

# Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties

Eric Delattre \*, Noam Leandri \*\*, Dominique Meurs \*\*\*  
et Roland Rathelot \*\*\*\*

**B**ien qu'il reste incomplet, l'état de la connaissance empirique sur les discriminations en France s'est sensiblement amélioré ces dernières années. La revue *Économie et Statistique* a déjà contribué à de nombreuses reprises à cette connaissance des phénomènes discriminatoires dans le domaine de l'emploi que ce soit en raison du genre (Meurs et Ponthieux, 2000 et 2006), de l'origine (Aeberhardt *et al.*, 2011) ou du lieu de résidence (Couppié *et al.*, 2011 ; L'Horty *et al.*, 2012). Proche de la statistique publique, il faut aussi mentionner le numéro spécial que la revue *Annales d'Économie et de Statistique* a consacré en 2010 à ce thème (Duguet *et al.*, 2010), combinant contributions d'auteurs étrangers et contributions consacrées au cas français.

Ce numéro d'*Économie et Statistique* se situe dans la continuité de ce mouvement. Il fait suite à la tenue du colloque « Inégalités et discriminations : questions de mesure » organisé en décembre 2010 à l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (Ensaï) avec l'Observatoire des inégalités<sup>1</sup>. Ce colloque s'inscrivait dans le débat ouvert par le Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (Comedd), présidé par François Héran, qui avait recommandé en mars 2010 de développer et diffuser plus largement les méthodes déjà existantes de mesure des discriminations, tout en veillant à faire le lien avec les inégalités sociales. En effet, inégalités et discriminations sont étroitement liées, voire imbriquées. Une discrimination est une inégalité de traitement illégale mais toutes les inégalités ne sont pas nécessairement injustes. Depuis l'introduction toute récente du critère du lieu de résidence, la loi française prohibe désormais 20 motifs de discrimination. L'extension progressive du nombre de critères légaux démontre que l'appréciation du caractère injuste d'une inégalité peut varier dans le temps.

Ce numéro spécial reprend une sélection de travaux présentés lors de ce colloque mais il a aussi été largement ouvert à d'autres articles portant sur le même thème. Un de ses objectifs était de rassembler pour la première fois dans un même numéro des travaux

## Rappel :

Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

\* ThEMA, Université de Cergy-Pontoise.

\*\* Observatoire des inégalités.

\*\*\* Professeure à l'université de Paris Ouest Nanterre La Défense, chercheuse à EconomiX (CNRS UMR 7235) et chercheuse associée Ined

\*\*\*\* Centre de recherches en économie et statistique (CREST)

1. Programme disponible sur <http://ensai.fr/inegalites-discriminations-questions-de-mesure-rub,97.html>.

portant sur des critères variés (origine, sexe, orientation sexuelle, état de santé et handicap) et dans différents domaines (éducation, logement, emploi).

La modestie nous impose de relever les limites de ce recueil. Le domaine de l'emploi demeure le plus couvert par les chercheurs, non seulement parce que c'est le lieu où les discriminations sont les plus flagrantes, mais encore parce que le statisticien dispose plus facilement de données à exploiter. Or précisément, le manque de sources de données et l'intermittence des travaux constituent la seconde limite à la mesure des discriminations, laquelle n'offre pas la possibilité d'évaluer les progrès dans le temps et se restreint *in fine* à effectuer une photographie de la situation prévalant à un moment précis.

En revanche, une autre originalité de ce numéro est de donner des places à peu près égales à trois grandes familles de méthodes pour mesurer les discriminations : indirecte, expérimentale et subjective.

### **Approches indirectes : la discrimination comme composante inexplicée des inégalités**

Les approches indirectes de la discrimination partent généralement d'un constat statistique d'inégalité systématique entre deux populations dans l'accès à des ressources ou des positions sur le marché du travail. Passer de l'inégalité constatée à une éventuelle discrimination requiert trois opérations intellectuelles, donc aucune ne va de soi, et chacun des articles présentés montre une ou plusieurs facettes de cette complexité. Il s'agit d'abord d'identifier des groupes « à risque », ensuite de construire la mesure statistique de l'inégalité sur laquelle portera l'analyse, enfin d'avoir une grille d'analyse qui permette de séparer l'explicable de ce qui ne l'est pas. Cette part inexplicée ne pourra jamais être identifiée à une mesure certaine de la discrimination, mais servira d'ordre de grandeur sur l'ampleur potentielle du traitement discriminatoire.

La première difficulté est donc d'identifier un groupe « à risque » qui va être opposé aux autres, de supposer que les individus qui le composent sont susceptibles d'être discriminés (qu'ils aient des caractéristiques identifiables pour les gens qu'ils côtoient et que cela puisse provoquer des réactions liées à cette appartenance), enfin de disposer dans les bases de données de variables permettant de reconstituer ce groupe. La particularité des articles rassemblés dans cette partie est que, sauf un qui porte sur les différences entre les hommes et les femmes (article d'**Olivier Godechot**), tous les autres ont eu à construire « leur » groupe à risque. L'article de **Liliane Bonnal, Rachid Boumahdi et Pascal Favard** traite des ménages d'origine non-européenne par rapport à ceux d'origine européenne (l'appartenance aux deux groupes repose sur le lieu de naissance et la nationalité), celui de **Morgane Laouenan** des actifs d'origine étrangère (englobant de ce fait les descendants d'immigrés nés en France), celui de **Catherine Ris** des Kanak en Nouvelle-Calédonie, soit une définition ethnique issue du recensement. Enfin, dans l'article de **Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi**, l'identification de la population concernée – ici les homosexuels – constitue une des grandes difficultés méthodologiques de ce thème, faute de variable directe, comme le souligne Laurent Toulemon dans son commentaire.

Le corpus des articles reflète aussi la variété des inégalités abordées. Si l'article sur l'accès à l'emploi (Catherine Ris) et l'écart des salaires (Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi) traitent de sujets classiques dans le domaine des discriminations, celui de

l'accès au logement social (Liliane Bonnal *et al.*) ou du type d'emploi exercé (Morgane Laouenan) est plus rarement étudié. Enfin, l'examen des écarts de salaires entre les hommes et les femmes selon le sexe du supérieur (Olivier Godechot) présente une approche à cheval entre le constat d'une inégalité classique et une réflexion sur les raisons des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

Une fois déterminés les groupes et la variable d'intérêt, les méthodes utilisées pour arriver à une part non justifiée reviennent à une procédure de type « avocat du diable ». D'un constat donné d'inégalité, on passe à ce que l'on ne peut vraiment plus expliquer avec les données disponibles. Ainsi l'accès au logement social prend plus souvent plus d'un an pour les ménages d'origine non européenne, et 40 % de cet écart n'est pas expliqué par les variables disponibles (Liliane Bonnal *et al.*). Les personnes d'origine étrangère sont moins en contact direct avec la clientèle même lorsqu'on prend en compte leurs compétences et les structures des emplois (Morgane Laouenan). Les Kanak sont plus exposés au risque de chômage, mais cette inégalité provient majoritairement des différences d'éducation, ce qui ramène plus en amont l'inégalité à expliquer (Catherine Ris). Les gays ont une pénalité salariale de l'ordre de - 6 %, contrairement aux lesbiennes (Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi). Enfin, dans l'entreprise, avoir un supérieur femme a un effet négatif sur le salaire des subordonnés, mais diminuerait l'écart de salaire entre les hommes et les femmes placés sous l'encadrement d'une femme (Olivier Godechot).

La très grande prudence dans les conclusions de tous ces articles montre à la fois la force et la faiblesse des méthodes indirectes de détection de la discrimination. Le sérieux méthodologique, le doute constant sur la signification des résultats, la richesse des méthodologies mobilisées plaident pour attirer l'attention des pouvoirs publics sur ces inégalités. S'il n'est pas possible d'affirmer avec certitude l'ampleur de la discrimination, la multiplication des études, leur répliquabilité en font des instruments irremplaçables pour avoir une idée de son existence, de son évolution dans le temps et pour ouvrir des pistes de réflexion sur les origines possibles des inégalités. La dernière leçon des approches indirectes est de montrer aussi les constituants structurels des différences constatées (par exemple, l'insuffisance des niveaux scolaires des Kanak) et d'aider à construire des politiques publiques de réduction des inégalités au-delà des seules politiques antidiscriminatoires.

Quel futur pour la recherche et les études utilisant ce type d'approche ? D'une part, il y a un enjeu méthodologique qui demeure non-tranché : celui de la sélection. Il arrive en effet fréquemment que l'analyse porte sur une variable de résultat (par exemple, le salaire ou le type d'emploi) dont l'observation est conditionnelle à une autre variable de résultat (par exemple le fait d'être en emploi). Dans ce cas, séparer la manière dont l'appartenance au groupe minoritaire affecte l'emploi ou la variable sélectionnée n'est pas évident et les solutions existantes ne sont pas exemptes de problèmes.

D'autre part et plus profondément, si ce type d'approche permet de mesurer la gravité et l'ampleur des inégalités, il est assez rare que l'analyse soit prolongée vers les causes et les phénomènes sous-jacents d'éventuelles discriminations. Tandis que les travaux théoriques sur les discriminations ont permis de recenser un certain nombre d'explications, rationnelles ou non, à l'existence et à la persistance de ces phénomènes, peu nombreux sont les travaux empiriques qui tentent de tester ces théories. Soulignons que le texte de Morgane Laouenan est à cet égard une avancée. L'auteure tente en effet d'examiner une dimension particulière de la discrimination, celle due aux clients, ou encore à l'image qu'ont les employeurs des clients.

## L'approche expérimentale : l'apport des tests de situation (*testing*)

À l'inverse des approches indirectes évoquées précédemment, l'approche expérimentale se propose de détecter directement l'existence d'une discrimination en fixant les variables explicatives *ex ante*.

Dans le cadre des approches indirectes, la disponibilité des bases de données et la liste des variables explicatives présentes sont des freins à l'analyse empirique qui est de fait menée de manière *ex post*. Ainsi, pour répondre à des questions pour lesquelles les données disponibles n'existent pas ou ne peuvent exister (voir Catherine Ris pour la question des statistiques ethniques), il est nécessaire de disposer de méthodes d'enquêtes spécifiques. Ces méthodes dites d'expérimentation ou de plans d'expérience permettent de contrôler de manière *ex ante* la liste des variables disponibles ainsi que leur variabilité. À rebours des méthodes indirectes où l'on passe du constat d'une inégalité à son analyse, l'approche expérimentale met en place la possibilité de révéler des pratiques discriminatoires par la réaction des agents à une situation construite par les chercheurs. Ces méthodes d'enquêtes ne permettent d'obtenir généralement que des échantillons de faibles tailles. La mise en évidence robuste de différences significatives de valeurs moyennes entre les deux populations d'intérêt (homme-femme par exemple) peut alors être menée à l'aide de tests non paramétriques (voir Anthony Edo et Nicolas Jacquemet)

Les trois textes de cette partie du numéro utilisent des protocoles identiques. Dans chaque cas, il s'agit de produire des candidatures en tout point similaires à l'exception d'un élément (le nom ou l'adresse), qui révèle l'appartenance à un groupe. Les candidatures sont envoyées à des offres d'emploi et on considère comme un résultat positif une invitation par l'employeur à participer à un entretien. En comparant le taux de rappel moyen entre le groupe potentiellement discriminé et le groupe majoritaire, on peut tester l'existence d'une ségrégation. Il faut toutefois noter que l'on teste ainsi l'accès à un entretien et non l'accès à un emploi. La simplicité de cette approche lui confère sa clarté et son pouvoir de conviction. Aucune économétrie complexe n'est requise *a priori* : il s'agit d'une comparaison de deux moyennes. Mais évidemment, cette famille d'approches comporte également ses faiblesses (cf. Aeberhardt, Fougère, et Rathelot 2011 pour des détails). Premièrement, le test est local : sa validité est limitée à une profession, à une zone et à une période. Il n'est donc possible que de conjecturer que ces résultats sont généralisables à d'autres contextes. Les trois textes portent ainsi sur l'Île-de-France, entre 2009 et 2011. Deuxièmement, ce que l'on veut tester n'est pas toujours ce que l'on teste : un nom sur un CV peut donner d'autres informations que celui que le chercheur imagine. Ce que le chercheur conçoit comme un nom féminin, par opposition à un nom masculin, peut aussi être chargé par les employeurs d'autres caractéristiques, sur le milieu social des parents par exemple. Troisièmement, ce type d'approche renseigne davantage sur une discrimination potentielle que sur la discrimination réellement à l'œuvre sur le marché du travail. Ces protocoles mesurent la discrimination qui surviendrait dans le cas hypothétique où le groupe potentiellement discriminé se comporterait comme les chercheurs administrant l'expérience l'imaginent. En réalité, le comportement de ce groupe peut largement différer de ce qu'imaginent les chercheurs. Cette méthode donne donc des informations sur les comportements de demande observés sur le marché considéré, mais pas nécessairement sur la situation prévalant à l'équilibre sur ce marché. Enfin, les recruteurs contactés sont supposés homogènes en termes de demande de travail. Néanmoins, en dépit de ces limites, il s'agit de l'unique méthodologie empirique qui permettent la détection d'une discrimination quasiment « à l'état pur ».

Le papier de **Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari** s'intéresse ainsi aux discriminations de genre et d'ethnicité pour des jeunes prétendant à des emplois d'informaticiens de niveau Bac + 5. L'appartenance à un groupe ethnique ou à un genre est signalée par le prénom et le nom figurant sur le CV. Huit candidatures, croisant les deux genres et le groupe ethnique sont envoyés à chaque offre. Les résultats montrent que les candidates sont moins souvent rappelés que les candidats et qu'une origine étrangère tend à diminuer la probabilité de rappel.

Le texte d'**Emilia Ene-Jones** complète ce diagnostic en s'intéressant à un type d'emploi très différent : les techniciens de maintenance. Ici, seule la question de la discrimination ethnique est abordée : on compare le taux de rappel pour des candidats masculins titulaires d'un Bac Pro identifiés comme d'origine maghrébine à celui de candidats d'origine française. Par ailleurs, on introduit des candidats d'origine maghrébine titulaires d'un BTS. Le diplôme supérieur permet aux candidats d'origine maghrébine de rattraper environ 60 % de l'écart avec le groupe majoritaire. Même lorsque plusieurs candidats sont rappelés les candidats moins diplômés mais ayant un nom identifiable comme français sont rappelés en premier.

Enfin, le texte d'**Anthony Edo et Nicolas Jacquemet** permet de se poser la question sur les causes des discriminations observées. S'agit-il d'une défiance vis-à-vis de tous les groupes ethniques n'appartenant pas au groupe majoritaire (les individus d'origine française), ou bien d'une discrimination visant certains groupes en particulier ? Pour tester cette hypothèse, les auteurs introduisent en plus du groupe majoritaire et d'un groupe d'origine maghrébine un groupe dont l'origine n'est pas directement identifiable par les employeurs. Les résultats montrent que, par rapport au groupe majoritaire, les deux autres groupes souffrent d'une pénalité importante concernant le taux de rappel. Est-ce à dire pour autant que tous les groupes ethniques non-français sont touchés de la même manière ? Les Français d'origine italienne, espagnole ou portugaise ont des taux d'emploi très proches de ceux des Français ayant un âge et un diplôme identiques.

### **Approches subjectives : mesurer la discrimination ressentie**

La méthode subjective complète le panorama des discriminations établi par les deux précédentes méthodes en établissant un diagnostic de discrimination à partir des ressentis exprimés par les enquêtés. Une question récurrente dans cette approche est de savoir dans quelle mesure ces opinions (générales ou portant sur un vécu personnel) sont fiables. L'erreur peut aller dans les deux sens : les enquêtés peuvent être « habitués » à de la discrimination et ne pas faire état de traitements injustes, car ceux-ci font partie de ce qui est anticipé ; inversement, ils peuvent amplifier leur ressenti et percevoir comme injustes des situations où la différence de traitement n'est pas issue de leur appartenance à un groupe donné.

À cet égard, l'enquête *Trajectoires et Origines (TeO)* réalisée entre septembre 2008 et février 2009 constitue un apport considérable, tant par la taille de son échantillon – 21 000 personnes – que par le nombre de domaines couverts dans les conditions de vie et les trajectoires. Une des grandes richesses de cette enquête est de permettre de recueillir non seulement des éléments factuels sur les situations des individus (leur éducation, leur emploi, leur salaire, leur santé, etc.) et ainsi de pouvoir mener des approches indirectes classiques de la discrimination, mais aussi d'avoir une série de questions sur



les expériences personnelles vécues de discrimination et les perceptions générales sur ce thème. Ces volets « subjectifs » permettent à **Mirna Safi et Patrick Simon** de construire des indicateurs complémentaires de discrimination qui indiquent une grande cohérence dans les ressentis des enquêtés et une tendance à sous-estimer les vécus discriminatoires qui traduit une sorte d'intériorisation des discriminations.

L'article de **Yaël Brinbaum et Jean-Luc Primon** s'inscrit dans une démarche de confrontation entre les réponses subjectives et les données factuelles, et centre l'analyse sur les trajectoires scolaires en fonction de l'origine. À partir des données objectives de l'enquête *TeO*, ils démontrent une nouvelle fois que, à milieu familial comparable, les enfants d'immigrés réussissent aussi bien sinon mieux à l'école. Cependant, l'école ne parvient pas à alléger le poids des héritages familiaux des descendants d'immigrés, lesquels vivent parfois les inégalités scolaires comme une injustice. Parmi les différentes dimensions de la vie scolaire, l'orientation scolaire cristallise les ressentiments, plus que la notation, la discipline ou la façon d'être interpellé. Cependant, le différentiel de sentiment d'injustice de l'orientation entre les enfants d'immigrés et la population majoritaire est divisé par deux à milieu social équivalent. Il ressort donc que les inégalités sociales sont déterminantes, tant en matière de réussite que de vécu des injustices scolaires.

Enfin, l'article de **Gérard Bouvier et Stéphane Jugnot** met en évidence les facteurs qui influencent la propension à déclarer le vécu de comportements stigmatisants par les personnes ayant des problèmes de santé ou de handicap grâce à un nouveau module de l'enquête décennale *Handicap-Santé* menée en 2008. Deux constats s'imposent. La déclaration d'expériences discriminatoires attribuées à l'état de santé et de handicap reculent avec l'âge et varient selon la nature des altérations fonctionnelles subies. La comparaison des taux théoriques estimés sur l'ensemble de la population et du taux observé de déclaration des individus connaissant des problèmes de santé ou de handicap met en évidence le rôle de ces caractéristiques dans ce ressenti et suggère une acceptabilité sociale différenciée selon le format de handicap.

Au total, ces trois travaux menés sur des champs différents démontrent la complémentarité entre les mesures objectives et subjectives des discriminations, car l'intériorisation des inégalités et des discriminations peut conduire à une anticipation des phénomènes discriminatoires qui ne pourrait pas être détectée dans les données objectives. De plus, la fiabilité des réponses subjectives indiquerait que ce type de question, très économe, pourrait être utilisé plus largement pour un suivi de l'état des discriminations dans le temps à l'instar du baromètre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme sur la perception du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme réalisé chaque année depuis 1990.

\*

En conclusion, trois grandes idées peuvent être retenues sur la mesure des inégalités et des discriminations. En premier lieu, les différentes approches méthodologiques présentées dans ce volume apparaissent comme complémentaires et en plein renouvellement conceptuel. En second lieu, agir sur les inégalités, résorber les discriminations demande un investissement dans les sources et les enquêtes à la fois comme élément de connaissance et comme outils de mesure des évolutions suite aux politiques adoptées. Enfin, ces recherches ne peuvent pas être conduites de manière isolée et doivent, plus encore que dans d'autres domaines, être au service de la société. Cette dernière exigence est à double

face : les concepts, les méthodes doivent être présentés de manière pédagogique dans toute leur complexité afin de nourrir utilement la réflexion et les débats ; réciproquement, les chercheurs ont une responsabilité dans les choix des thèmes pertinents à traiter afin de répondre aux attentes des différents acteurs. L'ambition de ce numéro spécial est de contribuer à nourrir ce dialogue entre chercheurs et parties prenantes et à renouveler les termes des discussions sur les discriminations.

---

#### BIBLIOGRAPHIE

**Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J. et Rathelot R. (2011)**, « L'Emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique*, n° 433-434, pp. 31-46.

**Aeberhardt R., Fougère D. et Rathelot R. (2013)**, « Les Méthodes de testing permettent-elles d'identifier et de mesurer l'ampleur des discriminations ? », *Économie et Statistique*, n° 447, pp. 97-101.

**Couppié T., Giret J.F. et Moullet S. (2011)**, « Lieu de résidence et discrimination salariale : le cas des jeunes habitant dans une zone urbaine sensible », *Économie et Statistique*, n° 433-434, pp. 47-70.

**Duguet E., L'Horty Y., Meurs D. et Petit P. (2010)**, « Measuring Discriminations: an Introduction », *Annales d'Économie et de Statistique/Annals of Economics and Statistics*, n° 99/100, pp. 5-14.

**L'Horty Y., Duguet E., du Parquet L., Petit P. et Sari F. (2012)**, « Les Effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès de jeunes qualifiés », *Économie et Statistique*, n° 447, pp. 71-95.

**Meurs D. et Ponthieux S. (2000)**, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp. 135-158.

**Meurs D. et Ponthieux S. (2006)**, « L'Écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et Statistique*, n° 398, pp. 97-129.

---

