



Centre de ressources de la Politique de la ville des Hauts-de-France



Synthèse



Webinaire du 24 mars 2022

Mesure territoriale des discriminations : enjeux et méthodes

Table des matières

| | |
|--|-----------------------|
| Introduction | 3 |
| Ouverture | 4 |
| 1. Mesure territoriale des discriminations : cadrage théorique | 6 |
| Comment définir la discrimination ? | 7 6 |
| Quel rôle peuvent jouer les statistiques dans la lutte contre les discriminations ? | 8 7 |
| Comment mesurer ou observer les phénomènes discriminatoires ? | 9 |
| Exemples d'application de ces méthodes | 9 |
| La question des catégories | 15 |
| Qu'en est-il des actions locales contre les discriminations ? | 15 |
| Temps d'échange | 16 |
| 2. Table-ronde : Mesure des discriminations : Quelles pratiques des acteurs territoriaux | 18 |
| Conclusion | 24 |





Introduction

L'IREV, centre de ressources Politique de la ville des Hauts-de-France s'est vu confier en **2021 une mission d'appui et de renfort aux territoires sur leur démarches de prévention lutte contre les discriminations**. Cette nouvelle mission a conduit l'IREV à mener un état des lieux régional entre avril et mai 2021. Si la grande majorité des contrats de ville évoque la lutte contre les discriminations, les approches divergent. Quelques territoires se détachent avec des approches approfondies et expertes. Les approches demeurent néanmoins le plus souvent minimalistes.

Dans ce cadre, plusieurs territoires ont manifesté un intérêt et fait part de demandes d'appuis. Ces demandes ont fait émerger des besoins de clarification et d'apports sur la mesure des discriminations. C'est dans cette optique que nous avons proposé ce webinaire. Les exposés d'aujourd'hui ne prétendent pas à l'exhaustivité sur le sujet mais nous espérons qu'ils nous permettront de partir chacun et chacune sur de solides bases communes de réflexion pour la suite.

La question essentielle que pose ce webinaire est la suivante :

« **Comment mesurer les discriminations, notamment à une échelle locale ?** »

Nous pourrions également aborder en filigrane la question de leur utilité et de la place des collectivités locales dans la lutte contre les discriminations.

Le webinaire organisé par l'IREV avait pour objectifs :

- **De répondre au contexte de forte demande sociale sur les discriminations** : Le Comité Interministériel à la Ville (CIV) révélait, en janvier 2021, que 52% des habitants résidant en quartier prioritaire sont concernés par des comportements discriminatoires liés à leur origine réelle ou supposée.
- **De répondre au besoin d'appui méthodologique des acteurs de la Politique de la ville sur la question de l'objectivation des discriminations** : si l'objectivation du phénomène est essentielle pour la compréhension des processus discriminatoires et la mobilisation des acteurs, des difficultés démobilisatrices liées à un manque de données locales, aux moyens nécessaires et aux méthodes de mesures existent.

Pour ce faire, le webinaire s'est construit en deux temps :

- Une **ouverture** et un **cadre théorique** effectué respectivement par Martin Clément, Chef du pôle lutte contre les discriminations et accès aux droits du Défenseur des droits et Patrick Simon, Directeur de recherche à l'INED.
- Une **table ronde** sur les pratiques des territoires au cours de laquelle sont intervenus : **Éric Cédiey**, Directeur d'ISM CORUM, **Ariane Cousin**, Chargée de mission lutte contre les discriminations à Rennes Métropole, **Juliette Griffond**, Directrice de la mission égalité et diversité au Département de Seine-Saint-Denis, **Sophie Mollet** et **Zaina Meslil**, Directrice et Chargée de mission Cohésion Sociale à la CA Lens Liévin.



Ouverture

Intervenant :

Martin Clément, Chef du pôle lutte contre les discriminations et accès aux droits, observation de la société, Défenseur des droits

La lutte contre les discriminations se situe au cœur des missions de mon institution et constitue une des grandes priorités de l'actuelle Défenseure des droits Claire Hédon : notamment à travers le lancement, en février dernier, d'une plateforme de signalement dédiée aux discriminations annoncée par le Président de la République. Cette plateforme est accessible par le numéro de téléphone **39.28** et le site antidiscriminations.fr. Ce dispositif propose un service de signalement et d'accompagnement des victimes de discrimination : il entend donner davantage de visibilité à la compétence de lutte contre les discriminations de l'institution et surtout recueillir la parole des victimes et encourager le recours aux droits.

La crise sanitaire et les périodes de confinement qui en ont résulté ont à nouveau mis en lumière les inégalités sociales et les discriminations subies par certains groupes sociaux. Des études récentes ont par exemple mis en évidence la **surexposition au risque sanitaire et à la maladie que courent les personnes d'origine immigrée ou perçues comme telles**. Il est apparu également qu'elles sont en situation de vulnérabilité économique, en raison des fortes inégalités qu'elles subissent dans le champ de l'emploi ou de la santé. Cette crise n'a fait qu'amplifier une réalité trop souvent ignorée ou minimisée, qui concerne les territoires de la géographie prioritaire, au regard notamment de la diversité des populations qui les composent.

Notre rapport *Discriminations et origines : urgence d'agir*, publié en juin 2020, constate **l'absence de politique dédiée à ce sujet, malgré l'adoption des directives européennes en 2000 et les avancées de la jurisprudence**.

Contrairement à la situation de l'égalité femmes-hommes, la prise en charge de la politique de discrimination a été surtout portée par les institutions et les acteurs publics locaux, soutenus par la Politique de la ville. La politique nationale, jusqu'à récemment, s'est limitée à des actions de communication ponctuelles, sans qu'aucune véritable mesure correctrice soit engagée.

La lutte contre les discriminations a été inscrite comme un **acte fondamental dans les contrats de ville** mais aucune stratégie d'action n'articule diagnostic, plan d'action et évaluation. Or, pour agir, il faut connaître. Des travaux ont été menés sur le plan national depuis quelques années en France sur la mesure des discriminations, notamment sur le marché du travail et de l'emploi, et à la clé, plusieurs recommandations.

Parmi ces recommandations, on trouve la nécessité de développer les compétences de la statistique publique. *Pourquoi ?*

- Pour mieux **documenter l'ampleur de la réalité** des discriminations liées à l'origine, ainsi qu'aux autres motifs de discrimination.
- Pour l'utiliser comme **instrument de pilotage et d'action pour la promotion des politiques d'égalité**.
- **Pour comprendre les spécificités** des difficultés rencontrées par les personnes discriminées en raison des différents motifs de discrimination (origine, orientation sexuelle, handicap, sexe, etc.), et **fournir des informations sur les progrès réalisés** par les politiques publiques mises en œuvre.

Pour cette raison, notre rapport insiste sur la nécessité de doter la politique nationale de lutte contre les discriminations d'un système de veille statistique – et donc d'une mission d'observatoire des



discriminations. Cet observatoire national devrait avoir pour mission de rendre un **rapport annuel sur l'état des lieux des discriminations** en France, sur la base de données statistiques, qu'elles soient originales ou déjà existantes. Il s'agit d'englober l'ensemble des motifs de discrimination, pour rendre compte de leur **cumul** ou de phénomènes **d'intersectionnalité**. La Défenseure des droits a pris l'initiative d'un dialogue renouvelé avec les acteurs de la statistique publique et tous sont d'accord sur la nécessité de documenter cette question importante.

On compte différentes avancées prometteuses sur la mesure territoriale des discriminations :

- ✓ Le **bulletin annuel du recensement a connu une évolution** récente : deux questions nouvelles, soutenues par le défenseur des droits, sont posées :
 - L'une est relative aux incapacités des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie.
 - L'autre permettra de mieux qualifier les populations immigrées ou d'outre-mer et leurs descendants : il est demandé aux répondants de communiquer une information sur le pays ou le département de naissance de leurs parents.
- ✓ Ces évolutions permettraient, à terme, **de rendre visibles les désavantages touchant ces groupes sociaux afin de mieux sensibiliser** l'ensemble des acteurs, y compris à l'échelle des territoires. Ainsi, nous pourrions établir des échantillons assez fins, réaliser des études à une échelle géographique plus fine, tant sur les enjeux connus (ségrégation résidentielle ou scolaire, par exemple), éventuellement sur deux générations, pour examiner une éventuelle surexposition au chômage de ces populations. Avec cet échelon plus fin, la question des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sera réactivée et les progrès accomplis mieux mesurables. Le défenseur des droits y voit également un autre intérêt : enrichir nos dossiers sur cet enjeu afin de nous aider à fournir la preuve de discriminations devant les juridictions.
- ✓ Ensuite, le Conseil National de l'Information Statistique a souhaité mettre en place un **groupe de travail consacré à l'observation et à la mesure des discriminations** auquel le défenseur des droits et l'INSEE participent. Ce groupe de travail a pour mission de chercher à mieux documenter les formes de discriminations particulièrement susceptibles de menacer la cohésion sociale. Il doit également montrer comment l'appareil statistique public est en mesure d'en rendre compte. Il vise à comprendre la manière dont ces discriminations sont mises en évidence dans les dispositifs d'observation statistique dans d'autres pays. Il formulera ainsi des recommandations pour améliorer l'observation et la mesure des discriminations. Le groupe de travail doit rendre un rapport en fin d'année ou en début d'année prochaine.

Le rapport *Discriminations et origine* fait le constat de **la faiblesse de la politique publique dédiée aux discriminations à l'échelon national**. Cependant, certaines collectivités ont choisi de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité. Un engagement semble d'ailleurs connaître un renouveau, avec par exemple la création d'espaces ou de maisons départementales de lutte contre les discriminations ou le développement de réseaux locaux de veille ou de vigilance. Nantes, Paris, Aubervilliers, Grenoble, Bordeaux, les Conseils Départementaux des Bouches du Rhône et de la Seine-Saint-Denis, Rennes Métropole ont fait ce choix. Les collectivités se dotent d'observatoires locaux des discriminations, pour mieux connaître l'ampleur des discriminations vécues et recueillir des témoignages dans ce domaine.

L'articulation des travaux sur les mesures des discriminations doit se faire à deux niveaux :

- Certains permettent de **fonder une politique publique locale de promotion de l'égalité et de discrimination à l'échelle des territoires**, en identifiant, par des enquêtes, les domaines (emploi, éducation, logement) et les populations les plus concernées.
- En parallèle, **des politiques de promotion de l'égalité** au sein des organisations sont menées. Cette démarche doit en effet être conduite en interne également, avec un travail



sur **le volet RH**. Une étude menée par le cabinet d'Élisabeth Moreno (Ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances) sur l'index diversité et inclusion a d'ailleurs démontré qu'il était possible, au regard des conditions posées par le RGPD (*Règlement Général sur la Protection des Données*), de réaliser ce type d'enquête au sein des organisations. Il est à souhaiter que cette possibilité soit plus largement comprise et appliquée.

1. Mesure territoriale des discriminations : cadrage théorique

Intervenant :

Patrick Simon, Socio-démographe français et directeur de recherche à l'Institut national d'études démographiques (INED). Il exerce également en tant que Chercheur associé au Centre d'Études européennes de Sciences Po et responsable du département INTEGER de l'Institut des Migrations. Il travaille sur les phénomènes de discriminations ethniques et d'intégration en France, mais également sur les politiques de migrations.

Il est l'un des coordinateurs de l'enquête TeO (Trajectoires et Origines, 2008-2009)

En savoir plus <https://www.ined.fr/fr/recherche/chercheurs/simon+patrick>

Le monde scientifique a permis une meilleure connaissance et visibilité des discriminations en développant ces trente dernières années plusieurs approches complémentaires :

- L'analyse des écarts inexplicés ou résiduels entre groupe ;
- Les testings ;
- Les enquêtes de psychologie expérimentale : la mesure des biais implicites ;
- L'étude des ressentis et des perceptions des discriminations.

Ces différentes méthodes sont mobilisables par les collectivités sous conditions de seuil et de respect des lois sur la protection des données.

Ce webinaire a été l'occasion de rappeler que contrairement à une idée reçue si les statistiques ethniques sont encadrées, la mesure des discriminations liées à l'origine est loin d'être impossible. *'Il est permis de penser que la prise en compte du nom, de l'origine géographique ou de la nationalité antérieure à l'acquisition de la nationalité française, tout cela éventuellement joint à la considération du « ressenti d'appartenance » exprimé par les enquêtés, pourrait donner des résultats d'une lisibilité finalement assez comparable à celle que permettrait le maniement d'un référentiel de type ethno-racial.'* Extrait du Rapport Veil de 2008



Comment définir la discrimination ?

La discrimination constitue une **différence de traitement**, un traitement désavantageux, qui concerne une personne **en raison d'une appartenance à un groupe catégoriel** – ou **l'identification d'une telle appartenance** – par rapport à une autre, qui appartient à un autre groupe catégoriel. Le fond du sujet réside donc dans une comparaison, liée à une catégorie ou à un motif. Pour l'essentiel, ces motifs sont le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou raciale, la religion, l'orientation sexuelle, l'état de santé et le handicap.

On peut parler d'auteurs et de victimes mais il s'agit **d'un système où l'intention n'est pas réellement déterminante** : pour l'essentiel, les discriminations se produisent lors d'épreuves de sélection, dans des situations où ni les auteurs ni les victimes ne savent réellement si la discrimination s'est produite ni quels en ont été les mécanismes.

.....

« Il s'agit en quelque sorte d'un crime sans auteur ni victime, ce qui rend l'analyse et la mesure des discriminations particulièrement compliquées. »

.....

- Un phénomène diffus

Si le racisme, le sexisme, l'antisémitisme et l'homophobie constituent des idéologies en acte, ou des opinions explicites qui s'appuient sur des représentations négatives à l'égard des personnes en raison de ces identifications, les discriminations restent des dimensions où l'idéologie n'est pas nécessairement présente. Ainsi, est mis en évidence **un système dans lequel la caractéristique joue un rôle négatif**, avec de fortes conséquences sur les possibilités d'accès ou de participation à la vie sociale de ces personnes.

Nous produisons, tous et toutes des discriminations dans la position dans laquelle nous sommes amenés à intervenir : la question est de savoir s'il faut changer les **mentalités** – pour nous rendre plus activement *non discriminants* –, ou s'il faut changer les **pratiques**.

- Un changement de paradigme avec les discriminations ethniques et raciales

On constate un changement de paradigme politique important, concernant les discriminations ethnico-raciales, ayant des incidences sur les politiques territoriales. Deux paradigmes se superposent :

- Le premier est celui de **l'intégration**, qui se maintient en pratique, malgré l'abandon de la politique de l'intégration en 2015. Une politique d'intégration vise pour ainsi dire à changer les personnes : les doter de ressources, de moyens, pour leur permettre de converger vers la norme majoritaire et participer comme les autres à la vie sociale.
- Le second paradigme est celui des **discriminations** : ce point de vue entend changer les structures de la société pour les rendre hospitalières, ouvertes et inclusives à l'ensemble de la diversité de la population.

Ces deux paradigmes conduisent à **des modes d'action différents** dans les politiques publiques.



Quel rôle peuvent jouer les statistiques dans la lutte contre les discriminations ?

1. Les discriminations ne se voient pas, mais se déduisent par des conséquences : des biais et des pénalités spécifiques qui touchent les personnes en fonction de certaines de leurs caractéristiques personnelles.
Les discriminations sont donc **rendues visibles par les statistiques** car la discrimination se retrouve dans **l'écart** statistique. Ainsi, les statistiques n'ont pas seulement un rôle de mesure : **elles actualisent les désavantages** interprétés comme des discriminations.
2. Il s'agit **d'un outil d'analyse des process** et de **retour sur les pratiques et les procédures**. Il suffit de constater, au moyen des statistiques, l'impact qu'ont certaines caractéristiques sur les trajectoires des membres d'un groupe concerné dans les processus.
3. Elles **aident à la construction des plans et au suivi de leur réalisation**.
4. Ces mesures peuvent même servir dans le cadre **de procédures juridiques contentieuses**, comme preuve.
5. Les statistiques constituent également **un enjeu dans les luttes pour la reconnaissance des minorités** (sexuelles, ethniques, raciales) : être reconnu à travers des catégories dans la statistique constitue un moyen d'accès à une forme de **visibilité** et de **légitimité** dans la société. Certaines organisations des minorités demandent à être dans les appareils d'observation, en particulier en Grande-Bretagne, aux États-Unis ou au Canada.

Cet outil est cependant **ambivalent** : créer des catégories rend la catégorisation plus visible, ce qui peut entraîner des effets de stigmatisation et être utilisé pour produire des biais discriminatoires. Le fait d'inscrire ces catégories produit des effets performatifs sur les personnes concernées

- Une politique qui peine à se définir aux résultats limités

La politique de lutte contre les discriminations développée en France depuis le début des années 2000 connaît des difficultés. Elle n'a abouti ni à la transformation des pratiques ni à l'aménagement de certaines situations de discrimination. **Quels en sont les résultats ?**

- Il y a eu la création de la Halde puis du Défenseur des droits pour susciter et administrer les plaintes mais assez peu de politiques pro-actives. Il faut noter la stratégie plus volontariste du Défenseur des Droits.
- **Peu de dispositions contraignantes** prévues dans le cadre législatif qui repose sur du volontariat. Il y a eu aussi par exemple l'abandon du CV anonyme introduit avec la loi pour l'égalité des chances de 2006 mais qui n'a jamais été mis en place.



- Il est **difficile de mettre en place des procédures judiciaires**, au-delà de quelques cas majeurs et marquants. On peut l'expliquer par la complexité du droit antidiscrimination, la faible mobilisation des parquets, le peu d'expérience des acteurs judiciaires et le problème de la preuve.
- On constate la création de la plateforme antidiscrimination (DDD, 2021) et d'observatoires des discriminations (Conseil Départemental de Seine Saint Denis, Ville de Paris). Néanmoins les observatoires se heurtent à **des problèmes de mesure**.

Malgré une prise de conscience collective, il est **difficile de constater des actions concrètes**. La mobilisation est beaucoup plus forte et tangible pour l'égalité entre femmes et hommes. Elle est moins probante dans le cas des discriminations relevant de l'origine, de la religion ou de l'orientation sexuelle.

Comment mesurer ou observer les phénomènes discriminatoires ?

Une variété de méthodes existe, parmi elles :

- L'enquête par « **testing** », il s'agit de mise en situation comme les comparaisons sur les candidatures à l'emploi ou à des locations de logement.
- Les **enquêtes en psychologie expérimentale** visent également à connaître les attitudes, stéréotypes et préjugés entre groupe.
- Les **observations de positions ou de trajectoires** visent à mesurer les écarts dans les modalités d'accès à des ressources, biens ou services de personnes caractérisées par leur sexe, leur origine ou leur âge.
- Le **recueil de l'expérience des discriminations** qui se fait en interrogeant les individus sur leur expérience des discriminations, leurs ressentis et leurs perceptions.

Toutes ces méthodes disposent de supports méthodologiques différents, mais ont un point commun : la possibilité de dresser des comparaisons entre groupes. **Identifier les catégories de personnes exposées aux discriminations constitue donc un enjeu**. La définition des groupes joue d'ailleurs un rôle important dans la capacité à mesurer le phénomène.

Les **déclinaisons locales sont plus ou moins pertinentes et possibles selon les méthodes**. Ces mesures ne peuvent pas forcément se décliner à différents niveaux territoriaux, du fait de la surface statistique.

Exemples d'application de ces méthodes

Le testing

- Concernant le testing, l'enjeu est de permettre la comparaison, pour cela il faut neutraliser les propriétés personnelles, et ne faire varier que le paramètre qui fait l'objet du test. Il s'agit ensuite d'envoyer deux CV, plus ou moins identiques à un même poste, puis on mesure l'écart de succès, en l'occurrence, un appel pour un entretien d'embauche. La DARES (Ministère du Travail) a opéré un testing où deux types de candidatures similaires étaient envoyées : le paramètre testé était **l'origine supposée du candidat avec une candidature « hexagonale » et une candidature « maghrébine »**. Le testing a montré que sur les 40 entreprises testées, 12 présentent des écarts discriminants. (*c. tableau ci-dessous*)

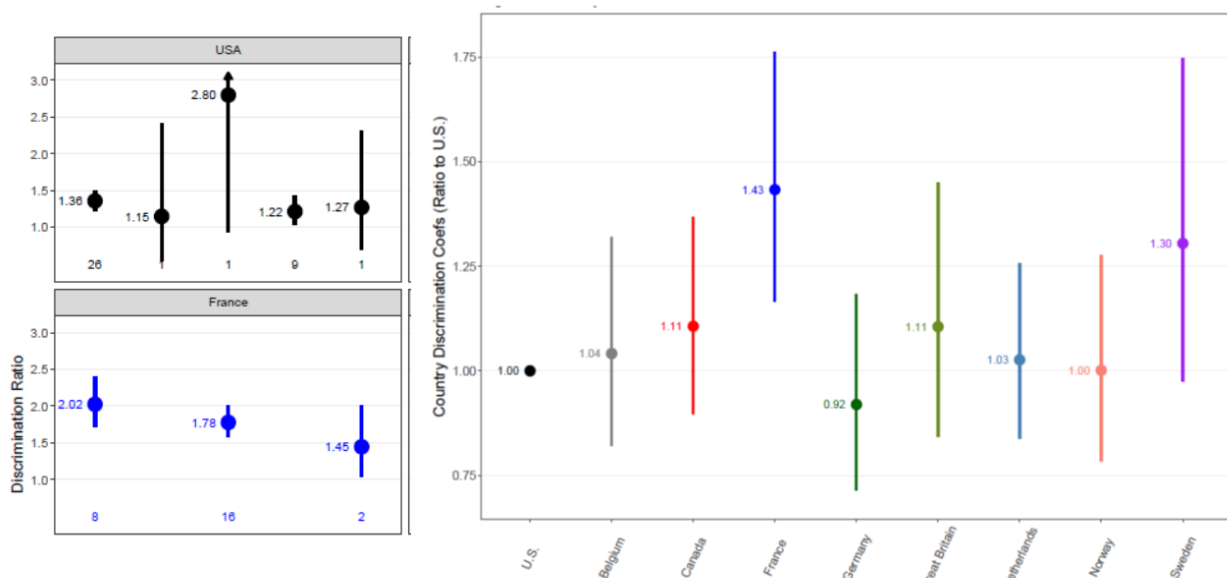


Tableau 2
Résultats des tests suivant le type d'emploi testé

| Type d'emploi | Total des tests (1) | Aucune réponse | Deux refus | Proposition identique pour les deux candidatures | Choix favorisant la candidature | | Significativité de l'écart entre (b) et (c) |
|---------------|---------------------|----------------|------------|--|---------------------------------|----------------|---|
| | | | | | « hexagonale » | « maghrébine » | |
| | | | | | (a) | (b) | |
| Employé | 750 | 279 | 84 | 166 | 156 | 65 | Significatif *** |
| % | 100 | 37 | 11 | 22 | 21 | 9 | |
| Manager | 750 | 218 | 76 | 238 | 144 | 74 | Significatif *** |
| % | 100 | 29 | 10 | 32 | 19 | 10 | |
| Total | 1 500 | 497 | 160 | 404 | 300 | 139 | Significatif *** |

Ministère du Travail, France, 2016

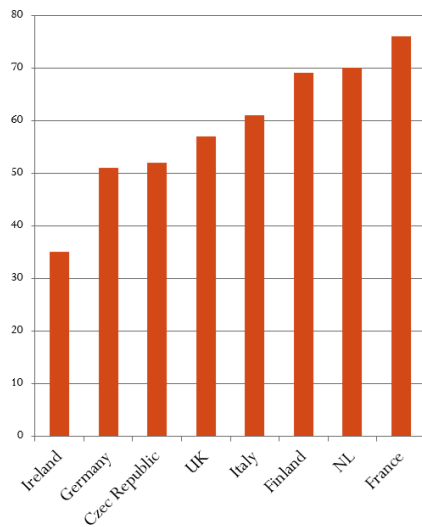
- Par ailleurs, la méta-analyse de testings sur le marché de l'emploi « *Do some countries discriminate more than others ?* » a permis de montrer que les personnes d'origine d'Afrique subsaharienne en France ont une probabilité d'être discriminées dans les testings bien supérieure à celle observée aux États-Unis chez les Afro-américains. Les deux pays dans lesquels l'incidence est la plus forte sont la France et la Suède – observation qui peut aller à l'encontre de certains stéréotypes. (Cf. tableau ci-après)



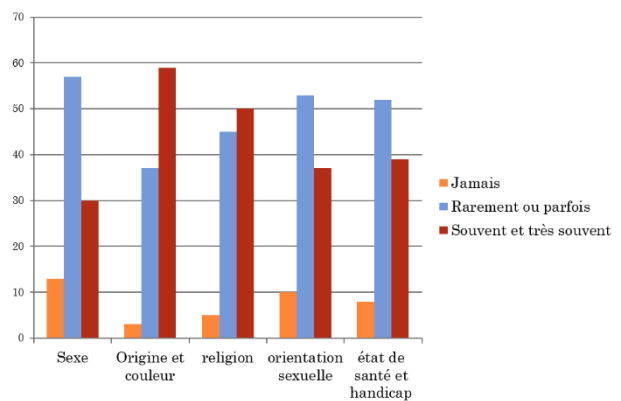
Quillian et al. 2020 « *Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring* »

- Pour enquêter sur la **perception des discriminations**, l'Eurobaromètre des discriminations de 2015 interrogeait les personnes avec cette question : « *Pensez-vous que les discriminations ethniques ou raciales sont répandues dans votre pays ?* » Le pays qui donne le pourcentage de réponse positive le plus élevé est la France, avec un écart très fort par rapport à, par exemple, l'Allemagne et l'Irlande. Par ailleurs, l'enquête Idf – Ordis sur l'existence et la fréquence des discriminations met en évidence dans notre pays un consensus pour considérer que l'origine, la couleur de peau et la religion sont à l'origine de nombreuses discriminations, à la différence du sexe ou du handicap.





Eurobaromètre 437, 2015



Opinion sur l'existence et la fréquence des discriminations par motifs, enquête IdF - Ordis

Les enquêtes en psychologie expérimentale

- Concernant les **méthodes expérimentales**, le rapport annuel de la commission consultative des droits de l'homme, met en lumière le degré d'hostilité et de préjugés à l'égard de plusieurs groupes : les différents indices de tolérance montrent une cristallisation de l'intolérance autour du groupe des Roms.

Figure 2.6. Indice de tolérance pour les Roms

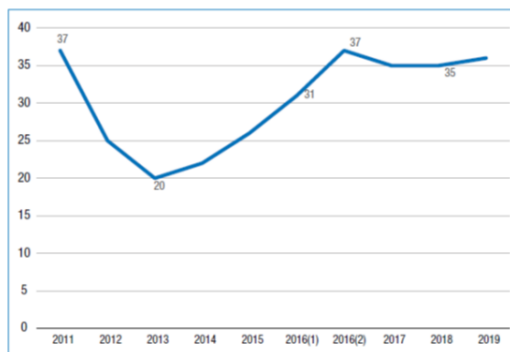


Figure 2.5. Les indices de tolérance par minorités

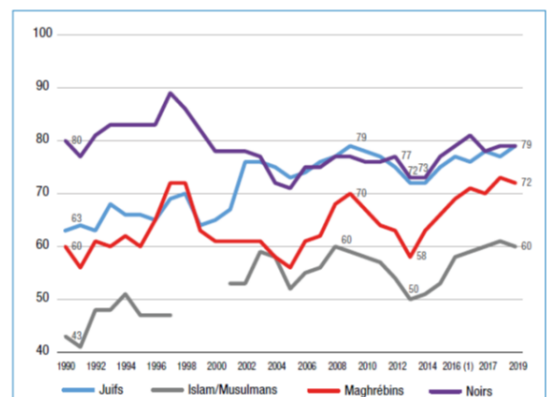


Tableau 3.4. Matrice de corrélations entre les indicateurs de préjugés

| | Anti-immigrés | Se dit raciste | Anti-communautés | Anti-juifs | Anti-islam | Existence des races | Corr. item |
|---------------------|---------------|----------------|------------------|------------|------------|---------------------|------------|
| Anti-immigrés | 100 | 0,52 | 0,47 | 0,32 | 0,53 | 0,32 | 0,65 |
| Se dit raciste | | 100 | 0,38 | 0,26 | 0,35 | 0,22 | 0,52 |
| Anti-communautés | | | 100 | 0,56 | 0,36 | 0,23 | 0,59 |
| Anti-juifs | | | | 100 | 0,24 | 0,18 | 0,45 |
| Anti-islam | | | | | 100 | 0,18 | 0,51 |
| Existence des races | | | | | | 100 | 0,32 |

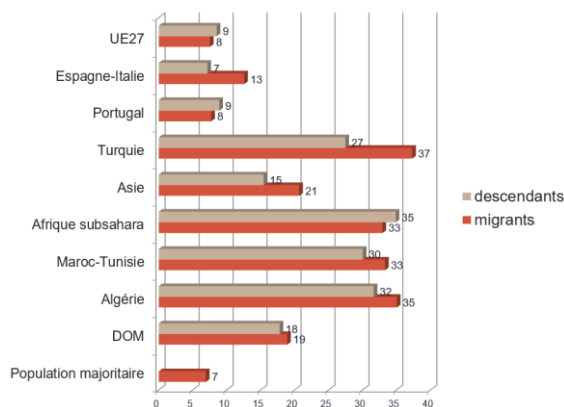
Source : Baromètre CNCDH, novembre 2019. Corrélations mesurées par le R de Pearson, toutes statistiquement significatives au seuil de 0,01**. Questions et échelles orientées dans le sens de l'intolérance, la dernière colonne en italique indique la corrélation de l'item à l'échelle globale.

Indice de tolérance des groupes exposés au racisme, Sondage de la CNCDH, 2019)

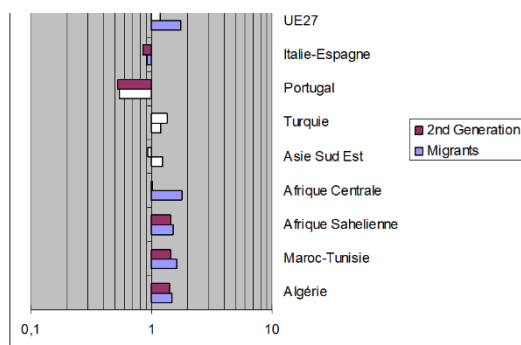


- Il est également possible d'enquêter sur les **biais implicites**, c'est-à-dire les **stéréotypes que nous manipulons tous de façon plus ou moins inconsciente**. Par exemple, dans une enquête, il est demandé à une personne d'associer un visage marqué par la caractéristique testée (par exemple, la couleur de peau) à des adjectifs (*bon* ou *mauvais* par exemple). Le système calcule alors le temps mis pour associer les différents visages à des adjectifs positifs ou négatifs. Il apparaît que, même chez les personnes qui n'ont pas d'attitude explicite d'hostilité à l'égard des minorités, le temps de latence est différent, montrant qu'elles manipulent des préjugés négatifs, qui entraîneront des conséquences sur leurs décisions, à l'embauche par exemple.

Les observations de positions ou de trajectoires



Enquête Trajectoire et origines, France, 2008-2009



Risques relatifs de vivre dans un quartier défavorisé (Odds Ratio), Enquête Trajectoire et origines, France, 2008-2009

- Les mesures peuvent être plus **explicites** lorsque l'on calcule les **écarts** : par exemple, à propos de la **ségrégation** (Enquête Trajectoires et origines), la probabilité de vivre dans des quartiers dont les habitants ont le plus bas niveau de revenu. Il apparaît que 7 % des personnes de la population majoritaire vivent dans des quartiers pauvres ou défavorisés, et ce taux est 5 fois plus élevé chez les personnes provenant d'Afrique subsaharienne ou de Turquie. Le niveau de ségrégation chez les descendants d'immigrés est parfois pire que celui de la génération précédente. La différence avec les personnes provenant de l'Europe du Sud est criante. À caractéristiques sociales et familiales comparables, les personnes originaires d'Afrique subsaharienne et du Maghreb ont beaucoup plus de probabilité que la population majoritaire d'habiter dans les quartiers pauvres. Les personnes originaires du Portugal, surtout la seconde génération, et les personnes originaires d'Italie et d'Espagne, ont moins de risque de vivre dans les quartiers pauvres que la population majoritaire.



Le recueil de l'expérience des discriminations

- Pour enquêter sur **l'expérience des discriminations**, il est possible d'interroger les personnes sur les situations de discrimination, c'est-à-dire des traitements négatifs qu'ils pourraient avoir traversés.

⇒ Les discriminations sont **auto-reportées** : des filtres s'interposent entre ce qu'ils vivent et la façon dont elles en parlent. La conscientisation crée un champ de subjectivité : une expérience violente associée à de la honte peut susciter des stratégies de minimisation et de déni.

- Sans demander, on peut également essayer d'identifier des situations de discrimination : des traitements négatifs qui peuvent être rapportés à des motifs. Certaines personnes peuvent estimer par exemple qu'elles ont été licenciées du fait de leur origine. En 2008, **l'enquête TeO** a par exemple posé la question suivante aux personnes : « *Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ?* » La question suivante est également posée : « *Dans votre travail, arrive-t-il qu'une personne, systématiquement, vous charge de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut et pensez-vous que ces comportements étaient liés à votre sexe, votre âge, etc. ?* » 10 % des personnes de la population majoritaire estiment avoir été discriminées et 26,2 % des immigrés.

Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ?

Instruction : Cela peut s'être produit dans l'emploi, le logement, à l'école, dans les administrations, à la banque, dans la rue, etc.

- 1. Souvent..... 1
- 2. Parfois..... 2
- 3. Jamais..... 3
- 8. Refuse de répondre (*ne pas lire*)..... 8
- 9. Ne sait pas (*ne pas lire*)..... 9

| Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement ... | Oui | Non |
|--|-----|-----|
| Vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut | 1 | 2 |
| Vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut | 1 | 2 |
| Dénigre(nt) votre travail, relève(nt) vos erreurs | 1 | 2 |

Pensez-vous que ces comportements, , étaient liés à ...

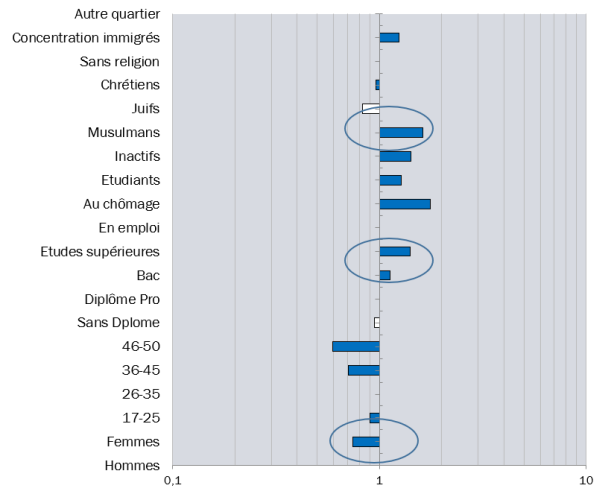
(plusieurs réponses possibles)

- 1. Votre sexe (*le fait d'être un homme ou une femme*)..... 1
- 2. Votre état de santé ou un handicap..... 2
- 3. Votre couleur de peau 3
- 4. Vos origines ou votre nationalité..... 4
- 5. Votre façon de vous habiller 5
- 6. Votre âge..... 6
- 7. Autres 7
- 8. Refuse de répondre (*ne pas lire*)..... 8
- 9. Ne sait pas (*ne pas lire*)..... 9

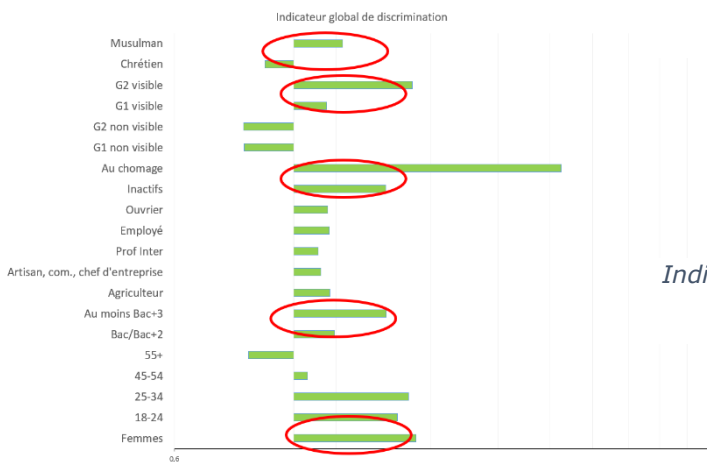
Enquête Trajectoires et Origines, France, 2008-2009



Dans l'enquête réalisée entre 2008 et 2009, les femmes déclarent moins de discriminations que les hommes, car elles forment ces expériences sous l'angle des inégalités et non sous celles de la discrimination. Par ailleurs, les personnes ayant des diplômes supérieurs déclarent davantage de discriminations que les autres. Enfin, les personnes qui se disent de religion musulmane déclarent beaucoup plus de discrimination que les autres, à origine égale. D'ailleurs, ils ne déclarent pas forcément de discriminations liées à leur religion. En 2016, l'enquête a montré que les femmes parlaient davantage de discrimination qu'en 2008.



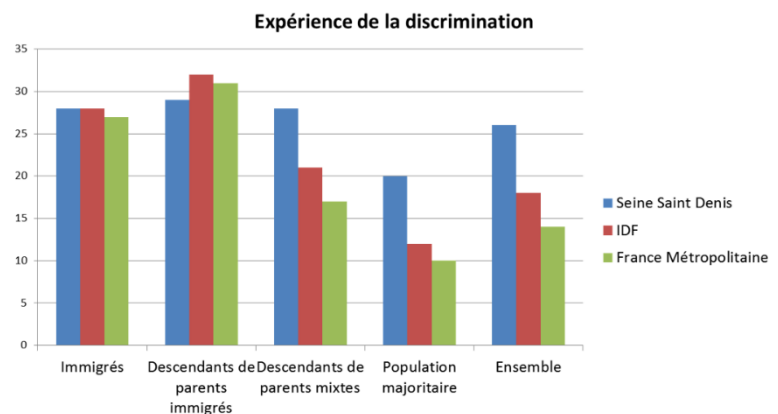
Déterminants de l'expérience des discriminations (Odds ratio), Enquête TeO, France, 2008-2009



Indicateur global de discrimination, Enquête TeO, France, 2016

Les variations entre les territoires semblent faibles :

par exemple, les immigrés d'Île-de-France, de Seine-Saint-Denis ou de France métropolitaine témoignent de façon identique. Un effort fort de la Seine-Saint-Denis est certes constatable, mais c'est une conséquence de la population de ce département, où les minorités sont très fortement surreprésentées.



Expérience de la discrimination, Enquête TeO, France, 2008-2009

Lorsque l'on compare l'enquête TeO réalisée en 2008 et l'enquête accès aux droits de 2016, cela montre une explosion des discriminations liées à la religion : 30 % des personnes qui se disent musulmanes disent avoir été discriminées à cause de leur religion. D'autres indicateurs rendent d'ailleurs compte de cette cristallisation autour de la religion.



La question des catégories

Les catégories du recensement sont **le sexe, la nationalité et le pays de naissance**.

Même si l'on peut parler d'immigré et de descendants d'immigrés, il est plus complexe de parler de catégories construites sur l'autoidentification (de type ethno-racial). Les **catégories liées à l'origine soulèvent donc un problème en soi**. Elles sont très rarement utilisées dans le cadre français et plus difficiles à mettre en œuvre. Dans les appareils d'observation statistique, **très peu d'informations apparaissent sur les origines**, sinon le pays de naissance et la nationalité des personnes.

Le **handicap, la relation et l'orientation sexuelle** font l'objet d'encore moins de détail. Il est donc difficile de mesurer les discriminations sur ces sujets. La **Loi informatique et libertés** ouvre cependant des cadres précis permettant de poser des questions et de recueillir des données : il est d'ailleurs autorisé de produire des statistiques ethniques avec la statistique publique.

Qu'en est-il des actions locales contre les discriminations ?

Il est par ailleurs possible de décliner une grande partie de ces méthodes au **niveau local**, pour autant que les bases de données permettant d'y parvenir sont présentes. Il est d'ailleurs possible de réaliser des enquêtes pour abonder les données existantes. D'ailleurs, le **recensement pose aujourd'hui des questions sur le pays d'origine des parents** : si cette disposition est validée, des données localisées seront disponibles, permettant d'enrichir les tableaux de bord.

Les plans locaux d'intégration et de lutte contre les discriminations et le racisme se limitent en général à la sensibilisation et à la formation. Il semble cependant difficile de mettre en œuvre des modes d'action plus directs. Par ailleurs, le cadrage national ne permet guère d'avancer sur les discriminations liées à l'origine, à cause de la question des catégories.

De nombreuses associations militent pour le droit des femmes ou des personnes en situation de handicap ou LGBTQ, et les institutions mobilisent volontiers ces acteurs. Or, s'agissant des discriminations liées à l'origine, ces organisations sont très généralistes (LDH, Licra, MRAP) et ne prétendent pas parler au nom des minorités, mais au nom de la société. Ce déséquilibre crée des difficultés pour le portage politique de la cause et les modalités d'action.

[Retrouvez ici le support de Patrick SIMON](#)



Temps d'échange

Claire BAZIN, Cheffe de projet au Pays de Montbéliard

Est-il pertinent de mener une enquête auprès des acteurs intervenant auprès de publics plus largement discriminés ? Dans le cadre d'une politique d'agglomération sur les discriminations, j'ai animé des ateliers avec les acteurs volontaires pour identifier les questionnements, besoins et priorités. Dans les échanges, il est apparu que la situation même de l'acteur influait sur la dynamique permettant de faire évoluer des comportements : par exemple, une femme ou une personne issue de l'immigration ne se sentaient pas légitimes à intervenir dans tel ou tel endroit. Ainsi, pour travailler avec des adolescents issus de l'immigration, il vaut peut-être mieux mettre en place un animateur de même origine, qui serait plus efficace et plus écouté. Actuellement, dans un territoire où j'interviens, un animateur sportif issu de l'immigration refuse de rencontrer une chef de projet, qui n'est pas issue de l'immigration. Les discriminations interviennent certes au niveau des populations, mais également des professionnels.

Martin CLÉMENT

La situation relevée rejoint la nécessité, au sein des acteurs, d'être attentif aux préjugés et stéréotypes au sein même des équipes. Cette attention doit porter à la fois sur le regard qu'elles portent sur la population et sur ces équipes elles-mêmes. L'idée que, mécaniquement, des proximités ou des affinités apparaissent doit inciter à la vigilance : elles peuvent être source de discriminations. Si quelqu'un interdit à un chef de projet d'intervenir, il faut poser la question des stéréotypes entre acteurs, et même de préjugés et de discriminations. Il faut interroger les propres pratiques des acteurs.

Patrick SIMON

Il n'y a pas de raison que les acteurs de la politique de la ville ne soient pas concernés. Dans votre propos, vous prenez la question dans l'autre sens : les personnes discriminées sont celles qui ne sont pas d'origine immigrée

et auraient moins de compétences pour s'adresser aux jeunes. Il est plus ou moins vrai que les personnes d'origine maghrébine auraient plus de facilité à s'adresser aux jeunes d'origine maghrébine. Il ne s'agit pas là de discrimination, mais d'environnement des pratiques professionnelles.

Le plus essentiel est de s'interroger sur les variations de compréhension de la notion de discrimination. Beaucoup d'acteurs en charge de mise en place de plans d'action contre les discriminations ne mobilisent pas la même interprétation de la nature des discriminations. Les différentes interprétations peuvent entraîner des conséquences sur les dispositifs eux-mêmes.

Ingrid DEQUIN

Les actions d'égalité des chances se concentrent avant tout dans les quartiers prioritaires. Or, elles ne permettent pas vraiment de lutter contre les discriminations et j'ai l'impression qu'une certaine confusion règne dans l'esprit des personnes.

Patrick SIMON

Certains de ces dispositifs relèvent davantage de la lutte contre les discriminations et d'autres, d'une action en faveur de jeunes peu qualifiés ou en rupture sociale, chez lesquels l'origine ne joue pas toujours un rôle très marqué. La politique de la ville, qui vise les quartiers, entend également résoudre des questions liées à la concentration des populations d'origine immigrée dans les quartiers. Elle traite donc de la question territoriale et du bon moyen de constituer une politique à destination de publics de minorité ethnico-raciales.

Cet objectif ne se traduit pas par des dispositifs très concrets d'intervention sur les discriminations. Il n'est pas apparu nécessaire de réaliser une politique ciblée sur les minorités ethnico-raciales, mais de renforcer les politiques qui visent à l'égalité sociale, touchant d'autant les minorités, car elles sont concentrées dans les ménages les plus



modestes. Ce point de vue est en partie vrai. Cependant, même dans les dispositifs de justice sociale, des discriminations sont à leur tour reproduites. Par exemple, pour une mission locale, il est toujours plus facile de trouver un emploi à des personnes qui ne sont pas issues d'une minorité ethnico-raciale. Or, si la mission locale se doit de faire du chiffre, ses acteurs se tourneront plutôt vers ces personnes. Il s'agira alors de discriminations qui ne sont pas fondées sur des intentions discriminatoires.

Gaëlle DONNARD, Directrice de projets ORIV

Les résultats des enquêtes ont relevé une évolution importante, entre 2008 et 2016, de la situation des femmes. Or, le défenseur des droits semble avoir réalisé un travail très important dans cette période sur les enjeux de grossesse et de sexe qui ont conduit à une prise de conscience. Quels facteurs ont joué sur ce changement ?

Pour ma part, j'estime également que, dans le cadre des politiques de la ville, nous travaillons sur des questions d'éducation, par exemple la lutte contre certaines représentations. Pour autant, nous tentons d'autres développements, par exemple sur la mobilisation du droit. Pour faire un relevé des discriminations, nous avons demandé aux acteurs des permanences d'accueil juridique

de remplir une fiche d'identification. En effet, il nous était remonté, lors d'entretiens téléphoniques informels, différents éléments. Cependant, aucun ne nous a transmis de remontée écrite. Pour leur part, les plaintes pour des situations de discrimination sur un territoire sont très rares. Le syndicat des avocats de France rappelle d'ailleurs qu'il existe un tabou sur les discriminations raciales. Pour leurs affaires, ils souhaitent disposer des études de sociologie, fondées sur des panels et des études onomastiques, afin de prouver des différences de traitement. Par exemple, les personnes au nom à consonance maghrébine sont plutôt en CDD.

Patrick SIMON

Vous avez dit l'essentiel. Vous avez raison de souligner le rôle de la prise de conscience qui a été construite par la publicisation des questions de discrimination au congé de maternité et de grossesse. Ce point se ressent dans les enquêtes. Ces actions ont eu l'effet paradoxal de renforcer les déclarations.

La **méthode onomastique** constitue une autre manière de créer des catégories : c'est attribuer une origine sur la base du nom et du prénom, ce qui est plus ou moins efficace. Ce point pose des questions de protection des données et n'est pas toujours simple à mettre en œuvre.



2. Table-ronde : Mesure des discriminations : Quelles pratiques des acteurs territoriaux

Intervenants :

Éric Cédiey, Directeur d'ISM CORUM, Ingénieur statisticien-économiste, Membre du collège « Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité » de la Défenseure des droits

Sophie Mollet et Zaina Meslil, respectivement Directrice Cohésion Sociale et Chargée de mission cohésion sociale à la Communauté d'Agglomération Lens Liévin

Ariane Cousin, Chargée de mission Lutte contre les discriminations à Rennes Métropole

Juliette Griffond, Directrice de la mission égalité et diversité au Département de Seine-Saint-Denis

Avant l'éventuelle instauration de l'Observatoire national, et en attendant que la statistique publique fournisse des données plus localisées et territorialisées, des collectivités s'emparent de cette question. Celles engagées dans des démarches locales de prévention et de lutte contre les discriminations sont amenées à produire des données à échelle plus localisée pour objectiver les phénomènes sur leur territoire.

- **Quelles sont les pratiques de mesure territoriale des discriminations par les collectivités ?**

Karima ELKHADIRI

ISM CORUM – dont vous êtes, Monsieur CEDIEY, le directeur – accompagne régulièrement des territoires sur la mesure des discriminations en mobilisant les enquêtes statistiques, des testings et des enquêtes de perception. Vous avez mené en 2016 une enquête auprès des acteurs de la région Rhône-Alpes sur l'état de leurs savoirs, pratiques et attentes sur la mesure des discriminations. Nous avons souhaité aborder cette enquête car elle fait écho aux observations sur le territoire des Hauts de France. Quels constats en avez-vous tirés ?

Éric CEDIEY

L'ex- Direction régionale Jeunesse, Sports et cohésion sociale (DRJSCS) de l'ex-Région Rhône-Alpes nous avait commandé en 2014 **un état des connaissances, des pratiques et des attentes en matière d'observation et de mesure des discriminations** auprès de professionnels de la région travaillant dans la cohésion sociale et urbaine ou la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations.





Ces professionnels souhaitaient disposer de mesures et d'observations les plus locales possible. Les niveaux territoriaux qu'ils souhaitaient voir privilégiés étaient le niveau communal et **le niveau intercommunal**. Ce dernier est sans doute le plus pertinent. En effet, le niveau le plus adéquat pour étudier les discriminations dans l'emploi reste le **bassin d'emploi**, pour l'accès au logement c'est le **bassin de résidence**, etc.

Par ailleurs, nous avons constaté que ces professionnels manquaient d'information sur ce qui pouvait être produit sur ces questions, notamment les observations et les mesures concrètes. En fonction de leurs périmètres de missions, de formation, d'expérience et de compétence, ces personnes n'ont pas les mêmes connaissances de ce qu'il est possible de faire. Elles n'imaginent pas non plus la même chose sur ce terrain. Nous avons également retrouvé une idée reçue, selon laquelle il serait interdit de réaliser des mesures des discriminations raciales, sinon à les faire réaliser par les institutions nationales bénéficiant d'une dérogation pour ce faire. Or, des **mesures à niveau local des discriminations raciales sont tout à fait possibles, techniquement et juridiquement, un certain nombre ont déjà été réalisées**.

- [Retrouvez ici l'enquête auprès des acteurs de la Région Rhône Alpes sur l'état des savoirs, des pratiques et des attentes des acteurs territoriaux sur la mesure des discriminations réalisée par Éric Cédiey et Fabrice Foroni](#)

Karima ELKHADIRI

Nous avons également pu observer une méconnaissance, et des idées reçues, sur la manière dont il était possible de mesurer les discriminations à une échelle plus locale.

Sophie MOLLET, la communauté d'agglomération de Lens Liévin a lancé une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations en 2021. Comment avez-vous pris en charge ou traité cette question de la mesure au démarrage de votre démarche ? Vous avez fait le choix de différer la question de la mesure.

Sophie MOLLET, CA Lens-Liévin

Notre démarche a été mise sur la table politique en 2021. Nous avons utilisé le prétexte de l'accompagnement méthodologique financé à 100 % par l'État pour mettre en place notre plan de lutte contre les discriminations. Nous avons souhaité que ce plan ne soit pas uniquement celui de la Communauté d'Agglomération mais celui des acteurs et, donc l'affaire de tous.

Nous avons pris le parti de **conscientiser le phénomène** – sans accuser qui que ce soit. Il s'agissait de le mettre en lumière et l'observer pour le traiter dans une logique plus préventive que corrective. Même si, classiquement, les plans de lutte contre les discriminations sont adossés au contrat de ville, nous avons choisi de traiter le sujet à **l'échelle communautaire** (36 communes, soit 250 000 habitants). Notre méthodologie se voulait agile, originale et atypique : puisque les phénomènes discriminatoires existent ailleurs et partout, ils doivent exister chez nous. Pour cette raison, plutôt que de passer du temps à réaliser un diagnostic, nous nous sommes fondés sur les **données nationales**. Nous avons souhaité impulser une dynamique de travail partenarial et durable avec les acteurs du territoire, pour constituer un collectif d'acteurs qui ont envie de porter le sujet avec nous.

En l'espace d'un an, nous nous sommes formés au travers de séminaires. Nous avons choisi de commencer nos démarches par les discriminations dans le logement, car c'est une compétence communautaire. Il était essentiel de nous montrer exemplaires sur nos manières de faire en interne. Nous avons **construit notre collectif**, que nous appelons *les Réplicants*, constitué d'une trentaine de volontaires issus de milieux institutionnels ou associatifs différents, notamment des élus et techniciens de l'agglomération.





Centre de ressources de la Politique de la ville des Hauts-de-France

Nous avons proposé de réaliser le passage à l'action sous deux formes : l'organisation concrète d'une **recherche-action** avec le collectif des Réplicants. Le cahier des charges est en train d'être coconstruit avec les acteurs du territoire. Par ailleurs, nous construirons également un **questionnaire** avec le collectif pour récolter la parole des habitants dans le domaine des discriminations dans le logement.

Zaïna MESLIL, CA Lens-Liévin

En mettant en œuvre le collectif des Réplicants, nous souhaitons structurer un groupe qui soit pérenne. À l'inverse d'une démarche de projet habituelle, nous n'avons pas écrit un plan à l'issue de la première année. Nous nous sommes donné plusieurs années de visibilité, en **consacrant chaque année à un domaine d'intervention**. Après le logement, nous nous consacrerons à la santé ou l'emploi.

Au-delà de notre agglomération, nous travaillons sur le bassin minier dans son ensemble. Des bailleurs sont également partie prenante, étant inscrits dans une dynamique d'intervention territoriale.

Karima ELKHADIRI

Il est important d'entendre parler des démarches qui démarrent sur les territoires. Pour autant, les actions ne peuvent se limiter à la sensibilisation ou à la formation, même si celles-ci sont importantes et un point de départ. Nous avons constaté que beaucoup d'enquêtes restaient inutilisées, du fait de l'absence de portage politique : les intervenants ne pouvaient s'approprier ou partager les résultats. Ce témoignage nous montre la nécessité de laisser le temps aux élus et partenaires d'adhérer à la proposition.

Monsieur CEDIEY, vous rappelez que les acteurs ont pour premier réflexe de se tourner vers les enquêtes de perception. Je vous propose un focus sur cette méthode particulière, avec les intervenants de Rennes Métropole et le Département de Seine-Saint-Denis. En 2017, Rennes Métropole a renouvelé un plan d'action. Le comité consultation « Rennes au pluriel pour l'égalité, contre le racisme et les discriminations » a préconisé une enquête grand public, qui a été réalisée en 2019. De son côté, le Département de Seine-Saint-Denis a mené une première enquête en 2019 et une deuxième en 2021 sous la forme d'un baromètre des discriminations. Ce département a l'ambition de se doter d'un Observatoire des discriminations et de l'égalité, outil unique en France pour un conseil départemental.

Ariane COUSIN, Rennes Métropole

La mission de lutte contre les discriminations a été créée en 2008. Elle dépend aujourd'hui d'une mission égalité et repose sur 4 chargés de mission, en lien avec le contrat de ville. Elle se destine à l'ensemble de la métropole et non de certains quartiers spécifiques.

Juliette GRIFFOND, Département de Seine Saint-Denis

Notre mission égalité diversité a d'abord été développée en interne, rattachée au pôle Ressources Humaines et modernisation. Les enquêtes réalisées en interne, réalisées en premier lieu en 2015, nous ont permis d'obtenir le label Diversité et de revoir tous nos processus pour nous montrer





exemplaires dans nos politiques de recrutement et d'évolution de carrière. En 2016, nous avons été le premier département labellisé « Diversité ».

Karima ELKHADIRI

Pourquoi avez-vous choisi de réaliser une enquête de perception ?

Ariane COUSIN, Rennes Métropole

Au démarrage du comité consultatif « Rennes au pluriel » en 2016, nous avons réalisé une audition des membres associatifs et individuels du comité : le **ressenti discriminatoire est apparu comme une réalité prégnante**. Le comité a trouvé essentiel de prendre en compte la parole des personnes concernées, au-delà des statistiques, comme une expertise expérientielle.

En l'espace de 7 séances, réparties au long d'une année de travail, nous sommes parvenus à identifier les manières dont il était possible de mettre en valeur la parole de ces personnes. Nous avons remis des préconisations, sous la forme de trois priorités :

- Objectiver pour rendre légitime,
- Remettre la parole des concernés au centre des débats,
- Sortir du seul registre moral pour parler de discrimination systématique.

Le principe d'une enquête a été validé par la maire : celle-ci a été menée par l'association ARESVI au printemps 2019.

Juliette GRIFFOND, Département de Seine Saint-Denis

Pour notre part, nous avons entrepris une telle enquête en interne auprès de nos agentes et agents : de la sorte, nous avons défini 8 critères d'action prioritaires pour le Département au sein de la collectivité. Ensuite, le plan d'action s'est porté en direction des usagers et des usagères, y compris dans les champs de l'éducation, de la culture et du handicap. Nous avons ainsi souhaité, autant que possible, dupliquer notre méthode et réaliser une enquête auprès des habitants.

Nous avons recouru à l'institut de sondage Harris, qui a pu interroger **1 000 répondants**. Le questionnaire a été travaillé avec le Défenseur des droits, qui nous a assuré que l'ensemble des questions que nous posions respectaient le cadre de la loi. Nous avons pu interroger les personnes sur **l'origine, la couleur de peau ou la religion**.

Ariane COUSIN, Rennes Métropole

Pour notre part, nous avons réalisé une **enquête en ligne** : en l'espace de 6 semaines, nous avons obtenu 2 500 réponses, signe de la forte attente de la population sur ce sujet. Nous avons également confié aux jeunes ambassadeurs du Défenseur des droits des questionnaires papier pour les réaliser dans les quartiers prioritaires afin de **lutter contre la fracture numérique**. Les deux questionnaires ont été analysés différemment.

Karima ELKHADIRI

Quels sont les enseignements principaux que vous tirez de ces enquêtes ?



Ariane COUSIN, Rennes Métropole

En premier lieu, l'attente de la population. Nous avons été étonnés de constater que **les chiffres concernant le racisme étaient supérieurs à la moyenne nationale** : ARESVI a indiqué que les enquêtes menées depuis lors font apparaître le racisme de manière encore plus prononcée.

20 % des discriminations portaient sur le domaine du sexe et 75 % des personnes ayant répondu étaient des femmes. 13 % des discriminations portaient sur les origines et 13 % sur l'apparence, qui se concentre sur le port du foulard et les « jeunes à capuche ».

En second lieu, nous avons été surpris que le critère du **handicap** apparaisse à hauteur de 5 %, soit presque à égalité de l'orientation sexuelle (6 %). Or, jamais l'handiphobie n'avait été perçue comme aussi perceptible dans une enquête de notre agglomération.

Enfin, seulement 3 % des personnes ont recours à des associations, alors que celles-ci sont débordées devant les demandes. C'est le signe que nous manquons d'acteurs sur le territoire. **22 % des personnes disent n'avoir rien fait de leur ressenti discriminatoire** et n'en ont même pas parlé à leurs proches.

Juliette GRIFFOND, Département de Seine Saint-Denis

Les résultats de notre enquête font ressortir les éléments rappelés par Patrick SIMON :

- ✓ En Seine-Saint-Denis, **le quartier d'origine** joue un rôle important dans les discriminations. Pour leur part, les **jeunes font part de ressentis de discrimination à un niveau plus élevé** que la moyenne de la population, avec 90 %. Cet élément indique bien la sensibilité des jeunes sur le sujet des discriminations.
- ✓ Deux tiers des habitants et des habitantes sont inquiets des discriminations. Le nombre de personnes se déclarant victimes de discrimination a augmenté de 7 points entre 2019 et 2021, pour atteindre 6 personnes sur 10.
- ✓ Enfin, nous avons demandé aux personnes quels acteurs les soutenaient le plus : pour 90 % des répondants, il s'agit des associations.

Karima ELKHADIRI

Comment ces résultats ont-ils été accueillis par les différents acteurs ?

Juliette GRIFFOND, Département de Seine-Saint-Denis

Tout le monde a compris l'urgence d'agir, du fait de l'attente des habitants de Seine-Saint-Denis. Cette lutte fait partie de 10 priorités de la majorité qui a gagné les élections : nous avons donc créé en 2021 **l'observatoire des discriminations**. Il cible les critères prioritaires sur lesquels agir, ainsi que les lieux où la discrimination s'exprime le plus. Nous réaliserons également des études complémentaires.

Nous avons cherché à **associer un conseil avec des habitantes, des habitants et des associations locales** pour guider encore mieux notre politique.





Ariane COUSIN, Rennes Métropole

Les élus se sont beaucoup interrogés sur la méthode, que nous avons dû réaffirmer, avec l'appui des sociologues auxquels nous avons fait appel. Deux directions se sont emparées du sujet, en premier lieu la **Direction Métropolitaine des Transports**. En effet, les transports sont le premier lieu des discriminations. La **Direction Association et Jeunesse s'est ensuite impliquée**.

- [Retrouvez ici la synthèse de la recherche égalité Rennes Métropole 2019](#)
- [Retrouvez ici le baromètre 2021 des discriminations en Seine St Denis](#)
- [Retrouvez ici le rapport Harris 2021 sur les discriminations en Seine St Denis](#)

Karima ELKHADIRI

Monsieur CEDIEY, vous avez rappelé l'importance de questionner les pratiques institutionnelles et professionnelles sur ces questions, notamment par testing ou par comparaison statistique.

Éric CEDIEY, ISM CORUM

Les enquêtes de perception se fondent sur du ressenti subjectif, ce qui les expose à la critique. Néanmoins, leurs résultats sont très souvent cohérents avec des mesures plus objectives des faits discriminatoires. Les documents partagés par Patrick SIMON en première partie ont en particulier montré l'absence de contradiction majeure entre les perceptions subjectives de la discrimination et les faits discriminatoires enregistrés objectivement par testing. Il apparaît d'ailleurs dans les résultats de recherche que les personnes interrogées **sous-estiment plutôt la réalité des discriminations qu'elles peuvent rencontrer**.

Cependant, **il faut rester attentif à la bascule entre deux attitudes : prendre pour objet les personnes et prendre pour objet les pratiques**. Les enquêtes de perception portent sur les personnes discriminables. Mais ces personnes ne portent pas sur elles les discriminations, celles-ci sont portées par les pratiques discriminatoires. Or, pour que les mesures portent sur ces pratiques, il faut les réaliser dans d'autres endroits et auprès d'autres personnes. Les discriminations subies par les habitants des quartiers ne se passent pas dans les quartiers, mais chez les employeurs où ces habitants postulent et seront embauchés ou non, ou encore chez les bailleurs, privés ou sociaux, qui traitent leurs candidatures à un logement, etc. **Les personnes impliquées ne sont pas les mêmes**.

C'est une question de pouvoir. N'importe quelle femme sait très bien que la domination masculine octroie des privilèges concrets, matériels et existentiels, aux hommes par rapport aux femmes. De ce point de vue c'est la même chose : pour accéder à un emploi ou à un logement, pour ne pas être l'objet d'un contrôle policier, il vaut mieux, toutes choses égales par ailleurs, être blanc que noir, arabe ou musulman. Ces faits expliquent le tabou, qui est très bien apparu dans les témoignages : les intervenants ont besoin de se préparer, de construire des capacités communes nouvelles, de construire une envie et une volonté collective, car ce travail va interroger les dommages et les privilèges des rapports sociaux en vigueur.

Il faut ainsi **interroger les pratiques, règles professionnelles et institutionnelles**, et donc les personnes qui les portent et les opèrent. Il s'agit de passer de ceux qui subissent une domination à ceux qui en sont bénéficiaires, qu'ils le veuillent ou non. C'est pourquoi la démarche est difficile,



politique, et fait face à des tabous. Cette démarche est possible partout : **la difficulté n'est ni légale ni technique, elle est politique** – au sens général que je viens d'exposer. Une volonté politique forte et constante est nécessaire.

Ces démarches gagnent à **impliquer différents types d'acteurs**, qui sont mieux à même de déceler les mécanismes systémiques et de gérer les domaines de responsabilité de chacun. Enfin, il faut opérer un changement d'approche statistique : il ne s'agit plus de statistiques en population générale, mais des études internes aux organisations. Les pratiques en effet sont presque toujours organisées en système, dans des organisations, avec une hiérarchie du pouvoir et des règles et il est essentiel d'y entrer. Des statistiques, des observations et des enquêtes directes y contribuent.

Conclusion

Ingrid Dequin, Responsable du pôle prévention des discriminations

Ce webinaire fait suite à un travail important mené par l'IREV auprès des territoires pour comprendre les besoins et proposer des interventions pour outiller les professionnels. Ce webinaire s'inscrit donc dans une **action territoriale renforcée**.

Martin CLÉMENT l'a rappelé en début de webinaire : pour agir, il faut **connaître**. Ce point est essentiel – même si, pour agir, il faut également **reconnaître**. Les méthodes, qu'elles se concentrent sur les personnes, les pratiques ou les structures, doivent donner plus de visibilité aux groupes et personnes stigmatisées.

L'action de la Politique de la ville et le sens des plans territoriaux peuvent être largement critiqués. Néanmoins, il faut constater un lien fort avec la concentration des publics les plus vulnérables. Il est ainsi essentiel de se doter d'un outillage, dont les plans territoriaux peuvent faire partie. La question de la politique publique en termes de lutte contre les discriminations est difficile : la question de l'égalité femmes-hommes est bien mieux mise en visibilité.

L'évaluation des contrats de ville permettra de voir si le travail a permis de poser les alliances nécessaires et de travailler dans le sens d'une politique publique interministérielle. Nous sommes tous d'accord sur la nécessité de s'interroger sur une action territorialisée, dans le but d'aller plus loin dans la future contractualisation, mais aussi de s'interroger sur les politiques RH. Au-delà de l'exemplarité de nos modes d'action, il faut se pencher sur une **mobilisation interministérielle**, interrogeant tous les pans de l'action publique pour obtenir un effet massif sur les pratiques professionnelles.

Il apparaît essentiel d'articuler les diagnostics, les plans d'action et les évaluations. L'outillage fait partie des prémisses, mais il ne suffit pas de mesurer : il faut **engager des plans d'action en cohérence**, qui doivent dépasser la question des territoires et la politique de la ville. C'est une question de sens de l'action publique dans la lutte contre les discriminations.

