations rencontrées lors de leur recherche d'emploi (40%).

Mais quels motifs ont finalement choisis les enquêtés qui n'ont pas trouvé à se classer dans la liste des 6 motifs proposés ? L'analyse de leurs réponses montre qu'ils ont interprété la demande à fournir un « motif » comme une invitation à détailler les circonstances ou le contexte dans lequel s'est produit le traitement défavorable. Voici une revue succincte des principales réponses fournies en forme de verbatim et reclassées en thématique.

Dans le cas des salarié-e-s, les situations injustes mentionnées sont toutes de l'ordre du harcèlement moral car elles font référence à des atteintes dégradantes ou un déni de reconnaissance du travail. Aussi, parmi les motifs « autre » près de la moitié témoignent de

difficultés relationnelles avec des responsables hiérarchiques ou des collègues et, pour une moindre part, des abus que l'enquêté-e attribue à son caractère trop conciliant. L'utilisation fréquente de la réponse « autre » reflète l'absence de correspondance, pour les enquêté-e-s, entre les situations de harcèlement et une ou plusieurs caractéristiques personnelles qui signeraient la dimension discriminatoire. Il s'agit avant tout d'un contexte relationnel où les dimensions psychologiques et interpersonnelles occupent une place prépondérante. On retrouve l'évocation d'explications similaires dans le contexte de l'emploi au cours des 5 dernières années (recherche, licenciement, promotion) ou les motifs décrits sont particulièrement variés. Les abus de pouvoirs fréquemment cités y rivalisent avec l'évocation de la mauvaise conjoncture économique.

Dans leurs relations avec les administrations, 70% des répondants qui ont choisi un motif « autre » dénoncent l'engorgement des services et la mauvaise qualité de l'accueil. La formulation volontairement générale¹⁰ adoptée pour permettre la déclaration de discriminations dans le cadre d'interactions au guichet explique pour partie l'intensité du « bruit » enregistré. Ces récriminations s'expriment aussi largement dans la consultation de services médicaux, où l'évocation d'une situation financière précaire et le refus de prise en charge des bénéficiaires de la CMU forment une autre partie importante des motifs invoqués. Lors d'une recherche de logements, les enquêtés ont exprimé leur désarroi face aux exigences de conditions de ressources et/ou de garants excessives sur un marché toujours plus concurrentiel du fait de la pénurie de logement. Au cours de leur scolarité, un tiers des enquêtés rapportent les traitements défavorables reçus à leur caractère ou leur indiscipline. L'origine sociale ou les difficultés scolaires apparaissent également fréquemment. Enfin, les chômeurs ont mentionné une inadéquation de leur candidature du fait de leurs diplômes ou expériences.

Quel que soit le domaine, ce sont les personnes du groupe majoritaire qui y ont le plus recours avec un motif « autre » cité par 47% (éducation) à 73% (logement) des personnes concernées. A l'opposé ce sont les immigrés qu'ils soient arrivés avant ou après leurs 16 ans qui l'utilisent le moins (33% de réponses « autre » en moyenne). Parmi les descendants, ceux dont les deux parents sont immigrés l'utilisent d'ailleurs dans la même mesure alors que les descendants de couple mixte présentent des taux d'utilisation quasiment identiques à ceux de la population majoritaire. La teneur des motifs pré-listés et leur référence plus fréquente au motif de l'origine des personnes (2 des 6 motifs pré-listés) peuvent contribuer à cette utilisation massive de la modalité « autre » par les personnes du groupe majoritaire. Mais comme exposé, les réponses données nous éloignent de la problématique des discriminations et confirment que dans une large part ces situations ressenties comme injustes ne doivent pas être interprétées comme des témoignages d'une expérience discriminatoire.

2.2 Le reclassement des réponses : une manière de construire les discriminations dans l'enquête

Le recours fréquent à la modalité « autre » était prévisible car la liste de 6 motifs n'épuisait pas la totalité des caractéristiques possibles. Les situations pouvaient également relever d'un sentiment d'injustice non assimilable à des discriminations, comme le traitement des verbatim supra nous l'a montré. On pouvait dès lors s'attendre à recueillir beaucoup de bruit autour des situations potentiellement discriminatoires. La réduction de ce bruit est passée par une analyse

¹⁰ « Vous est-il arrivé d'être mal reçu ou mal traité ? »

de contenu des motifs « autre » et leur reclassement. Il a fallu dès lors effectuer un traitement de ces réponses détaillées pour distinguer des motifs « recevables » (dans le sens où ils relèvent de caractéristiques entrant dans le champ de la discrimination) et des motifs « décalés » au regard de la problématique des discriminations *telle que nous l'avons construite*.

Plusieurs cas de figure se sont présentés (voir schéma 1) :

- Les réponses évoquent des motifs pouvant se rattachant à ceux pré-listés. Par exemple, les réponses « faciès » et « nom et/ou prénom » ont été regroupées avec la modalité « vos origines ou votre nationalité ». Leur faible nombre ne permettait pas de les identifier séparément ce qui a plaidé pour cette solution de réallocation par association.
- Les réponses correspondant à un motif de la liste exhaustive proposée après la question sur l'expérience auto-reportée (quartier de résidence, opinion politique, situation familiale,...) ont été reprises en tant que telles.
- Les autres réponses, qui forment la grande majorité ont fait l'objet d'un recodage méticuleux dans des nomenclatures ad hoc. Celles-ci ont été distinguées en motifs « décalés », c'est-à-dire sans liens avec des discriminations, ou « recevables ».

La détermination de la recevabilité ou pas du motif a été conduite sur la base d'une série de motifs, ou caractéristiques, dérivée de la définition légale et de ses prolongements sociologiques. Les motifs estampillés comme « recevables » convertissent ainsi les expériences de *situation potentiellement discriminatoire* en *discriminations situationnelles*. A contrario, les traitements rattachés à des motifs considérés comme « décalés » relèvent du sentiment d'injustice, mais ne sont pas retenus comme des discriminations. De façon évidente, les critères de recevabilité influencent la mesure. Plus la contrainte sur la détermination des motifs sera relâchée, plus les situations discriminatoires enregistrées seront nombreuses et inversement. Il a été jugé préférable d'aller dans le sens du biais en se montrant restrictif sur les motifs recevables et ainsi d'amplifier une sous estimation de la mesure.

Les motifs classés comme décalés renvoient à une remise en cause du système et de ses inégalités. Ils sont l'expression d'un sentiment d'injustice, dont la légitimité n'est pas remise en cause, mais qui déborde la question des discriminations. On notera que la plupart de ces « motifs » répètent et précisent la scène, plus qu'ils n'indexent la caractéristique sensée déclencher le traitement. Les enquêtés qui ont cité uniquement un motif classé en décalé n'ont pas été considérés comme ayant subi une discrimination¹¹. Or 90% des motifs « autre » ont été cités en réponse unique. Aussi, ces arbitrages modifient les chiffres bruts obtenus pour les situations potentiellement discriminatoires

Suivant la même logique, les personnes qui ont répondu qu'elles avaient subi une situation de discrimination mais n'ont pas su en donner le motif (réponse « ne sait pas ») n'ont pas été considérées comme discriminées. Ce choix peut paraître trop stricte surtout aux vues de la difficulté de se reconnaître victime de discrimination mais s'avère cohérent avec la définition retenue et permet une mesure juste, faute d'être précise.

¹¹ Si le motif donné en « autre » est cumulé avec un motif de la liste, l'enquêté est considéré comme ayant subi une discrimination situationnelle que la réponse donnée en autre soit recevable ou décalée et ce du fait de la réponse de la liste.

Bilan des arbitrages

La conversion de situations potentiellement discriminatoires en discrimination situationnelles a entraîné une diminution des discriminations comptabilisées par l'enquête dans tous les domaines de la vie sociale mais n'a pas impacté de façon similaire les déclarations des différents sous-groupes de population.

Au total, la réallocation des motifs a diminué de moitié environ l'incidence des situations potentiellement discriminatoires, avec d'importantes variations selon les domaines. Ce sont les réponses données par les salariés qui ont nécessité le plus important travail de réallocation : 60% des réponses ont été considérées comme ne relevant pas d'une discrimination. Dans le cadre des loisirs et des recours aux services administratifs, la part des réponses a été réduite de 50%. Ce sont les déclarations des personnes au chômage au moment de l'enquête qui ont généré la plus faible correction avec une diminution de 25%.

Les réallocations ont impacté très différemment les groupes d'origine. Le retraitement des réponses des personnes du groupe majoritaire a généré les coupes les plus conséquentes : 50% en moyenne, toutes sphères confondues, ont été considérées comme décalées contre 30% pour les immigrés et 40% pour les descendants d'immigrés. Le fait que les immigrés et les descendants d'immigrés évoquent très fréquemment leur origine ou couleur de peau en référence aux traitements injustes qu'ils rapportent explique cette dissymétrie¹². Tout en rapportant autant, sinon plus « d'injustices », les enquêtés de la population majoritaire ont un sentiment d'injustice qui n'est le plus souvent pas rattaché à une caractéristique personnelle indexant la situation : ils relient cette expérience à une dimension comportementale ou des propriétés de l'auteur de l'injustice. L'objet « discrimination » n'est donc pas construit de façon identique suivant les groupes. Les membres du groupe majoritaire expriment autant voir plus de récriminations. Mais celles-ci affichent d'avantage une critique des inégalités ou correspond à l'expression de difficultés rencontrées qu'une lecture en termes de discriminations. Au de là du contenu des expériences traversées qui diffèrent sans doute d'un groupe à l'autre, le contenu des réponses données en « autre » par les membres du groupe majoritaire laisse donc envisager un décryptage moins crédible de leurs expériences en termes des discriminations que pour les autres groupes.

¹² Voir chapitre consacré à l'analyse des discriminations.

Tableau 4 Bilan des arbitrages : distinction entre déclaration de situations potentiellement discriminatoires et discrimination situationnelle selon le domaine de la vie sociale et l'origine

	Pendant les études		Dans la situation d'activité actuelle				Dans l'emploi au cours des 5 dernières années		Recherche d'un logement		Consultation médicale		Loisirs et services administratifs	
	Potentiellement	Discriminatoire	Salariés		Chômeurs		Potentiellement	Discriminatoire	Potentiellement	Discriminatoire	Potentiellement	Discriminatoire	Potentiellement	Discriminatoire
			Potentiellement	Discriminatoire	Potentiellement	Discriminatoire								
Immigrés arrivés enfants	15	12	12	7	37	30	10	5	14	10	6	4	29	20
Immigrés arrivés adultes	21	17	12	6	34	27	13	7	13	9	5	3	30	20
Descendants de 2 parents immigrés	24	19	12	6	39	33	14	8	11	8	6	4	33	23
Descendants parents mixte	12	8	11	5	30	24	11	5	8	5	5	2	29	16
Population majoritaire	9	4	14	5	30	20	10	4	6	4	4	2	28	12
Ensemble de la population métropolitaine	11	6	13	5	31	23	10	5	7	5	4	2	29	14

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.

Lecture : Une fois retraitée en fonction du motif associé, les 15% d'expérience de traitements injustes déclarés par les immigrés arrivés enfants dans le cadre des études sont réduits à 12% d'expérience de situations discriminatoires.

Le cas de l'expérience auto-reportée

La fréquence, la structure et le contenu des réponses « autre » données à la question directe sur les discriminations nous éclairent sur le possible écart existant entre notre construction des discriminations et l'acceptation générale de cette notion. La formulation qui, cette fois, renvoyait directement et uniquement à une expérience de discrimination a limité le recours à la modalité « autre » (22 % des personnes qui ont déclaré avoir subi des discriminations). Ce sont à nouveau les personnes du groupe majoritaire qui l'ont le plus utilisé avec des écarts par rapport aux autres groupes bien supérieurs à ceux observés dans les différents domaines de la vie sociale (34 % contre 6% pour les immigrés arrivés après 15 ans et 8% pour les descendants de deux parents immigrés). La liste étendue de motifs ne semble donc pas suffire à couvrir l'hétérogénéité de leurs témoignages.

Nous avons considéré que les déclarations directes de discriminations en tant qu'expériences auto-reportées ne devaient pas subir de retraitements qui remettraient en cause les allégations des répondants. Cependant, appliquer à titre informatif un arbitrage similaire à celui opéré pour distinguer les discriminations situationnelles montre qu'il n'aurait eu qu'un impact très faible. En effet, les réponses uniques données en « autre » jugées décalées sont quasiment inexistantes. De ce fait, une très faible part des personnes qui ont auto-reporté des discriminations auraient été écartées. Ainsi, le redressement opéré n'aurait pas influencé la mesure. Seul, le retrait des déclarations sans motif associé (réponse du type « ne sait pas ») auraient occasionné une baisse de l'ordre de 1% qui aurait touché de façon identique l'ensemble de la population quelque soit le statut migratoire.

On peut donc considérer que l'appréciation des discriminations par les enquêtés rejoint celle des concepteurs de l'enquête. Les réponses en clair dans leur quasi-totalité renvoient bien à des motifs prohibés du point de vue scientifique. Si l'enregistrement des discriminations par questionnement directe semble sous-estimer l'ampleur du phénomène pour les multiples raisons déjà évoquées, une interprétation différente des termes par les enquêtés est peu fréquente et n'altère donc qu'à la marge la qualité de l'enregistrement.

III Que mesure-t-on avec les indicateurs de discrimination ?

Après avoir délimité les variables renseignant sur la discrimination, il nous faut construire des indicateurs et en évaluer la portée, avant de produire les analyses. Cette partie détaille leur construction et, sur la base de la confrontation des différents modes d'enregistrement, teste leur complémentarité et explore l'hypothèse de sous-déclaration des discriminations.

3.1 L'élaboration des indicateurs de discrimination

Une fois la conversion des situations potentiellement discriminatoires en discriminations situationnelles réalisée, plusieurs types d'indicateurs ont été construits (voir tableau 5). Un premier niveau de synthèse est effectué par domaine ou sphère de la vie sociale. Une déclinaison des indicateurs selon les motifs identifiés est disponible pour chacune des sphères¹³. Ces indicateurs sectoriels permettent de conduire les analyses par domaine et sont plus cohérents car ils rapportent des situations à des personnes qui y ont été exposées. Ils fournissent néanmoins une vision partielle des discriminations situationnelles. Un indicateur global totalisant l'ensemble des discriminations situationnelles permet d'exprimer de manière plus synthétique encore l'expérience des enquêtés. Cet indicateur construit sur la base de situations reconstruites par les chercheurs complète l'expérience auto-reportée renseignée par les enquêtés.

Tableau 5 Synthèse des indicateurs de discriminations

Discriminations situationnelles	Indicateurs niveau 1	Indicateurs niveau 2	
Salariés, indépendants, aides familiaux, chômeurs et étudiants	Indicateur travail	Indicateur global de discrimination situationnelle (0,1) Compteur global du nombre de discriminations situationnelles (de 0 à 14)	
Recherche d'emploi (tous, 5 dernières années)	Indicateur recherche emploi 5 ans		
Promotion et licenciement (actifs occupés ou ayant déjà travaillé, 5 dernières années)	Indicateur emploi 5 ans		
Education	Indicateur éducation		
Logement	Indicateur logement		
Santé	Indicateur santé		
Loisir, banque, mairie, préfecture, poste, administrations	Indicateur services		
Expérience auto-reportée			Indicateur de discriminations auto-reportées (0,1)

On peut s'attendre à ce que l'indicateur situationnel qui ne fait pas appel à une qualification explicite en termes de discriminations de la part des enquêtés soit plus élevé que l'indicateur construit directement sur la subjectivité. Alors que l'indicateur global est dichotomique puisque les enquêtés ont connu ou pas une discrimination situationnelle, le compteur global permet de saisir le caractère additif des discriminations. Il n'est sans doute pas indifférent

¹³ Pour mémoire, les motifs sont : Sexe, âge, état de santé, origine et couleur, façon de s'habiller.

d'avoir rapporté une, deux ou 10 discriminations dans des sphères différentes. La répétition des expériences dans des situations différentes de la vie sociale contribue à la prise de conscience et renforce l'exclusion produite par les traitements discriminatoires.

La question de l'exposition au risque et de sa mesure

C'est un truisme, mais pour faire l'expérience de la discrimination il faut être placé dans une situation de contact ou de sélection. Par construction, des personnes ayant peu d'échanges dans la vie sociale sont relativement peu exposées au risque de se voir refuser un droit ou un service en raison d'une de leurs caractéristiques personnelles. La prise en compte de l'exposition aux risques est un enjeu important de la mesure, en particulier dans les comparaisons entre groupes. Une incidence moindre de la discrimination peut provenir d'un biais d'observation plus que d'une réelle faiblesse des préjugés à l'égard d'un groupe.

L'indicateur le plus sensible à l'exposition au risque est celui qui synthétise les discriminations situationnelles. On a vu que celles-ci concernaient des populations aux contours variables selon les filtres du questionnaire, et portent sur des pas de temps hétérogènes, de 5 ans à l'ensemble de la vie. Pour comprendre l'hétérogénéité de l'exposition au risque, il convient de revenir aux variables de base. On identifie dans le questionnaire 26 situations potentielles de discrimination auxquelles sont exposés les enquêtés dans les différents domaines ou sphères de la vie sociale (voir tableau 2). Les situations du module emploi étant pour certaines exclusives les unes des autres -les salariés ne répondent pas aux questions posées aux chômeurs ou étudiants, les aides familiaux se distinguent des travailleurs indépendants-, l'enquêté ayant le parcours le plus complet répondra au maximum à 18 questions. Ces 18 questions représentent l'univers d'exposition aux situations potentiellement discriminatoires. Traverser ces situations dépend de l'âge tout d'abord, et des trajectoires de chacun et chacune : avoir fréquenté l'école en France, avoir recherché un emploi, faire des démarches administratives, chercher un logement etc.

Tableau 6 : Nombre d'expositions aux situations potentiellement discriminatoires selon l'origine (en %)

Nombre d'expositions	Immigrés venus adultes	Immigrés venus enfants	Descendants de deux parents immigrés	Descendants de couple mixte	Population majoritaire	France métropolitaine
Moins de 10	18	5	6	4	3	4
10 à 13	57	20	19	18	13	17
14 à 18	24	75	75	78	83	79
Total	100	100	100	100	100	100
Nombre moyen	11,9	14,8	14,7	15,0	15,3	15,0

Source : Enquête *Trajectoires et Origines*, INED-INSEE, 2008-2009.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans

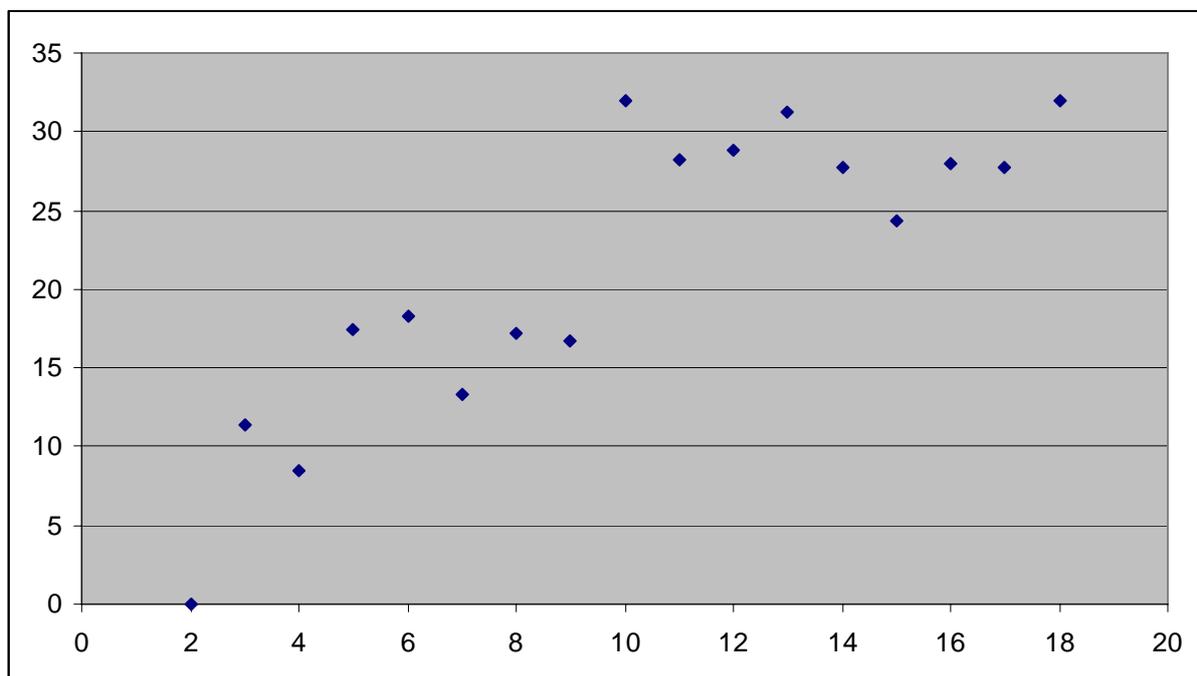
Lecture : 18% des immigrés venus adultes ont été exposés à moins de 10 situations potentiellement discriminatoires et 24% à 14 et plus. Leur nombre moyen d'exposition est de 11,9 situations.

Le tableau 6 permet de prendre la mesure des variations d'exposition selon le lien à la migration. En population générale, la médiane est supérieure à 14 expositions, et près de 80% des enquêtés ont été exposés à au moins 14 situations. Seuls les immigrés venus adultes se détachent de l'ensemble avec une minorité importante ayant été exposée à moins de 10

situations, et moins du quart à en avoir connu plus de 13. Le fait de ne pas avoir été scolarisé en France pour la plupart d'entre eux joue sur ce bilan, ainsi que leur plus faible participation aux sphères sociales couvertes par l'enquête. On observe un très net clivage de genre avec une forte sous-exposition des femmes immigrées venues adultes (27% d'entre elles ont connu moins de 10 situations), alors que les hommes augmentent un peu leur exposition. La comparaison des autres groupes montre une forte similitude de profil d'exposition. Le paradoxe est que la population majoritaire est la plus exposée du point de vue des situations rencontrées, mais la moins susceptible d'être discriminée compte tenu du poids occupé par l'origine et la couleur de peau dans les discriminations (Beauchemin et al. 2010).

L'impact de l'exposition au risque, évalué par le nombre de situations, s'appréhende directement avec la figure 2 qui montre la relation entre le nombre d'expositions aux situations potentiellement discriminatoires et l'indicateur global de discriminations situationnelles. On constate l'existence d'un palier autour de 10 situations : les personnes qui en ont connu moins de 10 déclarent moins de 20% de discriminations situationnelles, tandis que celles qui ont rencontré 10 situations et plus en déclarent autour de 30%. La corrélation ne suit pas mécaniquement le nombre de situations en raison de l'effet parallèle de l'origine qui contribue fortement à organiser l'expérience des discriminations. Il faudra en tout état de cause tenir compte de ces variations d'exposition au risque dans les mesures des discriminations et les analyses comparatives qui seront conduites ultérieurement.

Figure 2 : Relation entre le nombre de situations potentiellement discriminatoires et discriminations situationnelles déclarées



Source : Enquête *Trajectoires et Origines*, INED-INSEE, 2008-2009.
 Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans

3.2 Qu'enregistre-t-on avec les différents indicateurs ?

Les deux principaux indicateurs de mesure des discriminations ont chacun leur propre champ de signification et décrivent une dimension spécifique du phénomène. L'enregistrement le plus direct est celui de l'expérience des discriminations auto-reportée, puisque l'enquête est

son propre juge. C'est un indicateur subjectif marqué par une relative part d'interprétation. L'indicateur fondé sur les discriminations situationnelles incorpore également une part de subjectivité puisque l'enquêté déclare les traitements défavorables dont il a fait l'objet, mais cette part de subjectivité est réduite par l'évocation de situations concrètes.

Quelles différences apparaissent entre les indicateurs ? Le tableau 8 synthétise les résultats obtenus suivant l'origine des enquêtés. Le passage des discriminations situationnelles à l'expérience auto-reportée montre, semble-t-il, une sous-déclaration assez significative, puisque l'écart en valeur absolu se situe entre 11 et 15% selon les groupes. Autrement dit, alors que 37% des immigrés ont fait l'expérience d'au moins une discrimination situationnelle, ils ne sont que 26% à considérer avoir été discriminés dans les 5 dernières années. Le différentiel est du reste constant quel que soit le groupe considéré, bien qu'un peu plus important pour la population majoritaire et les descendants de couple mixte. La déperdition observée accrédite la thèse d'une distorsion entre les faits vécus et leur perception ou conscientisation comme discrimination.

La comparaison entre les deux indicateurs doit cependant s'entourer de précautions compte tenu des différences de champ entre eux, notamment en termes de durées couvertes. L'expérience auto-reportée est enregistrée pour les 5 dernières années alors que de nombreuses discriminations situationnelles ont pu se produire dans l'enfance (éducation) ou au cours de la vie professionnelle sans limite de temps. Il est donc tout à fait possible que les enquêtés ayant connu des discriminations situationnelles il y a plus de 5 ans ne les aient pas déclarées à la question sur l'expérience auto-reportée qui ne couvrait pas la période concernée. En restreignant le champ aux seules discriminations situationnelles survenues dans les 5 dernières années¹⁴, le décalage se réduit considérablement pour les immigrés et les descendants de parents immigrés, s'approchant des niveaux enregistrés dans l'expérience auto-reportée. S'il diminue de moitié, l'écart reste conséquent pour les descendants de couple mixte et la population majoritaire.

Tableau 7 Indicateurs de discriminations selon l'origine (en %)

Indicateurs de discrimination	Immigrés	Descendants de parents immigrés	Descendants de couples mixtes	Population majoritaire	France métropolitaine
Expérience auto-reportée	26	31	17	10	14
Discriminations situationnelles	37	43	31	25	28
Discriminations situationnelles sur 5 ans	29	32	24	18	21
Compteur global					
0	63	57	69	75	72
1	17	18	17	15	15
2	8	9	6	5	6
3 et +	12	16	8	4	6

Source : Enquête *Trajectoires et Origines*, INED-INSEE, 2008-2009.

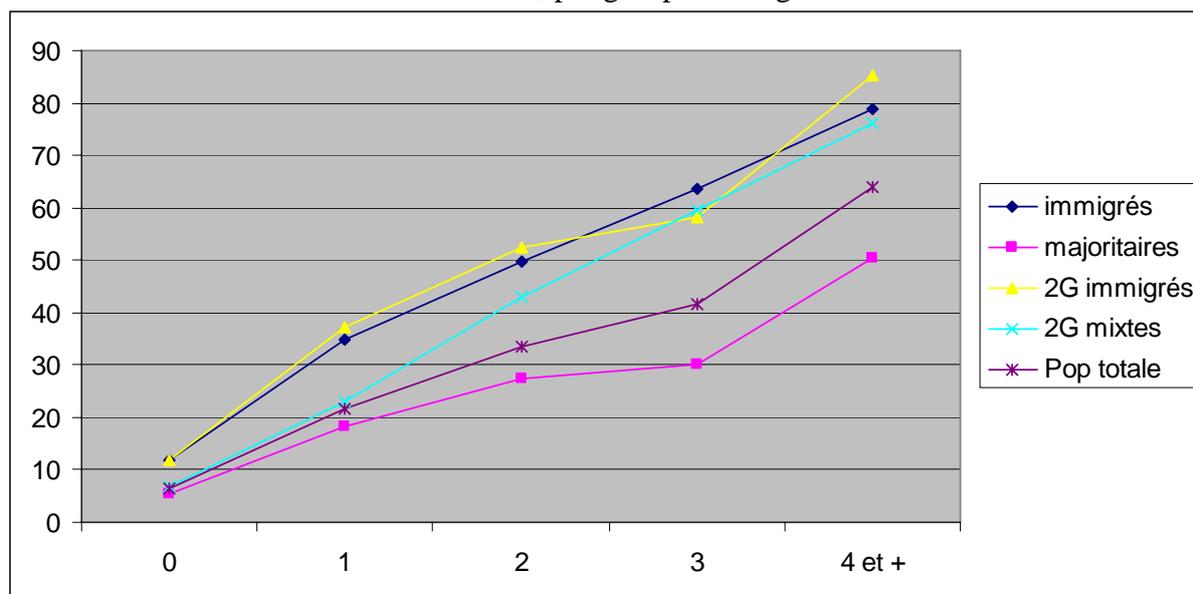
Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans

Lecture : 26% des immigrés ont auto-reporté une expérience de discrimination, alors que 37% ont déclaré au moins une discrimination situationnelle et 29% au moins une discrimination situationnelle survenue au cours des 5 dernières années.

¹⁴ Pour mémoire : dans la recherche d'emploi, promotion et licenciement, logement, services et loisirs.

La disjonction entre les discriminations situationnelles et le sentiment d'avoir été discriminé peut dépendre de la fréquence des situations déclarées. Suffit-il d'avoir vécu une discrimination situationnelle pour se considérer comme victime de discrimination, ou cette qualification se construit-elle avec la répétition des expériences ? La figure 3 montre qu'il existe une gradation de l'expérience auto-reportée en fonction du nombre de situations déclarées. Après la première situation déclarée, chaque discrimination situationnelle supplémentaire fait augmenter la proportion d'expérience auto-reportée, et ce pour tous les groupes. Ceux qui ont connu 4 situations et plus n'ont pas d'hésitation pour se déclarer discriminés. L'effet amplificateur joué par l'addition de discriminations situationnelles est particulièrement fort pour les descendants de couple mixte dont le niveau d'expérience auto-reportée est comparable à celui des immigrés et des descendants de deux parents immigrés à partir de la 3^e situation déclarée, alors qu'ils avaient un profil proche de celui de la population majoritaire lorsqu'ils n'avaient connu qu'une ou pas du tout de situation. Cette amplification peut en partie être expliquée par l'hétérogénéité interne au groupe des descendants de couple mixte : les descendants d'un parent originaire du Maghreb ou d'Afrique sub-saharienne pèsent un poids plus important lorsque les situations déclarées atteignent 2 et plus.

Figure 3 : Variation de l'indicateur d'expérience auto-reportée de discrimination selon le nombre de discriminations situationnelles, par groupes d'origine



Source : Enquête *Trajectoires et Origines*, INED-INSEE, 2008-2009.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans

L'articulation entre expériences et situations

La comparaison des indicateurs sur leur seul niveau fait cependant apparaître des équivalences trompeuses : les 26% d'immigrés qui déclarent une expérience auto-reportée sont-ils les mêmes que les 29% qui rapportent des discriminations situationnelles dans les 5 dernières années ? Le croisement des deux indicateurs apporte une toute autre vision de leur complémentarité. Il donne une typologie en 4 modalités (tableau 9) :

- les cas de cohérence de discrimination où les enquêtés déclarent une expérience et au moins une discrimination situationnelle ;
- les cas d'absence simultanée d'expérience et de discrimination situationnelle ;

- les cas de disjonction où l'expérience auto-déclarée n'est pas vérifiée par une discrimination situationnelle ;
- les cas où la ou les discriminations situationnelles ne conduisent pas à déclarer une expérience de discrimination.

Les cas où les enquêtés interprètent et déclarent de la même façon expérience subjective et situations concrètes forment l'espace de cohérence face aux discriminations. Quel que soit le groupe considéré, les $\frac{3}{4}$ des enquêtés se rangent dans ces cas de cohérence, pour l'essentiel des cas d'absence de discrimination d'ailleurs. Les choses se compliquent dans les autres cas où expérience et discriminations situationnelles ne coïncident pas. Les disjonctions entre les deux indicateurs de discrimination sont relativement importantes.

Tableau 9 : Relation entre expérience auto-reportée et discriminations situationnelles selon l'origine (en %)

	Immigrés	Descendants de parents immigrés	Descendants de couples mixtes	Population majoritaire	France métropolitaine
Expérience sans situation	7	7	5	4	5
Situation sans expérience	19	19	19	19	19
Cohérence de discrimination	19	24	12	6	9
Absence de discrimination	55	50	64	71	67
Total	100	100	100	100	100

Source : Enquête *Trajectoires et Origines*, INED-INSEE, 2008-2009.

Champ : personnes âgées de 18 à 50 ans

Lecture : 67% de la population de France métropolitaine ne déclarent pas de discrimination, 9% en rapportent simultanément à l'expérience auto-reportée et aux discriminations situationnelles, 19% uniquement aux situations mais pas à l'expérience, et 5% à l'expérience sans situations.

Le premier type de disjonction peut se traduire de la façon suivante : je me considère discriminé, mais il n'y a pas de situation particulière (dans le questionnaire au moins) que je peux reporter sans hésitation. Cela concerne entre 7% et 5% des enquêtés. Son caractère marginal souligne la matérialité du sentiment de discrimination : celui-ci se construit bien sur des bases factuelles, ou du moins fait référence à des situations qui évoquent des discriminations pour les enquêtés.

Le second type de disjonction correspond à l'inverse à des discriminations situationnelles déclarées par les enquêtés sans qu'ils ne se considèrent discriminés. Alors que des traitements injustes se sont produits, et ont été rapportés par les enquêtés au fil du questionnaire, ces situations que nous avons reconstruites comme discriminatoires ne sont pas converties en une expérience significative par eux. Près de 20% des enquêtés, quel que soit le groupe d'origine, sont dans ce cas. Cette stabilité masque cependant un poids relatif de l'absence de perception de discrimination plus élevé dans la population majoritaire et les descendants de couple mixte. La restriction de la comparaison aux seules situations discriminatoires qui se sont produites dans les 5 dernières années réduit un peu la disjonction de 20% à 14%, avec là encore une remarquable similitude entre les groupes. On peut exprimer la sous-déclaration de l'expérience des discriminations de cette façon là : sur les 38% des immigrés qui ont vécu une discrimination situationnelle (selon nous), la moitié seulement se déclarera discriminée. Cette

proportion augmente légèrement à 55% pour les descendants ayant deux parents immigrés qui se montrent apparemment plus sensibilisés. Elle tombe à 40% pour les descendants de couple mixte et à moins de 25% pour la population majoritaire.

La mise en relation des deux indicateurs fournit également une autre mesure des discriminations. La compilation de l'expérience et des situations qui ne sont pas perçues comme des discriminations par les enquêtés permet de compenser la sous-estimation liée au filtre de la conscience et de la qualification des faits. Composite, cet indicateur compilé est forcément plus fragile que les deux précédents. Les niveaux de discrimination observés atteignent alors 45% pour les immigrés, 50% pour les descendants de parents immigrés, 36% pour les descendants de couple mixte et 29% pour la population majoritaire.

Conclusion

Le recueil de données sur les discriminations dans les enquêtes quantitatives est relativement complexe, en raison des contours fluctuants et flous du phénomène lui-même (Pager et Shepherd, 2008). En prise avec des mises en forme politiques et sociales, les discriminations ne s'énoncent pas de manière directe par celles et ceux qui les subissent. Leur perception est médiée par une série de filtres qui rendent leur déclaration dans des questions fermées aléatoire. Des protocoles de questionnement ont été élaborés pour croiser les informations et améliorer la mesure des discriminations, sans toutefois épuiser le sujet (Krieger et al., 2005).

Ayant placé les discriminations au cœur de sa problématique, l'enquête TeO s'est inspirée des enquêtes antérieures, françaises et internationales. Le questionnaire a multiplié les angles d'approche pour saisir au mieux les contours d'un objet en constante évolution. Les variables brutes tirées du fichier de données ont été reclassées, chiffrées, recomposées pour fournir la base des analyses sur les discriminations. Il est apparu important d'explicitier ce travail de mise en forme qui contribue à façonner les connaissances des discriminations que propose maintenant l'enquête. Ce chapitre méthodologique restitue pas à pas comment nous avons procédé, nos choix et leurs conséquences. Il fournit les clés de lecture pour les chapitres consacrés aux analyses proprement dites des discriminations, que ce soit dans le chapitre dédié ou dans les parties des chapitres thématiques qui abordent largement ce sujet.

Nous avons construit deux indicateurs complémentaires qui renseignent les discriminations du point de vue de l'expérience personnelle des enquêtés –l'expérience auto-reportée- et de situations de traitements défavorables dans les différents domaines de la vie sociale –les discriminations situationnelles. Le premier indicateur comporte une plus forte part de subjectivité, puisque les enquêtés sont invités à déclarer s'ils pensent avoir subi des discriminations, tandis que le second résulte d'une reconstruction par l'équipe de recherche et repose sur des descriptions de faits précis. Il serait vain et erroné de présenter l'un des indicateurs comme plus exact ou plus réaliste que l'autre, chacun ayant sa part de vérité et son propre champ de signification.

L'analyse détaillée des réponses fournies aux différentes questions sur les discriminations montre qu'elles ne suscitent pas de refus spécifique de la part des enquêtés et qu'elles recueillent des proportions très limitées de « ne sait pas ». Les enquêtés se sont donc prononcés clairement sur leur expérience des discriminations montrant que le terme et ce qu'il recouvre sont désormais bien diffusés dans l'opinion. On constate néanmoins un écart entre l'expérience auto-reportée et les discriminations situationnelles qui révèle une part

significative de sous-déclaration. Celle-ci est du reste plus importante pour les groupes qui ne se considèrent pas comme discriminés en raison de leur origine ou de leur couleur de peau (population majoritaire et descendants de couple mixte) que pour ceux pour qui la discrimination est une réalité plus présente. La façon dont les enquêtés interprètent et se représentent les discriminations ne peut pas être explorée plus avant dans l'enquête quantitative. A l'instar des suites qualitatives données à l'enquête génération 2004 (Eckert et Primon, 2011), des entretiens ont été conduits avec une sélection d'enquêtés de TeO pour approfondir la compréhension des mécanismes de qualification des discriminations et leurs conséquences pour la méthodologie d'enquête. Ils viendront compléter utilement les résultats que nous avons constitués dans ce chapitre. Ces derniers viennent confirmer que l'observation des discriminations est une tâche complexe, mais que le protocole suivi dans l'enquête a permis d'en saisir l'étendue et les contours.

Bibliographie :

Algava E. et Bègue M (2006), « Perception et vécu des comportements intolérants. Une analyse du module Relations avec les autres de l'enquête Histoire de vie », *Economie et statistique* n° 393-394.

Bajos N., Bozon M. et l'équipe CSF (2008) « Les violence sexuelles en France : quand la parole se libère », *Population et sociétés*, n° 445.

Blank R.M., Marilyn Dabady, and Constance F. Citro, (Ed) (2004) *Measuring racial discrimination*, National research council of the national academies, Washington DC, National academies press.

Eberhard M. (2010) Habitus républicain et traitement de la discrimination raciste en France, *Regards sociologiques*, n°39, p. 71-83

Eckert H. et Primon J-L. (2011) « Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora*, n°57, p.54-61.

Fassin D., Simon P. (2008) « Un objet sans nom : l'introduction des discriminations raciales dans la statistique française », *L'Homme*, 187-188/ 2008, p.271-294.

Héran, F. (2007) « Préface », in *Nommer et compter les violences envers les femmes en Europe. Enjeux scientifiques et politiques*, Jaspard M. et Condon S. (dir), Paris, IDUP.

Krieger N., Smith K., Naishadham D., Hartman C. et Barbeau E. (2005) "Experiences of discrimination: validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health", *Social Science & Medicine*, 61, p.1576-1596.

Noël O. (2008) « Subjectivation des vécus, objectivation juridique des faits. Un dilemme pour l'évaluation des politiques relatives aux discriminations », *Informations sociales*, n°148, 2008/4, p 124-133.

Pager D. et Shepherd H. (2008) « The sociology of discrimination: Racial discrimination in employment, housing, credit and consumer market », *Annual Review of Sociology*, 34, p.181-209.

Primon J-L (2011) « La perception des discriminations au filtre de l'enquête statistique », *Agora*, n°57, p.121-134.

Simon P. (1998) "La discrimination : contexte institutionnel et perception par les immigrés", *Hommes et Migrations*, n°1211, p.49-67.