

Paru :
**Un nouveau numéro de la revue
« Économie et Statistique »**

Avertissement

Cette nouvelle publication d'*Économie et Statistique* (n°464-465-466) rassemble des articles consacrés **aux inégalités et aux discriminations**.

Économie et Statistique est une revue scientifique dont la publication est assurée par l'Insee. **Les articles qui y paraissent sont publiés sous l'unique responsabilité de leurs auteurs** Sur un tel domaine, comme sur l'ensemble des autres domaines couverts par la revue, les travaux qui sont présentés n'expriment aucune position officielle, ni de l'Insee, ni des autres institutions auxquelles leurs auteurs appartiennent.

L'ouvrage est mis à la disposition des journalistes intéressés :

Le 8 avril 2014, à partir de 10h00

Bureau de presse de l'Insee

bureau-de-presse@insee.fr - Tél. : 01 41 17 57 57

Sommaire

INÉGALITÉS ET DISCRIMINATIONS : QUESTIONS DE MESURE

Introduction

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

Éric Delattre, Noam Leandri, Dominique Meurs et Roland Rathelot

APPROCHES INDIRECTES : LA DISCRIMINATION COMME COMPOSANTE INEXPLIQUÉE DES INÉGALITÉS

Inégalités d'accès au logement social : peut-on parler de discrimination ?

Il existe une différence significative, d'environ deux ans, entre les durées moyennes d'accès à un logement pour les ménages d'origine non-européenne et pour les ménages d'origine européenne, en faveur de ces derniers. Peut-on expliquer cette différence ?

Liliane Bonnal, Rachid Boumahdi et Pascal Favard

Un cas particulier de discrimination sur le marché du travail : l'accès aux emplois en contact avec le public

Dans un contexte de société tertiarisée, la sous-représentation des actifs d'origine étrangère dans les emplois en contact avec le public, par rapport à ceux dont les deux parents sont originaires de métropole, pourrait-elle s'expliquer par de la discrimination de la part des consommateurs ?

Morgane Laouénan

Les inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie

Les recensements conduits en Nouvelle Calédonie permettent d'apprécier l'évolution des inégalités selon le groupe d'appartenance. Les inégalités d'accès au diplôme ont baissé plus rapidement que les inégalités d'accès à l'emploi.

Catherine Ris

Le salaire dépend-il du sexe du supérieur ?

Les écarts de salaire hommes-femmes sont un peu moindres lorsqu'on a un supérieur femme mais les niveaux de salaire sont alors aussi un peu plus faibles. Ces constats se maintiennent lorsque l'on contrôle pour les différences observables fines entre les univers de travail féminins et masculins.

Olivier Godechot

Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte

Les hommes vivant avec un « ami » de même sexe ont un salaire environ 6 % plus faible que leurs homologues vivant en couple hétérosexuel, à caractéristiques identiques. Cet écart suggère la présence de comportements discriminatoires, même s'il ne suffit pas à la prouver formellement.

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi

Commentaire de Laurent Toulemon

Discrimination salariale à l'encontre des homosexuels : de quoi et de qui parle-t-on ?

L'APPROCHE EXPÉRIMENTALE : L'APPORT DU TESTING

Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ?

Sur le marché du travail, le cumul de plusieurs facteurs de discriminations ne conduit pas à une stricte addition des pénalités.

Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari

Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?

La discrimination représente un handicap majeur à l'insertion dans l'emploi : 40 % de chances en moins, à CV identique, pour un candidat issu de l'immigration, quelle que soit son origine et son genre. Ce handicap est réduit si la candidature précise une bonne maîtrise de la langue française.

Anthony Edo et Nicolas Jacquemet

Discrimination à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?

Les résultats d'une expérimentation sur l'accès aux entretiens d'embauche montrent des pratiques discriminatoires selon l'origine ethnique qui ne sont que faiblement compensées par une formation plus élevée. Ces constats sont renforcés par une analyse de l'ordre des réponses faites aux candidats.

Emilia Ene Jones

APPROCHES SUBJECTIVES : MESURER LA DISCRIMINATION RESSENTIE

Les personnes ayant des problèmes de santé ou de handicap sont plus nombreuses que les autres à faire part de comportements stigmatisants

Les personnes ayant des problèmes de santé ou de handicap disent beaucoup plus souvent que les autres qu'elles ont subi des comportements stigmatisants. Ce ressenti est plus fort chez celles qui ont des altérations fonctionnelles cognitives ou une reconnaissance administrative de handicap.

Gérard Bouvier et Stéphane Jugnot

Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés

L'analyse des parcours et expériences scolaires des jeunes issus de l'immigration révèle un sentiment d'injustice et de discrimination à l'école lié aux origines migratoires. Cependant, l'absence de diplôme et l'obtention du baccalauréat dépendent plus des origines sociales et familiales.

Yaël Brinbaum et Jean-Luc Primon

Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines* : représentations, expériences subjectives et situations vécues

L'expérience subjective des discriminations ethno-raciales est fortement liée aux situations rencontrées, mais les déclarations sous-estiment le phénomène. L'article montre les distorsions observées selon l'origine, le sexe et les domaines de la vie sociale où les discriminations se produisent.

Mirna Safi et Patrick Simon

Résumés

Inégalités d'accès au logement social : peut-on parler de discrimination ?

Liliane Bonnal, Rachid Boumahdi et Pascal Favard

Dans cet article sont étudiées les différences de durée d'attente pour accéder à un logement social entre les ménages d'origine européenne et les ménages d'origine non-européenne à partir de l'enquête Logement (Insee, 2006). L'idée est ici de mettre en évidence une éventuelle discrimination à l'égard des ménages non-européens : nous montrons que ceux-ci ont, toutes choses égales par ailleurs, des durées d'accès à un logement social plus longues. Des méthodes de décompositions adaptées permettent de déduire qu'une partie de cet écart (environ 40 %) n'est pas expliquée par les variables observées (en particulier le type de logement demandé, la taille du ménage ou la CSP du ménage). Plusieurs éléments, non disponibles dans la base de données utilisée, peuvent expliquer cet écart :

- Les ménages européens et non-européens ne demandent peut-être pas les mêmes types de logements, les non-européens se situant peut-être sur des segments où l'offre de logements est plus faible et par conséquent la durée d'attente plus longue.
 - Les ménages européens ont peut-être un réseau social et/ou de meilleures informations leur permettant d'accéder plus rapidement à un logement social, ce qui serait une discrimination indirecte.
 - Les bailleurs sociaux sont soumis, dans l'attribution, à des contraintes de mixité et d'équité qui les obligent peut-être à allonger la durée d'accès à un logement social pour les ménages non-européens. Toutefois, nos résultats semblent montrer que ces mêmes bailleurs sociaux feraient, volontairement ou non, de la discrimination statistique en considérant que les ménages non-européens sont plus à risque que les ménages européens. Ce risque pourrait être lié à des problèmes financiers (non-paiement des loyers), culturels (modes de vie différents de celui des Européens) ou d'insécurité (dégradations, violence, etc.).
 - Des informations plus précises concernant les critères de mixité et les caractéristiques des logements offerts permettraient d'affiner l'analyse.
-

Un cas particulier de discrimination sur le marché du travail : l'accès aux emplois en contact avec le public

Morgane Laouénan

À caractéristiques socio-démographiques données, les actifs d'origine étrangère ont des taux d'emploi en contact avec la clientèle plus faibles que ceux dont les deux parents sont originaires de métropole.

Cette étude examine les sources de cette sous-représentation. Quatre explications sont envisagées : (i) ces individus n'ont pas les compétences requises pour occuper des emplois qui demandent une bonne connaissance de la langue française ; (ii) ils ne souhaitent pas occuper ces emplois qui impliquent une relation directe avec les clients ; (iii) ils travaillent dans des secteurs qui ont en général peu d'emplois en contact avec le public ; (iv) ils sont discriminés dans ce type d'emplois. Dans ce dernier cas, la discrimination n'émane pas nécessairement de l'employeur. Celui-ci pourrait se borner à répercuter ce qu'il pense être les préjugés ethniques de sa clientèle.

On teste ces différentes explications de manière indirecte. La plus faible maîtrise de la langue explique sans doute une bonne part de la forte sous-représentation des immigrés de première génération. Mais, si elle était seule en cause, cette sous-représentation s'observerait dans le privé comme dans le public, elle décroîtrait avec l'ancienneté de l'arrivée et elle disparaîtrait à la seconde génération. Or elle ne concerne que le secteur privé, elle est comparable entre individus d'arrivées plus ou moins récentes et elle reste en partie présente à la seconde génération.

Les écarts ne semblent pas non plus attribuables aux réticences des personnes concernées vis-à-vis de ce type de profession puisqu'elles choisissent souvent ce genre d'emploi lorsqu'elles sont indépendantes. Enfin, la sous-représentation subsiste même après un contrôle précis du groupe de professions. L'hypothèse d'une discrimination spécifique sur ce type d'emploi ne peut donc être écartée, même si elle concerne surtout la première génération de migrants et semble s'estomper avec le temps.

Les inégalités ethniques dans l'accès à l'emploi en Nouvelle-Calédonie

Catherine Ris

La Nouvelle-Calédonie se caractérise dans l'ensemble de l'outre-mer français par un niveau de PIB par habitant élevé et une croissance forte. Cependant, dans ce pays « riche », les inégalités sont patentées. Le développement industriel du pays a conduit à de fortes disparités géographiques qui se superposent aux inégalités ethniques. Ainsi, les caractéristiques socio-économiques des Kanak, peuple autochtone, diffèrent significativement de celles des non-Kanak. Dans ce contexte, des politiques de réduction des inégalités ont été mises en place il y a plus de 20 ans. C'est au regard de cette période de rééquilibrage qu'est ici analysée l'évolution des inégalités liées à l'insertion sur le marché du travail.

En utilisant les données des quatre derniers recensements de la population (1989, 1996, 2004 et 2009), cette étude montre que, en 20 ans, le niveau d'éducation de la population calédonienne a fortement progressé. Cette évolution a été plus rapide pour les Kanak que pour les non-Kanak, conduisant à une réduction de l'impact de la communauté d'appartenance sur l'accès aux diplômes. Cependant, les inégalités d'accès aux diplômes restent préoccupantes : en 2009, un jeune non-kanak a sept fois plus de chances d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur qu'un jeune kanak. Parallèlement à cette forte réduction des inégalités dans l'accès aux diplômes, les rapports de chances relatives non-Kanak / Kanak d'accès à l'emploi ne diminuent que faiblement entre 1996 et 2009. Les Kanak sont toujours marginalisés dans l'accès aux plus hauts diplômes et aux plus hautes responsabilités.

Cependant, à toutes les dates, la prise en compte des caractéristiques individuelles et, notamment, du niveau d'éducation conduit à une forte réduction de l'impact de la communauté d'appartenance sur l'accès à l'emploi, même s'il reste significatif. Les inégalités d'accès aux diplômes constituent donc le principal facteur d'inégalités dans l'insertion professionnelle.

Le salaire dépend-il du sexe du supérieur ?

Olivier Godechot

Les supérieures femmes promeuvent-elles une plus grande égalité salariale entre hommes et femmes ? Par ailleurs, même si elles voulaient promouvoir plus d'égalité, elles pourraient manquer de pouvoir, non seulement pour mettre en œuvre cette politique mais aussi pour améliorer les salaires de l'ensemble de leurs subordonnés hommes comme femmes.

En nous fondant sur l'enquête SalSa et l'enquête COI, nous montrons que les différentiels de salaires entre hommes et femmes sont effectivement plus faibles lorsque le supérieur est de sexe féminin. Cette position est toutefois associée à des salaires plus faibles pour l'ensemble des subordonnés. La faiblesse relative des salaires sous la supervision d'une femme peut être liée à des biais de sélection : les femmes deviendraient plus facilement des supérieures dans des secteurs, des métiers, des services moins valorisés, où les salaires sont plus faibles. Même en multipliant les contrôles des effets de sélection mesurables, les salariés qui ont un supérieur femme touchent 2,5 à 4 % de moins que ceux qui ont un supérieur homme. En revanche, même si le phénomène demande encore plus ample confirmation, cet écart de salaire en fonction du sexe du supérieur semble plus important lorsque le salarié est un homme que lorsqu'il est une femme. Sous l'encadrement d'une femme, les écarts hommes-femmes seraient de ce fait réduits de 30 % à 85 %.

L'interprétation de ce phénomène n'en est encore qu'à ses débuts. Quatre pistes sont proposées : des différences inobservées entre les positions d'encadrement masculines et féminines, l'impact à position hiérarchique identique de caractéristiques individuelles corrélées au sexe du supérieur, la différence de disposition des hommes et des femmes vis-à-vis de la négociation et de la compétition, et enfin un comportement discriminatoire des entreprises à l'égard des demandes des femmes.

Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi

De nombreuses études portant sur les pays anglo-saxons font état de salaires plus faibles pour la population homosexuelle, à caractéristiques productives observables données. Cet écart suggère la présence de comportements discriminatoires, même s'il ne suffit pas à la prouver formellement. En ce qui concerne la France, cette question n'avait encore fait l'objet d'aucune étude statistique, faute de données adaptées. Cet article tente de combler ce manque à l'aide des données de l'enquête Emploi, en y sélectionnant les individus cohabitants avec une personne de même sexe dont ils se déclarent « ami ».

Cette approche, la seule possible à ce jour, est par nature indirecte et partielle : elle exclut les homosexuels qui vivent seuls et ne cible donc qu'une partie de la population d'intérêt. À l'inverse, elle peut incorporer des individus co-résidents avec une personne de même sexe pour de toutes autres raisons que l'orientation sexuelle. Des filtrages additionnels sont proposés pour essayer de limiter ce biais ; ils consistent à exclure les individus qui sont les plus susceptibles de cohabiter pour des raisons notamment économiques (étudiants, retraités, personnes ayant des salaires peu élevés...) ou de migration.

Une approche économétrique permet alors de comparer les salaires de ce groupe à ceux du reste de la population. Elle fait ressortir un écart négatif pour les hommes qui ne peut se réduire aux caractéristiques productives observées et dont une partie pourrait donc se lire en termes de discrimination. Il est de l'ordre de - 6 % à - 7 % dans le secteur privé et de - 5 % à - 6 % dans le secteur public. Un tel écart ne s'observe pas en revanche pour les femmes ; cette asymétrie est conforme aux résultats des études menées sur d'autres pays.

La qualification ne suffit pas à éviter ce désavantage salarial : dans le secteur privé, il apparaît même plus élevé pour les travailleurs qualifiés que pour les non-qualifiés. Il s'accroît également avec l'âge.

Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ?

Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari

Cette étude évalue la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes en Île-de-France à travers deux dimensions : l'effet du genre et l'effet de l'origine (française, maghrébine, africaine subsaharienne et asiatique). Elle est réalisée sur données expérimentales de testing selon un protocole permettant d'examiner les effets croisés de ces deux dimensions. On s'intéresse aux discriminations pour une profession qualifiée et en tension, les informaticiens de niveau Bac + 5, pour laquelle les discriminations devraient a priori être très réduites. Pour cette profession, nous avons construit huit profils fictifs de candidats à l'emploi, similaires en tous points à l'exception des sources potentielles de discrimination. Entre début février et début avril 2009, nous avons envoyé 2 424 candidatures en réponse à 303 offres d'emploi. L'étude consiste en une exploitation statistique et économétrique des résultats de ces envois. Nous trouvons de fortes discriminations à l'embauche à la fois selon le genre et selon l'origine. Quelle que soit leur origine, les femmes ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche. Quel que soit leur genre, les français d'origine étrangère ont une probabilité plus faible d'accéder à un entretien d'embauche. Cela est vrai pour tous les profils à une exception près, les femmes d'origine asiatique, qui ont une probabilité plus forte que les autres femmes d'être invitée à un entretien d'embauche et qui ont également une probabilité plus forte que les hommes d'origine asiatique d'accéder à l'emploi. Nos résultats tendent à montrer que le cumul de plusieurs facteurs de discriminations ne conduit pas nécessairement à une stricte addition des pénalités.

Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?

Anthony Edo et Nicolas Jacquemet

L'existence d'une discrimination raciale à l'embauche sur le marché du travail est désormais largement documentée dans la plupart des économies occidentales. Si ce phénomène est confirmé par différentes études pour le marché du travail français, les causes et les sources en restent largement inconnues. Cet article présente les résultats d'une étude destinée à évaluer empiriquement les principales sources de discrimination à l'embauche en Île-de-France. Cette évaluation repose sur un envoi contrôlé de candidatures en réponse à des offres d'emploi postées sur des sites publics d'information.

L'étude montre que la discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats issus de l'immigration est de l'ordre de 40 % en moyenne. Cette inégalité de traitement entre candidats affecte toutes les candidatures d'origine étrangère, indépendamment de l'origine du candidat, ce qui va à l'encontre de l'hypothèse d'une défiance ciblée à l'encontre de vagues particulières d'immigration. Sur la base de ces résultats, il semble donc que la question de la discrimination se pose bien plus en termes d'opposition entre le groupe majoritaire, « autochtone », et l'ensemble des individus issus de l'immigration, qu'en termes de difficultés spécifiques propres à certains groupes. En ce sens, les résultats confirment l'existence d'une « homéophilie » ethnique sous-jacente à la discrimination – c'est à dire d'une défiance indifférenciée de la part des employeurs à l'égard de tout candidat n'appartenant pas au groupe ethnique majoritaire. Ensuite, nos résultats indiquent que les candidatures féminines sont favorisées par rapport à leurs équivalents masculins et relativement moins affectées par la discrimination d'origine. Enfin, l'inclusion d'un signal explicite d'aisance linguistique sur la moitié des envois élimine toute discrimination liée à l'origine pour les candidatures féminines. L'effet d'un tel signal est en revanche plus faible sur la discrimination opérant entre candidatures masculines.

Discrimination à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?

Emilia Ene Jones

À l'aide d'un testing nous évaluons l'ampleur de la discrimination à l'embauche envers les jeunes d'origine étrangère (maghrébine) en Île-de-France. L'objectif est de mesurer l'effet de l'origine française ou maghrébine croisée avec la variable « diplôme » sur les chances d'accéder aux entretiens d'embauche en réponse à des offres d'emploi pour des postes de technicien de maintenance.

L'étude utilise trois profils de demandeurs d'emploi : deux jeunes hommes d'origine maghrébine et un jeune homme d'origine française. Nous avons délibérément renforcé les caractéristiques productives d'un des deux candidats d'origine maghrébine par rapport aux autres candidats. Ainsi, l'un de ces deux candidats d'origine maghrébine affiche un niveau de formation plus élevé que les autres candidats. Il détient un diplôme de niveau BTS alors que les autres détiennent un diplôme de niveau Bac.

441 candidatures ont été envoyées à 147 offres d'emploi en Île-de-France sur la période fin juillet 2010 – fin août 2010.

Les résultats obtenus mettent en évidence des pratiques discriminatoires envers les candidats maghrébins. Ces pratiques ne sont que faiblement compensées par une formation plus élevée. Le candidat d'origine maghrébine plus qualifié a plus de chances d'accéder à un entretien d'embauche que l'autre candidat d'origine maghrébine, mais moins que le candidat français. Ces constats sont renforcés par une analyse de l'ordre des réponses faites aux candidats. Lorsque plusieurs candidats sont appelés, c'est en grande majorité le Français qui est appelé en premier.

Les personnes ayant des problèmes de santé ou de handicap sont plus nombreuses que les autres à faire part de comportements stigmatisants

Gérard Bouvier et Stéphane Jugnot

Collectée en 2008, l'enquête Handicap-Santé permet pour la première fois de documenter statistiquement l'ampleur des discriminations liées à l'état de santé ou de handicap ressenties par les personnes vivant en France, dans des ménages ordinaires.

2,3 millions de personnes de 18 ans et plus vivant dans un logement ordinaire en France déclarent ainsi avoir subi des comportements stigmatisants au cours de leur vie en raison de leur état de santé ou de handicap : moquerie, mise à l'écart, traitements injustes ou refus de droit.

Les personnes ayant des problèmes de santé ou de handicap déclarent beaucoup plus fréquemment que les autres être confrontées à des comportements stigmatisants, et les plus jeunes sont particulièrement concernés. Ces expériences discriminatoires constituent donc une composante de leur vie. Ce constat est conforté lorsque les effets différenciés des caractéristiques sociodémographiques sur la propension à se dire discriminé sont pris en compte.

L'ampleur de cette surdéclaration varie selon la nature des altérations fonctionnelles subies et selon la façon de percevoir subjectivement son état de santé. En particulier, les personnes ayant des altérations fonctionnelles cognitives sont nettement plus nombreuses que les autres à se déclarer victimes de comportements stigmatisants. Une reconnaissance administrative de handicap est également associée à un surcroît de ressenti significatif d'expériences discriminatoires.

Une analyse plus fine suggère que des facteurs contextuels, transversaux aux différents types d'altérations fonctionnelles, comme l'existence de personnes pour les aider ou l'âge de survenue de l'altération fonctionnelle, pourraient jouer un rôle.

Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés

Yaël Brinbaum et Jean-Luc Primon

Les inégalités d'éducation et le sentiment d'injustice et de discrimination à l'école (dans les domaines de l'orientation, de la notation, de la discipline ou des sanctions et dans les interactions verbales) sont mis en relation avec l'origine migratoire. L'étude des parcours scolaires révèle que plusieurs groupes de descendants d'immigrés (Algérie, Turquie, Maroc ou Tunisie, Afrique sahélienne ou Afrique centrale et guinéenne) sont surreprésentés parmi les non-diplômés du second cycle de l'enseignement secondaire et sous-représentés parmi les titulaires du baccalauréat. Ces inégalités s'effacent – pour la plupart des groupes – lorsque la position sociale et le niveau scolaire des parents sont pris en compte.

En termes de perception des quatre dimensions étudiées, l'orientation scolaire est l'aspect le plus souvent perçu comme injuste par les descendants d'immigrés (15 %). Sans être une expérience généralisée, l'orientation est en effet ressentie comme une injustice par un descendant d'immigrés algériens sur cinq. Cette proportion est de un sur quatre parmi les descendants d'immigrés de Turquie, du Maroc ou de Tunisie et d'Afrique centrale. Cette dimension est en revanche peu citée par les descendants d'immigrés européens ou d'Asie du Sud-Est.

Les injustices scolaires sont fréquemment attribuées à des motifs discriminatoires à caractère ethnoracial : parmi ceux qui déclarent des injustices, 58 % des descendants l'associent à leur origine ou à leur nationalité, 13 % à leur couleur de peau ; les deux tiers des descendants d'immigrés nord-africains citent l'origine ou la nationalité (65 % parmi ceux de Turquie) ; la couleur est signalée par 56 % des descendants d'immigrés des pays d'Afrique subsaharienne. La confiance dans le système scolaire reste cependant élevée dans l'ensemble de la population (87 %) comme chez les descendants d'immigrés (86 %), même si elle s'affaiblit dans les groupes où la discrimination est la plus fortement ressentie.

Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines* : représentations, expériences subjectives et situations vécues

Mirna Safi et Patrick Simon

Dans la littérature scientifique consacrée à la mesure des discriminations, plusieurs approches sont développées et s'avèrent complémentaires : l'analyse des résidus discriminatoires associés à une caractéristique étudiée (le plus souvent le sexe ou l'origine) ; les audits par paires (testings) ; la mesure des biais implicites à l'encontre de minorités ; ou encore l'expérience rapportée par les enquêtés. Cet article applique cette dernière approche à partir des données de l'enquête *Trajectoires et Origines* (Ined, Insee, 2008-2009). Différents indicateurs de discrimination ont été construits – sur les représentations à l'égard des discriminations, sur l'expérience auto-reportée de la discrimination et sur les situations de discriminations dans différents domaines de la vie sociale. Ces indicateurs sont analysés conjointement avec l'expérience répétée d'un renvoi aux origines et le sentiment de ne pas être vu comme Français, considérés comme des mesures d'altérisation. L'article montre que les discriminations dites « ethno-raciales » touchent essentiellement les immigrés et descendants d'immigrés d'origines africaine et turque. La comparaison des indicateurs de discrimination indique que l'expérience auto-reportée (plus subjective) fournit un niveau de prévalence systématiquement inférieur à celui calculé à partir des situations discriminatoires rencontrées dans les différents domaines de la vie sociale. La forte corrélation enregistrée entre ces deux indicateurs montre néanmoins que l'expérience auto-reportée est bien adossée à des faits concrets. Discriminations vécues et mesures d'altérisation sont également fortement liées. On observe enfin une incidence significative et autonome de la religion musulmane sur le risque de déclarer des discriminations. Ces résultats plaident en faveur de l'évaluation des discriminations à partir d'une approche combinant les types de mesure.