Université Paris VIII

Ecole doctorale de rattachement :
Ecole doctorale en science sociale - ED 401

LA PERCEPTION ET LA MESURE DES DISCRIMINATIONS RACISTES ET SEXISTES

Thèse pour l'obtention du grade de Docteure de l'Université Paris VIII

Discipline : Sociologie

Présentée et soutenue publiquement par

Maud LESNE

Le 24 novembre 2015

Sous la codirection de Margaret Maruani et Patrick Simon

Membres du jury :

Nacira Guénif-Souilamas, Professeure à l'Université Paris 8

Eléonore Lépinard (Rapporteure), Professeure associée Université de Lausanne

Margaret Maruani, Directrice de recherche au CNRS

Ariane Pailhé (Rapporteure), Directrice de recherche à l'Ined

Mirna Safi, Chargée de recherche FNSP Science-Po

Patrick Simon, Directeur de recherche à l'Ined

RESUME

Malgré un contexte national peu favorable à la reconnaissance de leur existence, les discriminations se sont finalement imposées comme l'un des mécanismes de production des inégalités qui jalonnent la société française et participent à la constitution de groupes de populations minorisés. Cette thèse aborde la question de la perception, de l'identification et de la dénonciation des discriminations racistes et sexistes sous un angle méthodologique. Elle propose une estimation de la capacité des enquêtes quantitatives à mesurer ce phénomène aux contours flous par l'enregistrement des déclarations de discriminations ressenties à partir des données de l'enquête Trajectoires et Origines réalisée en 2008 par l'Ined et l'Insee. Celle-ci offre un dispositif conséquent d'enregistrement des discriminations perçues en conjuguant une méthode de recueil reposant sur l'évocation de situations factuelles de traitements défavorables (discriminations situationnelles) à l'expression directe et générale de l'expérience discriminatoire (discriminations auto-reportées). Il n'existe pas de correspondance automatique entre les discriminations telles qu'elles se produisent et leurs déclarations. Pourtant, de la capacité des enquêtes à en fournir une mesure crédible dépend la reconnaissance pleine et entière des discriminations. Le fort degré de subjectivité qui caractérise les discriminations ressenties constitue un argument fréquent pour inviter à la défiance vis-à-vis des résultats produits. Les discriminations racistes, dont la mesure demeure difficile en l'absence de catégories ethno-raciales mobilisables, sont massivement rapportées dans les enquêtes quantitatives. Ces taux élevés sont suspectés de refléter la tendance des personnes exposées au risque discriminatoire à systématiquement imputer aux discriminations leurs échecs, leur(s) caractéristique(s) stigmatisée(s) devenant ainsi la justification de tous leurs déboires. A l'opposé, les faibles déclarations de discriminations sexistes sont peu crédibles. Elles font apparaître les discriminations comme un phénomène marginal et invisibilisent de ce fait les entraves qui induisent les inégalités entre hommes et femmes. Grâce à la confrontation des mesures des discriminations situationnelles et auto-reportées et à leur mise en perspective avec les données qualitatives issues d'une enquête post-collecte par entretiens semi-directifs, nous invalidons les soupçons de sur-déclaration des discriminations racistes en même temps que nous confirmons l'existence d'une forte sous-déclaration des discriminations sexistes. Ainsi, malgré les progrès réalisés d'une enquête à l'autre, la mesure des discriminations demeure périlleuse. Cependant, par l'association des deux méthodes de mesure proposés dans l'enquête TeO, nous obtenons un indicateur global de discrimination qui fournit une estimation satisfaisante, faute d'être précise, des discriminations racistes mais ne permet pas de détecter les

discriminations sexistes qui demeurent largement sous-estimées. En effet, le protocole d'enregistrement permet de contourner les obstacles qui limitent les déclarations de discriminations racistes que sont la force du doute, le rejet d'un positionnement victimaire, la valorisation du mérite mais aussi la résignation face à la quasi-impossibilité de voir aboutir l'entreprise de recours, auxquels s'ajoute pour les immigrés un fort sentiment d'illégitimité, mais ne parvient pas à pallier les mécanismes qui inhibent les déclarations de discriminations sexistes. Le déficit de sensibilisation des femmes vis-à-vis des discriminations sexistes, renforcé par le discrédit qui pèse sur le féminisme, ainsi que leur intériorisation associée à leur caractère principalement systémique rend les discriminations sexistes insaisissables en l'absence d'un questionnement détaillé et spécifiquement dédié. Enfin, la mobilisation d'une approche intersectionnelle permet d'expliquer la meilleure identification des discriminations sexistes et racistes pour les hommes en mettant au jour comment le croisement d'une situation de dominant liée au sexe à une situation de dominé liée à la prétendue race place les hommes racisés au cœur d'une intersection génératrice de tensions qui les rendent manifestes alors que la position déjà minorisée des femmes racisées du fait de leur sexe conduit à l'invisibilisation des discriminations sexistes et racistes à leur encontre.

Mots-clés : Discrimination raciste, discrimination sexiste, discrimination multiple, intersectionnalité, discrimination ressentie, immigrés, descendant d'immigrés, genre, France

ABSRACT

Despite a national context that makes it difficult to recognize the existence of discrimination in France, it has finally been generally established that discrimination is one of the mechanisms that produces the inequality found in French society and works to develop “minoritized” population groups. This doctoral thesis studies perception, identification and reporting of racist and sexist discrimination from a methodological perspective. Drawing on data from the Trajectories and Origins survey jointly conducted in 2008 by INED and INSEE, it estimates the ability of quantitative surveys to measure the “fuzzy” phenomenon of discrimination by collecting reports of perceived discrimination. The TeO survey collected a substantial mass of statements on perceived discrimination using a method that took into account both factual situations in which discriminatory treatment occurs (situational discrimination) and direct experience of discrimination (self-reported discrimination). There is no automatic correspondence between discrimination that occurs and reported cases of discrimination. However, full official recognition of discrimination depends on the ability of surveys to provide a credible measurement of it. The high degree of subjectivity that is a defining characteristic of felt or perceived discrimination is often cited to argue that findings on discrimination cannot be trusted. Racist discrimination, which is difficult to measure in France given the lack of established usable ethno-racial categories, is massively reported in quantitative studies. These high levels are said to reflect a tendency on the part of persons exposed to risk of discriminatory treatment to systematically impute any failure on their part to discrimination, the understanding being that their stigmatized characteristics become the explanation for whatever troubles they have. Meanwhile, the low level of reporting of sexist discrimination is not credible. It makes sexist discrimination appear a marginal phenomenon, thereby rendering invisible the hindrances caused by the considerable inequality that still exists between the sexes. By comparing measurements of situational and self-reported discrimination and integrating qualitative material from post-survey, semi-directive interviews, I have been able to invalidate the suspicion of over-reporting for racist discrimination and to confirm massive underreporting of sexist discrimination. Thus despite the progress made from one survey to the next, discrimination measurement remains an extremely delicate operation. By combining the two measurement methods used in the Te0 survey, I obtained an overall discrimination indicator that provides a satisfactory if not entirely precise estimate of racist discrimination; the same indicator does not allow for detecting sexist discrimination, still considerably underestimated. The respondent report recording protocol makes it possible, then, to circumvent the obstacles that limit reporting of racist discrimination—i.e., the power of doubt, refusal to adopt the position of victim, merit recognition, as

well as resignation in face of the near-impossibility of filing a lawsuit for discrimination, to which should be added immigrants' strong sense of illegitimacy—but cannot compensate for the mechanisms that inhibit reporting of sexist discrimination. Women's lack of sensitivity to sexist discrimination, aggravated by the degree to which feminism has been discredited in France and by internalization due in turn to the systemic nature of this type of discrimination, makes sexist discrimination extremely difficult to apprehend without detailed, specifically focused questioning. Lastly, using an intersectional approach works to explain why surveys more effectively identify sexist and racist discrimination against men, bringing to light how the combination of being dominant on the criterion of sex and dominated with regard to so-called race puts racialized men at a tension-charged intersection that makes discrimination against them visible, whereas the position of racialized women, already "minoritized" due to their sex, works to invisibilize sexist and racist discrimination against them.

Keywords: Racist discrimination, sexist discrimination, multiple discrimination, intersectionality, perceived discrimination, immigrants, immigrants' descendants, gender, France

REMERCIEMENTS

Je remercie Margaret Maruani et Patrick Simon qui m'ont fait confiance malgré mon parcours atypique en acceptant d'encadrer mon projet. Leur soutien et leurs conseils m'ont aidé à traverser les moments de doutes et à me dépasser pour mener à son terme ce doctorat.

Mes remerciements vont également à Nacira Guénif-Souilamas, Eléonore Lépinard, Ariane Pailhé, et Mirna Safi qui ont accepté de faire partie de mon jury de thèse.

La réalisation de cette thèse a été rendue possible par l'allocation doctorale de la région Ile de France que m'a accordée l'institut Emilie du Châtelet ainsi que par le soutien financier et scientifique de l'Ined dont je tiens à remercier les services administratifs et de soutien à la recherche. Je remercie également l'école doctorale de sciences sociales de l'université Paris 8 et plus particulièrement Mireille Morvan pour sa patience face à mes lacunes administratives.

Mes pensées chaleureuses vont aussi à l'ensemble de l'équipe de l'enquête Trajectoires et Origines qui m'a accueillie avec bienveillance et générosité et m'a offert des opportunités de collaboration enrichissante et formatrice. Je remercie plus particulièrement Christelle Hamel et Jean-Luc Primon qui m'ont fait bénéficier de leur expérience en m'associant aux travaux d'exploitation de l'enquête et à la rédaction du chapitre traitant du racisme de l'ouvrage collectif consacré à l'enquête.

La poursuite de mes entretiens constitue un souvenir précieux. Je remercie les enquêté-e-s qui ont accepté de me consacrer du temps mais aussi de me livrer leurs expériences et leurs connaissances. Je les remercie aussi pour avoir partagé avec moi leur regard facétieux sur une réalité trop souvent démoralisante.

Je tiens aussi à remercier mes amies et collègues qui ont accepté de me relire et m'ont prodigué des conseils judicieux et avisés : Mireille Eberhard, Emilie Godin, Elise Marsicano, Snežana Prokić Stéphanie Rogers, Elsa Steichen et Marie-thèrése Zambon qui a pris le temps de relire et de corriger l'intégralité de ma thèse et ce malgré l'arrêt de la grève à radio-France en cours de relecture. Je remercie aussi Najat Errabii sans laquelle le logiciel word m'aurait fait perdre le peu de raison qui me restait en fin de rédaction.

Je remercie mes amies pour leur soutien sans faille malgré le caractère énigmatique et ésotérique qui caractèrise la poursuite d'un doctorat et la relativité du rapport au temps qu'implique sa fin qui semble ne jamais vouloir s'écrire.

Je tiens aussi à remercier celui qui partage ma vie, qui croit en moi bien au de là de ce que la raison autorise, et qui n'a eu de cesse de m'encourager pendant toutes ces années.

Cette thèse est dédiée à Fatima Ettaarif, l'une des femmes les plus libre, courageuse et généreuse qu'il m'a été donné de connaître et à mon père qui m'a toujours soutenue quelques soient mes choix.

SIGLES UTILISES

ACSE Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances

ANR Agence Nationale de la Recherche

BIT Bureau International du Travail

CAPI Computer-Assisted Personal Interviewing

Céreq Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

CMU Couverture Maladie Universelle

CNIS Conseil National de l'Information Statistique

CODAC Commission Départementale d'Accès à la Citoyenneté

COPEC Commissions Pour l'Egalité des Chances

CRAN Conseils Représentatif des Associations Noires

CSP Catégories Socio-Professionnelles

DIV Délégation Interministérielle à la Ville

ECRI Commission Européenne contre le Racisme et l'Intolérance

EDP Echantillon Démographique Permanent

FASILD Fonds d'Aide et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations

FRA European Union Agency for Fundamental Rights

GED Groupe d'Etudes sur les Discriminations

GELD Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations

Halde Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité

Ined Institut National d'Etudes Démographiques

Insee Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

IVG Interruptions Volontaires de Grossesse

RMI Revenu Minimum d'Insertion

UE Union Européenne

UNICEF Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

URMIS Unité de Recherche Migrations et Société

ENQUETES CITEES

DRIS Discriminations Ressenties et Inégalités Sociales : données statistiques aux récits biographiques

Eurobaromètre

Enquêtes Générations

ENVEFF Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France

EU-Midis European Union Minorities and Discrimination Survey

HDV Histoire De Vie - Construction des identités (HDV)

MGIS Mobilité Géographique et Insertion Sociale

TeO Trajectoires et Origines

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE 17

CHAPITRE 1 MESURER LES DISCRIMINATIONS RACISTES ET/OU SEXISTES 31

1.1. DEFINITIONS : TOURS ET DETOURS DES DISCRIMINATIONS RACISTES, SEXISTES ET INTERSECTIONNELLES 33

1.1.1. De l'évidente discrimination directe à l'intangible discrimination systémique 33

1.1.2. Les discriminations sexistes et racistes 42

1.1.3. La nécessaire prise en compte des discriminations intersectionnelles 56

1.2. LES DISCRIMINATIONS, UN OBJET SOCIOLOGIQUE QUANTIFIABLE ? 62

1.2.1. Enquêter sur les discriminations 64

1.2.2. L'enregistrement des discriminations racistes, sexistes et multiples dans les grandes enquêtes françaises et européennes 67

1.3. LA MESURE DES DISCRIMINATIONS RACISTES ET SEXISTES DANS TEO 74

1.3.1. Présentation de l'enquête TeO 74

1.3.2. L'enquête post-collecte TeO 78

1.3.3. L'enregistrement des déclarations de discriminations dans l'enquête TeO 82

CHAPITRE 2 LES DISCRIMINATIONS PERÇUES : LA PREGNANCE DES DISCRIMINATIONS RACISTES ET L'IRREALISTE ABSENCE DES DISCRIMINATIONS SEXISTES 93

2.1. LA SUR-DECLARATION DES DISCRIMINATIONS : UNE HYPOTHESE SURESTIMEE ? 96

2.1.1. L'ampleur du phénomène discriminatoire révélé par l'enquête TeO 96

2.1.2. Ce que le terme « discrimination» signifie pour les enquêté-e-s 99

2.1.3. Toutes les injustices ne sont pas des discriminations 104

2.1.4. D'une mesure des discriminations à l'autre 108

2.2. SUR-DECLARATION DES DISCRIMINATIONS RACISTES ET SOUS-DECLARATION DES DISCRIMINATIONS SEXISTES 112

2.2.1. Les taux de discriminations sexistes et racistes globaux 112

2.2.2. La transversalité des discriminations racistes et la polarisation des discriminations sexistes 118

2.2.3. Motif de discrimination et verbalisation de l'expérience discriminatoire 125

CHAPITRE 3 LA SOUS-DECLARATION DES DISCRIMINATIONS RACISTES : UN DENI ORDINAIRE 151

3.1. STATUT MIGRATOIRE ET DISCRIMINATIONS RACISTES : CE QUE LES IMMIGRES TOLERENT, LES ENFANTS D'IMMIGRES LE DENONCENT 154

3.1.1. Statut migratoire et écart de sensibilisation vis-à-vis des discriminations 155

3.1.2. Deux catégories de Français 162

3.2. ETAIT-CE DE LA DISCRIMINATION ? 167

3.2.1. Face à l'inconfort du doute, comment se forge la conviction ? 168

3.2.2. La force du discrédit 172

3.2.3. Histoire et discours familial : quand la transmission des valeurs méritocratiques conduit au déni 180

3.2.4. De l'impossibilité des recours à la résignation 186

3.3. LES « STRATEGIES » D'EVITEMENT 192

3.3.1. L'exposition aux discriminations : la maturation d'un sentiment 192

3.3.2. De l'importance d'avoir un réseau à l'évitement total des situations à risques 208

3.3.3. Eviter les discriminations en l'absence de réseau : stratégies mobilisées 213

CHAPITRE 4 SEXISME : LES DISCRIMINATIONS INVISIBLES 219

4.1. LE DEFICIT DE SENSIBILISATION VIS-A-VIS DES DISCRIMINATIONS SEXISTES 221

4.1.1. Vous avez dit « discrimination sexiste» ? 221

4.1.2. L'enregistrement des discriminations sexistes à l'épreuve de la concurrence avec les discriminations racistes 232

4.2. L'INTERIORISATION DES DISCRIMINATIONS SEXISTES 240

4.2.1. La tendance générale des femmes à sous-déclarer leurs expériences négatives 240

4.2.2. Le discrédit du féminisme 245

4.2.3. L'invisibilisation des discriminations sexistes par leur caractère systémique 252

4.3. L'HETEROGENEITE DE L'EXPOSITION AUX DISCRIMINATIONS SEXISTES 264

4.3.1. Taux de discriminations sexistes et exposition au risque 264

4.3.2. Choix de trajectoire et exposition au risque 271

CHAPITRE 5 LES HOMMES FACE AU RACISME SEXUE ET LES FEMMES FACE AU SEXISME RACISE 279

5.1. LA MESURE DES DISCRIMINATIONS MULTIPLES DANS TEO : TROIS TYPES D'INDICATEURS 281

5.1.1. Les discriminations multiples auto-reportées 284

5.1.2. Les discriminations multiples intersectionnelles 287

5.1.3. Les discriminations multiples parallèles 290

5.1.4. Les discriminations sexistes subies par les femmes et les discriminations multiples subies par les hommes 291

5.2. LES HOMMES FACE AU RACISME SEXUE ET LES FEMMES FACE AU SEXISME RACISE 296

5.2.1. La perception malaisée des discriminations sexistes et racistes subies par les femmes.... 297

5.2.2. L'évidence des discriminations liées au sexe et racistes subies par les hommes 300

5.2.3. Les hommes subissent-ils plus de discriminations racistes et liées au sexe que les femmes ? 307

5.2.4 Les hommes face au racisme sexué et les femmes face au sexisme racisé 313

CONCLUSION 319

BIBLIOGRAPHIE 329

ANNEXES 345

LISTE DES ILLUSTRATIONS 371

LISTE DES FIGURES 371

LISTE DES TABLEAUX 373

LISTE DES ENCADRES ET DES SCHEMAS 377

INTRODUCTION GENERALE

La reconnaissance - certes tardive - de l'existence des discriminations racistes dans notre société résolument « color blind »[1] a fait l'effet d'un détonateur qui a propulsé la question des discriminations sur le devant de la scène médiatique et politique [Simon, 2004]. Les discriminations jusqu'alors peu explorées sont devenues un élément clé de compréhension des inégalités qui jalonnent notre société et participent à la constitution de groupes de populations minorisés.

Les discriminations sont définies comme le fait d'infliger à une personne un traitement inégal, de manière intentionnelle ou non, en raison d'au moins un motif de distinction prohibé. Aborder les discriminations de façon générale relève d'une épreuve de force. En effet, leur appréhension varie énormément selon la (ou les) caractéristique(s) incriminée(s). Tout d'abord, la réprobation sociale à l'égard des discriminations, que ce soit au sein de la société civile ou des différents acteurs institutionnels, évolue dans le temps et diffère d'un pays à l'autre. La catégorisation juridique dudit motif peut être modifiée et l'on a d'ailleurs observé, ces dernières années en France, un allongement considérable de la liste des critères prohibés qui compte, depuis 2001, 18 motifs[2]. De plus, la reconnaissance juridique n'implique pas systématiquement des réponses identiques. Pour chaque motif, un périmètre est défini au-delà duquel la discrimination commise ne pourra être sanctionnée par la loi. Par exemple, si l'on se réfère cette fois à la législation européenne, le champ d'application de la protection contre la discrimination raciste est plus ample que celui contre la discrimination religieuse. Ensuite, au niveau des politiques publiques, la mise en place de politiques antidiscriminatoires

[1] Littéralement « aveugle à la couleur ».

[2] L'article 225-1 du code pénal considère comme discrimination « toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ». Récemment, le motif du lieu de résidence a été ajouté à la liste des motifs de discrimination officiellement interdits. Ce motif a été ajouté à l'article L. 1132-1 du code du travail par la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 citée en référence, en vigueur depuis le 23 février 2014.

inspirées de l'« *affirmative action* », initiée aux Etats-Unis suite au mouvement pour les droits civiques et l'abolition de la politique officielle de ségrégation raciale, reçoit un accueil différencié en fonction du motif ou du contexte pour lesquels ces politiques antidiscriminatoires sont mobilisées. La suspension provisoire de la norme de l'égalité de traitement (dont « l'indifférence aux différences » est le corollaire) qu'implique ces politiques, afin de remédier à des inégalités réelles dont sont victimes des individus en raison de leur appartenance à certains groupes considérés comme structurellement désavantagés, peut apparaître comme une réponse nécessaire ou au contraire être dénoncée car mettant en péril l'Habitus républicain [Eberhard, 2010]. En effet, en France, leur mise en œuvre a suscité des réactions pour le moins contrastées. Par exemple, alors que la mise en place de quotas de recrutement de personnes handicapées dans les entreprises de plus de vingt salariés[3] ou encore la loi sur l'égalité des chances et l'incitation au « reflet de la diversité de la société française »[4] dans les programmes télévisuels n'ont pas suscité de débats houleux, la loi sur la parité en direction des femmes a été marquée par une très forte contestation et a été votée après avoir été longuement débattue. Enfin, les différents motifs de discrimination ne suscitent pas des mouvements revendicatifs de même ampleur. Ces derniers sont plus ou moins anciens, structurés, actifs et médiatisés. Cette absence d'un traitement unifié des discriminations insiste sur l'existence d'une histoire spécifique à chacun des rapports sociaux qui les sous-tend.

Les discriminations sont abordées ici sous un angle méthodologique. Les différentes analyses et développements proposés s'articulent tous autour de la question de leur mesure. Il s'agit principalement d'interroger la capacité des enquêtes à visée quantitative de mesurer ce phénomène aux contours flous par l'enregistrement des déclarations de discriminations des enquêté-e-s.

En 2008, l'Ined et l'Insee ont réalisé l'enquête « Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France », dite TeO. Cette enquête quantitative de grande ampleur porte sur les

[3] Depuis 2007, tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

[4] L'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication confie au Conseil Supérieur de l'Audiovisuel la mission, d'une part, de contribuer aux actions en faveur de la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations dans le domaine de la communication audiovisuelle et, d'autre part, de veiller, notamment auprès des éditeurs de communication audiovisuelle, compte tenu de la nature de leurs programmes, à ce que la programmation reflète la diversité de la société française. La loi du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public de la télévision a renforcé le rôle du Conseil en faveur de la représentation de la diversité de la société française et souligné les attentes du législateur en la matière à l'égard des éditeurs, en particulier de France Télévisions. Le Conseil doit désormais rendre compte chaque année au Parlement des actions des éditeurs de services de télévision en matière de programmation reflétant la diversité de la société française et proposer les mesures adaptées pour améliorer l'effectivité de cette diversité dans tous les genres de programmes.

trajectoires sociales et l'expérience de la discrimination des immigrés, des descendants d'immigrés et des personnes originaires des DOM et de leurs descendants nés en France métropolitaine. L'enquête TeO vise à combler le manque d'informations nationales, fiables et actualisées sur les populations immigrées et leurs descendants, souligné à plusieurs reprises depuis le début des années 2000 par les pouvoirs publics et la société civile. Elle a été menée auprès de 21 000 personnes et fournit des données particulièrement adaptées à l'étude des discriminations racistes sans exclure pour autant l'enregistrement des discriminations pour d'autres motifs [Beauchemin, Hamel et Simon (dir), 2010].

Les données de cette enquête fournissent différentes mesures déclaratives des discriminations. Nous avons choisi de focaliser notre attention sur les « discriminations ressenties » car la mesure qu'elles nous délivrent repose sur la perception et la conceptualisation des expériences discriminatoires par celles et ceux qui y sont exposés. Elle est considérée comme la plus subjective des mesures même si les méthodes statistiques reposant sur l'identification d'un résidu discriminatoire pour expliquer les écarts de trajectoires restés injustifiés par les données sociodémographiques n'en sont pas totalement exemptes. En effet, elles traitent le plus souvent, des données déclarées par les enquêté-e-s en fonction des hypothèses de recherche qui sont contraintes par la richesse et la précision des données disponibles. Quoi qu'il en soit, cette subjectivité qui caractérise les réponses des enquêté-e-s est justement captivante car elle intègre et reflète les spécificités historiques des différents rapports sociaux dont les discriminations sont des manifestations. De plus, elle témoigne de l'expertise développée vis-à-vis de cette problématique à partir de son expérimentation. De ce fait, les déclarations de discriminations constituent une entrée particulièrement appropriée et opérante pour la compréhension du phénomène car, d'une part, elles nous fournissent une mesure du phénomène du point de vue de ceux et celles qui le subissent et, d'autre part, elles nous renseignent sur les différences de représentation, d'identification et de verbalisation des expériences discriminatoires en fonction du motif associé.

Or justement, les taux de déclarations des discriminations diffèrent fortement d'un motif incriminé à l'autre. Parmi les résultats de l'enquête TeO, l'écart qui sépare les déclarations massives de discriminations racistes des maigres déclarations de discriminations sexistes a retenu notre attention. En effet, 7% des enquêté-e-s ont déclaré avoir subi une discrimination du fait de leur origine, nationalité ou de leur couleur de peau au cours des 5 dernières années, mais ce taux atteint 27 % pour les personnes originaires d'un DOM, 23% pour les immigré-e-s, 38% pour les descendant-e-s d'originaire d'un DOM et 18% pour les descendant-e-s d'immigrés. L'enregistrement des discriminations liées au sexe est nettement plus faible. Seulement 2% des enquêté-e-s ont déclarés avoir subi une discrimination du fait de leur sexe au cours des 5 dernières années et ce taux n'atteint que 4% si l'on considère uniquement les femmes.

Ces taux de déclaration très éloignés, associés à une visibilité contrastée de ces deux motifs de discrimination dans le débat public, tranchent avec les similitudes qui les unissent et ont d'ailleurs favorisé l'usage d'une méthode d'analyse analogique pour leurs études [Guillaumin, 1992]. En effet, la race[5] et le sexe ont en commun d'avoir été naturalisés sur la base d'une perception anatomique somatisante. Lutter contre ces deux types de discrimination implique la déconstruction des rapports de pouvoir qui ont été érigés, grâce à la transformation de certaines caractéristiques observables inscrites dans le corps, en stigmates. Par ce procédé essentialisant, l'acceptabilité de traitements différenciés est confortée, voire légitimée. L'efficacité redoutable de cette naturalisation est attestée par la minorisation de pans entiers de la population vivant en France du fait des discriminations racistes (immigré-e-s, enfants d'immigrés et petits-enfants d'immigrés, personnes originaires des DOM, enfants d'originaires des DOM et petits-enfants d'originaires des DOM) et d'un groupe de population numériquement majoritaire du fait des discriminations sexistes (en 2013, la France comptait 2 millions de femmes de plus que d'hommes).

Les discriminations racistes qui ont récemment émergé dans le débat public [Fassin D., 2002] et dont la mesure dite objective demeure difficile en l'absence de catégories ethno-raciales mobilisables [Simon et Stavo-Debauge, 2004], sont ainsi massivement rapportées dans les enquêtes quantitatives. Paradoxalement, les discriminations sexistes pourtant dénoncées de longue date (le droit antidiscriminatoire s'est construit autour des discriminations sexistes [Ferre, 2004]) et pour l'étude desquelles de nombreuses données statistiques sont disponibles (les catégories de sexe constituent des catégories d'Etat et la production de statistiques par sexe s'est -non sans mal- progressivement imposée) sont quasiment invisibles dans les déclarations enregistrées par les enquêtes quantitatives. Elles y apparaissent comme un phénomène marginal et peinent à rendre compte des entraves qui induisent les fortes inégalités entre hommes et femmes au niveau de l'emploi, du salaire, de la représentation politique, de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de la permanence de préjugés qui participent à enfermer les femmes dans un rôle traditionnel confortant les stéréotypes de genre. Aussi, si les discriminations demeurent difficilement mesurables dans les enquêtes

[5] L'usage du vocable « race » est exempt de toute connotation biologique ou naturelle qui déterminerait le comportement culturel, elle « n'a pas le statut de catégorie objective, mais fait référence à une idée construite, qui n'a pas de réalité dans l'ordre biologique, mais en garde une dans l'ordre social, en ce sens qu'elle fait partie de l'expérience de la vie de nombreuses personnes » [Primon, 2007]. La race ne peut être considérée comme une catégorie préexistant aux rapports sociaux inégalitaires qui la créent et au sein desquels elle prend sens. « Contrairement à ce que l'on croit souvent, l'idée de « race » n'est pas ce sur quoi s'ancre logiquement le racisme mais au contraire ce qu'il produit » [Derudder, Poiret et Vourc'h, 2000].

quantitatives, particulièrement insaisissables, les discriminations sexistes se distinguent par leur quasi-invisibilité.

Ainsi, malgré la similarité des mécanismes qui établissent le sexe et la race comme différences socialement signifiantes, la part conséquente de la population qui est exposée aux discriminations racistes et/ou sexistes, un encadrement juridique de plus en plus proche (du fait de l'harmonisation européenne) et l'ampleur des inégalités entre les catégories de population que ces marqueurs conduisent à distinguer, les taux de déclaration de discriminations sexistes et racistes sont eux incomparables. Force est de constater que parler de discrimination aujourd'hui en France, c'est avant tout parler des discriminations racistes. On ne peut que souligner le caractère singulier de la systématisation de cette association dans une société longuement retranchée derrière son paradigme républicain renforcé par une analyse univoque des différences de trajectoires sociales en termes d'intégration et donc particulièrement incompatible avec la reconnaissance des discriminations racistes. Comment s'explique un tel écart ? Pourquoi les taux de discriminations sexistes enregistrés par l'enquête TeO ne reflètent pas les nombreux écarts de trajectoires entre hommes et femmes décrits par les statistiques publiques ?

Les femmes sont exposées au risque discriminatoire du fait de leur sexe mais déclarent peu de discriminations sexistes. Les immigrés, descendants d'immigrés (principalement non européens) ainsi que les personnes originaires des DOM sont exposés au risque discriminatoire du fait de leur origine et/ou de leur couleur de peau et déclarent, eux, de nombreuses discriminations racistes. Or, ces deux catégories ne sont pas étanches l'une à l'autre. Aussi, les femmes des minorités ethniques déclarent nettement plus largement les discriminations racistes que les discriminations sexistes qu'elles sont susceptibles de subir. Or, aux tentatives pour isoler les motifs de discrimination afin d'en faciliter l'étude, s'oppose la combinaison quasi-systématique et sans cesse renouvelée des préjugés sexistes et racistes et plus généralement des différents rapports sociaux [West et Fenstermaker, 2006]. Cette fusion se révèle quand nous comparons des groupes déclinant les différentes caractéristiques étudiées. Pour tenir compte de ces croisements qui modifient l'exposition au risque discriminatoire, nous inscrirons nos travaux dans une approche intersectionnelle avec l'étude des discriminations multiples conjugant discriminations liées au sexe et racistes. Ces discriminations intersectionnelles seront envisagées comme un facteur explicatif des différences de perception, d'identification et de déclaration des discriminations racistes et liées au sexe observées entre les groupes de population

définis par leur sexe, leur origine et leur statut migratoire[6]. Etudier un ensemble plus large de marqueurs sociaux serait idéal, car il peut bien évidemment être reproché à une analyse mêlant le sexe et la prétendue race, la non-prise en compte des autres caractéristiques qui définissent l'« identité sociale » [Goffman, 1975]. Cependant, les configurations et les préjugés qui leurs sont associés étant infinis et nos moyens limités, nous considérons comme un moindre mal pour progresser dans la compréhension de la perception des discriminations par ceux et celles qui les subissent de favoriser une approche intersectionnelle même si celle-ci se limite aux deux facteurs que sont le sexe et la race. En effet, si l'incapacité des analyses classiques à rendre compte de l'entrecroisement des rapports de domination est de plus en plus communément admise, la mise en pratique d'un cadre d'analyse intersectionnelle est encore balbutiante. Il n'existe pas à ce jour un usage intersectionnel stabilisé des méthodes de mesure et d'analyse quantitatives.

Il est difficile de reconstituer avec précision le cheminement qui a permis l'éclosion des discriminations en tant que question sociale. Dans l'enchevêtrement des événements survenus au cours des 30 dernières années se dégage, cependant, la mise en place d'un contexte favorisant tour à tour les avancées en matière de discriminations sexistes et de discriminations racistes. Aux pressions de la communauté européenne pour faire évoluer le cadre juridique français et répondre aux objectifs d'harmonisation qui imposent une vision très différente de l'égalité, et donc des discriminations, s'associe le renouvellement des attentes de la population vivant en France suite à son évolution démographique et sociale. L'augmentation de la part des femmes diplômées et actives pouvant prétendre à des postes à responsabilités et l'importance croissante de la part de la population vivant en France de nationalité française exposée du fait de ses origines aux discriminations racistes peuvent occasionner un durcissement des attentes de réponses face au maintien de pratiques discriminatoires.

Le premier chapitre reviendra sur les cadres juridiques français et européens et sur les différentes formes de discriminations qu'ils reconnaissent aujourd'hui. Il sera aussi l'occasion de définir les discriminations racistes et sexistes tout en retraçant leurs modes d'émergence dans les débats publics et l'intérêt récent mais croissant porté aux discriminations multiples. Malgré l'attention grandissante

[6] Le statut migratoire, aussi appelé lien à la migration, permet de distinguer les personnes en fonction de leur histoire migratoire (individuelle et familiale). Il est construit à partir du lieu de naissance (en métropole/hors métropole) et de la nationalité à la naissance (Français ou non) de l'enquêté-e et de ses parents. Il distingue 5 catégories d'individus : les personnes originaires d'un DOM, les descendants d'originaire d'un DOM, les immigrés, les descendants d'immigrés et les majoritaires (pour plus de précision voir encadré n°5)

des politiques envers les discriminations racistes depuis le milieu des années 1990[7], le manque de données permettant de les appréhender demeure problématique. Contrairement aux statistiques sexuées, qui se sont imposées et constituent aujourd'hui une évidente nécessité, les données qui permettent l'analyse et la mesure des discriminations racistes sont peu nombreuses et leur production demeure controversée. Or, pour forcer la reconnaissance publique de cette problématique tardivement reconnue en France, un effort de mesure s'avère indispensable [Simon, 2008a ; Safi, 2013]. En effet, la production de données, et notamment de données quantitatives, qui a débuté il y a une vingtaine d'années et s'est intensifiée depuis le début des années 2000, a contribué à dépasser un scepticisme et un déni qui ont partie liée au maintien d'une image de la république idéalisée, car associée à une application effective et sans faille de ses principes [Haut -Conseil à l'intégration, 1992], mais aussi avec la préservation des privilèges de certains. Les plus sceptiques voient dans la dénonciation des discriminations l'usage d'un argument facile permettant à la personne qui y a recours de se dédouaner de toute responsabilité vis-à-vis de ses échecs personnels. Cet argument est particulièrement fréquent quand il s'agit des discriminations racistes, mais n'épargne pas pour autant les dénonciations de discriminations sexistes. D'ailleurs, malgré la concordance des faits décrits par l'analyse des données disponibles qui établissent non seulement l'existence de ces discriminations mais aussi leur fréquence, de nombreuses critiques, marquées par une volonté de relativiser le problème, ont notamment invoqué la subjectivité des déclarations de discriminations pour inviter à la défiance vis-à-vis de ces résultats. Etrangement, cette remise en cause des méthodes statistiques se cristallise sur les sujets dits sensibles[8] et prend fréquemment le relais (de façon plus ou moins habile) du déni évoqué précédemment [Fassin D., 2009 (2006)]. Ainsi, la nécessité d'un chiffrage toujours plus précis, liée à la reconnaissance de l'ampleur des discriminations dans notre société, reconduit les enjeux de leur mesure. On constate tout

[7] Rapport public du Conseil d'Etat de 1996 consacré au « principe d'égalité, rapport du haut-conseil à l'intégration sur la « lutte contre les discriminations », transposition des deux directives européennes de 2000 dans le droit français en 2001 complétées en 2002 par la loi de modernisation sociale, 2004 création de la Halde qui remplace le Geld (Groupe d'études et de lutte contre les discriminations).

[8] Nous pouvons par exemple évoquer la polémique suscitée par la publication des résultats de la première enquête nationale consacrée à l'évaluation statistique des violences faites aux femmes en France. En effet, l'enquête ENVEFF (Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France) a généré de vives critiques de la part du démographe Hervé Le Bras et de la juriste Marcela Iacub [Iacub et le Bras, 2003] ainsi que de la philosophe Elisabeth Badinter [Badinter 2003]. Ils ont notamment dénoncé l'idéologie victimaire sous-jacente à la méthode de recueil ainsi qu'aux indicateurs mis en place pour mesurer les violences faites aux femmes révélées par l'enquête. Le « victimisme » est défini par Elisabeth Badinter comme « un néologisme qui désigne l'attitude consistant à se définir en priorité comme une victime ». Pour les auteurs de l'enquête, ces critiques ne relèvent pas d'une réfutation scientifique, mais de tentative de décrédibilisation sur la base de thèses antiféministes [Jaspard et al, 2003].

de même, depuis les premières enquêtes qui ont introduit les discriminations racistes et sexistes, une inflexion progressive pour reconnaitre le rôle joué par les discriminations dans la constitution et le maintien des inégalités. Enfin reconnue d'utilité publique, la production de données sur les discriminations racistes s'est intensifiée ces dernières années et a permis la réalisation de l'enquête Trajectoires et Origines dont la mesure des discriminations racistes constitue l'un des principaux objectifs. A notre connaissance, l'étude des discriminations sexistes n'a, à ce jour en France, donné lieu à aucune enquête dédiée à ce motif. Etonnamment, il semblerait que la seule enquête traitant spécifiquement des discriminations sexistes ait été réalisée en 1980 dans les neuf pays que comptait à cette époque la Communauté Européenne à la demande de la commission *ad hoc* pour les droits des femmes du Parlement Européen [Commission des Communautés Européennes, 1980]. Pourquoi n'existe-t-il aucune enquête déclarative dévolue à la mesure des discriminations sexistes en France ? La question mérite pour le moins d'être posée. Des manifestations d'intérêt pour cette problématique sont tout de même perceptibles. La réalisation d'un sondage récent à la demande du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle sur les relations de travail entre les femmes et les hommes qui cherche à mesurer les attitudes et comportements sexistes[9] en est une manifestation. Le recueil de données déclaratives concernant les discriminations sexistes se fait ainsi principalement au travers d'enquêtes qui abordent la question des discriminations en général.

Les développements méthodologiques récents et innovants ne cessent de chercher à répondre à ce besoin de mesure malgré les difficultés inhérentes à l'enregistrement d'un phénomène aux contours flous et qui ne se laissent pas facilement appréhender. C'est d'ailleurs l'un des paradoxes qui entourent les discriminations : aux conséquences concrètes et matérielles qu'elles produisent s'opposent leurs cheminements de production qui sont le plus souvent sinueux, dissimulés, et finalement largement insaisissables. La complexité qui caractérise l'exercice de mesure des discriminations est autant le fruit des formes voilées qu'elles prennent que de la difficulté de leur identification et dénonciation par ceux et celles qui les subissent. Il n'existe pas de correspondance automatique entre les faits discriminatoires tels qu'ils se produisent et leurs déclarations dans une enquête. Avant de présenter l'enquête TeO, nous reviendrons brièvement sur les enquêtes françaises et européennes pour interroger leur capacité d'enregistrement des discriminations sexistes, racistes et multiples. L'une des difficultés communes pour s'atteler à la mesure des discriminations est l'identification de la population exposée au risque discriminatoire en fonction du motif incriminé. Or, cette problématique s'avère bien différente quand elle s'attache aux discriminations racistes ou aux discriminations sexistes. Nous

[9] « Les relations de travail entre les femmes et les hommes », Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, rapporteuse Brigitte Grésy, 2014.

exposerons ensuite les enjeux de l'enquête TeO, son échantillonnage ainsi que le contenu et la structure de son questionnaire. Afin de multiplier les possibilités de déclaration qu'impose la captation d'un phénomène aux contours flous et difficilement dicible, l'enquête TeO conjugue deux méthodologies de questionnement qui sont complémentaires en termes de production de données mais aussi comme outil d'analyse des déclarations de discriminations. La première méthode d'enregistrement procède d'une identification des discriminations *a posteriori* par l'association de la déclaration d'un traitement inégalitaire et d'un motif prohibé. Elle est complétée par une mesure plus « directe » basée sur les discriminations auto-reportées par les enquêté-e-s. L'exposé de ces deux méthodes sera complété par la présentation des indicateurs qu'ils ont permis de mettre en place. Enfin, nous introduirons les données qualitatives obtenues dans le cadre d'une enquête post-collecte auprès de 26 personnes ayant participé à l'enquête TeO. Les entretiens qui en sont issus permettent notamment d'évaluer ce qui échappe au questionnement fermé. L'objectif étant de confronter, ou plutôt de mettre en parallèle, les déclarations des enquêtes quantitatives et qualitatives afin d'explorer la représentation des discriminations racistes et/ou sexistes, leurs perceptions, les processus d'identification et de déclaration de ces deux motifs de rejet, de façon distincte ou associée.

Le chapitre II sera consacré à la présentation des résultats produits par l'enquête TeO. D'emblée, les taux de discriminations généraux font ressurgir, du fait de leur caractère massif, l'hypothèse d'une sur-déclaration possible. Aussi, avant d'investiguer plus avant les données de l'enquête, la réunion de différents résultats quantitatifs et qualitatifs permettra d'évaluer la qualité de l'enregistrement des discriminations dans TeO en estimant les distorsions existantes entre la perception des discriminations par les enquêté-e-s et l'effectivité de la fréquence des traitements discriminatoires afin d'établir si les discriminations sont sur-déclarées**.** C'est donc avec une connaissance précise et critique des méthodes d'enregistrement et de production des données utilisées dans l'enquête TeO que nous aborderons les taux de discriminations liées au sexe et racistes enregistrées par l'enquête. Quelles places occupent ces deux types de discriminations parmi l'ensemble des discriminations identifiées en fonction du sexe des enquêté-e-s, de leur statut migratoire et de leurs origines ? Dans quels domaines de la vie sociale se produisent-elles ? Constituent-elles des expériences répétées ou au contraire isolées ?

Les faibles taux de discriminations sexistes constatés éloignent définitivement la possibilité de leur sur-déclaration. Les inégalités largement documentées entre hommes et femmes, qui ne fournissent, certes, que des présomptions de discriminations, conduisent à faire l'hypothèse d'une sous-estimation des discriminations sexistes. A l'opposé, les discriminations racistes se distinguent par leur prégnance. Leurs taux, sans commune mesure avec tous les autres motifs de discrimination, nous enjoignent à réitérer notre hypothèse de sur-déclaration qui pourrait être spécifique à ce motif.

La comparaison des deux méthodes d'enregistrement mises en place dans l'enquête révele des différences nettes de verbalisation des discriminations pour ces deux motifs. Les entretiens qualitatifs mettent au jour une sensibilisation plus forte vis-à-vis des discriminations racistes que sexistes qui en faciliterait l'identification. Cette dernière est aussi imputable à la répétition et à la transversalité à différents domaines de la vie sociale de l'expérience discriminatoire que le questionnement de TeO identifie plus fréquemment pour les discriminations racistes. Ces différents facteurs expliquent l'écart qui sépare les déclarations de discriminations sexistes et racistes et la confrontation entre les différentes mesures quantitatives disponibles associée à l'analyse des résultats de l'enquête qualitative confirme que, malgré des taux particulièrement élevés, les discriminations racistes, comme l'ensemble des autres motifs de discrimination, sont sous-déclarées et sous-enregistrées par l'enquête TeO.

Ainsi, au fil de l'exposé, à la nécessité de comprendre la sous-déclaration évidente des discriminations sexistes s'ajoute donc celle d'expliquer la sous-déclaration des discriminations racistes. Le chapitre III y sera dédié. La comparaison des taux de discriminations enregistrés pour les immigrés et les descendants d'immigrés conduit à un résultat quelque peu contre-intuitif. Les descendants d'immigrés déclarent plus de discriminations que les immigrés. Pour expliquer cette tendance, nous ferons l'hypothèse que les immigrés, et plus particulièrement ceux qui n'ont pas la nationalité française, tendent à s'accommoder des comportements discriminatoires qu'ils subissent alors que les descendants d'immigrés sont plus prompts à les dénoncer. En effet, de l'analyse des entretiens qualitatifs ressort le malaise des questionnements identitaires provoqués par l'exposition aux discriminations et le refus de se voir assigné un statut d'étranger qui conduit les descendants d'immigrés à une moindre indulgence vis-à-vis des discriminations. Deux autres axes majeurs de sous-déclaration des discriminations racistes ont émergé.

Le premier articule différents facteurs qui s'appuient sur le doute qui entoure l'identification des discriminations. Son existence relève d'une asymétrie d'informations complexe à dépasser et nécessitant des moyens dont la plupart des enquêté-e-s ne disposent pas. En l'absence de certitude, les individus hésitent souvent à déclarer leurs expériences en termes de discrimination, d'autant que ce type d'allégation expose à la suspicion. En effet, un processus de dénégation continue de délégitimer la dénonciation des discriminations racistes. Or, si les personnes se refusent bien souvent à endosser un statut de victime peu valorisant, elles supportent encore moins l'idée d'être accusées de s'auto-victimiser. Ainsi les accusations de paranoïa qui stigmatisent la parole minoritaire, quand celle-ci se fait trop revendicatrice, imprègnent finalement leurs discours en muselant leurs réclamations. De plus, le rejet du statut de victime s'explique par son incompatibilité avec la nécessaire croyance dans les valeurs républicaines qui conditionne fortement le discours des immigrés et, par héritage, celui de leurs enfants. Cette imprégnation des valeurs méritocratiques pousse à la relativisation, à

l'intériorisation et au déni des discriminations racistes. Ce dernier est d'ailleurs renforcé par le sentiment d'impuissance généré par l'impossibilité d'entreprendre des recours, sentiment qui s'intensifie avec la répétition des expériences discriminatoires.

Le second axe repose sur la conscientisation de l'exposition au risque discriminatoire. En effet, si les enquêté-e-s sont nombreux à relativiser et à minimiser leurs expériences discriminatoires, il n'en demeure pas moins que la plupart d'entre eux développent un sentiment d'exposition au risque qui se nourrit autant de leurs expériences personnelles que des mises en garde de leur entourage. En réaction, ils développent différentes stratégies de contournement dont les plus drastiques sont le recours systématique à un réseau personnel et le renoncement. En évitant les situations considérées comme potentiellement exposantes aux discriminations racistes, les personnes limitent mécaniquement leur confrontation à ce type de comportement. Les non-déclarations de discriminations que cette limitation implique ne sont pas la traduction de l'absence de discrimination mais la résultante d'une stratégie d'évitement globale face à un phénomène systémique. Elles constituent un biais d'évaluation de la prégnance des discriminations racistes dans notre société.

Si comprendre la sous-déclaration des discriminations racistes est essentiel pour en affiner les mesures à venir, cette nécessité s'impose peut-être encore davantage pour les discriminations sexistes dont nous avons pu constater la quasi-invisibilité dans l'enquête TeO. Le chapitre IV sera donc consacré à cette question.

Du fait de la prégnance des discriminations racistes, il est apparu nécessaire de tester une hypothèse de concurrence entre les déclarations de discriminations racistes et sexistes dont pourrait pâtir l'enregistrement de ces dernières. Pour ce faire, une analyse multivariée permettra de comparer les facteurs influençant les déclarations de discriminations sexistes au rang desquels le fait d'avoir déclaré des discriminations racistes pour les femmes de différents groupes de population. Cependant, quelles que soient les conclusions de cette analyse, cette concurrence ne peut à elle seule suffire à expliquer la sous-déclaration des discriminations sexistes. En effet, cette sous-déclaration est aussi très prononcée chez les femmes du groupe majoritaire dont l'exposition aux discriminations racistes est marginale. Aussi, différents obstacles aux déclarations de discriminations sexistes ont pu être identifiés. Tout d'abord, cette sous-déclaration est apparue comme symptomatique d'une tendance plus générale des femmes à sous-déclarer les événements sensibles. Ensuite, cet état de fait peut être rattaché à un manque de sensibilisation à leur égard. Celui-ci peut être raccordé au fait que les discriminations sexistes ne constituent pas un axe majeur et rassembleur de revendications collectives pour les droits des femmes ainsi qu'à la prédominance d'une problématisation des rapports de genre en termes d'inégalités hommes-femmes. Cette dernière n'est sans doute pas sans lien avec le discrédit du

féminisme qui tend à délégitimer la dénonciation des comportements sexistes alors que l'actualité de la question des discriminations sexistes réside justement dans la persistance d'un hiatus entre le consensus égalitaire et la réalité des inégalités. Les discriminations, du fait de leurs caractère systémique, participent à modeler les trajectoires socio-économiques féminines en conduisant les femmes au nécessaire « choix raisonnable » [Marry, 2008]. L'intériorisation des discriminations sexistes par les femmes, associée à leurs manifestations diluées, constitue sans doute le facteur majeur de leur sous-déclaration. Enfin, celle-ci peut aussi être raccordée à la méthode de mesure ou plus précisément à la population que l'on considère exposée et qui constitue le dénominateur auquel nous rapportons les déclarations de discriminations sexistes. Le fait d'être une femme constitue-t-il une condition suffisante pour être exposée aux discriminations sexistes ? L'hétérogénéité des trajectoires socio-économiques des femmes n'implique-t-elle pas une hétérogénéité du risque discriminatoire ?

Le chapitre V s'attaque à la mesure des discriminations multiples en proposant une étude simultanée des discriminations racistes et sexistes. L'enquête TeO offre aux enquêté-e-s la possibilité de citer plusieurs motifs de discriminations. Les enquêté-e-s ont-ils usé de cette possibilité ? Le motif de discrimination distingué est-il toujours exclusif ou arrive-t-il que les enquêté-e-s identifient des discriminations multiples ?

L'enregistrement des discriminations multiples fondées sur leurs déclarations dans les enquêtes est encore balbutiant. Les discriminations multiples déclarées ne fournissent qu'une mesure partielle et particulièrement approximative. Ce chapitre présente des résultats exploratoires d'indicateurs construits sur les déclarations de discriminations. En effet, les données de l'enquête permettent d'aborder les déclarations conjointes de discriminations racistes et sexistes de différentes manières. Elles peuvent faire référence à une succession d'expériences discriminatoires fondées alternativement sur l'un de ces deux motifs ou à une même expérience à laquelle sont associés ces deux motifs. Nous verrons comment s'articulent les déclarations de discriminations au motif du sexe et de l'origine. Comment un individu présentant plusieurs caractéristiques communément identifiées comme vecteurs de discrimination, en l'occurrence ici le sexe et l'origine, décrypte un traitement inégalitaire subi ? Les processus de croisements et d'interactions entre les discriminations racistes et sexistes influencent-ils la perception qu'ont les individus de ces deux motifs de discrimination ?

Les rares travaux quantitatifs qui traitent des discriminations intersectionnelles fondées sur la « race » et le sexe ont révélé que les femmes immigrées ou descendantes d'immigré-e-s sont plus vulnérables que leurs homologues masculins car elles cumuleraient les effets de différents préjugés et stéréotypes [Meurs et Paihlé, 2008, Joseph et Lemière 2005, Frickey et Primon, 2004 et 2006, Aeberhardt, Rathelot et Goudin, 2010]. Or dans l'enquête TeO, les femmes déclarent moins de discriminations et

l’on observe qu’en parallèle une part d’hommes, certes faible, mais comparable à celles des femmes, présente des taux de discriminations au motif du sexe. Ces déclarations sont-elles similaires à celles des femmes ? Qu’est-ce qui les distingue des discriminations sexistes subies par les femmes ? Nous verrons que cette question nous confronte à la nécessaire prise en compte des discriminations multiples, racistes et liées au sexe pour les hommes.

Chapitre 1

MESURER LES DISCRIMINATIONS RACISTES ET/OU SEXISTES

Comme le souligne Christian Poiret, « l'illégitimité des pratiques discriminatoires est éminemment relative. Elle varie dans le temps, l'espace et selon les contextes et les milieux sociaux. Elle constitue un champ de lutte dans lequel les processus d'interprétation et d'évaluation jouent un rôle essentiel » [Poiret, 2010]. Il n'y a pas de mise en place de politiques de lutte possible sans mesure du phénomène discriminatoire [Simon, 2008a]. Un phénomène pour être reconnu nécessite d'être mesuré et ceci est d'autant plus vrai que les discriminations constituent une problématique controversée. En effet, « En dépit de leur reconnaissance officielle et sans être totalement ignorées, les pratiques racistes et discriminatoires sont très généralement sous-estimées, et leurs conséquences non remarquées ou tenues pour marginales » [De Rudder et al, 2000]. Un tel constat vaut tout autant pour les pratiques sexistes. La dénégation [Fassin D., 2009 (2006)] relayant efficacement le déni premier [Fassin D., 2002], permet d'entretenir habilement un climat empreint de scepticisme qui, d'une part, protège les privilèges de ceux qui échappent aux discriminations et, d'autre part, autorise une bonne conscience renouvelée par la reconnaissance officielle de l'existence des discriminations sexistes mais aussi racistes en France. Ainsi la mesure du phénomène discriminatoire demeure un enjeu d'actualité. Or, celle-ci impose de dépasser de nombreuses difficultés. Tout d'abord, malgré les efforts de définition réalisés ces dernières années, les discriminations demeurent un phénomène aux contours flous. En dépit de leurs conséquences concrètes en tant que mécanisme de production d'inégalités, les manifestations voilées qu'elles peuvent revêtir tendent à les dissimuler et leur morcellement dans les rouages successifs du système à les rendre invisibles. Il demeure un écart qui peine à se résorber entre leur définition théorique et son application dans la mise en place d'un protocole de mesure. Ce chapitre se propose de revenir sur les différentes formes de discriminations identifiées (directes, indirectes et systémiques), de définir les contours du phénomène en le distinguant notamment des inégalités mais aussi des autres formes de violences sociales tout en proposant de le situer comme l'un des maillons des continuums qui constituent respectivement un ordre social sexiste et un ordre social

raciste. Les discriminations racistes et sexistes y seront définies et nous évoquerons les discriminations multiples avec le concept d'intersectionnalité qui nous impose une étude simultanée et non pas dissociée des rapports sociaux [1.1]. Face à la mesure des discriminations qui demeure complexe, différentes méthodes nécessitant des données variées ont été développées. Chacune a ses points forts et ses faiblesses. Nous avons choisi ici de travailler sur les discriminations perçues à partir des déclarations effectuées dans les enquêtes quantitatives. Cette mesure est souvent considérée comme la plus subjective. Si toutes les données directement déclarées sont sujettes à caution, elles souffrent, quand il s'agit de sujets sensibles, d'un déficit de crédibilité fortement préjudiciable car remettant en cause les protocoles scientifiques de recueil mis en place dans le but de les objectiver. Après un rapide tour d'horizon des différentes enquêtes menées en France et en Europe et l'évocation des méthodes de mesure des discriminations racistes et sexistes qu'elles proposent ainsi que de leurs résultats [1.2], nous présenterons l'enquête Trajectoires et Origines. Nous porterons une attention particulière à son protocole d'enregistrement des discriminations, relativement novateur, ainsi qu'aux indicateurs qu'il permet de mettre en place. Enfin, les travaux qui vont suivre donnent une large place à l'analyse d'entretiens qualitatifs réalisés dans le cadre d'une enquête post-collecte auprès d'enquêté-e-s ayant répondu à TEO. Nous exposerons les enjeux de la mise en perspective de ces résultats qualitatifs et quantitatifs [1.3].

1.1. Définitions : tours et détours des discriminations racistes, sexistes et intersectionnelles

La primauté de l'usage du concept de discriminations revient sans aucun doute aux juristes. Cependant, les sciences sociales et notamment la sociologie ont largement contribué à l'enrichir. Ces dernières années, sous l'impulsion de la communauté européenne, l'appréhension des discriminations s'est élargie et des mesures ont été prises pour rendre le droit plus opérationnel.

Après avoir rappelé les différents concepts de discriminations (directes, indirectes et systémiques), nous délimiterons les discriminations en rappelant notamment qu'inégalités et discriminations ne sont pas des notions similaires et interchangeables. Nous distinguerons le type de faits qu'elles recouvrent en insistant sur l'idée que même si les discriminations peuvent être considérées comme une forme de violence sociale, toutes les violences ne peuvent être considérées comme des discriminations [1.1.1]. Nous définirons ensuite avec précision les discriminations racistes et sexistes en précisant pour chacune les motifs qui peuvent en être vecteurs. Puis, afin de cerner les ressorts des pratiques discriminatoires, nous les situerons au sein d'un continuum de l'ordre raciste et sexiste [1.1.2]. Enfin, nous exposerons la nécessaire prise en compte des discriminations multiples mise en avant par le développement du concept d'intersectionnalité [1.1.3].

1.1.1. De l'évidente discrimination directe à l'intangible discrimination systémique

Quand on cherche à définir la discrimination, la référence juridique s'impose. En effet, parmi les disciplines qui ont constitué des approches autonomes de la discrimination, c'est « l'approche juridique [qui] a [le] plus fortement contribué à formaliser la question des discriminations et a exporté sa définition aux autres sphères d'énonciation, d'analyse et de traitement » [Simon, 2004]. Cependant la définition de cette notion et son évolution sont indéniablement le fruit d'une réflexion où sciences humaines et droit interagissent. Preuve en est l'extension de sa définition juridique au cours de ces dernières années qui s'est tout autant nourrie de jurisprudences que de la mise au jour du caractère systémique des discriminations par les analyses sociologiques. En effet, si le droit de la non-discrimination s'est longtemps cantonné à la lutte contre les discriminations directes en interdisant que des personnes ou groupes de personnes placés dans une situation identique soient traités différemment,

il reconnaît et définit précisément depuis 2000 par différentes directives[10] que le fait que des personnes ou groupes de personnes placés dans des situations différentes sur la base d'un critère illégitime soient traitées de manière identique constitue une discrimination indirecte.

Encadré 1 Définitions juridiques des discriminations directes et indirectes

Discrimination directe

Une discrimination « directe » se produit quand une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et quand cette différence de traitement se fonde sur le fait que la personne présente une caractéristique particulière s'inscrivant parmi les motifs de discrimination prohibés.

Le refus d'accès à un magasin ou à un restaurant, la perception d'une pension ou d'une rémunération inferieure, un abus de langage ou des actes de violence constituent des exemples de discrimination directe.

Pour établir une discrimination directe il est nécessaire de prouver que le traitement appliqué au requérant est moins favorable que celui réservé à une autre personne placée dans une situation similaire. Il importe donc de disposer d'un élément de comparaison, c'est-à-dire d'une personne qui se trouve dans des circonstances matériellement similaires. La principale différence entre les deux personnes comparées étant la caractéristique illégitime protégée par le droit de la non-discrimination. La discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte est le seul cas qui fait exception à l'obligation de trouver un « élément de comparaison » adéquat. Le préjudice subi est automatiquement considéré comme constituant une discrimination directe fondée sur le sexe.

Discrimination indirecte

Une discrimination indirecte se produit quand une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte un groupe de personnes défini par une caractéristique protégée de façon nettement plus défavorable que d'autres personnes se trouvant dans une situation comparable.

Ainsi, l'attention ne se concentre plus sur l'existence d'un traitement différencié mais sur les effets différenciés d'une exigence quelconque appliquée à tous. Pour être prouvée, la discrimination indirecte nécessite de réunir les éléments statistiques attestant qu'un « groupe protégé » car présentant

[10] Directives 2000/43, 2000/78 et 2002/73.

une caractéristique illégitime est affecté de manière négative et disproportionnée par rapport à d'autres personnes se trouvant dans une situation comparable. Il s'agit donc de démontrer qu'une proportion particulièrement élevée de personnes concernées par cet effet négatif est constituée d'individus appartement à ce « groupe protégé ». Ainsi, des données statistiques sont le plus souvent nécessaires pour prouver un cas de discrimination indirecte dont les dispositions ou pratiques en cause semblent neutres à première vue.

Par exemple, pour être jugée discriminatoire, la mesure doit affecter un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes. Ce type de situation peut être illustré par le cas d'une société où une employée à mi-temps a allégué être victime d'une discrimination fondée sur le sexe car, en raison d'éléments techniques relatifs au calcul des pensions, il est apparu que les personnes ayant travaillé à temps partiel touchaient proportionnellement moins que les personnes ayant travaillé à temps plein. Or les statistiques produites montraient que 87,9% des salariés à temps partiel était des femmes. Aussi le fait que la mesure, quoique neutre, désavantage de manière disproportionnée les femmes par rapport aux hommes a été jugé suffisant pour conclure à un cas de discrimination.

Source : manuel de droit européen en matière de non-discrimination, Agence des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, 2010

Aussi, d'une conceptualisation relativement simple reposant sur l'identification d'une discrimination par la constatation d'un traitement différencié entre des individus qui se fonde sur l'appartenance à des groupes sociaux distinguables et distingués et qui a des conséquences matérielles, la notion de discrimination s'est progressivement étendue, affinée mais aussi complexifiée pour couvrir les différentes manifestations de son existence. La reconnaissance des discriminations indirectes, constitue un apport majeur car en concentrant son attention non plus sur l'existence d'un traitement différencié mais sur celle d'effets différenciés, elle évite d'avoir à statuer sur la question trop souvent insoluble de l'intentionnalité. Avec la reconnaissance juridique des discriminations indirectes, la discrimination est pensée également comme « le résultat d'une situation sociale » [Borillo, 2009]. Ainsi la notion de discrimination indirecte constitue un pont entre le droit et les sciences sociales en retranscrivant en termes juridiques « les modalités systémiques de production des inégalités entre les groupes sociaux » que les sciences sociales ont mis au jour.

Le concept de discrimination systémique initié par Philippe Bataille [Bataille, 1997] décrit comment la discrimination relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des différences de traitement. Il découle de la reconnaissance de l'existence de déséquilibres socioéconomiques ou d'inégalités sociales qui sont historiquement constitués. Les discriminations systémiques résultent des processus invisibles

d'assignation à une place dans la hiérarchie sociale en fonction d'un critère réel ou supposé. Ces processus se matérialisent au travers des discriminations directes et indirectes [Bouamama, Cormont et Fotia, 2012]. Cette notion nous renvoie donc à l'identification des logiques reposant sur un système de valeur et d'idéologies qui organisent la société dans son ensemble et implique que chacun est partie prenante [Fassin et Fassin, 2009 (2006)].

Encadré 2 Le contexte républicain français : un facteur de reconnaissance tardive des discriminations

Le principe d'égalité est défini en France par la généralité de la règle. Les articles 1* et 6** de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 traduisent cette conception formelle et individualiste de l'égalité.

L'Habitus*** républicain, constitué autour des principes de liberté individuelle et d'indivision de l'unité nationale, est caractérisé par une approche méritocratique (les seules inégalités légitimes sont fondées sur le mérite) et nationale (la seule communauté légitime est nationale) mais aussi « color blind » (littéralement « aveugle à la couleur ») qui le rend peu propice au traitement des discriminations et plus particulièrement des discriminations racistes [Eberhard, 2010]. Jusqu'à récemment, la France est restée enfermée dans la supposition qu'il suffisait de poser le principe d'égalité pour qu'il se réalise et a ainsi participé au déni des discriminations. Ce refus de la politisation des différences qui menacerait de fragmentation la nation [Fassin, 2009] en faisant entrer dans le débat public les questions dites « minoritaires » a aussi pénalisé la lutte contre les discriminations sexistes, mêmes si l'on hésite à parler de « minorités sexuelles » pour les femmes. La France rejette le concept de minorités et se montre très réticente à reconnaître des catégories particulières bénéficiant de droits ou d'allocations spécifiques [Woehrling, 2008]. Alors que la tradition française de l'égalité qui implique l'uniformité tend à construire « une opposition de la diversité contre l'égalité » [Fourest, 2008], le droit européen, par l'approche catégorielle, réalise une complémentarité entre égalité et diversité [Barnes et Ashtiony, 2004]. Ainsi, le droit français qui se satisfait d'une égalité formelle et a une moindre capacité à appréhender les situations de discriminations indirectes a été mis à mal par le processus d'harmonisation européen en cours. Ce n'est donc pas un hasard si la question raciale mais aussi sexuelle est absente du débat public en France au début des années 90. « La reconnaissance d'une discrimination raciale révèle ainsi l'échec du modèle qui a précisément servi à l'occulter ; l'omniprésence du discours sur l'intégration a en effet longtemps fonctionné comme un obstacle à l'énonciation du phénomène. […] il (le phénomène de la discrimination) trace bien des frontières au sein même de la société nationale » [Fassin, 2002]

* Article 1 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits »

** Article 6 : « La loi est la même pour tous, soit qu'elle protège soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacités et sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents ».
***L'habitus est défini par Pierre Bourdieu comme « un système de dispositions durables et transposables », l'habitus fonctionne en effet comme une « matrice de perceptions, d'appréciations et d'actions » [Bourdieu, 2000].

Le contexte de l'harmonisation européenne a favorisé la diffusion par le droit d'une définition des discriminations étendue. Contrairement à la France, le droit communautaire préfère le principe de non-discrimination à celui de l'égalité [Nourissat, 2008]. C'est l'absence de discriminations qui constitue l'égalité. Ainsi, le droit communautaire, initialement inscrit dans une démarche d'égalité des chances, tend vers une égalité concrète. Pour reprendre les termes de Marie-Thérèse Lanquetin « L'égalité de traitement n'est pas conçue de manière restrictive en droit communautaire, car elle doit être effectivement réalisée. Elle ne s'épuise pas dans le strict respect de la généralité de la règle comme le droit français. Pour La CJCE [Cour de Justice des Communautés Européennes], les effets de la règle doivent correspondre à l'exigence d'égalité envisagée dans la règle » [Lanquetin, 2009]. A ce jour, Daniel Borillo observe que les contributions pratiques du droit européen éloigné de la conception républicaine ont eu des conséquences sur au moins huit points : introduction de la notion de « discrimination indirecte », modification de la charge de la preuve[11], introduction de mécanismes d'aménagement raisonnable[12], sanction du harcèlement moral, possibilité de se substituer aux victimes dans le procès, création d'alternatives à la voie judiciaire (médiation), promotion des politiques de prévention, permission de l'action positive [Borillo, 2009].

La loi sur la parité est l'une des manifestations de cette évolution du fait de la réforme constitutionnelle de juillet 2008 qu'elle a nécessité (modification de l'article premier de la constitution)[13]. Celle-ci a permis de combiner le principe général d'égalité devant la loi de tous les citoyens avec l'obligation de favoriser l'égal accès des femmes aux responsabilités dans les domaines politique, économique et social. En France, certains sujets demeurent cependant épineux. La question

[11]Le demandeur apporte des éléments de faits précis et c'est à la personne désignée responsable de l'acte discriminatoire de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
[12] Un aménagement raisonnable est une mesure concrète permettant de neutraliser, autant que possible, les effets négatifs d'un environnement inadapté sur la participation d'une personne handicapée à la vie en société rendue obligatoire par l'article .4-12 de la loi du 10 mai 2007.
[13]« Article premier de la Constitution – La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

des statistiques dites « ethniques » reste irrésolue et le dilemme du recours aux actions positives demeure. De plus, mais il s'agit là d'un problème commun à toute l'Europe, la prise en compte des discriminations multiples est insuffisante.

Encadré 3 Le droit antidiscriminatoire européen

Dans le cadre de l'harmonisation européenne en cours, le droit antidiscriminatoire européen a largement façonné le droit français. Depuis l'adoption en 1950 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ou Convention européenne des droits de l'homme) qui dans l'article 14 énonce une interdiction générale de la discrimination, le droit européen de la non-discrimination s'est progressivement doté d'outils supplémentaires avec la reconnaissance des discriminations indirectes et en modifiant la charge de la preuve. Le droit antidiscriminatoire européen s'est historiquement constitué autour des discriminations fondées sur le sexe. Ainsi, dès 1957, le Traité de Rome instituant la Communauté Européenne contient une disposition interdisant toute discrimination salariale fondée sur le sexe. Cette égalité de traitement va ensuite être étendue à l'ensemble des conditions de travail et aux systèmes légaux de protection sociale au travers d'une succession de directives et recommandations :

1976 Directive sur l'égalité de traitement : Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

1978 Directive 79/7/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

1991 Recommandation 92/131/CEE de la Commission sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

1991 Déclaration du Conseil concernant la mise en œuvre de la recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, y compris le code de pratique visant à combattre le harcèlement sexuel.

1996 Charte sociale européenne garantissant le droit à l'égalité des chances, ainsi que le droit à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe.

Il faut attendre le début des années 2000 pour que le droit européen légifère sur les discriminations fondées sur d'autres motifs prohibés et s'étende à d'autres domaines que ceux de l'emploi et de la sécurité sociale. Ce tournant s'effectue à la suite de l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam (ratifié

en 1997) dans lequel la compétence de la Communauté Européenne en matière de lutte contre les discriminations est reconnue. En 2000, 2 directives majeures sont promulguées :

2000 Directive sur l'égalité raciale : La directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union Européenne interdit la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans des domaines plus vastes (emploi, éducation, accès aux biens et aux services, protection des salariés, culture) et fournit une protection juridique aux victimes de discrimination(s). Elle impose à chaque Etat de se doter d'une haute autorité indépendante, ayant une fonction d'observatoire et d'aide aux victimes.

2000 Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : la Directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union Européenne interdit toute forme de discrimination en créant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Les domaines concernés sont l'accès à un emploi ou à une profession, la promotion, la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail ainsi que l'affiliation à certains organismes. Elle interdit toute discrimination fondée sur les convictions religieuses, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans le domaine de l'emploi.

C'est aussi cette année-là que voit le jour la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Paradoxalement, à ce stade, le droit antidiscriminatoire consacré à l'égalité hommes-femmes qui avait jusque-là été pionner, est à son tour quelque peu délaissé. Il faut attendre 2004 pour que le droit en matière de discrimination sexiste et raciste s'harmonise :

2004 Directive sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services : La Directive 2004/113/CE qui étend le champ d'application de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe aux domaines des biens et services. (La protection contre la discrimination fondée sur le sexe ne correspond pas exactement à la portée de la protection prévue par la Directive sur l'égalité raciale car elle garantit l'égalité en matière de sécurité sociale uniquement et ne l'étend pas au régime plus vaste de l'assistance sociale (qui inclut la protection sociale et l'accès aux soins de santé et à l'éducation).

2006 Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (version refondue) : la directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (version refondue) définit à l'article 2 la discrimination directe et indirecte, le harcèlement sexiste ou encore la possibilité de recourir à des actions positives.

L'adoption de cette dernière directive consacre le principe de non-discrimination sexiste et plus « uniquement » sexuelle. Cette évolution est liée à la démonstration et la reconnaissance de l'aspect systémique des discriminations commises à l'encontre des femmes, et au continuum existant entre le sexisme et les discriminations.

« Parler de discriminations revient à se situer dans le registre des pratiques, des actes et des comportements. Cependant, le terme discrimination n'en reste pas moins polysémique puisqu'il peut aussi bien désigner une action que ses résultats » [Poiret, 2010]. Les traitements inégaux qui constituent les discriminations peuvent prendre différentes formes de distinctions, d'exclusions ou de préférences qui se réfèrent à des caractères illégitimes[14]. En France, l'article 225-2 du Code pénal précise les types de traitement répréhensibles. Il liste le fait de refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, d'entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque, de refuser d'embaucher, de sanctionner ou de licencier une personne, de subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (liste des motifs prohibés énoncée ci-dessous), à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (liste des motifs prohibés énoncée ci-dessous), à refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale[15]. A ces manifestations de discriminations directes s'ajoutent aussi deux types spécifiques de discriminations. Le harcèlement (moral et sexuel) ainsi que l'injonction à pratiquer la discrimination qui ont été intégrés dans le droit français suite aux Directives européennes. Le harcèlement est en effet considéré comme une forme de discrimination. Il se met en place dès lors qu'un comportement indésirable lié à une « caractéristique protégée » se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et/ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant[16]. Les directives relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes font mention spécifique du « harcèlement sexuel »[17] et précisent qu'il s'agit d'un type particulier de discrimination correspondant à un « comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement ». De plus, les Directives relatives à la non-discrimination disposent qu'un « comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination […] est considéré comme une discrimination » sans que ne

[14] Convention 111 de l'OIT ou Convention de New York.
[15] Il s'agit des étudiants ou des élèves des établissements d'enseignement technique.
[16] Article 1 de la loi 2008-496.
[17] Loi n°2014-173 du 21 février 2014 - article 15. « Tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

soit cependant défini ce que recouvre exactement les termes « injonction à pratiquer la discrimination ».

Ces définitions sont raccordées à une liste de motifs prohibés aussi appelées caractéristiques protégées par l'Agence des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne. Cette liste des caractéristiques qui ne peuvent être jugées pertinentes pour justifier une différence de traitement ou l'octroi d'un avantage particulier diffère en fonction du contexte socio-historique. En France, jusqu'à récemment l'article 225-1 du Code pénal définissait ainsi la liste de critères qui entrent dans la constitution d'une discrimination :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

En 2014, le motif du lieu de résidence a été ajouté à la liste des motifs de discrimination officiellement interdits[18]. Cet ajout récent montre combien la reconnaissance des différents motifs de discrimination est indissociable d'effets contextuels et historiques. L'extension de cette liste reflète les évolutions sociétales et avec elle la perpétuelle reconfiguration des marqueurs prêtant à une stigmatisation.

La nécessité de distinguer le motif enclenchant la discrimination pour permettre son identification se combine à une tradition d'étudier de façon dissociée les différents rapports sociaux. Cependant, la nécessité de prendre en compte les discriminations multiples semble s'imposer progressivement, même si les difficultés techniques que cela implique sont loin d'être résolues.

Depuis 2008, les insultes tout comme les violences physiques ou sexuelles peuvent être considérées dans le cadre d'un harcèlement comme des manifestations d'un comportement discriminatoire. Cependant le plus souvent elles ne sont pas considérées comme telles et renvoient à un traitement juridique qui ne relève pas du droit antidiscriminatoire. Il paraît plus probant de les considérer comme d'autres formes de manifestation des rapports de domination sexistes ou racistes au sein desquels les discriminations prennent place. En effet, les liens qui unissent les représentations, manifestations, discriminations et violences peuvent être identifiés comme un continuum au sein duquel les frontières

[18] Ce motif a été ajouté à l'article L. 1132-1 du Code du travail par la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 citée en référence, en vigueur depuis le 23 février 2014.

autorisant le passage de l'un à l'autre peuvent être difficiles à tracer [Hamel, Lesné, Primon, 2014]. Cette notion de continuum a été particulièrement développée dans l'étude des violences faites aux femmes. Afin d'en produire une mesure capable de restituer le phénomène dans sa globalité, un *« indicateur global de violence conjugale »* à partir des données fournies par l'enquête ENVEFF a été mis en place. Il vise à rendre compte d'un continuum des violences où les agressions physiques ou sexuelles s'accompagnent généralement d'agressions psychologiques. Sans pour autant amalgamer les actes anodins aux plus graves en les mettant au même niveau, il permet de prendre en compte le lien qui unit un acte, qui pris isolément peut paraître sans conséquence, à d'autres dont la violence est incontestable. Pour les auteurs de l'enquête, subir des pressions psychologiques, des critiques ou encore des avances sexuelles non désirées constitue une véritable violence faite aux femmes quand celles-ci s'avèrent répétées [Jaspard et al.2003].

Didier Fassin évoque au sujet de la reconnaissance des discriminations la mise au jour « du chaînon manquant entre racisme et inégalités ». Ce lien de causalité a contribué à faire émerger la question de la discrimination en France [Fassin, 2002]. La notion de discrimination est cependant fréquemment confondue avec celle d'inégalité, il ne s'agit pourtant pas de notions substituables. Discriminer signifie dans le langage commun distinguer, mais toute distinction n'est pas illicite et ne constitue pas une discrimination. Des personnes peuvent être traitées différemment de manière licite. Une discrimination n'est pas seulement une inégalité de traitement. « Les différenciations deviennent des discriminations lorsque la sélection opérée est illégitime soit au regard des normes légales, soit au regard des normes relatives aux usages sociaux » [Simon, 2004]. En établissant un lien entre racisme et inégalité, l'émergence des discriminations racistes est porteuse d'innovation dans la lutte contre les préjugés et les actes racistes. Le principe de non-discrimination marque le passage à une vision plus pragmatique de l'égalité [Bereni et Chappe, 2011].

1.1.2. Les discriminations sexistes et racistes

En France, les analyses en termes de classe ont longtemps été préférées à celles en termes de sexe ou de « race ». Ce favoritisme est indissociable de sa plus grande adéquation avec l'Habitus républicain (voir encadré 2). La race et le sexe ont en commun d'avoir été naturalisés sur la base d'une perception anatomique somatisante. C'est ainsi que les différences somato-biologiques deviennent des signifiants [Naudier et Soriano, 2010]. Les féministes matérialistes [Guillaumin,1992 ; Mathieu,1991] ont montré que ces deux rapports de pouvoir qui instituent les uns majoritaires, les autres minoritaires sur la base de marques physiques (sexe, couleur de peau…) ou culturelles (langue, religion…) légitiment par ce système de références symboliques un ordre hiérarchique qui se concrétise par un accès moindre aux

ressources matérielles ainsi que par l'éviction des minoritaires des lieux de pouvoir et de production de la connaissance [Palomarés et Testenoire, 2010]. La différence n'existe que dans la racisation, c'est-à-dire dans la construction d'une perception ou d'une injonction raciale de la différence. Dans son ouvrage « Sexe, race et pratique du pouvoir », Colette Guillaumin conceptualise le « sexage » sur le modèle du servage et de l'esclavage [Guillaumin, 1992]. Elle fait l'analogie entre ces deux catégories qui « occupent une place spécifique dans les rapports sociaux, celle d'être considérées comme des catégories "naturelles" ». De cette naturalisation découle la teneur et la permanence des préjugés racistes et sexistes. Grace à l'évidence de l'existence de caractéristiques somato-biologiques, la constitution de ces derniers en stigmates passe pour naturelle, or justement « les discriminations fonctionnent d'autant mieux qu'elles ne sont pas perçues comme telles » [Fassin E., 2009 (2006)].

A l'encontre d'un cadre d'analyse établissant une hiérarchie entre les dominations qui a longtemps perduré en France, c'est une histoire croisée où les avancées d'une cause profitent à l'autre que la constitution du champ des politiques antidiscriminatoires donne à voir [Fassin E., 2006]. Le fait que les traitements des discriminations racistes et sexistes progressent en parallèle est sans doute à attribuer à « l'intimité du lien qui unit les discriminations racistes aux discriminations sexistes [qui] s'explique par une commune participation à la dénaturalisation des rapports sociaux » [Simon, 2004].

La reconnaissance du sexisme et du racisme comme l'expression de rapports sociaux et non plus comme la résultante de différences naturelles remet en cause la tendance à imputer les inégalités matérielles au seul registre de la classe. Le sexisme et le racisme n'ont pas que des effets politiques et idéologiques [Palomarés, Testenoire 2010], ils minorisent des populations et ce quelle que soit l'importance numérique des groupes de population concernés. Colette Guillaumin a d'ailleurs justifié le fait de parler de « groupe minoritaire » plutôt que de minorité pour dépasser une acceptation exclusivement numérique de ce terme [Guillaumin, 1986]. Selon elle, « les groupes [altérisés] se trouvent être tous les groupes minoritaires, c'est-à-dire des groupes qui sont sociologiquement en situation de dépendance ou d'infériorité » [Guillaumin, 2000 (1972)].

La reconnaissance des discriminations, l'évolution du droit et la mise en œuvre de politiques antidiscriminatoires ne se sont pas faites de façon uniforme pour l'ensemble des motifs de discrimination. L'existence des discriminations racistes a jusqu'à récemment subi un déni massif qui perdure encore sous des formes reconfigurées [Fassin D., 2009 (2006)]. L'existence des discriminations sexistes, elle, n'est pas remise en cause. On ne peut parler de déni mais plutôt d'un accommodement à son égard qui peut être rattaché à la conception française juridico-politique de l'égalité. Celle-ci a permis une inclusion problématique des femmes en générant de la tolérance sociale aux inégalités [Junter et Ressot, 2010].

En France, c'est par la lutte contre le sexisme que l'histoire débute et non pas contre le racisme comme pourrait le faire penser l'association quasiment systématique actuelle de la problématique des discriminations aux discriminations racistes. Le droit à la non-discrimination au motif du sexe est considéré depuis plus d'un siècle comme un droit fondamental. Il est d'ailleurs celui qui a été le plus abondamment développé dans la politique sociale de l'Union Européenne. Dans la mutation du droit français de la non-discrimination enclenchée sous l'influence européenne, le motif du sexe a largement servi de terrain d'expérimentation. Cependant, malgré ce traitement pionnier dans les textes juridiques avec la reconnaissance progressive des mêmes droits aux femmes qu'aux hommes, les discriminations sexistes n'ont pas connu une émergence en tant que telles sur la scène médiatique. Elles restent encore trop souvent confondues avec le champ des inégalités qui n'ont pourtant pas la même implication en termes de déni de droit. Lors du débat sur « la parité [qui a constitué] la revendication la plus visible de cette fin de siècle [pour les droits des femmes] » [Gardey et Laufer, 2002], les discriminations sexistes apparaissent dans le débat public. Dans les années 1990, les paritaires, qui souhaitent une action volontariste pour une meilleure représentation des femmes en politique, s'opposent aux anti-paritaires, qui voient dans cette mesure l'application d'une discrimination positive fondamentalement incompatible avec l'égalité républicaine[19]. En 2000, grâce au soutien des instances européennes moins réfractaires au principe de la discrimination positive et à un argumentaire se revendiquant habilement de l'universalisme, les paritaires obtiennent le vote de la loi sur la parité après une révision de la Constitution de 1958[20]. La loi n° 2000-493 est finalement promulguée le 6 juin 2000[21]. Elle apporte une réponse à la trop longue absence des femmes dans les assemblées élues et fait de la France le premier et unique pays au monde à avoir adopté une loi instaurant la parité hommes/femmes pour les candidatures à la plupart des élections. Pour que cette loi soit acceptable et compatible avec l'unicité de la République, l'argument a donc consisté à démontrer que les femmes ne peuvent être mises sur le même plan « qu'une classe, qu'une catégorie sociale, qu'une communauté ethnique ou confessionnelle » parce qu'elles sont dans toutes les catégories. Aussi, les femmes ne constituant pas une catégorie, elles ne sauraient constituer une « communauté » ou encore une « minorité » qu'il faut protéger [Gaspard, Servan-Schreiber, Le Gall, 1992]. Argument quelque peu fallacieux car rien

[19] Jusqu'à récemment, il n'existait que de rares exceptions à ce principe d'égalité. Nous pouvons tout de même citer l'exemple de la loi du 10 juillet 1987 en faveur des handicapés qui impose à toute entreprise de 20 salariés ou plus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés. Il a alors été reconnu que des situations différentes appellent des traitements différenciés.

[20] Ajout de l'alinéa suivant : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ».

[21] Elle prévoit donc la parité alternée pour les élections à un tour comme les européennes et les sénatoriales à la proportionnelle, la parité par tranches de six pour les élections à deux tours comme les municipales (dans les communes de 3 500 habitants et plus) et les régionales. Pour les élections législatives, les partis doivent présenter 50% de candidates sous peine de subir des sanctions financières. Celles-ci concernent la "première fraction" du financement public, celle qui est fonction du nombre de candidats.

n'entrave une démonstration similaire avec d'autres caractéristiques telles que, par exemple, la couleur de peau, mais seule l'universalité de la différence des sexes pouvait rendre acceptable cette mesure. Eric Fassin impute à cette rhétorique une volonté d'« écarter le stigmate minoritaire et sa contagion », au moment où l'immigration est constituée en « problème » dans l'espace public, le féminisme ne doit pas être soupçonné d'ouvrir la porte au multiculturalisme. Pour ce faire, la différence sexuelle se doit d'apparaître comme une « différence différente de toutes les autres différences » [Fassin E. 2002]. Cependant, même si le passage de la loi sur la parité à nécessité de la part des paritaires qu'ils isolent leurs revendications de la question minoritaire et avec elle des questions ethniques, le débat sur la parité a sans aucun doute renouvelé les analyses de la discrimination [Gardey, laufer, 2002]. D'ailleurs, sur un calendrier similaire à la période des débats qui ont conduit à la loi sur la parité, on assiste à une reconfiguration des problématiques généralement associées à l'immigration. A la fin des années 1990, une série d'enquêtes journalistiques ou scientifiques remettent en cause l'approche monolithique des questions dites d'immigration en termes d'intégration. Elles démontrent leur inaptitude à prendre en compte les rapports de domination qui privent une partie de la population du même accès aux droits, biens et services. Le rapport de 1998 du Haut Conseil à l'Intégration portant explicitement sur la lutte contre la discrimination est considéré comme le premier pas vers la reconnaissance des discriminations racistes en France en autorisant le passage d'un paradigme uniquement constitué autour de la question de l'intégration à un paradigme incluant l'existence des discriminations comme frein à l'intégration. Si le traitement de l'immigration n'est plus uniquement concentré sur l'évaluation de l'intégration, le déni des discriminations racistes ne disparaît pas pour autant. La requalification et la relativisation des différences et inégalités dont sont victimes les étrangers et les personnes d'origine étrangère perdurent malgré les faits discriminatoires mieux identifiés qui fissurent cet argumentaire. Argumentaire qui est d'autant plus mis à mal que l'attention portée à l'exclusion des femmes en politique s'est progressivement généralisée à l'ensemble des postes à responsabilité et a fait dans un même mouvement remarquer l'exclusion des autres minorités[22]. Aussi, la loi sur la parité s'accompagne d'injonctions à la "diversité" et la prise en compte des différences et discriminations est à l'ordre du jour. Comme l'expose Eric Fassin « l'interrogation sur la discrimination, loin de se restreindre aux seules questions de genre, s'est répercutée dans le

[22] « Questions sexuelles et questions raciales ne sont en aucune façon des enjeux sans rapport : l'histoire de la parité le montre bien, dans la foulée de la révision constitutionnelle de la loi, on commence effectivement à se demander dans les années 2000, pourquoi ne pas faire pareillement une place à l'origine ou à la couleur de peau dans la représentation politique. La présence nouvelle de femmes souligne l'absence ancienne des autres différences : la différence de traitement selon les différences sert de révélateur » [Fassin E., 2009 (2006)].

domaine de l'ethnicité, où l'on en vient à parler de discrimination positive. On pourrait dire que le cheval de Troie de la parité a effectivement ouvert une boîte de Pandore – conformément aux craintes de certains mais aussi aux espoirs de quelques autres » [Fassin, 2002]. La dénonciation des discriminations racistes débutée dans les années 90 s'intensifie et profite de la brèche ouverte par la loi sur la parité pour s'imposer dans les débats comme une problématique ne pouvant plus être déniée.

Le modèle républicain français se voulait "indifférent aux différences" au nom du principe d'égalité ; l'émergence des discriminations racistes sur la scène publique signe la fin d'un long déni. Ainsi depuis 2000, les lois anti-discrimination se sont succédé (voir encadré 4). Entre la fin des années 1990 et 2005, le terme de discrimination devient incontournable. On assiste à la mise en place d'une série de mesures avec la création des Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté (CODAC) et des Commissions pour l'Egalité des Chances (COPEC), la déclaration de Grenelle sur les discriminations dans le monde du travail, la signature d'une convention par 9 ministères avec le Fond d'Action Sociale et l'institution d'un groupe d'études et de lutte contre les discriminations (GED) chargé « d'analyser les discriminations dont souffrent les populations en raison de leurs origines, réelles ou supposées », qui deviendra par la suite le GELD (Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations) et sera complété par la création d'un numéro vert gratuit, le 114, en 2000. De plus, le droit français construit sur la notion d'égalité se voit contraint, pour répondre aux exigences européennes, d'intégrer désormais la notion de discrimination. Le travail jurisprudentiel sur l'égalité hommes/femmes qui a constitué un contexte favorable au passage de la loi sur la parité a aussi sans aucun doute poussé les Etats membres à investir le champ des discriminations dans son ensemble. « En effet, depuis l'entrée en vigueur du Traité d'Amsterdam, la lutte contre toutes les formes de discrimination et le racisme est devenue un enjeu politique commun » [Ferré, 2004]. Au Parlement, plusieurs textes législatifs sont votés. La loi de 2001 a considérablement modifié le Code du travail en élargissant la notion de discrimination au-delà du sexe et en précisant les discriminations illégitimes[23]. En 2001 toujours, la modification de la loi permet l'extension de la notion de discrimination vers la notion de discrimination indirecte et aménage la charge de la preuve. En 2004, cette évolution se traduit au niveau institutionnel avec la création de la Haute Autorité de Lutte contre les

[23] « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses origines politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Discriminations et pour l'Egalité (Halde) qui remplace le GELD et a pour vocation de combattre toutes les discriminations quelle qu'en soit la cause.

Encadré 4 L'évolution juridique française

1972 Loi 72-546 relative à la lutte contre le racisme, dite loi Pleven. Cette loi, adoptée à la suite de la ratification par la France de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, est la première loi spécifiquement destinée à combattre le racisme sous ses différentes formes.

La « loi Gayssot » n°90-615 du 13 juillet 1990 tend à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe.

Le 6 juin 2001, la loi dite sur la « parité » est adoptée. Elle charge les organisations politiques d'organiser l'égalité de représentation entre hommes et femmes.

La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations vient consacrer les acquis du droit communautaire. Elle reprend les principes énoncés par les Directives européennes de 2000 et le Traité d'Amsterdam, qui modifient le Code du travail en renforçant le dispositif de lutte contre les discriminations au profit des salariés et aménage la charge de la preuve dans la procédure civile.

En 2004, la loi n° 2004-1486 crée la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité. Cette nouvelle autorité administrative a pour fonction de traiter les situations de discrimination et promouvoir l'égalité de traitement. Elle a trois missions : informer, accompagner les personnes discriminées et valoriser et diffuser les bonnes pratiques.

En 2006, la loi n° 2006-396 pour l'égalité des chances offre de nouveaux outils pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité. Elle légalise la pratique du "test de discriminations" comme moyen de preuve d'éventuelles discriminations et prévoit la mise en place du CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés selon des modalités d'application qui restent à fixer par le Conseil d'Etat. Elle demande au CSA de veiller à ce que la programmation des radios et télévisions reflète la diversité de la société française. Elle prévoit également la création de l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (ACSE).

Le décret n° 2006-945 du 28 juillet 2006 instaure l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (ASCE) qui se substitue au FASILD (Fonds d'Aide et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) et en partie à la DIV (Délégation Interministérielle à la Ville). Quatre missions sont confiées à l'Agence : l'intégration et la lutte contre les discriminations, l'intervention au profit des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la

ville, la lutte contre l'illettrisme (conclusion d'une convention avec l'ANLCI, Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme), le service civil volontaire.

Le décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 crée un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et met en place une commission de labellisation.

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 porte diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; elle précise certaines notions et complète la liste des discriminations interdites.

Enfin, conformément à la loi organique n°2011-333 et à la loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits succède au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (Halde) et à la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS) à compter du 1er mai 2011.

A ce stade, le dispositif juridique sur les discriminations est complet et il est relayé par une vraie visibilité sociale et des réponses de la part des pouvoirs publics. La reconnaissance des discriminations sexistes a-t-elle à son tour profité à la lutte contre les discriminations racistes ? Tout d'abord, jusqu'à la création de la Halde et bien que la loi pénale couvre toutes les formes de discrimination, les discriminations « qui ne correspondent pas à la forme « canonique » de la discrimination « ethnique », sont négligées » [Ferré, 2004]. En France, le débat public sur les discriminations fusionne avec celui de l'intégration des populations immigrées et descendantes d'immigré-e-s. Ainsi, après des années de déni, la problématique des discriminations se focalise sur les discriminations racistes et on assiste progressivement à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations dédiée aux discriminations racistes qui n'est pas favorable à la diffusion d'un questionnement en termes de discriminations sexistes autour des inégalités femmes-hommes. Comme le soulignent Eric et Didier Fassin [2009], « c'est à partir de la question des discriminations qu'actuellement la question raciale est problématisée dans notre pays » ; ce n'est pas le cas des rapports de genre. Cependant, il est difficile de statuer sur cette absence d'émulation car cette période de forte extension de la reconnaissance des discriminations racistes et de leur constitution en problème national nécessitant la mise en œuvre de politiques publiques a rapidement fait place à une réorientation. En effet, l'institution d'un dispositif indifférencié a commencé à gommer les discriminations racistes qui bénéficiaient enfin du traitement politique qui leur avait été jusqu'alors refusé sans pour autant donner plus de visibilité aux discriminations sexistes. On assiste finalement au passage de la lutte contre la discrimination à la promotion de l'égalité des chances [Simon et Escafré-Dublet,2009] avec notamment le vote de la loi dites pour l'égalité des chances de 2006 instaurant une nouvelle Agence pour la Cohésion Sociale et

l'Egalité des chances chargée de remplacer le Fonds d'Action et de Soutien pour l'intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD). De plus, à ce premier glissement sémantique des discriminations vers l'égalité des chances s'associe la mise en exergue de la diversité[24] regroupant sous cet unique vocable les questions d'ordre sexuel, ethno-racial, social et autre [Doytcheva, 2009] .

Définir les discriminations sexistes : de la reconnaissance pionnière à l'invisibilité

Les discriminations fondées sur le sexe renvoient notamment mais pas uniquement au fait d'être discriminé du fait d'être un homme ou une femme. Cependant, la notion de « sexe » peut également renvoyer aux traitements discriminatoires liés à l'identité de genre[25] du requérant. Elle peut inclure la protection des personnes ayant subi une opération chirurgicale de conversion sexuelle (« transsexuels »), mais aussi celles qui choisissent d'autres moyens d'expression de leur genre, tels que le travestisme, ou qui adoptent simplement une manière de parler ou de se maquiller traditionnellement associée aux personnes du sexe opposé. Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle peuvent aussi parfois être traitées dans le cadre des discriminations fondées sur l'identité de genre. Les éléments de mesure qui vont être présentés et développés ici se cantonnent à l'étude des discriminations fondées sur le fait d'être un homme ou une femme.

Le genre est un diviseur social qui procède d'une construction sociale et de rapports de pouvoir [Bereni et al, 2008]. Le concept de genre renvoie aux façons dont la différence sexuelle est socialement organisée et représentée. Il se réfère donc à la construction sociale du sexe à la faveur des relations sociales entre hommes et femmes. Les féministes matérialistes [Delphy, 1998, Mathieu, 1991, Guillaumin, 1992] ont réalisé un travail de déconstruction des relations sociales entre les sexes pour mettre au jour le rapport de pouvoir qui les sous-tend. Ainsi, le genre en tant que rapport social constitue les sexes et organise leur hiérarchisation. Avec son concept de sexage, Colette Guillaumin désigne l'appropriation d'une classe de sexe par l'autre. L'appropriation spécifie l'oppression des femmes en constituant un sort unanimement réservé aux femmes, quelle que soit leur appartenance sociale. C'est ce qui les constitue en groupe antagonique à celui des hommes, en classe de sexe. Les femmes subissent un rapport de pouvoir qui précisément les catégorisent en « sexe ». La prise en

[24] L'Institut Montaigne a par exemple produit une charte de la diversité.

[25] « L'identité de genre est comprise comme faisant référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire ». Cette définition largement acceptée est extraite du document « Les Principes de Jogjakarta » sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre publiée en mars 2007. Ces principes ont été définis par un groupe indépendant d'experts spécialisés en droit international des droits de l'homme.

compte des rapports sociaux force à reconnaître que les femmes et les hommes n'ont pas les « mêmes » chances. La mutation récente initiée par le droit européen qui désigne la discrimination selon le sexe comme discrimination sexiste en témoigne. Le recours à cette terminologie se multiplie. Elle est usitée par des instances internationales telles que l'Organisation Mondiale de la Santé ou encore l'UNICEF. La discrimination sexiste constitue « une rupture du principe d'égalité, un dysfonctionnement dans les rapports sociaux femmes/hommes qui véhicule des marques de violence symboliques et matérielles » à l'encontre des femmes [Junter et Ressot, 2010]. Dans cette même logique, les discriminations fondées sur le sexe qui touche les femmes seront dénommées ici discriminations sexistes en référence aux rapports de domination qui minorisent les femmes. Cette évolution de la dénomination des discriminations subies par les femmes au motif de leur sexe en « discriminations sexistes » témoigne de l'aspect systémique de ces discriminations que trahit la succession de différences et d'inégalités qui distinguent les parcours des femmes de ceux des hommes. Les hommes ne seront pas pour autant exclus de l'analyse ; les discriminations liées au sexe qu'ils peuvent subir procèdent cependant de mécanismes différents.

En France, malgré la reconnaissance des mêmes droits aux femmes et aux hommes matérialisée par l'intégration progressive du principe d'égalité dans le bloc de constitutionnalité, de nombreuses inégalités subsistent dont on peut dresser une brève synthèse. Tout d'abord, rappelons que l'égalité entre femmes et hommes, qui bénéficie aujourd'hui d'une acceptation générale, échappait encore il y a peu à l'évidence. En effet, les femmes n'ont pas été concernées par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et le Code civil de 1804 a ensuite placé les femmes sous l'autorité paternelle puis maritale. Il faut attendre le Préambule de la Constitution de 1946[26] pour que soit reconnu le principe d'égalité devant et dans la loi : « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes ». Cependant, le critère du sexe n'est reconnu comme distinction illégitime qu'avec le Code pénal de 1975 et cet interdit intègre le Code du travail entre 1982 et 1983. Les quarante années écoulées depuis cette reconnaissance de l'égalité femmes-hommes n'ont cependant pas permis l'éradication des discriminations faites aux femmes. Dans les faits, bien des inégalités subsistent. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous pouvons en rappeler quelque unes. Si parmi les 46% de jeunes d'une génération titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur en 2009, 54% sont des femmes et 39% sont des hommes, la situation des femmes en termes d'emploi et de représentations politiques demeurent nettement moins favorable que celle des hommes. Malgré un rapprochement du taux d'activité des hommes, en 2010, un écart de 9 points subsiste (il était de 31 points en 1975). Les femmes sont aussi davantage touchées par le chômage. Depuis 1990, l'écart a

[26] Alinea 3

diminué, il n'est plus que de 1,4 point en 2010. Malheureusement, ce rapprochement ne s'explique pas par une diminution du chômage des femmes mais par une augmentation du chômage des hommes qui reflète la crise économique. De plus, ce faible écart est à nuancer car si l'on considère une définition moins restrictive du chômage que celle retenue par le Bureau International du Travail, on identifie alors le « halo » du chômage[27] qui comptait en moyenne, en 2010, 492 000 femmes contre 339 000 hommes, auquel s'ajoute parmi les actifs occupés les temps partiels subis. En effet, 9% des femmes salariées déclarent vouloir travailler plus, soit trois fois plus que les hommes. Nous pouvons aussi observer des écarts de salaires persistants entre hommes et femmes. Le revenu salarial des femmes est inférieur de 25% à celui des hommes (pour le dire autrement, cet écart implique qu'il faudrait que les femmes soient augmentées en moyenne de 34,5% pour atteindre le même niveau de rémunération que les hommes). Cet écart est en partie dû à une plus grande hétérogénéité des situations d'emploi des femmes et notamment à des temps de travail plus faibles. Cependant, le salaire net moyen en équivalent temps plein des femmes demeure inférieur de 20% à celui des hommes dans le secteur privé et de 15% dans le secteur public. La structure de qualification explique en partie ces écarts, mais des différences demeurent au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle. Les faibles taux de féminisation des emplois à fortes responsabilités sont un autre indicateur d'inégalité. En 2009, les femmes, qui constituent près de la moitié des salariés du privé, n'occupent qu'un cinquième des postes de cadres dirigeants[28] des entreprises du secteur privé et les femmes cadres dirigeantes sont de surcroît moins payées que les hommes (près de 32% de moins en moyenne en équivalent temps plein). Il en est de même parmi les dirigeants de société qui ne comptent que 20% de femmes avec des rémunérations qui sont entre 21% et 33% inférieures en fonction du type de structure juridique. Dans les fonctions d'encadrement et les postes à responsabilité de la fonction publique, on ne compte à nouveau que 20% de femmes. Les femmes sont aussi confrontées à la difficile conciliation de la vie familiale et professionnelle. Leur taux d'activité est nettement dépendant de leur nombre d'enfants, contrairement à celui des hommes [Insee, 2012a]. En 2008, près de 84% des femmes âgées de 25 à 49 ans sont actives. Dès le deuxième enfant, le taux d'activité des femmes diminue et passe à 77% et près de la moitié de celles qui travaillent le font à temps partiel. Au troisième enfant, elles ne sont plus que 55% à être actives dont plus de la moitié à temps partiel [Maruani, 2011]. Leur situation familiale expose aussi plus souvent les femmes à des situations de grande précarité. En effet, parmi les familles monoparentales (soit 21% des familles avec enfant(s) de moins de 18 ans), un tiers dispose de revenus

[27] Le halo du chômage regroupe les personnes qui n'ont pas d'emploi et qui souhaitent travailler mais qui ne sont pas disponibles rapidement ou qui ne recherchent pas activement un emploi.
[28] Cadre-dirigeant : comprend les cadres d'états-majors administratifs, financiers, commerciaux, des grandes entreprises (de 500 salariés ou plus) et les directeurs techniques des grandes entreprises.

inférieurs au seuil de pauvreté. Or, dans 86% des cas le parent avec lequel résident principalement le ou les enfants est la mère [Insee, 2012a].

Ces inégalités observables dans l'ensemble des domaines de la vie sociale s'expliquent en partie par l'existence de discriminations à l'encontre des femmes. Par exemple, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes renvoie certes au fait que les femmes ne disposent pas des mêmes diplômes ou qu'elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, mais aussi à l'existence de discriminations qui se dévoilent une fois que l'on a mis de côté tous les autres facteurs. Sans oublier que les diplômes ou les secteurs d'activités peuvent eux-mêmes résulter de discriminations. Le potentiel explicatif des discriminations sur la constitution de ces écarts dépend de la définition des discriminations retenue plus ou moins apte à prendre en compte leurs impacts cumulatifs au cours de la vie, c'est-à-dire leur dimension systémique [Baudelot, 1995 ; Meurs et Ponthieux, 2006]. Le caractère profondément (mais pas exclusivement) systémique des discriminations subies par les femmes est mis au jour par la persistance d'inégalités dans l'ensemble des domaines de la vie sociale. D'ailleurs, « l'invention du terme « sexisme » voulait souligner l'existence de ce système général et englobant, dont les manifestations concrètes varient selon les pays, les époques ou les luttes féministes et qui est fondé sur l'infériorisation des femmes » [Devreux et Lamoureux, 2012]. Les suites données à l'application de la loi sur la parité illustrent les résistances à l'application des lois supposées accorder les mêmes droits aux femmes qu'aux hommes [Lépinard, 2007]. En effet, lors de la mise en œuvre de la parité, il a été objecté l'impossibilité de trouver des femmes compétentes ou du moins aussi compétentes que les hommes pour les postes à pourvoir. Or, cette volonté de discréditer la capacité des femmes à occuper les mandats politiques brigués n'est que l'une des manifestations de la résistance des hommes non seulement à partager le pouvoir mais aussi à risquer ainsi d'être dirigé par des femmes. Le fait que « dans les premiers temps de son application, on a vu des candidats masculin, déclassés sur les listes de candidatures aux élections au profit de femmes, préférer quitter la liste et jouer un jeu électoral individuel d'une autre manière plutôt que de se trouver derrière une femme, ou des partis préférer la sanction d'une amende plutôt que de respecter la loi » en atteste [Mossuz-lavau 2002]. Les femmes, qui représentent, en 2010, 53% de l'électorat, constituent, en 2011, 14% des conseillers régionaux et 8% des présidents de Conseils Généraux. En 2008, si un conseiller municipal sur 3 est une femme, on ne compte que 14% de femmes parmi les maires. En 2012, aux élections législatives cette fois, seulement 27% des élus sont des femmes et, depuis 2011, 22% des sénateurs sont des femmes. Les femmes sont, encore aujourd'hui, souvent systématiquement écartées du pouvoir dans les partis politiques, au Parlement et au sein du gouvernement.

En France, l'approche en termes de discriminations sexistes reste cantonnée au droit antidiscriminatoire et les écarts de trajectoires entre hommes et femmes sont encore le plus souvent

problématisés en termes d'inégalités. A ce jour, l'usage du terme discrimination demeure timide. L'étude des discriminations sexistes s'immisce cependant progressivement dans la compréhension des inégalités hommes-femmes. Laure Bereni et Vincent-Arnaud Chappe soulignent que « la sociologie des discriminations commence à s'imposer comme un nouveau sous-champ disciplinaire, venant englober et requalifier les travaux anciens » dont ceux concernant les rapports de genre font partie [Bereni et Chappe, 2011].

Définir les discriminations racistes : du déni à une reconnaissance hésitante

Longtemps déniées car remettant en cause l'Habitus républicain, les discriminations racistes ont finalement bénéficié d'une reconnaissance accélérée par l'agenda européen mais aussi l'exacerbation des tensions sociales en France. En effet, « la tradition intellectuelle française a longtemps analysé en termes d'inégalités, le plus souvent sociales, ce qui pouvait s'interpréter en termes de discriminations ethniques ou raciales aux Etats-Unis ou au Canada » [Simon 2004]. Il faut dire que reconnaître l'existence des discriminations racistes nécessite d'admettre que l'ethnicisation des rapports sociaux est un élément structurant. L'ethnicisation des rapports sociaux correspond à la constitution des catégories ethniques qui interviennent dans le traitement des populations et des problèmes sociaux, faisant de l'origine « géographique » un référent déterminant au même titre que d'autres modes de classement (classe, genre, âge, etc.) et produisant ainsi de la différence. Pour les auteurs de *l'inégalité raciste*, l'ethnicisation se réfère au processus (social, historique, politique) de construction de frontières et de désignation de groupes sociaux définis (socialement) ou se définissant eux-mêmes par leur origine ou leur culture [Derudder, Poiret et Vourc'h, 2000]. Ces classements ethniques résultant d'un construit social opèrent sous de multiples formes et s'immiscent insidieusement dans le quotidien de la population de la France. A cette ethnicisation s'ajoute un phénomène de racisation (ou racialisation[29]) qui « consiste en l'amalgame entre traits physiques, origine nationale et une culture essentialisée qui se transmettrait immuablement d'une génération à l'autre : essentialisée et infériorisante, la différence fondée sur l'origine s'impose alors entièrement de l'extérieur » [De Rudder, 1991]. Aussi, les discriminations racistes sont rattachables à tout phénotype pouvant induire d'être perçu comme étranger parmi lesquels l'origine ethnique, la couleur de peau et l'appartenance à une minorité ethnique, la langue ou encore l'accent.

[29] Dans la sociologie française la notion de racisation est antérieure à celle de racialisation. Racialisation et racisation semblent souvent être pris pour des synonymes et être interchangeable. La notion de racialisation est peut-être plus restrictive que celle de racisation qui traite plus directement de la construction raciale des groupes raciaux au sens courant des typologies raciales que la notion de racisation, plus extensive.

Au niveau européen, les critères que recouvre la discrimination raciste varient. La directive sur l'égalité raciale inclut la race ou l'origine ethnique sans définir ce qu'il y a lieu d'entendre par ces deux notions si ce n'est qu'elle exclut la nationalité[30] de ce concept. La convention mentionne en plus de ces deux caractéristiques la « couleur » et l'appartenance à une minorité nationale ». C'est la Commission Européenne contre le Racisme et l'Intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe qui a adopté l'approche la plus large en définissant la « discrimination raciale » comme visant toute différence de traitement fondée sur un motif tel que « la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique » ; l'« ascendance » apparaît elle dans la décision cadre du Conseil de l'Union Européenne sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.

Nous retiendrons la dénomination de discriminations racistes afin de mettre en avant le rapport de domination dont elles procèdent ainsi que l'aspect structurel des traitements qu'elles recouvrent. Ces discriminations sont bien l'un des effets des rapports sociaux racistes. Le choix d'utiliser l'expression « discrimination raciste » et non celle de « discrimination raciale » communément usitée résulte d'une posture théorique qui associe le « racisme » et la « discrimination » dans un continuum. « La discrimination est un racisme à l'œuvre autant qu'une inégalité fondée sur un critère socialement inacceptable. En cela la discrimination établit une sorte de chaînon manquant entre le racisme et l'inégalité » [Derudder, Poiret et Vourc'h, 2000].

Nous limiterons les motifs réunis sous cette appellation à la couleur de peau, aux origines et à la nationalité en référence au questionnaire de l'enquête TeO dont est issue la majeure partie des données exploitées ici[31].

En 2005 la dite « crise des banlieues »[32] entérine l'existence de préjugés et de discriminations liés à l'origine, à l'appartenance « ethnique » ou à la couleur de peau [Laufer, 2009] et permet de mesurer

---

[30] « Une discrimination directe se produit lorsque pour des raisons de race ou d'origine ethnique une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable» article 2, paragraphe 2, de la Directive UE relative à l'égalité raciale.
« Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes » article 2, paragraphe2, point B de la Directive UE relative à l'égalité raciale.
La discrimination fondée sur la nationalité est régie par la législation relative à la libre circulation des personnes.

[31] En effet, parmi les 6 motifs proposés dans le questionnaire figuraient systématiquement « votre couleur de peux » et « vos origines ou votre nationalité », « l'accent ou la façon de parler » et « la religion » n'étaient proposés qu'à la question générale portant sur les discriminations en fin de questionnaire.

[32] Les émeutes de 2005 dans les banlieues françaises sont des violences urbaines qui ont commencé à Clichy-sous-Bois le 27 octobre 2005 puis se sont répandues à travers la France dans un grand nombre de banlieues fortement touchées par le chômage.

l'étendue et la gravité du problème**.** On assiste alors au réveil de la France obligée de reconnaître sa cécité en concédant l'existence d'un phénomène d'ethnicisation et de racisation avec le déploiement dans l'espace public de « la dénonciation de l'oppression raciale comme registre explicatif et/ou mobilisateur public » [Jounin, Palomares, Rabaud, 2008]. Ainsi, la question des discriminations s'impose, escortée par des problématiques sujettes à controverse que sont les relations interethniques et la constitution de minorités. Les discriminations dénoncées sont dorénavant généralement qualifiées de raciales (nous préférons les dénommer « racistes ») car le seul motif de la nationalité ne peut les expliquer. En effet, si les étranger-e-s subissent de telles discriminations, elles touchent tout autant les personnes de nationalité française que sont les immigré-e-s naturalisés mais aussi les descendant-e-s d'immigrés ainsi que les personnes originaires des DOM-TOM et leurs enfants. Les personnes exposées aux discriminations racistes sont, numériquement parlant, de moins en moins minoritaires, ce qui participe à rendre cette problématique de plus en plus visible et incontournable. En effet, la population de la France témoigne chaque jour un peu plus de son passé colonial et des différentes vagues d'immigration qui ont participé à sa constitution. Aussi, dans un contexte d'ethnicisation et de racisation, la mécanique démographique à l'œuvre fait de la discrimination raciste un phénomène massif avec une part croissante de la population vivant en France qui y est exposée. Les discriminations racistes ne peuvent plus être considérées comme un problème marginal. Le fait que la majeure partie des personnes exposées aux discriminations racistes soit de nationalité française exacerbe le sentiment d'injustice qu'elles provoquent et n'autorise plus à se retrancher derrière un consensus républicain autour d'un projet d'intégration des immigrés qui jusqu'alors n'a pas autorisé la reconnaissance de leur existence [Fassin, 2002].

Ainsi, la reconnaissance de l'existence des discriminations racistes se fait dans un contexte renouvelé par les débats sur la parité, les avancées juridiques au niveau européen, et où les inégalités qui éloignent les immigrés et les descendants d'immigrés de la population majoritaire sont nombreuses. Sans chercher à en dresser un tableau exhaustif, nous pouvons en rappeler la teneur, par exemple, sur le marché du travail, en nous appuyant sur les données recensées par Mirna Safi dans son ouvrage de synthèse consacré aux inégalités ethno-raciales [Safi, 2013]. Depuis les premières mesures des inégalités sur le marché du travail au début des années 1990 qui ont révélé des taux de chômage plus élevés, des salaires moindres, une plus grande précarité de l'emploi et une plus faible mobilité professionnelle, des écarts se maintiennent entre les travailleurs immigrés et le reste de la population. Or les analyses, toutes choses égales par ailleurs, démontrent la persistance d'écarts après le contrôle des variables sociodémographiques les plus pertinentes. Ces écarts caractérisent particulièrement la probabilité d'être au chômage et sont particulièrement important pour les immigrés non européens. A cela s'ajoute le fait qu'une étude longitudinale sur la base des données issues de 5 recensements successifs (de 1969 à 1999) montre que l'écart qui sépare les taux de chômage des immigrés du reste

de la population augmente depuis 1975 [Safi, 2008] alors que les caractéristiques sociodémographiques des immigrés convergent vers les caractéristiques de la population née en France. Les études menées depuis peu pour caractériser cette fois la situation des descendants d'immigrés sont tout aussi révélatrices de fortes inégalités. C'est à nouveau l'accès à l'emploi qui est le plus problématique et concerne particulièrement les enfants d'immigrés maghrébins et africains.

La Marche pour l'Egalité et Contre le Racisme (dite marche des beurs) avait déjà interpellé en 1983 l'Etat et la société française sur le statut des immigrés et la place de leurs descendants au sein de la société française. Aussi, la massification de la part de la population vivant en France souffrant de ces inégalités qui s'expliquent en partie par leur exposition aux discriminations racistes s'accompagne d'un renouvellement de la mobilisation dans la société civile. La dénonciation des discriminations et la revendication du respect des droits prennent diverses formes dont la Création du CRAN (Conseil Représentatif des Associations Noires) qui a pour but de lutter contre les discriminations que subissent les populations noires en France ou encore la publication du manifeste des « Indigènes de la République »[33].

1.1.3. La nécessaire prise en compte des discriminations intersectionnelles

Les discriminations multiples sont des discriminations qui se produisent pour plusieurs motifs. Les discriminations intersectionnelles en constituent l'une des formes possibles. Elles sont definies par le caractère indissociable et simultané des motifs incriminés. L'enjeu général des discriminations intersectionnelles est de démontrer que certains groupes sociaux sont confrontés à des expériences spécifiques et distinctes de la discrimination fondée sur un seul critère.

Naissance et diffusion de la théorie intersectionnelle

Bénéficiant d'une tradition juridique de l'anti-discrimination, c'est autour de l'intersection « sexe » et « race » que ce champ de recherche s'est développé et constitué aux Etats-Unis. Alors qu'en France, le caractère récent du droit de l'anti-discrimination n'a pas favorisé l'éclosion de cette problématique et

[33] L'appel "Nous sommes les indigènes de la République", qui a donné naissance au mouvement du même nom, a été lancé en janvier 2005 à l'initiative du Collectif des Musulmans de France, d'associations communautaires et altermondialistes. Ce mouvement intervient en politique en mobilisant les catégories du passé colonial de la France et affirme que les discriminations racistes sont notamment la redondance de l'injustice et des inégalités coloniales.

que, de plus, pour des raisons de traditions politiques différentes, c'est l'intersection « classe » et « sexe » qui a été privilégiée [Lépinard, 2005 ; Jaunait et Chauvin, 2012]. Cependant, cette approche tend à se généraliser en incluant toutes les combinaisons de motifs prohibés avec un intérêt particulier pour la sexualité ou encore le rapport d'âge [Revue Mouvement, 2009].

Initialement, c'est l'étude de la situation des femmes noires aux Etats Unis qui a mis au jour l'existence des discriminations multiples. La centralité du rapport racial y rend indéniable les clivages qu'il génère et explique l'antériorité des études féministes américaines sur son croisement avec le rapport de genre. L'intersectionnalité est née des critiques du féminisme hégémonique développé par des femmes blanches des classes moyennes accusé d'entretenir une vision globalisante des femmes et d'être incapable de rendre compte des aspects genrés des questions raciales par les *Black feminists*. A la nécessité de prendre en compte une perspective pluraliste mise en avant par Frances Beale [Beale, 1970] avec l'introduction de la théorie de la double vulnérabilité (*Double Jeopardy*) qui relève d'un raisonnement arithmétique, a fait suite une nouvelle conceptualisation des discriminations multiples dans une perspective holiste de la domination. Parmi les développements proposés (« interconnectivité des oppressions de sexe, de race et de classe » [Hooks, 1984], « *mutliple jeopardy* » [King, 1988]), c'est l'approche proposée par la juriste américaine Kimberley W. Crenshaw sous les termes de discriminations intersectionnelles à la fin des années 1980 [Crenshaw, 1989] qui emporte la plus grande adhésion. Il s'agit de pouvoir décrire -et donc de lutter contre- la situation spécifique de femmes souffrant à la fois du racisme et du sexisme mais dont la position particulière, à l'intersection de plusieurs dominations, les rend justement invisibles.

La notion de l'intersectionnalité proposée par Kimberley Crenshaw rompt avec l'approche additive qui fait référence à une notion de cumul. Le modèle additif (comme le modèle multiplicatif qui lui a succédé) ne permet pas de prendre en compte l'indivisibilité des oppressions (le genre a toujours déjà une race et une classe), il repose au contraire sur la séparabilité des axes de domination. Il conduit à une modélisation par addition (*genre + race + classe*...). Cette idée de cumul des oppressions a été vivement critiquée au sein même du *Black Feminism* [Harris, 1990 ; King, 1998 ; Lorde, 1984]. L'intersectionnalité prolonge la perspective d'analyse critique des études de genre en insistant sur l'imbrication des rapports sociaux de domination. Le concept d'intersectionnalité renvoie à la situation des individus subissant simultanément plusieurs formes de domination. Il permet de dépasser les querelles portant sur la suprématie d'une domination sur une autre sans pour autant remettre en cause le particularisme de chacune. Ainsi le concept d'intersectionnalité porte en lui la critique des approches classiques monistes auxquelles il oppose l'imbrication des rapports sociaux. Le croisement des rapports sociaux montre la difficulté de penser une domination quelle soit de genre ou de race « en soi » dont les effets seraient invariables [Bereni et al, 2008]. Ce concept insiste sur le fait que c'est

dans la simultanéité et non dans l'addition que se conjuguent les rapports sociaux. « La perspective holiste de la différenciation sociale est une démarche exigeante qui l'appréhende comme un système complexe possédant des caractéristiques liées à sa totalité, et des propriétés non déductibles de celles de ses éléments » [Bilge, 2010]. Elle vise à construire « un paradigme véritablement multidimensionnel qui permette de penser l'hétérogénéité des classes sociales du groupe des femmes mais aussi de celui des groupes racisés sans le réifier en de multiples sous-catégories » [Palomares et Testenoire, 2010]. De nombreuses analyses ont critiqué le concept d'intersectionnalité, certaines préférant identifier un « systèmes d'oppression imbriqués » et parler de « la matrice de la domination » [H. Collins.1990]. En France, la question des différents rapports de domination a longtemps été abordée par les féministes matérialistes sous la forme d'un modèle comparatif ou encore analogique. Il faut attendre les travaux de Danièle Kergoat pour dépasser ce modèle analogique et formaliser l'imbrication des différents rapports sociaux avec le concept de consubstantialité. « Les rapports sociaux sont consubstantiels », dans le sens où ils n'existent pas indépendamment les uns des autres et se construisent simultanément. Les caractéristiques du genre, de la classe ou de la race ne sont pas des propriétés fixes des individus, elles sont le résultat d'un processus continu de construction [Kergoat, 2009].

Nous utiliserons ici cependant le concept d'intersectionnalité car sa conceptualisation par Kimberley Crenshaw est directement liée à la compréhension des discriminations. En effet, elle établit dans son article pionnier la nécessité de remédier à l'incapacité du droit et de la jurisprudence à prendre en compte les multiples subordinations auxquelles sont soumises les femmes de couleur afin d'améliorer les politiques de lutte contre la discrimination et le racisme.

L'intersectionnalité s'ancre dans l'expérience spécifique des minoritaires et la valorise comme source de connaissance et de décryptage des rapports sociaux. Elle rejoint de ce fait la « Théorie de la connaissance située (standpoint theory) ». Cette théorie propose de considérer le point de vue minoritaire comme un vecteur de connaissance particulièrement pertinent quant à la compréhension de la domination. En effet, la théorie du « point de vue situé » part de l'idée que la position objective des dominés dans la structure sociale les place dans une situation d' « outsider de l'intérieur » (« *Outsiders inside* ») et d'autre part les dote d'une « conscience dédoublée » (« *bifurcated Consciousness* ») issue de leur connaissance de la perspective des dominants et de celles des dominés sur le monde social [Poiret, 2005]. Cette asymétrie de positionnement peut être illustrée par l'exemple suivant : un Français « blanc » peut n'avoir jamais eu directement affaire à un Français « noir » au cours de son existence, alors que l'inverse est totalement impossible. Ainsi, les gens opprimés, ceux qui sont à la marge, auraient des points de vue susceptibles de fournir l'aperçu le plus critique sur les relations d'oppression. Pour Eric Fassin, « le regard minoritaire permet de saisir des idéologies, racistes ou

autres, des logiques structurelles qui traversent les représentations et les pratiques, et constitue les discriminations indépendamment des intentions discriminatoires -par le seul jeu des normes, qui jouent d'autant mieux qu'on en a moins conscience » [Fassin, 2009]. Il y a, par exemple, une différence entre se demander « pourquoi est-ce que les femmes gagnent moins ? » et « pourquoi est-ce que les hommes gagnent plus ? ». Ces formulations alternatives identifient implicitement différentes sources du problème et elles vont donc inciter à réfléchir différemment [Rothenberg, 2002].

La difficiel remise en cause de l'approche moniste

Les discriminations multiples bénéficient d'une reconnaissance croissante mais relativement récente. En 1996, l'une des conclusions de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Beijing était que les femmes avaient à affronter des obstacles multiples [Déclaration et programme d'action ONU, 1996]. En 2000, le préambule de la Directive relative à l'égalité raciale déclare explicitement que les femmes sont souvent les victimes de discriminations multiples et donc que, lors de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sur la base de l'origine ethnique ou raciale, la communauté européenne devrait chercher à éliminer les inégalités et promouvoir l'égalité entre les hommes et femmes[34]. Mais c'est lors de la conférence mondiale de Durban 2001, conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, qu'est utilisée pour la première fois cette notion de discrimination multiple en expliquant que les victimes de discrimination ethnique ou raciale peuvent « subir des formes multiples ou aggravées de discrimination, fondées sur d'autres motifs connexes… notamment de sexe, de langue, de religion, d'opinions politiques, d'origine sociale, de fortune, de naissance ou de statut » [Nations Unies, 2001]. En 2007, la Communauté Européenne a publié un rapport sur la discrimination multiple [Communautés Européennes, 2007]. Les enjeux liés à cette question ont aussi été rappelés dans les conclusions du sommet européen sur l'Egalité tenu à Paris en septembre 2008

Cependant, malgré cet intérêt grandissant, l'approche unidimensionnelle des discriminations reste privilégiée. En effet en France, comme dans la plupart des pays européens, l'articulation de plusieurs motifs n'est pas encore prise en compte sur le plan juridique. Les victimes doivent ainsi choisir le critère sur le fondement duquel elles réclament réparation avec une tendance à favoriser le motif le plus facile à démontrer. De plus, selon les domaines et selon que la discrimination se fonde sur l'âge, l'origine ou l'orientation sexuelle, les victimes bénéficieront d'une protection inégale. Par exemple, si l'on se réfère à la législation européenne, le champ d'application de la protection contre la

[34] Directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE), Préambule, par.14.

discrimination raciste est plus ample que celui contre la discrimination religieuse. Le traitement des discriminations multiples nécessite la mise en place d'un cadre unifié, cohérent, immédiatement lisible et dissuasif pour toutes les discriminations, quel qu'en soit le motif. Dans cette distribution différencielle des interdictions, l'idée de droits plus légitimes que d'autres et peut-être de victimes plus défendables que d'autres constitue un obstacle supplémentaire pour penser les discriminations multicritères. Sandra Fredman souligne que « plus une personne diffère de la norme, plus elle risque de subir une discrimination multiple et moins elle a de chance d'obtenir une protection » [Sandra Fredman, 2005].

Il existe donc des formes particulières de discrimination qui vulnérabilisent les populations qui y sont exposées et qui ne sont pas bien prises en charge par le système juridique. Le concept de discrimination multiple apparu dans les sciences sociales peine à devenir un concept juridique opératoire. L'un des principaux obstacles est l'identification d'une définition précise. En effet, ce concept a donné lieu à différents développements qui ont produit une multitude de définitions dont aucune ne fait aujourd'hui consensus. De façon générale, les discriminations multiples sont définies comme une discrimination fondée sur plus d'un seul motif. Les discriminations intersectionnelles en sont l'une des manifestations mais il est possible d'en distinguer d'autres formes reposant par exemple sur des situations de cumul d'épisodes discriminatoires au fil du temps. Cependant, comme le rappelle Marie-Thèrése Lanquetin, « les distinctions faites pour caractériser la discrimination multiple, ou multicritères, appellent des réponses différentes. Ce n'est pas la même chose de parler d'une succession de discriminations, d'un cumul de critères discriminatoires ou d'une interaction de ces critères » [Lanquetin, 2009]. Si le droit bute sur leur prise ne charge, qu'en est-il pour les personnes qui les subissent ? Ces formes particulières de discriminations sont-elles perçues et déclarées par ceux qui y sont exposés ?

En 2010, l'Agence des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne a publié un rapport sur les discriminations multiples proposant plusieurs mesures des discriminations multiples grâce aux données recueillies lors de l'enquête « European Union Minorities and Discrimination Survey » (EU-Midis) réalisée en 2008 [FRA, 2008]. Il en ressort qu'au-delà du problème de perception inhérent à la question des discriminations dans son ensemble, la difficulté de l'identification du type de discriminations par ceux et celles qui les subissent se trouve renforcée par la combinaison de motifs à repérer, verbaliser et restituer dans une enquête quantitative. Les discriminations multiples ne renvoient pas à des catégories de perception établies. [Salupo Rodriguez, 2008]. La sensibilisation aux discriminations multiples est encore rare et complexe à mener du fait, justement, du manque de connaissance actuelle sur cette question.

Les discrimnations intersersectionnelles concernent aussi les hommes

C'est autour de l'intersection « sexe » et « race » qu'a été conceptualisée l'intersectionnalité. Si dans son essence la pensée intersectionnelle ne conduit pas à considérer que les femmes occupent systématiquement la place la plus défavorable, les développements qui ont suivi ont eu tendance à privilégier cette idée. Par exemple, le point 3 de la décision du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire relatif à la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) explicite sa préoccupation pour les discriminations multiples en précisant : « la persistance de la discrimination d'ordre structurel fondée sur le sexe, la double et souvent multiple discrimination que subissent de nombreuses femmes, ainsi que la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes justifient la poursuite et le renforcement de l'action communautaire dans ce domaine et l'adoption de nouvelles méthodes et approches ». De même, les Directives européennes 2000/43 CE du 29 juin 2000 et 2000/78 de novembre 2000 affirment la surexposition des femmes aux discriminations multiples. Ce parti pris sous-jacent apparaît nettement dans le rapport de la Halde consacré aux discriminations multiples qui se concentre sur les discriminations multicritères à l'encontre de femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail [Kachoukh, Maguer et Marguas, 2011]. Or rappelons le, le croisement des rapports sociaux cherche justement à montrer l'issue infructueuse de penser une domination de genre ou de race « en soi » dont les effets seraient invariables. Les hiérarchies de sexe se trouvent modifiées avec l'apparition de subdivisions dans les catégories hommes-femmes si l'on tient compte de l'élément de distinction que peut constituer la race. Cette logique de subdivision n'est pas figée ; elle correspond à une société donnée où les rapports sociaux sont historiquement constitués. Les rapports sociaux peuvent être pensés comme des « réalisations situées » produites par l'articulation des catégories en fonction des situations d'interaction [West et Fenstermaker, 2006]. Les études intersectionnelles mettent en avant que l'imbrication du sexisme et du racisme produit des situations de domination contrastées pour les différents groupes de population distingués. Certains travaux explorant la société contemporaine conduisent à distinguer des discriminations intersectionnelles subies par les hommes tout autant que par les femmes. « Les femmes et les hommes étrangers ou d'origine étrangère semblent donc victimes de discriminations qui reposent sur des mécanismes complexes d'intersectionnalité : plusieurs motifs opèrent simultanément et interagissent indissociablement pour produire des formes de discriminations distinctes et spécifiques [Makkonen, 2002]. Isabelle Carles [Carles, 2010] souligne que les hommes autant que les femmes peuvent êtres victimes de ce type de discrimination, alors que jusqu'alors on mettait surtout en avant les expériences de discriminations multiples vécues par les femmes [Crenshaw 1989, Duclos, 1993, Pothier 2001].

Les difficultés méthodologiques de la mise en œuvre de l'approche intersectionnelle

L'intersectionnalité constitue un instrument d'analyse permettant de révéler les points laissés aveugles par des approches monolithiques. Si la définition de l'intersectionnalité pose le cadre paradigmatique, dès lors se pose la question récurrente des méthodes susceptibles d'appréhender les effets croisés des systèmes de pouvoir. Ce type d'analyse est complexe à mener et il faut reconnaître que nous sommes encore bien mal outillés pour introduire pleinement cette approche dans nos analyses quantitatives. L'enjeu et la difficulté sont de taille car comprendre l'intersection des rapports et des catégories de perception implique le décryptage de rapports et de catégories qui ne se donnent pas séparément dans la réalité historique. Classe, race et genre ne semblent pas pouvoir être extraits d'un processus commun où ils se sédimentent mutuellement et produisent des catégories d'identité, de perception et d'actions communes. L'étude quantitative des discriminations multiples est encore exploratoire et a jusqu'ici pris la forme de modèles économétriques fondés sur la comparaison des trajectoires de différentes catégories de population [Joseph et Lemière, 2005; Meurs et Pailhé, 2008, Steichen, 2013]. Leur mise en œuvre est cependnat largement entravée par la rareté des données nécessaires à leur mise en place. Par exemple, certains groupes n'apparaissent pas dans les statistiques nationales. « La nature synergique de la discrimination multiple rend difficile aussi la surveillance. Les nombreuses statistiques nationales ne comportent pas de données séparées pour le sexe et la race réunis, encore moins pour d'autres sources de discrimination multiple telles que l'appartenance ethnique et le handicap » [Fredman, 2005]. L'étude des discirminations multiples à partir des discriminations ressenties sont encore plus rares [Salupo Rodriguez M., 2008 ; FRA, 2010]

1.2. Les discriminations, un objet sociologique quantifiable ?

La mesure des discriminations constitue un enjeu majeur pour leur reconnaissance. Or, dans un contexte d'invisibilisation des processus discriminatoires (sous la pression de leur condamnation juridique et morale), la capacité de la recherche en sciences sociales à en fournir une mesure scientifique devient un enjeu social proéminent [Simon P., 2008 a].

Comme pour beaucoup d'autres problématiques, les recours et condamnations juridiques ne fournissent qu'une mesure parcellaire du phénomène discriminatoire[35]. En effet, la part des discriminations avérées par l'accès à des éléments de preuves irréfutables les rendant incontestables est anecdotique. La faiblesse des recours en justice malgré l'aménagement de la charge de la preuve en atteste. Pendant ses 7 années d'existence, la Halde a enregistré un nombre croissant de discriminations passant de 1410 en 2005 à 12467 en 2013. En 2010, sur un total de 13064, 5668[36] ont été suivies d'une enquête approfondie, parmi elles 4882 n'ont donné lieu à aucune suite juridique car la discrimination est demeurée non établie, soit parce que l'enquête n'a pu aboutir faute de preuve, soit parce que le mis en cause a pu démentir la nature discriminatoire des faits en apportant des éléments suffisamment convaincants. Les carences d'une telle estimation imposent la mise en place de différents dispositifs statistiques pour tenter d'avoir une évaluation plus réaliste et complète du phénomène.

Différentes méthodes ont été mises en place pour, dans un premier temps, mettre au jour le phénomène discriminatoire et, dans un second temps, tenter d'en apporter une mesure (Comedd, 2010). Parmi elles le test de situation dit « testing » a été pionnier. Il consiste en la reproduction d'une épreuve de sélection avec la mise en place d'un protocole permettant d'isoler la caractéristique prohibée dont on souhaite tester l'influence sur l'éviction du candidat qui la porte parmi d'autres candidats qui en sont exempts [Cédiey et al., 2007 ; Cédiey et al 2008 ; Piguet, 2006, Petit, 2003]. Au final, ce qui est analysé c'est le repérage de l'existence ou non d'un critère de sélection et non le déroulement du processus de sélection en lui même. Ainsi, les obstacles liés à la discrétion et à l'imperceptibilité des comportements discriminatoires sont contournés. Une seconde méthode repose sur l'exploitation des grandes enquêtes statistiques. A partir de ces grandes bases de données, il est possible d'appliquer les méthodes de régression pour évaluer l'effet d'une caractéristique, toutes choses égales par ailleurs, sur un indicateur donné. Ce type de mesure a été développé principalement en économétrie. Elle repose sur la mise au jour de différentiels entre la population potentiellement discriminée du fait de la caractéristique étudiée et le reste de la population, différentiels qui subsistent une fois les variables observées contrôlées. Au fil des années, ces méthodes se sont affinées et des méthodes dites de décomposition rendent plus pertinente la mesure des discriminations obtenues en fournissant notamment une estimation du poids relatif des différentes variables observées dans l'explication de l'écart qui distingue les populations comparées. Ces méthodes reposent toutes sur la mise au jour des

[35] Concernant les discriminations racistes, le Ministère de la Justice a recensé 8 condamnations en 1995, 10 en 1996, 4 en 1997, 16 en 1998, 10 en 1999, 16 en 2000 et 2001, 24 en 2002 et 2003, 16 en 2004 [F. Desportes , 2006].

[36] Car 41% des dossiers traités ne correspondaient pas à une discrimination au sens légal du terme, 8% ont été réorientés vers d'autres institutions plus compétentes pour les traiter, 4% ont été abandonnés par les réclamants en cours d'instruction.

discriminations par l'identification d'un résidu que les données n'arrivent pas à expliquer [Oaxaca et Ramson, 1994]. Enfin, la mesure des discriminations peut aussi reposer sur les déclarations des individus lors d'enquêtes.

C'est sur cette dernière forme de mesure que nous nous focaliserons ici. L'enquête Trajectoires et Origines fournit différents relevés de l'expérience personnelle des discriminations et permet ainsi leur étude par le biais du ressenti des personnes qui y sont exposées. Si l'intérêt de cet angle d'approche a déjà été souligné par d'autres enquêtes [Algava et Bèque 2006, programme de recherche Dris (voir encadré 6)], l'auto-déclaration souffre fréquemment d'un manque de crédibilité et les problèmes méthodologiques qu'elle soulève sont souvent considérés comme plus gênants que ceux associés aux méthodes économétriques [Blank, Dabady et Citro, 2004].

1.2.1. Enquêter sur les discriminations

Les enquêtes quantitatives fournissent donc différentes mesures des discriminations qui reposent sur deux approches très différentes. La méthode statistique propose une mesure indirecte en cherchant à expliquer des inégalités systématiques constatées entre différents groupes de population. Les discriminations sont détectées par l'estimation d'une part des écarts de trajectoires qui demeurent inexpliqués par l'effet des variables observables. La seconde méthode est plus directe dans le sens où elle s'appuie sur les déclarations des enquêté-e-s. Elle identifie la part de la population qui considère avoir déjà subi des discriminations et fournit une mesure des discriminations ressenties. La logique de ces deux mesures diffère fortement car les discriminations déclarées reposent sur la perception du phénomène alors qu'avec la comparaison de trajectoires ce sont les conséquences matérielles des discriminations qui sont enregistrées. De ce fait, ces deux méthodes sont complémentaires. Il faut d'ailleurs souligner que surmonter les difficultés de mesure des discriminations nécessite de diversifier les informations et de croiser les indicateurs [Safi et Simon, 2013].

La mesure des discriminations proposée ici est exclusivement fondée sur leur perception. Si elle concède de ce fait son incapacité à retranscrire l'entièreté du phénomène tout autant que son caractère subjectif, elle présente l'intérêt de centrer l'analyse sur le vécu discriminatoire en s'appuyant directement sur le ressenti des populations minoritaires qui sont exposées aux discriminations.

En effet, les déclarations des individus relèvent principalement les discriminations directes. Or, si les discriminations directes constituent l'archétype des discriminations, elles n'en constituent pas la forme de manifestation la plus répandue dans les rapports sociaux. Les discriminations ne s'expriment que rarement de façon directe et il est difficile pour les personnes qui les subissent d'en attester. En effet, il

n'est pas rare qu'un refus s'exprime sous une forme détournée usant de formules laconiques, banales et plutôt elliptiques sur ce qui a motivé la décision [Noël, 2008]. L'absence de réponse lors d'une candidature pour un poste ou d'un dépôt de dossier pour un logement ou encore la difficulté d'interroger sa hiérarchie sur ses arbitrages sont autant de situations où il est difficile pour ne pas dire impossible de réunir des preuves irréfutables et sans équivoque qui permettraient non seulement de lever toute ambigüité sur l'effectivité de la discrimination mais aussi sur ses motifs. Aussi, dans la majorité des cas, une discrimination ne se perçoit pas directement car les pratiques discriminatoires sont rarement manifestes. Interdites par la loi, elles sont le plus souvent dissimulées. Le caractère inégalitaire d'un traitement ou d'une sélection est fréquemment difficilement identifiable et quand il l'est, établir qu'il a été provoqué par une caractéristique de la personne qui ne devrait pas rentrer en ligne de compte est ardu. Il est souvent difficile de prouver qu'un traitement inégalitaire procède d'une logique raciste ou sexiste.

De plus, la méthode déclarative repose sur la perception des individus, avec toutes les ambiguïtés et la subjectivité qu'elle implique. Le même fait ne sera pas perçu comme un comportement discriminatoire par tous. Par exemple, une confrontation répétée à des traitements ressentis comme inégalitaires peut exacerber la suspicion d'attitudes discriminatoires comme elle peut entraîner un processus d'intériorisation. Les discriminations indirectes comme systémiques en tant que produits d'une somme de régimes d'inégalités et de discriminations discrètes au sein des organisations sont peu ressenties dans les interactions. Peu éprouvées, elles ne seront que rarement retranscrites par les déclarations des enquêté-e-s, seule une analyse rétrospective fondée sur les comparaisons de trajectoires permet de les rendre visibles et de les inclure dans la mesure.

La mesure des discriminations pose aussi la question de la catégorisation des populations. [Simon 2004, Safi et Simon 2013]. Les discriminations frappent les personnes appartenant à différentes catégories construites autour de caractéristiques spécifiques. Comme Catherine Delcroix le rappelle, le processus de stigmatisation touche toutes les personnes appartenant à une « catégorie » donnée du simple fait qu'elles en sont membres. Ce sont des catégories de perception collective, des catégories symboliques qui isolent « arbitrairement » (et politiquement) une caractéristique particulière, par exemple le handicap, ou encore la position dans les rapports de production, le sexe, les origines ou la couleur de peau… et la chargent de significations péjoratives, d'attributs présupposés, de préjugés stéréotypés [Delcroix, 2011]. Ainsi, l'exposition aux risques discriminatoires dépend du fait d'être perçu comme présentant ou non la caractéristique incriminée. Aussi, la prise en compte du risque discriminatoire renvoie directement à la possibilité de catégoriser les individus en fonction de leurs caractéristiques personnelles mais aussi à celle d'estimer la visibilité des marqueurs déclencheurs du processus discriminatoire. Il nous semble que la mesure des discriminations liées, par exemple, à

l'orientation sexuelle ne peut reposer sur une catégorisation similaire à celle des discriminations reposant sur le fait d'être porteur d'un handicap nécessitant de se déplacer en fauteuil roulant. Si dans ce second cas, la visibilité du marqueur pouvant induire un comportement discriminatoire est indéniable, l'orientation sexuelle constitue une caractéristique que les individus peuvent choisir de dissimuler ou non et ce de façon différenciée en fonction des domaines de la vie sociale. Le degré de visibilité de cette caractéristique est ainsi loin d'être homogène comme le degré d'exposition au risque discriminatoire qui en découle. De plus, toutes les caractéristiques exposant aux discriminations ne se convertissent pas facilement en catégories de population [Simon, 2004]. Les catégories de perception collective ne sont pas utilisables dans une enquête de façon similaire. Certains motifs renvoient à des catégories officielles et peuvent de ce fait être relevés sans qu'aucune précaution particulière ne soit nécessaire (le sexe et l'âge en sont les meilleurs exemples). D'autres catégories sont plus difficiles à recenser du fait d'une identification malaisée en l'absence de définition précise et stabilisée (difficultés d'ordre avant tout technique). Cela peut être le cas pour discerner les quartiers de résidence négativement connotés ou des caractèristiques plus intimes et potentiellement sensibles (l'orientation sexuelle, la religion, les opinions politiques). Enfin, plus rarement, les critères peuvent être soumis à une quasi-interdiction d'y recourir (la couleur de peau). Etudier les discriminations racistes et sexistes nous place face à cette disparité.

Mesurer les discriminations sexistes ne présente pas de difficulté de catégorisation particulière. En effet, le sexe des enquêté-e-s est quasiment systématiquement relevé dans les statistiques publiques. Constitué en catégorie d'Etat, le classement par sexe des individus se fait sans heurt. Il n'en est pas de même pour l'étude des discriminations racistes du fait de la catégorisation ethno-raciale qu'elle nécessite [Simon P., 2008b.] Dans le contexte français, ces catégories « restent principalement des catégories de la pratique ou de l'action, sans se transformer en classification institutionnelles ou légales réifiées » [Primon, 2007]. Or, en l'absence de catégories statistiques capables de rendre compte de la racialisation et de l'ethnicisation des rapports sociaux, étudier le phénomène discriminatoire s'avère complexe. L'usage des catégories ethniques a suscité à la fin des années quatre-vingt-dix un débat houleux. Cette « controverse des démographes » a été réactivée par la mise en œuvre de l'enquête TeO. Cependant, en 10 ans, les lignes du débat se sont sensiblement déplacées. Si l'établissement de statistiques ethniques demeure « particulièrement contraire à la tradition de l'intégration à la française » car associé à « un risque d'ethnicisation croissante de la vie collective » avec la réification de telles catégories d'identification du fait de la dimension performative des catégories ethniques par la production de ces statistiques [Schnapper, 2008], leur nécessité semble aujourd'hui reconnue même si la problématique linguistique reste d'actualité car non solutionnée. Comment dénommer ces catégories en l'absence d'un vocabulaire autonome exempt de connotations négatives et réifiant les préjugés et stéréotypes racistes [Fassin et Fassin, 2009 (2006)] ? Si la nécessité

d'un appareillage conceptuel et théorique permettant la prise en compte de la racialisation et de l'ethnicisation semble de plus en plus reconnue, la détermination des catégories nécessaires demeure sujette à caution. L'obsolescence des catégories statistiques disponibles en France est soulignée par Patrick Simon. Celles-ci étaient, jusqu'à récemment, avant tout construites pour traiter de l'immigration et s'inscrivaient profondément dans le cadre du modèle d'intégration français. Ainsi le recensement ne recueille que des informations sur la nationalité et le pays de naissance des individus. « Puisque la citoyenneté parachève normativement le processus d'intégration » [Simon 2008b], pourquoi se doter d'outils permettant de repérer les descendants d'immigrés ? Or, la question des discriminations a renouvelé le besoin de statistiques. Cependant, alors que l'existence même d'une enquête telle que TeO témoigne de l'intérêt porté à cet objet de recherche qui déborde la question de l'immigration et dont la légitimité était encore impensable il y a quelques années [Felouzis, 2008], il n'en reste pas moins que la volonté initiale des concepteurs de l'enquête d'interroger les enquêté-e-s sur leur couleur de peau a suscité une vive polémique qui illustre l'absence de consensus sur la qualité des catégories nécessaires. Ainsi TeO investigue les discriminations racistes et les manifestations du racisme et évoque à de nombreuses reprises la couleur de la peau comme facteur de discrimination mais n'enregistre pas cette caractéristique personnelle, suivant en cela l'avis du Conseil Constitutionnel du 15 Novembre 2007. Privée de la possibilité de recourir à cette auto-identification, l'enquête utilise des variables recomposées sur la base du pays (ou du DOM) de naissance et de la nationalité à la naissance de l'enquêté-e et de ses parents comme c'est le plus souvent le cas dans les enquêtes françaises qui peuvent aussi recourir à la langue parlée et transmise, au nom et au prénom. Si cette méthode permet la détection d'écarts importants d'exposition au risque discriminatoire (voir chapitre II), il n'en demeure pas moins qu'elle laisse certains problèmes irrésolus. En effet, la visibilité des origines reste indéterminée et crée ainsi une zone de flou entre les catégories objectives usitées pour la mesure des discriminations et les catégories de perception sur lesquelles repose leur production [Bertheleu 2007]. A ce jour, le débat demeure ouvert sur la façon de catégoriser les populations par des critères ethniques et raciaux.

1.2.2. L'enregistrement des discriminations racistes, sexistes et multiples dans les grandes enquêtes françaises et européennes

Dans le contexte national, l'enquête TeO constitue la première enquête qui traite de façon détaillée des discriminations. Cependant, différentes enquêtes avaient déjà abordé cette question et au niveau européen plusieurs enquêtes lui sont consacrées. Aussi, avant de présenter l'enquête TeO, nous proposons ici une rapide description de ces enquêtes et de leurs protocoles associés aux taux de

discriminations sexistes et racistes qu'ils permettent de relever. En annexe, un tableau expose pour chacune des enquêtes évoquées ses principales caractéristiques de réalisation et le questionnement usité (voir annexe 1).

En France et en Europe différentes enquêtes ont abordé la question des discriminations. C'est l'enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale (MGIS), dont l'objectif premier est d'apporter des éléments de compréhension sur les processus d'assimilation des immigrés et de leurs descendants, qui aborde en1992 pour la première fois la question des discriminations en France. Elle est conduite par l'Ined et l'Insee auprès d'un peu moins de 13000 enquêté-e-s constitués pour les deux tiers d'immigrés originaires du Maghreb, d'Europe du Sud, de Turquie, d'Asie du Sud-Est et d'Afrique subsaharienne, le dernier tiers comptant pour moitié des descendants d'immigrés d'Algérie et d'Europe du Sud et pour l'autre moitié une population témoin représentative de la population de la France. Lors de cette enquête, qui étudie l'évolution des conditions de vie des immigrés et de leurs enfants résidant en France, plusieurs questions traitant des discriminations racistes ont été introduites. Deux questions d'opinion sur l'existence des discriminations racistes[37] dans le cadre de l'accès à l'emploi et au logement permettent d'aborder le sujet. Elles sont aussi utilisées comme filtre pour distinguer parmi l'ensemble des enquêté-e-s ceux qui pourraient se sentir concernés. En effet, seuls les enquêté-e-s qui considèrent que des discriminations existent au sein de la société française sont ensuite invités à préciser la fréquence à laquelle ils pensent qu'elles se produisent et les groupes d'origines qu'ils perçoivent comme exposés mais aussi à rapporter leur expérience personnelle. Cette enquête aborde donc uniquement les discriminations racistes et délivre, du fait de l'existence de ce filtrage, des taux de discriminations subies qui ne sont pas comparables aux résultats des autres enquêtes. D'ailleurs, seuls les résultats des questions d'opinion sont présentés dans le rapport final [Tribalat et al, 1995]. A notre connaissance, seule une évaluation (qualifiée de « minimale ») a été publiée concernant les discriminations racistes dans l'accès au logement. Elle estime qu'un quart des Maghrébins et des Turcs, un tiers des Africains et moins de 5% des Espagnols et des Portugais ont connu une expérience directe de la discrimination pour trouver un logement au cours de leur vie [Simon, 1998].

Vient ensuite la série d'enquêtes réalisées par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). A la fin des années quatre-vingt-dix, ce dernier met en place un dispositif original et régulier d'enquêtes sur l'insertion professionnelle intitulé « Génération » qui permet d'étudier l'accès à l'emploi des jeunes à leur sortie du système scolaire et leur cheminement lors des

[37] Le motif de discrimination était désigné ainsi « être étranger ou d'origine étrangère »

premières années de vie active en fonction de leur niveau de formation, de leur diplôme et de leur spécialité. Ces enquêtes générationnelles sont nationales. Tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des jeunes sortis de formation une année donnée. Six enquêtes se sont succédé depuis la mise en place du dispositif (G 92, G 98, G 2001, G 2004, G 2007, G 2010). Il y a une alternance d'enquêtes dites pleines qui comportent des échantillons de taille très importante (40000 individus) pour permettre un suivi des jeunes avec trois interrogations successives sur les sept premières années de leur vie active et de taille plus restreinte (10000 individus) car suffisante pour une unique ré-interrogation trois ans après la sortie d'études [Rouaud et Ryk, 2009].

Le questionnement et son articulation autour du calendrier professionnel n'ont pas fondamentalement évolué au cours des différentes interrogations. Lors de l'enquête auprès de la génération 98, une première question sur les discriminations à l'embauche a été introduite. Une seconde question traitant cette fois de la discrimination au travail a été ajoutée en 2009 lors la ré-interrogation 5 ans après la sortie du système scolaire de la génération 2004. Les discriminations sont abordées de façon générale. Aussi, différents motifs sont proposés : « Nom », « Couleur de peau », « Accent », « Lieu de résidence », « Sexe », « Look (piercing, couleur ou longueur de cheveux) », « Particularité physique (taille, poids, handicap moteur) » et « Autre ». L'enquête offre la possibilité de donner plusieurs motifs même si, en cas de déclaration de motifs multiples, il est demandé aux enquêté-e-s de préciser lequel est jugé prépondérant.

Les résultats présentés ci-dessous sont ceux obtenus lors de l'interrogation de 2007 puis de 2009 avec la série d'enquêtes effectuées auprès de la génération de jeunes ayant quitté le système scolaire en 2004. (Les résultats pour l'ensemble des motifs sont disponibles en annexe 1).

Tableau 1-1 Taux de discrimination à l'embauche et dans l'entreprise enregistrés par l'enquête Génération 2004 selon le sexe et le statut migratoire

	Hommes				Femmes			
	Ensemble (n=26788)	**Majoritaires (n=21522)**	**Descendants (n=4475)**	**Immigrés (n=778)**	**Ensemble (n=24622)**	**Majoritaires (n=20145)**	**Descendantes (n=3927)**	**Immigrées (n=538)**
A l'embauche	14	10	24	40	14	13	21	33
Nom	4	1	15	26	3	0	10	21
Couleur de peau	4	1	12	24	2	0	6	10
Accent	1	1	1	7	0	0	1	8
Origines	1	0	2	7	1	0	1	4
Sexe	1	1	1	6	7	6	7	5
	Ensemble (n=7178)	**Majoritaires (n=6270)**	**Descendants (n=1128)**	**Immigrés (n=220)**	**Ensemble (n=7464)**	**Majoritaires (n=6186)**	**Descendantes (n=1100)**	**Immigrées (n=178)**
Dans l'entreprise	2	2	3	5	3	2	3	8
Nom	0	0	0	3	0	0	0	2
Couleur de peau	0	0	1	2	0	0	1	1
Accent	0	0	0	0	0	0	0	2
Origines	0	0	0	1	0	0	0	2
Sexe	0	0	0	2	1	1	1	3

Source : Enquête génération 2004, Céreq.

Les discriminations déclarées se concentrent majoritairement dans l'accès à l'emploi. Les taux de discriminations racistes (distinguables au travers de différents motifs dont la couleur de peau et les origines mais aussi le nom et l'accent) sont nettement plus élevés que pour les discriminations liées au sexe. Ce sont les hommes qui en déclarent le plus. Les discriminations au motif du sexe sont très faibles chez les hommes mais déclarées par 6% des hommes immigrés. 7% des femmes en déclarent avec des taux très proches quel que soit le lien à la migration. Une fois dans l'entreprise, les immigrés hommes et femmes sont les seuls à déclarer des discriminations racistes mais avec des taux faibles. Les discriminations au motif du sexe s'atténuent elles aussi très fortement.

Nous pouvons encore citer, l'enquête Histoire de vie -Construction des identités- (HDV) réalisée par l'Insee[38]en 2003. Elle renouvelle l'étude de la question de l'intégration en généralisant l'étude de ce processus à l'ensemble de la population. L'enquête cherche à mesurer comment chaque individu construit sa relation aux autres et à la société en général en fonction de sa trajectoire personnelle. Elle a été menée auprès d'un échantillon représentatif de la population générale résidant en France de 8400 personnes, avec une surreprésentation des immigrés (1188 immigrés interrogés) et descendants d'immigrés (954 descendants d'immigrés). Cette enquête comporte un module intitulé « relations avec

[38] Avec le concours de l'Ined, de la Drees, de la Délégation Interministérielle à la Ville, de l'Inserm et du Département d'études et de prospective du Ministère de la Culture.

les autres » qui permet de détecter les discriminations subies parmi un ensemble de traitements négatifs et stigmatisants, leur contexte de survenue mais aussi leurs conséquences sur la vie des enquêté-e-s. Les motifs de discrimination couverts par l'enquête sont cette fois particulièrement nombreux : âge, sexe, état de santé ou handicap, couleur de peau, poids, taille, tenue vestimentaire, look, lieu de vie, région ou pays d'origine, situation professionnelle ou niveau d'instruction, nom ou prénom, façon de parler, situation de famille, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique ou syndicale, opinions politiques, syndicales ou religieuses, caractéristiques des proches, amis ou parents, autre. Plusieurs motifs de discriminations peuvent être déclarés. Les traitements négatifs répertoriés par la question permettant l'identification de discriminations sont très larges et tous ne peuvent être comptabilisés en termes de discriminations. Comme l'expose le tableau qui suit, les moqueries et les insultes constituent une grande part des faits déclarés, or leur contexte de survenue et leur fréquence en modifient considérablement l'interprétation possible. Les refus de droit qui semblent correspondre de la façon la plus évidente à la définition des discriminations sont les moins fréquemment rapportés.

Tableau 1-2 Taux de traitements négatifs enregistrés par l'enquête Histoire de vie selon le sexe et le statut migratoire

	Ensemble	Hommes				Femmes			
		Ensemble (n=3787)	Majoritaires (n=2879)	Descendants (n=431)	Immigrés (n=477)	Ensemble (n=4616)	Majoritaires (n=3505)	Descendantes (n=518)	Immigrées (n=593)
Moqueries/ insultes	21	20	19	26	19	22	22	33	19
Mise à l'écart	8	6	6	9	7	9	9	10	9
Traitement injuste	8	8	7	10	10	9	8	12	10
Refus de droit	5	5	4	11	11	5	4	8	7
Toutes situations	32	30	29	42	33	33	32	45	34

Source : Enquête Histoire de vie, INSEE, 2003.

Si l'on cherche cette fois à évaluer sur la base de ces traitements négatifs les taux de déclarations de discriminations sexistes et racistes, on constate qu'à nouveau peu de discriminations sexistes sont décelées par l'enquête. Le taux atteignant un maximum de 4% pour les femmes si l'on comptabilise indistinctement l'ensemble des traitements négatifs déclarés et est nul pour les hommes. Les motifs de la couleur de peau et de l'origine ressortent davantage pour les immigrés et les descendants d'immigrés, cependant les insultes et les moqueries en constituent une large part, or elles ne peuvent être automatiquement catégorisées en discrimination.

Tableau 1-3 Taux de traitements négatifs liés au sexe et à la couleur de peau enregistrés par l'enquête Histoire de vie selon le sexe et le statut migratoire

	Hommes				Femmes			
	Ensemble (n=3787)	Majoritaires (n=2879)	Descendants (n=431)	Immigrés (n=477)	Ensemble (n=4616)	Majoritaires (n=3505)	Descendantes (n=518)	Immigrées (n=593)
Sexe	0	0	0	1	4	4	3	4
Moqueries/insultes	0	0	0	1	1	1	1	0
Mise à l'écart	0	0	0	0	1	1	1	1
Traitement injuste	0	0	0	0	1	1	1	2
Refus de droit	0	0	0	0	1	1	1	1
Couleur de peau	2	1	8	8	3	2	11	8
Moqueries/insultes	1	1	5	4	1	1	6	2
Mise à l'écart	0	0	1	1	1	0	2	0
Traitement injuste	1	0	1	2	1	1	1	3
Refus de droit	0	0	2	2	0	0	2	3
Pays ou région d'origine	5	3	13	14	3	2	8	10
Moqueries/insultes	3	2	8	4	2	1	4	6
Mise à l'écart	1	1	1	1	1	0	1	2
Traitement injuste	1	0	4	5	1	0	3	1
Refus de droit	1	0	1	3	0	0	0	1

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

Les enquêtes européennes sont mieux dotées pour mesurer les discriminations. Par exemple, l'Eurobaromètre de 2009 était consacré aux discriminations. Il comporte 3 types de questionnements. L'un concerne l'expérience personnelle de discrimination ou de harcèlement, un autre le fait d'en avoir été témoin et le dernier est constitué par des questions d'opinion. Tous sont déclinés pour les différents motifs pris en compte, à savoir le sexe, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et autre. Les données disponibles dans le rapport ne permettent pas de différencier les personnes enquêtées par sexe ou encore par groupe d'origine pour chaque pays. Les résultats présentés dans le tableau suivant sont ceux disponibles pour la France. Les discriminations sexistes sont faiblement déclarées (2% seulement). Il en est de même pour les discriminations liées à l'origine ethnique. Cependant, pour ces dernières la part d'enquêté-e-s qui considèrent en avoir été témoin est nettement plus conséquente (16%). Cette différence s'explique par la composition de l'échantillon de population enquêtée. En effet, parmi les 1054 personnes enquêtées en France, 2% seulement considèrent appartenir à une minorité ethnique. Ainsi la population interrogée est peu exposée aux discriminations racistes et le taux de personnes s'étant déclarées témoins démontre la faiblesse de l'Eurobaromètre pour mesurer les discriminations racistes. Aussi ces données peuvent être complétées par celles de l'European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-Midis)

Tableau 1-4 Taux de discriminations par motif enregistrés par l'Eurobaromètre

Motifs	Expérience personnelle de discrimination ou de harcèlement 12 dernier mois	Avoir été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement 12 derniers mois
Origine ethnique	2	16
Sexe	2	3
Orientation sexuelle	0	5
Age	7	4
Religion ou convictions	1	7
Handicap	2	6
Autre	5	3
Réponses multiples	3	

Source : Eurobaromètre 2009

L'enquête EU-Midis a été réalisée en 2008 par l'Agence des Droits Fondamentaux de la Commission Européenne. Pour cette enquête, 23 500 personnes d'origine immigrée et issues des minorités ethniques ont été interrogées dans les 27 États membres de l'Union Européenne (UE). Il s'agit de la plus vaste enquête européenne sur l'expérience des minorités en matière de discrimination, de victimisation raciste et de contrôles de police. Pour la France, deux groupes minoritaires ont été ciblés : 534 Nord-Africains et 466 personnes originaires d'Afrique subsaharienne, auxquels s'est ajouté un échantillon de 500 personnes du groupe majoritaire. Parmi les groupes minoritaires,

l'enquête ne permet pas de distinguer les descendants d'immigrés des immigrés. Différents domaines de la vie sociale sont investigués (marché du travail, logement, santé, administration, éducation, loisir, lieux publics). 24% des personnes d'origine maghrébine et 35% de celles originaires d'Afrique subsaharienne ont déclaré avoir subi une discrimination au cours des 12 dernier mois et respectivement 39% et 45% au cours des cinq dernières années. Malheureusement, les taux de discriminations fondées sur le sexe, pourtant enregistrés par l'enquête, n'ont pas été publiés. Les discriminations multiples semblent aussi avoir été plus fréquemment recensées que dans l'Eurobaromètre. 16 % des enquêté-e-s d'origine maghrébine ont déclaré un autre motif en association avec les discriminations racistes.

Ainsi les données disponibles et consultables permettant d'estimer la prévalence des discriminations racistes et sexistes en France sont rares, éparses, le plus souvent parcellaires et difficilement comparables entre elles. De plus, du fait de la taille des échantillons et de leur composition, il est difficile de réunir des résultats permettant de chiffrer l'incidence des discriminations racistes pour les différents groupes de population en fonction de leur origine et du lien à la migration.

1.3. La mesure des discriminations racistes et sexistes dans TeO

En France, les données disponibles pour évaluer l'ampleur des discriminations sont demeurées jusqu'à récemment parcellaires et insatisfaisantes. Aussi, l'un des principaux enjeux de l'enquête TeO est de collecter des données sur les discriminations et plus particulièrement les discriminations racistes afin de mieux saisir ce phénomène. Si l'enquête permet une évaluation indirecte des discriminations par l'identification des inégalités statistiques, nous allons ici nous focaliser sur la mesure des discriminations perçues qu'elle autorise. Après avoir présenté l'enquête TeO ainsi que son protocole relativement novateur d'enregistrement des discriminations ressenties qui compile deux méthodes complémentaires et les indicateurs qui en sont issus, nous décrirons l'enquête qualitative post-collecte réalisée auprès d'enquêté-é-es qui ont participé à l'enquête quantitative.

1.3.1. Présentation de l'enquête TeO

L'enquête TeO a été construite pour étudier simultanément les problématiques d'intégration et de discrimination en s'adressant aux populations immigrées et descendantes d'immigrés. L'intégration

est abordée en tant que processus d'accès aux ressources par l'examen des stratégies d'ascension sociale opérées par les individus, et ce quel que soit leur lien à la migration ou leur origine. Les discriminations, en particulier celles liées à l'origine, la nationalité ou à la couleur de peau, sont détectées et mesurées en tant que mécanismes qui restreignent l'accès des individus aux ressources que sont la formation, l'emploi, le logement, les dispositifs de santé, la citoyenneté. L'approche retenue doit ainsi permettre de comprendre la diversité des situations sociales et des parcours en identifiant non seulement le poids des origines ethniques ou du lien à la migration, mais aussi d'autres facteurs tels que le sexe, les appartenances sociales ou le lieu de résidence sur la participation des individus à la société française et sur les processus de mobilité dans les différentes sphères sociales.

Pour atteindre ces objectifs, l'enquête a été réalisée auprès d'immigré-e-s, de descendant-e-s d'immigrés, de natifs des DOM et de leurs descendants et d'une population témoin composée de « majoritaires ».

Encadré 5 Les catégories de population enquêtées. Le glossaire retenu par l'enquête TeO

Immigré-e-s : personnes nées étrangères à l'étranger (frontières actuelles).

Descendant-e-s d'immigré(s) : personnes nées en France métropolitaine et dont au moins l'un des parents est immigré. Les **descendants de couples mixtes** sont les personnes ayant un seul parent immigré.

Natifs d'un DOM : personnes nées dans l'un des Départements d'Outre-mer (Guyane, Guadeloupe, Martinique et Réunion).

Descendants de natif(s) d'un DOM : personnes nées en France métropolitaine dont au moins un parent est né dans un DOM.

Population majoritaire : elle regroupe les personnes qui ne relèvent pas des groupes précédents. Elle est constituée de personnes nées en France métropolitaine de parents français eux-mêmes nés en France métropolitaine mais aussi de descendant-e-s de rapatriés, c'est-à-dire de personnes nées en France métropolitaine d'au moins un parent né français dans un ancien territoire colonial avant sa décolonisation et de descendant-e-s d'autres Français nés hors métropole (à l'exception d'un DOM ou d'une ancienne colonie avant son indépendance). Aussi, cette catégorie désigne l'ensemble des personnes, numériquement les plus nombreuses, qui résident en France métropolitaine et qui ne sont ni immigrées, ni natives d'un DOM, ni descendantes de personne(s) immigrée(s) ou native(s) d'un DOM.

Le terme « majoritaire » sera utilisé ici d'une part en référence aux groupes de population identifiés par l'enquête (défini dans l'encadré 5) mais aussi dans son acceptation sociale « c'est-à-dire comme

des situations produites dans des rapports de domination-subordination indépendamment de l'importance quantitative des groupes concernés : le majoritaire est celui qui « majore » sa position (son statut, son pouvoir…) en minorant celle d'alter » [Guillaumin, 1972].

Le champ de l'enquête est l'ensemble des personnes qui vivent au sein d'un ménage ordinaire[39] en France métropolitaine. La constitution d'un échantillon représentatif des populations immigrées, originaires des DOM ou de l'ensemble de la population vivant sur le territoire métropolitain de France (dont a ensuite été tiré l'échantillon témoin c'est-à-dire de majoritaires) a pu se faire à partir des personnes recensées en 2007 dans des zones rurales comme urbaines choisies pour représenter l'ensemble du territoire.

La constitution d'un échantillon de personnes descendantes d'immigrés et d'originaires des DOM a été plus problématique car si le recensement comporte des informations sur la nationalité à la naissance et le lieu de naissance (pays et/ou département) des individus, il ne renseigne ni la nationalité des parents, ni leur lieu de naissance. Constituer ces deux échantillons de descendants a donc nécessité un protocole innovant mobilisant l'échantillon démographique permanent (EDP) et surtout l'Etat Civil (bulletins de naissance anonymes conservés à l'INSEE depuis 1968 et registres des naissances nominatifs conservés en mairie). Les informations collectées grâce à une vaste opération de consultation des bulletins de naissance de l'Etat Civil[40] ont du être appariées manuellement avec celles du recensement pour permettre la constitution d'un échantillon des descendant-e-s d'immigré(s) comportant une surreprésentation de certaines origines et d'un échantillon de descendant-e-s de natif(s) d'un DOM.

Grace à ce dispositif, parmi les 22 000 personnes enquêtées, un grand nombre d'origines sont recensées avec la surreprésentation de certaines d'entre elles. L'enquête permet d'étudier des groupes de population tels que les immigrés et descendants d'immigré(s) d'Afrique subsaharienne (avec la possibilité de distinguer les originaires d'Afrique sahélienne et d'Afrique guinéenne ou centrale), de Turquie, d'Asie du Sud-Est[41].

Afin de garantir la représentativité de l'échantillon, le protocole de l'enquête a cherché à répondre aux biais que peuvent constituer les déménagements avec la mise en place d'un suivi d'adresse mais aussi

[39] Il n'inclut donc pas les personnes qui vivent dans des collectivités comme les hôpitaux, les maisons de retraite, les foyers de travailleurs, etc.
[40] Environ 70 000 bulletins de naissance ont été vérifiés dans les registres.
[41] Pour plus de détail sur la composition de l'échantillon de l'enquête TeO : B. Lhommeau et P.Simon, « Les populations enquêtées », Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, Document de travail 168, Ined, pp.11-18.

une maîtrise insuffisante de la langue française avec la possibilité de recourir à un interprète ou à des supports écrits en plusieurs langues. De plus, l'enquête principale a été complétée par une enquête visant les enfants des enquêté-e-s âgés de 15 à 24 ans et un volet d'enquêtes qualitatives post-collecte.

Pour cette recherche, afin de comparer les déclarations de discriminations racistes et de discriminations sexistes, nous avons sélectionné une partie des origines représentées et procédé à des regroupements par zone géographique. Les résultats présentés concernent les hommes et les femmes originaires d'un DOM, du Maghreb (Algérie, Tunisie et Maroc), d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud-Est, d'Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal) ainsi que les descendant-e-s de ces mêmes groupes d'origines et de la population majoritaire. Ce choix permet de comparer des populations dont l'exposition aux discriminations racistes et/ou sexistes varie fortement. Le tableau qui suit présente les effectifs recensés par l'enquête TeO pour chacun de ces groupes.

Tableau 1-5 Effectifs des groupes de populations étudiés parmi les enquêté-e-s de TeO

	Hommes	Femmes	Ensemble
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM			
DOM	259	286	545
Maghreb	769	812	1581
Afrique subsaharienne	514	695	1209
Asie du Sud-Est	267	262	529
Europe du Sud	365	401	766
Ensemble des immigrés	1915	2170	4085
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés ou natifs d'un DOM			
DOM	307	343	650
Maghreb	1069	1359	2428
Afrique subsaharienne	370	443	813
Asie du Sud-Est	299	274	573
Europe du Sud	1298	1327	2625
Descendants d'immigrés	3036	3403	6439
Population majoritaire	1522	1664	3186

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

L'enquête TeO s'est déroulée en France métropolitaine de début septembre à fin décembre 2008. Elle a été réalisée en face à face avec la méthode CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing). L'enquêteur utilise l'écran d'un ordinateur portable pour lire les questions à poser et y saisir les réponses. L'ordinateur charge le masque du questionnaire, ce qui automatise la cohérence par la redirection liée aux réponses obtenues grâce à la mise en place au préalable d'un système de filtres et la gestion des quotas. La passation s'est déroulée le plus souvent chez la personne enquêtée et si possible en l'absence des autres membres du ménage.

L'enquête TeO cherche à appréhender dans quelle mesure l'origine ethno-raciale est susceptible de modifier les chances d'accès aux principaux biens qui définissent la place de chacun dans la société, par une collecte multithématique permettant de diversifier les facteurs explicatifs des situations observées afin d'isoler l'effet net de l'origine des individus. Le premier tiers du questionnaire est consacré à la description de la situation familiale actuelle de l'enquêté-e avec la description de sa famille d'origine et de celle qu'il a lui même constituée ainsi que de la qualité des relations familiales entretenues. Il s'attache aussi à décrire son histoire migratoire et celle de ses parents ainsi que les liens au pays d'origine. Le module qui suit est dédié à l'identité. L'enquêté-e est invité à se définir et à décrire comment il pense être perçu par les autres. Avant d'aborder deux sujets plus intimes que sont la religion et la vie matrimoniale, les trajectoires scolaire et professionnelle sont décrites. Puis, trois modules permettent de compléter les données sur les conditions de vie. Le premier décrit le logement actuel, le quartier de résidence et la trajectoire résidentielle. Le deuxième explore la « vie citoyenne », c'est-à-dire l'implication dans la vie politique et associative nationale ou locale, la perception des institutions françaises mais aussi les interactions éventuelles avec les forces de l'ordre. Le dernier de ces trois modules est consacré aux discriminations et au racisme ; il regroupe des questions générales qui ont trait à ces deux thématiques et recense la survenue de traitements inégalitaires potentiellement discriminatoires dans le cadre de relations avec les différentes administrations ou des loisirs. Enfin le questionnaire se clôture sur l'évocation des relations sociales. La durée moyenne de passation du questionnaire est de 65 minutes.

1.3.2. L'enquête post-collecte TeO

Les travaux présentés ici associent aux résultats quantitatifs de l'enquête TeO des résultats qualitatifs issus d'une des enquêtes post-collecte que le protocole global autorisait à réaliser. En effet, à la fin du questionnaire, il était demandé aux enquêté-e-s s'ils acceptaient d'être recontactés par la suite pour un entretien avec une équipe de recherche. Cette possibilité préalablement validée par le Conseil National de l'Information Statistique (CNIS) a donc permis de conserver certaines coordonnées. Un appel à projets a été lancé. Il offrait la possibilité aux équipes de recherche de définir des profils spécifiques d'enquêté-e-s. Mon projet intitulé « Objectivation des discriminations perçues : comment mesurer le vécu discriminatoire ? » fait partie des 13 projets sélectionnés qui ont pu être menés. Ses objectifs méthodologiques sont doubles. Il s'agit d'une part d'explorer les logiques et mécanismes à l'œuvre derrière les déclarations de discriminations racistes et/ou sexistes et d'autre part d'évaluer la qualité de l'enregistrement des discriminations par le protocole mis en place dans l'enquête TeO. Les entretiens visent à évaluer ce qui échappe au questionnaire fermé et interrogent l'appréhension et la perception

des discriminations sexistes et/ou racistes ainsi que la sensibilisation et le sentiment d'exposition qu'elles suscitent.

Pour atteindre ces objectifs, j'ai sélectionné des enquêté-e-s immigrés ou descendants d'immigrés, tous potentiellement exposés aux discriminations racistes du fait de leur origine, en cherchant à comparer l'expérience et le ressenti de personnes originaires d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et d'Europe. Parmi les personnes sélectionnées, certaines ont déclaré avoir été discriminées au motif de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur nationalité dans l'enquête TeO et d'autres non. L'échantillon compte aussi des hommes et des femmes ayant déclaré des discriminations liées à leur sexe.

A partir des coordonnées des cent enquêté-e-s mis à ma disposition, 26 entretiens semi-directifs ont pu être réalisés. J'aurais souhaité atteindre 30, voire 35 entretiens exploitables mais les difficultés pour joindre les enquêté-e-s m'ont conduite à revoir mes ambitions à la baisse. La déperdition d'une grande partie des enquêté-e-s est majoritairement due aux difficultés liées à la prise de contact en l'absence d'un numéro de téléphone. L'envoi d'un courrier sans possibilité d'y associer un appel téléphonique s'est révélé infructueux (un seul enquêté est revenu vers moi suite à la réception de mon courrier). Cette absence de numéro est d'autant plus regrettable que quasiment l'ensemble des personnes que j'ai réussi à contacter se sont montrées coopératives. Finalement, 27 personnes ont accepté de participer à mon étude mais je n'ai pu réaliser que 26 entretiens. En effet, les parents d'une enquêtée ont refusé de me laisser entrer quand je me suis présentée à son domicile. L'enquêtée concernée était une femme de 30 ans descendante d'immigrés originaires d'Afrique sahélienne, mariée, elle avait un enfant et était au chômage au moment de l'enquête TeO. Elle avait déclaré des discriminations racistes et sexistes dans l'enquête. Sur les 26 entretiens qui ont pu être réalisés, 25 seulement sont exploitables. Du fait de l'état de santé dégradé d'un enquêté associé à sa très faible maîtrise du français, l'un des entretiens est inutilisable.

Tableau 1-6 Répartition des enquêté-e-s de l'enquête qualitative post-collecte selon leur sexe, leur statut migratoire et leur origine

	Statut migratoire et origine				
	Immigré-e-s (12)		Descendant-e-s d'immigrés (13)		
Sexe	**Maghreb**	**Afrique subsaharienne**	**Maghreb**	**Afrique subsaharienne**	**Europe**
Hommes (9)	2	2	4	1	0
Femmes (16)	1	7	3	3	2

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008 et enquête qualitative post-collecte.
Champ : 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont participé aux entretiens semi-directifs.
Lecture : 2 des enquêté-e-s de l'enquête post-collecte sont des hommes immigrés originaires du Maghreb

Parmi, les 7 enquêté-e-s descendants d'immigré du Maghreb, 4 sont des Juifs tunisiens ou marocains. Cette surreprésentation est très étonnante car les descendants de Juifs d'Afrique du Nord sont très minoritaires dans l'enquête TeO. Or, leur sélection pour participer à ces entretiens n'est absolument pas volontaire, la religion n'était pas un critère de sélection des enquêté-e-s contactés. Nous précisons cette caractèristique car, comme nous le verrons par la suite (3.1.2), ils sont perçues comme des majoritaires ou des personnes originaires d'Europe du Sud et présentent de ce fait un degré d'exposition aux discriminations racistes très faible qui les distinguent des autres descendnats d'immmigrés originaires du Maghreb.

16 des enquêté-e-s rencontrés ont déclaré des discriminations racistes et 4 ont déclaré des discriminations sexistes dans l'enquête Trajectoires et Origines.

Les conditions d'entretien ont été globalement satisfaisantes. Les enquêté-e-s ont, dans la mesure du possible, respecté la consigne d'absence de personnes tierces pendant l'interview. En effet, si la majeure partie des entretiens ont été réalisés chez les enquêté-e-s, j'ai dû composer à seulement deux reprises avec la présence d'enfants en bas âge et une unique fois avec celle de la sœur d'une enquêtée arrivée un peu avant la fin d'un entretien. Quatre entretiens ont été réalisés dans un café faute de mieux. Dans l'ensemble, j'ai bénéficié d'un accueil agréable de la part des enquêté-e-s, qui se sont montrés bien disposés à me répondre. Toutefois, à deux reprises j'ai pu ressentir une certaine crispation liée à mes origines. Le fait d'aborder la question des discriminations et plus particulièrement des discriminations racistes avec une enquêtrice blanche, appartenant à la population majoritaire a semble-t-il mis mal à l'aise deux enquêtées noires. Dans le premier cas, ce malaise s'est exprimé au travers d'une question sur mes origines dès le début de l'entretien (nous n'étions même pas encore assises). Ce type de question n'est pas problématique en soi mais elle a été posée soudainement et avec défiance. L'évocation des origines non françaises de mes grands parents a d'ailleurs eu un effet apaisant. Cependant, c'est après les vingt premières minutes d'échanges que la méfiance de l'enquêtée à mon égard s'est totalement dissipée. Ce changement est rendu perceptible par ses réponses de moins en moins évasives. Dans le second cas, l'enquêtée ne m'a tout simplement pas regardée pendant les 45 premières minutes de l'entretien. Là encore, une relation de confiance s'est finalement établie. Le contenu des déclarations lors de ces deux entretiens montre qu'après quelques hésitations, les deux enquêtées ont livré sans restriction leur expérience personnelle. Dans les deux cas, le fait que les questions posées envisagent de fait l'existence des discriminations racistes a permis de déplacer l'enjeu de l'entretien. Il ne s'agissait plus pour elles de me convaincre de la véracité des expériences discriminatoires qu'elles avaient pu subir mais simplement d'en témoigner. Mon âge a également déstabilisé une enquêtée qui n'avait pourtant que quelques années de plus. Celle-ci s'attendait à réaliser l'entretien avec une personne plus âgée. Cependant, ce trouble a lui aussi vite disparu. Ainsi,

c'est dans un climat détendu, propice à la déclaration d'événements sensibles, qu'ont pu se dérouler tous les entretiens. Leur durée a été le plus souvent d'une heure à une heure trente. L'entretien le plus long dure plus de deux heures et trente minutes et le plus court seulement 45 minutes.

Au début de l'interview, il était demandé à chaque enquêté-e de se présenter en exposant notamment son parcours migratoire et celui de ses parents. Les enquêté-e-s devaient ensuite définir comment ils conçoivent les discriminations et citer les motifs pour lesquels ils considèrent que l'on peut être discriminé. Ils étaient aussi interrogés sur leur sentiment d'exposition aux discriminations. Puis, nous évoquions leurs trajectoires dans les différents domaines de la vie sociale investigués par l'enquête TeO afin d'identifier d'éventuelles expériences de discriminations. Nous élargissions ensuite le questionnement à des domaines non traités par l'enquête quantitative. Une partie de l'entretien était consacrée aux expériences des parents de l'enquêté-e ou de son entourage. L'entretien se terminait par des questions d'opinion sur la fréquence des discriminations racistes et sexistes. La grille d'entretien est consultable en annexe de ce chapitre (annexe 2).

Ces entretiens procurent des données complémentaires aux données quantitatives produites par l'enquête TeO en fournissant des éléments favorables à leur bonne compréhension grâce à l'analyse critique qu'ils autorisent. Ce protocole associant des résultats quantitatifs et qualitatifs rejoint celui mis en place dans le cadre du projet Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques (DRIS) à partir des enquêtes « Génération » du Céreq.

Encadré 6 Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques (DRIS)

Le projet Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques (DRIS) est un programme de recherche de l'Agence Nationale de Recherche (ANR), mené en 2006 en collaboration par des chercheurs de l'Unité de Recherche Migrations et Société (URMIS), du Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualifications (CEREQ) et du Centre d'Economie de la Sorbonne. Des enquêtes par entretiens semi-directifs ont pu être réalisées en 2008-2009 auprès d'individus s'étant déclarés discriminés dans le cadre de leur réponse au questionnaire de l'enquête génération 98 du Céreq. Cette dernière portait sur un échantillon de 54000 jeunes de tous niveaux, sortis du système éducatif en 1998, interrogés en 2001 et dont un panel a été régulièrement réinterrogé par la suite. Ils étaient âgés de 25 à 35 ans au moment de l'enquête par entretiens. Ce programme de recherche explore une nouvelle perspective d'analyse en se démarquant de la démarche normative des approches analytiques fondée sur la mesure d'un écart de situation entre un groupe supposé discriminé et un groupe de référence dont les apports ont cependant été indéniables. Le protocole mis en place donne la priorité aux discriminations ressenties, c'est-à-dire aux discriminations

telles quelles sont perçues par les individus et au rapport subjectif à la discrimination afin de comprendre les mécanismes de perception des discriminations en œuvre chez les discriminés eux-mêmes [Eckert et Primon, 2011].

1.3.3. L'enregistrement des déclarations de discriminations dans l'enquête TeO

Parmi les possibilités d'étude des discriminations qu'offre l'enquête, un dispositif conséquent a été mis en place pour les comptabiliser à partir des déclarations des enquêté-e-s. Les discriminations constituent un phénomène multiforme et ambigu, aussi leur captation au travers de déclarations des enquêté-e-s nécessite une démultiplication des modes de questionnement sur les expériences personnelles vécues. Le protocole d'enregistrement conjugue donc deux méthodes de recueil complémentaires. La première repose sur l'évocation de situations factuelles de traitements défavorables qui permettent de repérer les « discriminations situationnelles » *a posteriori*, la seconde renvoie à l'expression plus directe de l'expérience personnelle désignée en termes de « discriminations auto-reportées ». Ainsi, les enquêté-e-s peuvent d'une part exprimer de façon directe et très générale leur expérience et d'autre part, grâce à l'évocation de situations concrètes, ils ont la possibilité de rapporter leurs expériences d'inégalité de traitement et d'injustice sans avoir à se positionner sur la qualification de leur expérience en termes de discrimination.

Les discriminations situationnelles

Avant d'arriver au module consacré aux discriminations et au racisme, l'ensemble du questionnaire est jalonné par une série de questions décrivant des situations concrètes (imposition d'une orientation scolaire, refus d'embauche, refus de logement, etc.) dans les différents domaines de la vie sociale que sont l'école, l'emploi, le logement, la santé, les relations aux services et institutions. En tout, 26 questions[42] sur les situations de traitements défavorables arrivent spontanément lors de l'évocation des

[42] Voici deux exemples de questions pour illustrer cette méthode. Dans le module consacré à l'éducation il est demandé : « Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves… dans la notation, lors de décision d'orientation, dans la discipline et les sanctions ? ». Dans le cadre de l'emploi cette fois, une des questions est : « Dans votre travail arrive-t-il qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement, vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut ? »
Une synthèse de l'ensemble des questions est disponible en annexe 4

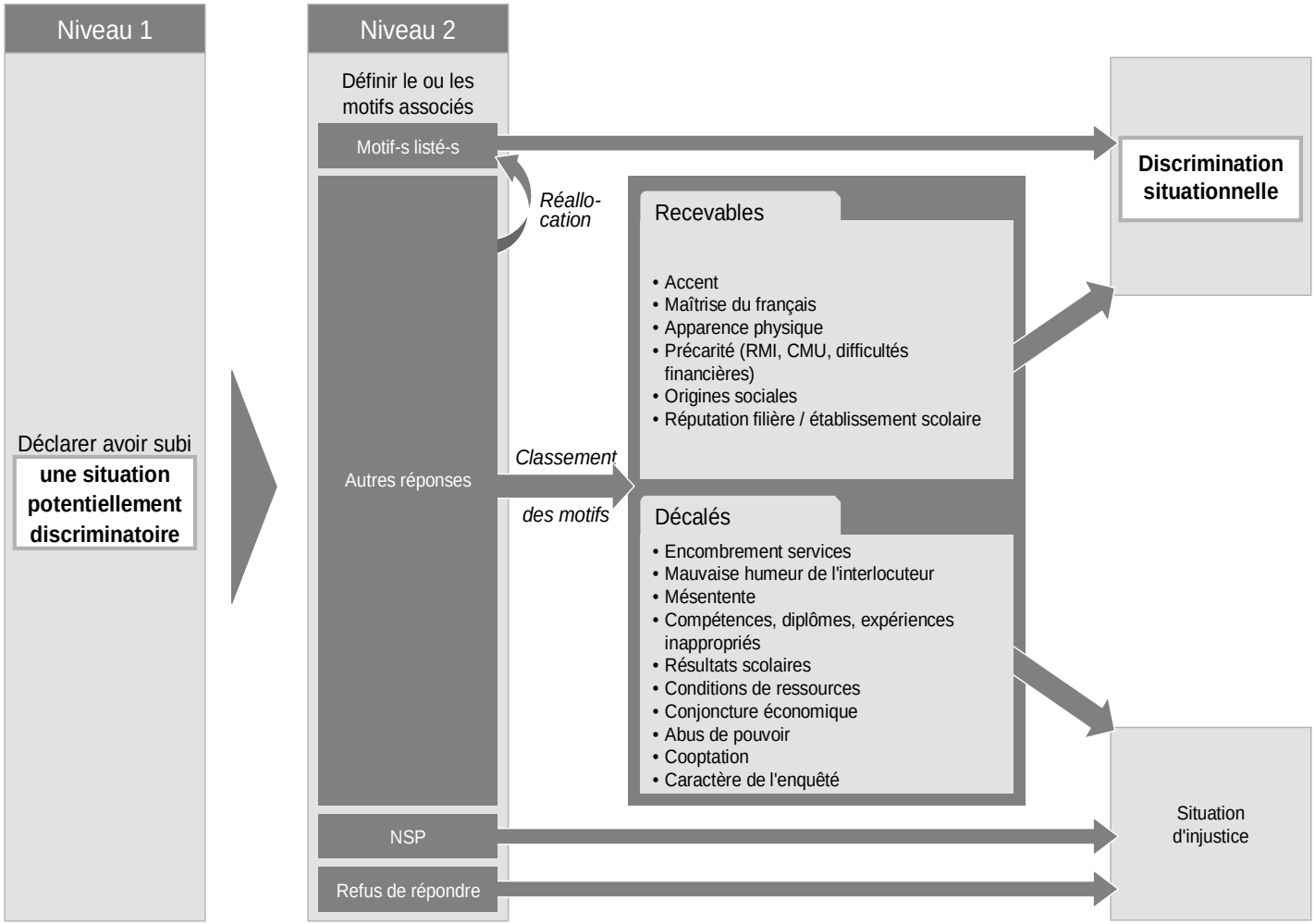
trajectoires. Leur nombre varie selon les domaines. L'emploi est ainsi couvert par 14 questions, tandis que le logement et la santé n'en comptent qu'une. Les formulations des questions ne comportent pas le terme « discrimination » mais permettent à l'enquêté-e de déclarer des traitements défavorables et d'en prendre plus directement conscience au fil du questionnaire. Le domaine des services est traité quant à lui dans le module consacré aux discriminations, tout comme les questions sur le racisme.

Au sens juridique comme sociologique, le concept de discrimination suppose d'associer les traitements défavorables subis avec une ou plusieurs caractéristiques prohibées les ayant suscités. En effet, toute restriction d'accès à un droit, un bien ou un service ne constitue pas une discrimination. C'est la référence à un ou plusieurs critères reconnus juridiquement ou considérés sociologiquement comme illégitimes qui transforme un traitement défavorable en discrimination. La méthode de détermination appliquée dans TeO reproduit cette logique imbriquée. Aussi, les traitements différenciés, la plupart du temps négatifs, auxquels ont été confrontés les enquêté-e-s sont rattachés à une liste de six motifs proposée pour toutes les situations potentiellement discriminatoires : le sexe, l'état de santé ou un handicap, la couleur de peau, l'origine ou la nationalité, la façon de s'habiller, l'âge. Cette limitation du nombre de motifs répond à une contrainte de temps de passation du questionnaire mais aussi au risque de lasser l'enquêté-e. Cependant, pour préserver la capacité d'enregistrement de l'ensemble des discriminations, une possibilité de réponse « Autres » renvoyant à une question ouverte complète cette liste. L'articulation entre la situation rapportée et la ou les caractéristiques personnelles l'ayant suscitée permet l'identification des discriminations. En effet, les « situations potentiellement discriminatoires » sont converties en discriminations et qualifiées de « discriminations situationnelles », lorsque les traitements ou comportements aux conséquences négatives qu'elles décrivent sont rattachés par les enquêté-e-s qui les ont subies à un motif prohibé entrant dans le champ des discriminations. Aussi, pour permettre ce classement, les réponses apportées en « Autres » ont dû être codifiées puis catégorisées. Parmi les autres motifs évoqués par les enquêté-e-s ont été considérées comme des motifs prohibés les références à un accent ou à la mauvaise maîtrise du français, à l'apparence physique, à une situation précaire (RMI, CMU ou difficultés financières), à l'origine sociale ou encore à la mauvaise réputation d'une filière ou d'un établissement scolaire. Le procédé de reclassement des situations déclarées est synthétisé dans le schéma 1.

Cette méthode présente deux avantages pour améliorer la qualité de mesure du phénomène discriminatoire. D'une part, elle limite la part de subjectivité contenue dans les réponses. En effet, de par l'évocation de faits précis dans des contextes définis et le recours à un traitement a posteriori lors de l'analyse des données, les ambivalences liées à la pré-construction du concept de discrimination par l'enquêté-e sont réduites. D'autre part, elle contourne les difficultés d'identification, d'énonciation

mais aussi parfois de dénonciation qui peuvent limiter la déclaration des expériences en termes de discrimination.

Schéma 1 Modalité d'identification des discriminations situationnelles à partir des situations potentiellement discriminatoires



Grâce à ces 26 questions, des indicateurs ont pu être mis en place. Ils résument les déclarations des différentes discriminations situationnelles dans le cadre de l'éducation, du travail, du logement, des services et de la santé. Pour chacun de ces domaines, ils exposent si l'enquêté-e a connu au moins une des situations discriminatoires évoquées. L'« **indicateur synthétique de discrimination situationnelle** » permet de distinguer les enquêté-e-s qui ont subi au moins une discrimination situationnelle dans l'un des domaines de la vie sociale.

L'identification des discriminations situationnelles peut être complétée par l'investigation des relations avec les forces de l'ordre. Le questionnaire comporte les deux questions suivantes :

> *« Au cours des 12 derniers mois, combien de fois la police ou la gendarmerie a contrôlé votre identité ? » Ne pas compter les contrôles « obligés » : aéroport, passage de frontière, entrée d'un bâtiment officiel, etc. »* Réponses proposées *: « Jamais », Une fois, « Plusieurs fois ».*

Si la réponse est « Une fois » ou « Plusieurs fois », il était alors demandé : *« La dernière fois que cela est arrivé, avez-vous pensé…*

> *…Que la police, les gendarmes faisaient leur travail normalement ?*
>
> *…Qu'on vous contrôlait sans raison ? »*

A la différence des autres questionnements permettant d'identifier les discriminations situationnelles, il n'est pas demandé aux enquêté-e-s qui considèrent s'être fait contrôler sans raison le motif auquel ils attribuent ce contrôle. Cette question n'aurait pas permis de conclure à l'existence d'une discrimination car les motivations d'une recherche policière peuvent être raccordées à la recherche d'un profil spécifique et peuvent de ce fait inclure des motifs considérés comme illégitimes dans tout autre contexte. C'est pourquoi ce type d'interactions fait l'objet d'un traitement différencié. Cependant, cette question ne peut être totalement exclue de l'étude des discriminations car la répétition des contrôles participe à la formation d'un sentiment d'injustice et d'exclusion qui conduit à se considérer comme discriminé dans une société donnée [Jobard, Lévy, 2009].

Le repérage des discriminations situationnelles se fait sur la base des déclarations des enquêté-e-s mais nécessite une opération de traitement, aussi nous parlerons de discriminations identifiées pour les distinguer des déclarations de discriminations qui feront référence aux « discriminations auto-reportées ».

Les discriminations auto-reportées

L'avant-dernier module du questionnaire est donc consacré aux discriminations. Il s'ouvre par une question directe et générale enregistrant l'expérience personnelle des discriminations au cours des 5 dernières années précédant l'enquête :

> *« Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations ? »*

La réponse à cette question se fait sous forme de fréquence : « souvent », « parfois », «jamais ». Les enquêté-e-s qui rapportent une expérience de discrimination (« souvent » ou « parfois ») précisent ensuite comme pour les discriminations situationnelles un ou plusieurs motifs ayant déclenché ces « traitements inégalitaires ou discriminations ». La liste des motifs proposée est cette fois plus étendue. Le lieu de résidence ou la réputation du quartier[43], l'accent ou façon de parler, la situation de famille (célibataire, divorcé-e, enfant en bas âge), l'orientation sexuelle et la religion ont été ajoutés. Les motifs cités dans TeO sont dérivés de la liste officielle des critères de discrimination[44] mais ne la recouvrent pas totalement, aussi l'ajout d'une modalité « Autres » suivie d'une question ouverte destinée à recevoir les motifs non présentés était proposée. La restriction de la période de référence aux 5 dernières années cherche à garantir une remémoration suffisante des situations.

Cette question est la seule du questionnaire traitant de l'expérience discriminatoire de l'enquêté-e qui utilise le terme discrimination[45]. En dehors de cette question, le terme discrimination n'apparaît en tout et pour tout que quatre autres fois[46] dans l'ensemble du questionnaire. Si au moment de l'enquête, le

---

[43] Le motif du lieu de résidence a d'ailleurs été ajouté à la liste des motifs de discrimination officiellement interdits. Ce motif a été ajouté à l'article L. 1132-1 du Code du travail par la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 citée en référence, en vigueur depuis le 23 février 2014.

[44] L'article 225-1 du Code pénal considère ainsi comme discrimination « toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

[45] La seule exception nous renvoie à la question suivante « Pourquoi pensez-vous ne pas pouvoir trouver d'emploi ? » qui comporte parmi les 6 réponses proposées «Vous vous heurtez à des attitudes racistes » et « Vous vous heurtez à d'autres types de discrimination (sexe, quartier de résidence, mode vestimentaire, santé ou handicap…) ». Cependant cette question n'a été posée qu'à très peu d'enquêté-e-s car pour être concerné, il fallait être au chômage au moment de l'enquête et avoir arrêté sa recherche d'emploi.

[46] La première fois pour évoquer l'expérience des parents des enquêté-e-s descendants d'immigré-s « Pensez-vous que vos parents ont subi des traitements inégalitaires ou des discriminations en France métropolitaine en raison de leurs origines ou de leur couleur de peau ? » dans les motifs d'abandon d'une recherche d'emploi (voir note précédente) et les deux autres fois dans les questions d'opinion qui suivent la question directe sur l'expérience discriminatoire de l'enquêtè-e.

terme discrimination est suffisamment répandu sur la scène publique pour en espérer la bonne compréhension, son association aux termes « traitements inégalitaires » la garantit.

Cette question fournit la mesure la plus subjective du phénomène discriminatoire car les réponses qu'elle recueille reposent entièrement sur la perception et la verbalisation par l'enquêté-e de son expérience. En effet, la sensibilisation des enquêté-e-s à l'égard des discriminations et leur propension à se percevoir comme possiblement discriminés interférent avec la restitution des expériences traversées. Il s'agit de discrimination conceptualisée par l'enquêté-e comme telle, sans aucune restriction sur la nature de l'expérience, son lieu, son contenu ou son motif et avec comme seule contrainte que les événements soient survenus au cours des cinq années précédant l'enquête. Il pourrait d'ailleurs être reproché à la formulation « pensez-vous ? » d'accentuer encore cette subjectivité. Ce serait oublier que les récits d'expériences discriminatoires sont la plupart du temps marqués par le sceau du doute. Une formulation plus objective du type : « avez-vous déjà été discriminé » comporte le risque de provoquer une autocensure chez les enquêté-e-s. D'ailleurs, comme pour tout sujet sensible mais aussi dénié, il est nécessaire de construire l'objet du questionnement au cours du questionnaire par l'adoption d'une méthode permettant une révélation progressive des faits subis. Aussi, l'organisation du questionnaire a été conçue pour amener progressivement les enquêté-e-s à explorer les contours des discriminations et à se remémorer leurs propres expériences dans les différents domaines de la vie sociale, avant d'en venir à formuler une synthèse de leur vécu. C'est pourquoi le module consacré aux discriminations a été placé en toute fin du questionnaire (l'avant-dernier des 17 modules thématiques).

Les réponses apportées à cette question peuvent être interprétées comme une synthèse de l'expérience de l'enquêté-e sur les 5 dernières années. Ce qui implique de garder à l'esprit plusieurs éléments pour son interprétation. Une multitude de facteurs qui vont bien au-delà de l'effectivité de l'expérimentation des discriminations au cours de la période de référence influencent la réponse apportée à cette question. Cette question renvoie à un questionnement profond qui peut se formuler plus simplement ainsi « êtes-vous discriminé ? » ; or se reconnaître discriminé n'est pas neutre et constitue l'une des facettes de la position que l'on pense occuper dans la société. Nous reviendrons par la suite lors de l'analyse des résultats sur les implications d'une déclaration de discrimination auto-reportée mais il est important de préciser dès maintenant que cette subjectivité constitue l'un des intérêts principaux de ce questionnement direct. Sa mise en perspective avec les réponses fournies aux questions traitant des situations potentiellement discriminatoires permet d'éclairer le positionnement adopté par l'enquêté-e face aux expériences négatives qu'il a pu traverser. Cette question a aussi l'énorme avantage de par sa formulation et sa position dans le questionnaire de permettre aux enquête-e-s de déclarer les expériences discriminatoires qui n'ont pu être captées par l'évocation de situations

précises. Les discriminations auto-reportées complètent ainsi habilement les discriminations situationnelles.

A partir des réponses apportées à cette question directe sur l'expérience discriminatoire un « **indicateur de discrimination auto-reportée** » a été construit. Les réponses « parfois » et « souvent » ont été regroupées pour pouvoir distinguer les personnes qui ont déclaré avoir été discriminées des autres.

Les discriminations globales

Le questionnaire de l'enquête TeO offre donc de multiples possibilités aux enquêté-e-s de rapporter leurs expériences afin de s'adapter au caractère multiforme, diffus et le plus souvent insidieux des discriminations, mais aussi pour tenter de dépasser les différences de sensibilité, les difficultés de verbalisation ainsi que les mécanismes d'intériorisation qui influencent la déclaration Des discriminations dans une enquête par questionnaire fermé. Face à ces difficultés, nous devons concéder que les mesures fournies par les indicateurs de discriminations auto-reportées et situationnelles ne peuvent être considérées comme exhaustives (Lesné et Simon, 2013 ; Safi et Simon, 2013). Aussi, l'« **indicateur global de discriminations »** synthétise l'enregistrement total des discriminations permis par l'enquête. Il permet de distinguer les enquêté-e-s pour qui au moins une discrimination a été enregistrée. Il prend tout autant en compte les discriminations auto-reportées que les discriminations situationnelles et permet d'évaluer la part d'enquêté-e-s ayant été discriminés au moins une fois dans leur vie. Si on peut lui reprocher d'être difficilement maniable car fondé sur des types de déclarations et d'identifications des discriminations hétérogènes, il est peut être paradoxalement le plus opérant pour rendre compte du phénomène aux contours flous que constitue l'expérience discriminatoire. Face aux difficultés de captation de ce phénomène polymorphe, il faut bien admettre l'impossibilité de sa mesure précise ; cet indicateur restitue sans doute le mieux son ampleur. En effet, en compilant les résultats de deux méthodes de mesures complémentaires car fondées d'une part sur les déclarations directes des individus et d'autre part sur des déclarations traitées a posteriori, il permet de tirer pleinement partie du protocole d'enregistrement des discriminations mis en place dans TeO. De plus, il est peut être celui qui rend le mieux compte de la continuité de l'expérience du racisme qui traverse l'ensemble des domaines de la vie sociale et pèse sur la vie de ceux qui savent qu'ils peuvent y être confrontés en toutes circonstances.

L'ensemble des indicateurs[47] évoqués a ensuite été décliné par motif. Les indicateurs de discriminations racistes cumulent les déclarations au motif de la couleur de peau et de la nationalité ou de l'origine. Les indicateurs de discriminations sexistes sont construits à partir des déclarations au motif du sexe.

Les questions d'opinion

La mobilisation du registre des représentations paraît tout à fait indiquée dans l'étude de faits sociaux sujets à controverse tels que le sont les discriminations. En tant que phénomène longtemps dénié, il semble judicieux d'avoir des éléments permettant de décrire l'appréciation qu'en ont les enquêté-e-s au moment où ils répondent à l'enquête. Ces questions d'opinion sont d'ailleurs courantes dans les enquêtes sur les discriminations. L'enquête MGIS (Mobilité Géographique et Insertion Sociale) réalisée en 1992 par l'Insee en comportait déjà plusieurs[48]. D'ailleurs, dans cette enquête, les questions d'opinion introduisaient les questions sur l'expérience personnelle de discrimination dans le logement et l'emploi. Nous pouvons aussi citer l'Eurobaromètre qui comportait deux questions d'opinion, l'une traitant de la fréquence des discriminations pour 6 motifs[49] et l'autre de l'évolution de cette fréquence depuis 5 ans[50].

Dans l'enquête TeO, le module dédié aux discriminations contient deux questions d'opinion qui se concentrent sur les discriminations racistes et sexistes. La première concerne les discriminations sexistes :

> *« Par rapport aux hommes, pensez-vous qu'en France les femmes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations ? »*

---

[47] L'élaboration de la plupart de ces indicateurs est le fruit d'un travail collectif dont une restitution plus complète est disponible : Lesné M. et Simon P. « La mesure des discriminations dans l'enquête Trajectoires et Origines », Documents de travail n°184, Ined, 2012. Il a été réalisé au sein du groupe de conception et d'exploitation de l'enquête TeO que j'ai eu la chance d'intégrer au moment du lancement de l'enquête sur le terrain. Ainsi j'ai pu participer à l'ensemble des traitements nécessaires à la mise en place des indicateurs ainsi qu'à leur élaboration.

[48] « En France, selon vous, certains propriétaires refusent de louer un appartement à des gens parce qu'ils sont étrangers ou d'origine étrangère ? » ; Selon vous, certains employeurs refusent-ils du travail à des gens parce qu'ils sont étrangers ou d'origine étrangère ? ; « Selon vous les personnes nées dans votre pays, ou dont les parents y sont nés, sont-elles traitées en France mieux, pareil ou moins bien que les Français d'origine…a) à la poste b) à la banque c) à l'hôpital d) à l'école e) aux HLM f) par la police g) par la justice ».

[49] « Pour chacun des types de discrimination suivants (l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, la religion ou des convictions, le sexe) dites moi si, selon vous, il s'agit de quelque chose de très répandu, plutôt répandu, assez rare ou très rare dans votre pays ? »

[50] « Est-ce que les discriminations actuelles sont plus ou moins répandues qu'il y a 5 ans en ce qui concerne… l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, la religion ou des convictions, le sexe ? »

La seconde concerne les discriminations racistes :

> *« Pensez-vous qu'en France certaines personnes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations à cause de leur origine ou de leur couleur de peau ? »*

En réponse à ces deux questions, 3 fréquences sont proposées : « souvent », « parfois », « jamais ».

La dimension des représentations est moins développée dans TeO que dans d'autres enquêtes mais enrichit les possibilités d'analyse des discriminations enregistrées par les deux méthodes présentées ci-dessus. De plus, elles vont nous permettre de comparer l'opinion des enquêté-e-s envers les discriminations racistes et les discriminations sexistes.

Conclusion du chapitre

Les discriminations constituent un phénomène polymorphe dont la définition a subi ces dernières années de nombreuses modifications et extensions pour tenter d'en décrire au mieux les contours. Cet effort a permis d'une part à la justice de s'en saisir et, d'autre part, d'en refléter la réalité sociologique nichée au cœur des différents rapports sociaux et de leur coproduction. En effet, si chaque motif de discrimination renvoie à une histoire spécifique, l'étude dissociée des discriminations par motif laisse échapper une part de leurs manifestations. La situation spécifique de personnes, à l'intersection de plusieurs dominations, rend justement les discriminations qu'ils subissent invisibles. Aussi, la nécessaire prise en compte des discriminations intersectionnelles s'impose pour rendre compte de l'entièreté du phénomène discriminatoire, mais aussi d'en améliorer la représentation.

Les discriminations racistes et sexistes ont la particularité de présenter autant de similitudes que de dissemblances. Leur naturalisation, les étapes de leur émergence sur la scène publique, leur prise en charge tant sur le plan juridique qu'institutionnel lient leurs destins, alors même que d'autres facteurs historiques et contextuels leur attribuent une légitimité différenciée dans l'espace public français qui influence leur mesure statistique dont l'enjeu est capital. En effet, à la tardive constitution des discriminations en question d'intérêt public a succédé la nécessité d'en produire une mesure afin d'en déterminer la prégnance dans la société et de mettre en place les politiques publiques adaptées. La mesure des discriminations constitue, tant par le caractère politiquement sensible de ces dernières que par leurs manifestations difficilement saisissables car fugitives, un exercice périlleux pour l'ensemble des motifs prohibés. Cependant, l'absence de catégorisation établie permettant de distinguer les populations en fonction de leur degré d'exposition aux discriminations racistes constitue une difficulté spécifique au motif ethno-racial.

Face aux difficultés de recueil des données par la voix déclarative du fait de la subjectivité inhérente à la perception et à l'identification d'un phénomène rarement manifeste, un protocole combinant différentes mesures a été mis en place dans l'enquête TeO. Celui-ci cherche d'une part à contourner les obstacles aux déclarations, mais aussi à objectiver ces dernières par une approche factuelle. De ce fait, les données de l'enquête TeO autorisent une exploration particulièrement poussée des discriminations telles qu'elles sont perçues par ceux qui les subissent. Les différentes mesures produites se veulent complémentaires et leur comparaison fournit un matériau exceptionnellement riche pour mener une analyse critique de la qualité de la mesure des discriminations sur la base déclarative. De plus, la mise en perspective des données quantitatives avec les données qualitatives produites dans le cadre d'une enquêtes post-collecte augmente encore les possibilités d'expertise.

Chapitre 2 LES DISCRIMINATIONS PERÇUES : LA PREGNANCE DES DISCRIMINATIONS RACISTES ET L'IRREALISTE ABSENCE DES DISCRIMINATIONS SEXISTES

L'enquête Trajectoires et Origines permet d'évaluer l'ampleur des discriminations et plus particulièrement celle des discriminations racistes en France. Si ces dernières apparaissent comme un phénomène massif, les discriminations sexistes, elles, s'illustrent par leur absence. Les résultats et analyses qui vont suivre concernent exclusivement les discriminations perçues. Aussi, la subjectivité qu'induit ce type de mesure peut conduire à deux hypothèses opposées. La première est de considérer que cette subjectivité produit une sur-déclaration des discriminations. Les personnes exposées au risque discriminatoire auraient tendance à se construire une grille de lecture de leurs expériences, et notamment de leurs échecs, en termes de discrimination. Leur(s) caractéristique(s) stigmatisée(s) devenant ainsi la justification de tous leurs déboires. Cette hypothèse est le reflet de la suspicion qui pèse sur la dénonciation de comportements discriminatoires et tend à la discréditer. Elle peut cependant être abordée de façon plus nuancée. En effet, il paraît raisonnable d'envisager qu'à la suite d'une expérience discriminatoire ou plutôt de sa répétition, les personnes en viennent à interpréter, non pas systématiquement, mais plus fréquemment, un comportement peu agréable voire hostile à leur égard comme une discrimination. Le sentiment d'être discriminé engendré non pas par un positionnement victimaire arbitraire mais par un contexte social de stigmatisation de certains groupes de populations, associé à une expérience personnelle potentiellement répétée pourrait conduire à cette surinterprétation. Au contraire, la seconde hypothèse est de considérer que cette même subjectivité conduit à la sous-déclaration des discriminations. En effet, de nombreux freins contraignent les déclarations de discriminations. Par exemple, l'invisibilité fréquente de leur mécanique, les doutes persistants sur leur effectivité ou encore le déni qui caractérise fréquemment le refus de se considérer comme victime constituent autant d'entraves à leur déclaration dans une enquête.

Aussi ce chapitre mêle à la présentation des principaux résultats et notamment des taux de discriminations racistes et liées au sexe leur analyse sous un angle méthodologique afin d'évaluer la qualité de la mesure fournie. Il s'agit d'identifier s'il existe une acception partagée, ou du moins suffisamment proche, du terme de discrimination entre concepteurs de l'enquête et enquêté-e-s, si les mesures fournies par l'enquête sur les discriminations sur la base déclarative conduisent à leur surévaluation ou au contraire à leur sous-évalutation et si cette estimation globale de la qualité de l'enregistrement vaut indifféremment pour l'ensemble des motifs de discrimination.

En effet, les différences de report de l'expérience discriminatoire en fonction du motif incriminé renouvellent la question de la sur-déclaration comme celle de la sous-déclaration. Du fait de la forte prégnance des discriminations racistes parmi les déclarations des enquêté-e-s, l'enquête pourrait être suspectée de gonfler artificiellement le phénomène. N'est-il pas envisageable qu'en cherchant à contourner les difficultés d'énonciation qui caractérisent les discriminations et en portant une attention particulière aux discriminations racistes, l'enquête génère finalement leur sur-enregistrement ? A l'inverse les faibles taux de discriminations sexistes sont-ils symptomatiques de leur sous-estimation par l'enquête ?

La présentation des résultats de l'enquête TeO débutera par des résultats généraux, c'est-à-dire comptabilisant l'ensemble des motifs, afin d'évaluer la prégnance du phénomène dans la société française et d'identifier les populations qui y sont le plus exposées. L'analyse et la comparaison de différents éléments quantitatifs et qualitatifs permettent d'apprécier la qualité des mesures fournies. Si la quasi-absence d'abandon en cours de passation du questionnaire et les taux très faibles de refus de réponse pour l'ensemble des questions ayant trait aux discriminations attestent de la bonne réception de l'enquête [Lesné, Simon, 2013], la mise en perspective des différentes mesures produites et des récits fournis dans les entretiens semi-directifs autorisent une lecture critique des résultats. Il est en effet possible d'évaluer la compréhension du terme « discrimination » par les enquêté-e-s. Ensuite, l'analyse des motifs apportés en « Autres » aux questions sur les différentes expériences personnelles renseigne sur la façon dont les enquêté-e-s distinguent les discriminations parmi l'ensemble des situations injustes qu'ils ont pu rencontrer. Enfin, la confrontation des taux de discrimination délivrés par les deux méthodes d'enregistrement mises en place dans l'enquête fournit à son tour une évaluation de la « sur » ou de la « sous » déclaration des discriminations en fonction du degré de subjectivité qu'induit chacun de ces types de questionnement [2.1].

L'introduction des distinctions des taux de discrimination enregistrés pour chaque motif permet dans un second temps d'expliquer les différences d'exposition d'un groupe de population à l'autre. En effet, les discriminations racistes spécifient, du fait de leur prégnance, les trajectoires des populations qui y

sont exposées. Les discriminations sexistes sont beaucoup moins nombreuses et ne jouent pas un rôle structurant dans les résultats observés. D'ailleurs, les femmes n'apparaissent pas comme plus exposées aux discriminations. L'étude des lieux de survenue et de la répétition de l'expérience discriminatoire permet ensuite de spécifier la fréquence de leur manifestation pour les motifs du sexe et de l'origine. Nous utiliserons tour à tour les données qualitatives et quantitatives pour évaluer la sensibilisation des enquêtées vis-à-vis de ces deux types de discriminations ainsi que leur propension à les identifier et à les verbaliser qui en découlent. L'écart qui caractérise leurs niveaux de déclaration pourrait-il s'expliquer par un effet de sensibilisation différenciée ? [2.2]

2.1. La sur-déclaration des discriminations : une hypothèse surestimée ?

L'enquête TeO décrit les discriminations comme un phénomène massif qui touche une large part de la population avec des taux de discriminations qui dépassent largement les taux des enquêtes précédentes (cf. chapitre I). Ces nombreuses déclarations réactivent l'hypothèse d'une tendance à la sur-déclaration des discriminations. Aussi, à l'exposé des taux de discrimination globaux recueillis par l'enquête [2.1.1] succédera une évaluation de la qualité de l'enregistrement. Pour ce faire, différents outils seront mobilisés. Tout d'abord, l'un des objectifs de l'enquête post-collecte est justement d'investiguer comment les enquêté-e-s comprennent et définissent le terme « discrimination » [2.1.2]. Parmi les données quantitatives, la fréquence du recours aux modalités « Autres » qui permettaient d'exposer un motif différent de ceux listés dans l'enquête et leurs contenus permet d'identifier le type de faits qui sont ou ne sont pas déclarés en termes de discrimination par les enquêté-e-s. Ils constituent un autre indicateur de la compréhension du terme discrimination et de l'existence d'une définition partagée entre enquêté-e-s et concepteur de l'enquête [2.1.3]. Enfin, la confrontation des résultats des deux méthodes de mesure des inégalités de traitement perçues contenues dans l'enquête permet d'évaluer si la question la plus subjective conduit ou non à de plus fréquentes déclarations de discriminations [2.1.4].

2.1.1. L'ampleur du phénomène discriminatoire révélé par l'enquête TeO

Nous allons introduire la présentation des résultats de l'enquête par l'exposé des taux les plus généraux. Le tableau 7 présente les taux de discriminations situationnelles, auto-reportées et globales. Ces résultats généraux comptabilisent l'ensemble des discriminations quel qu'en soit le motif en fonction du sexe, de l'origine et du statut migratoire des enquêté-e-s.

Tableau 2-1 Taux de discriminations (tous motifs confondus) par mode d'enregistrement selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes			Femmes		
	Discriminations auto-reportées	Discriminations situationnelles	Discrimination globale	Discriminations auto-reportées	Discriminations situationnelles	Discrimination globale
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	37	48	57	25	33	42
Maghreb	36	48	54	26	38	45
Afrique subsaharienne	48	57	69	42	51	61
Asie du Sud-Est	17	27	34	18	20	28
Europe du Sud	7	20	23	10	19	22
Ensemble des immigrés	31	42	48	26	36	43
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et de natifs d'un DOM						
DOM	45	57	66	32	37	46
Maghreb	45	58	65	31	44	51
Afrique subsaharienne	52	67	73	44	48	57
Asie du Sud-Est	27	33	41	20	22	33
Europe du Sud	11	27	30	12	26	29
Ensemble des descendants d'immigrés	28	42	47	23	36	41
Population majoritaire	8	24	27	11	25	29

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008
Champ : enquêté-e-s âgées de 18 à 50 ans
Lecture : 32% des hommes enquêtés ont déclaré une discrimination auto-reportée ou une discrimination situationnelle

Ce sont les personnes originaires d'Afrique subsaharienne qui sont les plus discriminées. Viennent ensuite, avec des taux très proches, celles originaires d'un DOM ou du Maghreb. Les immigrés et les descendants d'immigrés d'Europe du Sud présentent des taux comparables voire inférieurs pour les immigrés à ceux enregistrés pour la population majoritaire. Les hommes et les femmes originaires d'Asie du Sud-Est, qu'ils soient immigré-e-s ou descendant-e-s, occupent une position intermédiaire en termes d'exposition aux discriminations avec environ un tiers de la population pour qui au moins une discrimination a été identifiée.

Pour l'ensemble des groupes d'origine et de sexe (à l'exception des femmes originaires d'Afrique subsaharienne), ce sont les descendants d'immigrés qui déclarent le plus souvent des discriminations. Les hommes descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne apparaissent comme les plus discriminés avec au moins une expérience discriminatoire enregistrée pour les trois quarts d'entre eux (73%). Si les immigrés d'Afrique subsaharienne arrivent juste après avec un taux de discrimination globale de 69%, ils sont suivis de près par les descendants d'originaire(s) des DOM (66%) et les descendants d'immigré(s) du Maghreb (65%). Ainsi, les populations les plus discriminées sont

constituées d'hommes qui ont fréquemment la nationalité française[51]. Ce constat entre en contradiction avec des discriminations présagées plus fréquentes pour les immigrés que pour les descendants d'immigrés. En effet, leur fréquente nationalité étrangère, leur maîtrise de la langue parfois modeste et leur moindre connaissance des codes régissant la société française sont autant d'éléments d'altérisation et donc de vulnérabilisation qui exposent spécifiquement les immigrés aux discriminations.

Les femmes présentent des taux de discrimination globale toujours plus faibles que ceux enregistrés pour les hommes du même groupe d'origine. Ces écarts sont particulièrement importants pour les descendants d'immigrés et les personnes originaires des DOM. C'est en effet pour les populations les plus exposées aux discriminations que l'écart entre hommes et femmes se fait le plus manifeste. Ces moindres taux enregistrés pour les femmes interrogent. En effet, l'hypothèse fréquemment formulée est celle de taux de discriminations plus élevés parmi les femmes du fait d'un effet de cumul des différents motifs de discrimination qui concernent indistinctement hommes et femmes, avec les discriminations sexistes qui, elles, concernent spécifiquement les femmes.

Finalement, deux types de hiérarchies se dessinent par rapport aux taux de discriminations enregistrés pour les immigrés hommes, les immigrées femmes, les descendants d'immigrés hommes et les descendantes d'immigrés femmes. Parmi les personnes originaires d'un DOM, du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et d'Asie du Sud-Est, on observe schématiquement le classement suivant : les hommes descendants d'immigrés sont les plus discriminés puis viennent les hommes immigrés suivi des femmes descendantes d'immigrés et enfin les femmes immigrées. Alors, que parmi les personnes originaires d'Europe du Sud, on observe peu d'écart en fonction du sexe (il en est de même pour les majoritaires), seules des différences en fonction du statut migratoire sont observables.

Enfin, si l'on prend en compte le mode d'enregistrement, quel que soit le lien à la migration, l'origine ou encore le sexe des personnes, davantage de discriminations situationnelles sont identifiées. L'écart entre les taux de discrimination restitués par les deux méthodes d'enregistrement mises en place dans l'enquête est le plus souvent de l'ordre de 10 points voire davantage pour les groupes les plus discriminés. Les discriminations auto-reportées constituent une part particulièrement faible des discriminations globales identifiées pour les immigrés européens et leurs descendants ainsi que pour les majoritaires. Les taux de discriminations auto-reportés sont généralement légèrement plus élevés pour les hommes que pour les femmes. A nouveau ce résultat va à l'encontre des prédictions. En effet, tout porterait à croire que les taux de discriminations auto-reportées seraient les plus élevés. Les

[51] C'est le cas de l'ensemble des descendants d'immigrés et de 37% des hommes immigrés d'Afrique subsaharienne

discriminations situationnelles sont identifiées par le traitement *a posteriori* de réponses apportées à des questions factuelles. Ainsi, les résultats obtenus par l'approche situationnelle peuvent être considérés comme les plus objectifs. Les discriminations auto-reportées enregistrées par l'enquête s'appuient sur les déclarations directes des enquêté-e-s. Leur mode de captation contraint l'expression du ressenti des enquêté-e-s uniquement par une limite temporelle.

Ces premiers résultats très généraux soulèvent de nombreuses questions. Si les taux de discrimination particulièrement élevés enregistrés pour les immigrés non européens et les personnes originaires des DOM ainsi que pour leurs descendants s'expliquent sans ambiguïté par la prégnance des discriminations racistes qu'ils subissent [Beauchemin et al, 2010], l'interprétation des résultats moins attendus que sont des taux de discriminations plus élevés pour les descendants d'immigrés par rapport aux immigrés, des hommes par rapport aux femmes et de discriminations situationnelles par rapport aux discriminations auto-reportées est plus complexe. Les résultats et développements des chapitres suivant s'attèleront à expliquer ces conclusions quelque peu contre-intuitives. Mais dans un premier temps, la prégnance des discriminations révélées par ces résultats imposent d'évaluer la qualité de l'enregistrement surlequel ils reposent.

2.1.2. Ce que le terme « discrimination» signifie pour les enquêté-e-s

L'évaluation de la qualité de la mesure des discriminations passe tout d'abord par une évaluation de la compréhension ou plutôt de l'acceptation générale de ce terme dans la société française. En effet, les réponses fournies par les enquêté-e-s lors de leur participation à l'enquête TeO et plus particulièrement leurs déclarations de discriminations auto-reportées en dépendent. Cette notion est-elle suffisamment répandue pour être comprise par les enquêté-e-s ? Quelle définition les personnes interviewées appliquent-elles aux discriminations ? Les entretiens qualitatifs ont justement constitué une occasion d'évaluer l'appréhension de cette notion par les enquêté-e-s.

Encadré 7 Un objectif des entretiens qualitatifs : recueillir la façon dont les enquêté-e-s définissent les discriminations

L'un des objectifs des entretiens qualitatifs était d'appréhender comment les enquêté-e-s définissent les discriminations. Aussi, afin de leur faire définir ce terme, la question des discriminations était introduite de la manière suivante :

> *« Comme je vous l'ai dit, je m'intéresse à la question des discriminations et j'aimerais savoir qu'est-ce que c'est la discrimination pour vous ? »*

L'ouverture de l'entretien par cette demande de définition permet de recueillir la conception personnelle des discriminations de chaque enquêté-e avec la certitude de ne pas l'avoir influencé par les questions et éléments développés pendant l'interview.

Sur les 25 enquêté-e-s rencontrés, 24 ont défini ce qu'était pour eux la discrimination. Seule Fatuma,[52] née en 1973 au Mali, arrivée en France en 1993, mariée, cinq enfants, qui travaille en tant que femme de chambre dans un hôtel n'a pas répondu à la question :

« Je ne connais pas du tout ! (rire) Personne m'a expliqué ».

Fatuma est l'enquêtée qui maîtrise le moins le français et son témoignage s'inscrit plutôt dans une satisfaction globale de sa situation au moment de l'enquête. Elle vient d'obtenir un HLM suffisamment grand pour l'accueillir elle et ses enfants et une solution adaptée a permis la scolarisation de l'un de ses enfants porteur d'un handicap. Malgré ses conditions de travail difficiles dans un hôtel en tant que femme de chambre où les clients se montrent parfois violents et où son salaire lui est versé de façon aléatoire, elle n'a émis aucune remarque pouvant être interprétée comme une critique sur ses conditions de vie ou sur la société française.

Les réponses des 24 autres enquêté-e-s ont pris des formes variées allant de quelques mots pour en exposer le principe à des argumentaires plus longs accompagnés parfois d'exemples reflétant leurs expériences. D'ailleurs, la formulation de la réponse apportée à cette demande de définition se veut plus ou moins distanciée en fonction du degré ressenti d'exposition aux discriminations. Pour les personnes les plus exposées, elle correspond fréquemment davantage à la traduction de leurs expériences personnelles qu'à une définition générale. C'est le cas de Carole, née en 1966 au Cameroun, arrivée en France en 1993, mariée, quatre enfants, qui travaille comme auxiliaire de vie chez un particulier :

« Les discriminations me font me dire que je ne suis pas d'ici. Parce qu'on me le rappelle toujours, tu sais c'est la couleur de la peau. Quand je me présente quelque part, les gens ont tendance à me dire : « tu n'es pas d'ici ». La discrimination c'est quand on vous repousse avec des paroles ».

[52] Pour chaque enquêté-e, un court portrait est disponible en annexe 3. Il reprend les principales caractéristiques sociodémographiques de l'enquêté-e et énumère les discriminations enregistrées lors de l'enquête quantitative et de l'enquête qualitative. De plus, les principaux élements de biographie seront ennoncés lors de la première citation apparaissant dans chaque chapitre puis seule sa date de naissance, son origine et son statut migratoire seront rappelés.

Emilie, née en 1969 en Côte d'Ivoire, arrivée en France en 1985, séparée, deux enfants, femme de ménage dans un hôpital, reconnait sa difficulté à prendre du recul tant le racisme qu'elle subit est quotidien :

> *« Nous, on vit ça tous les jours donc, je ne sais pas, c'est compliqué de parler de ça. Ça veut dire qu'il y a des différences par rapport à la couleur des gens ou par rapport au pays de la personne ».*

Au-delà de ces écarts de formulation, une acception commune du terme se dessine à la lecture des 24 définitions. En effet, toutes font référence à un traitement différencié et cet élément est central pour près de la moitié d'entre elles, comme l'illustre la réponse de Simone, née au Cameroun en 1981, arrivée en France en 2003, célibataire, une fille, qui est aide-soignante dans un service de gériatrie :

> *« La discrimination pour moi c'est la différence qu'on fait entre les personnes. Déjà entre les immigrés, les gens de couleur de peau différente. Pour moi c'est ça. Une différence qui s'installe par rapport aux autres ».*

Certains enquêté-e-s précisent que ce comportement différencié correspond à une privation de droits ou d'accès à certaines possibilités avec l'utilisation d'expressions telles que « ne pas laisser sa chance » ou « ne pas laisser l'opportunité ». Louise, née en France en 1963, descendante d'un père hongrois et d'une mère française (rapatriée du Maroc), célibataire, sans enfant, créatrice de décors, l'exprime de la façon la plus synthétique :

> *« La discrimination, c'est simplement le fait d'écarter certains types de population de certains droits ».*

D'autres évoquent cette même notion par l'exposé des conséquences concrètes de ces traitements différenciés comme le fait Benjamin, né en 1965, descendant d'un père immigré marocain (juif marocain), marié, 3 enfants, régisseur, en se focalisant sur les difficultés d'accès à un logement des personnes originaires d'Afrique subsaharienne. Selon lui, les discriminations sont « *quelque chose de manifeste, de grossier* ». Laurence, née en 1977 au Sénégal, arrivée en France en 1978, en couple et enceinte au moment de l'entretien, qui travaille en tant qu'éducatrice spécialisée dans un foyer d'adultes handicapés, exprime cette même notion de privation mais de façon plus large en considérant que les discriminations « *limitent la liberté pour faire ce que l'on veut* ».

La notion de rejet est aussi fréquemment associée à ces traitements différenciés. Nour, née en France en 1982, mariée, enceinte au moment de l'enquête, descendante de deux parents originaires de Tunisie, qui vient de terminer une formation de géomètre, y a recours dans la définition qu'elle livre :

« La discrimination, c'est un rejet que ce soit pour les origines, que ce soit pour la culture, pour les pensées,… ».

Plus d'un quart des entretiens y font référence avec des termes comme « écarter » ou « mettre à l'écart ». Karim, né en 1977, descendant de deux parents immigrés d'Algérie, marié, sans enfant, chauffeur de taxi, l'évoque au travers du sentiment d'exclusion que les discriminations génèrent :

« On ne vous traite pas comme tout le monde, c'est-à-dire qu'on vous met à part, on vous met de côté. On n'a pas les mêmes faveurs. Donc voilà, on se sent un peu à l'écart, ça donne l'impression que l'on n'est pas comme les autres ».

Un tiers des entretiens relient les discriminations à l'existence de « préjugés ». La définition donnée par Souleyman, né en 1977, descendant de deux parents immigrés du Sénégal, célibataire, sans enfant, employé qualifié, expose clairement ce lien :

« Je dirais « ne pas avoir… ». Enfin : devoir faire face à des préjugés en fait ou à des stéréotypes, ou alors ne pas avoir accès à certaines choses, que ce soit un emploi ou – je ne sais pas moi – une reconnaissance de quelque manière que ce soit, parce qu'on est d'une certaine couleur ou d'une certaine profession ».

Quelle que soit la définition donnée, toutes exposent le caractère répréhensible des comportements discriminatoires. Julien, né en 1977, descendant de deux parents immigrés de Tunisie (juifs tunisiens), marié, 2 enfants, chef d'entreprise, insiste dans sa réponse sur leur caractère négatif :

« Pour moi, la discrimination, c'est identifier un individu ou un groupe selon des critères. C'est quelque chose d'assez péjoratif, donc ça a un côté négatif. C'est donc identifier un individu ou un groupe par rapport à ses origines, sa couleur de peau, sa religion, ou un signe distinctif qui est visible ou non. À partir de là, on identifie ce groupe d'individus de façon négative. C'est souvent quelque chose de négatif parce qu'on ne va pas pouvoir accéder soit à un emploi, à un lieu ou faire partie d'un groupe ».

Certaines insistent aussi plus particulièrement sur leur caractère injuste. Kenza, née en 1983 en Tunisie, arrivée en France en 2002, mariée, sans enfant, qui termine son doctorat en littérature comparée et enseigne à l'université, parle de la privation de quelque chose que l'on mérite du fait de ses origines. L'usage du terme « mérite » renforce l'injustice de la privation qui est occasionnée en dépit des efforts fournis :

« La discrimination, ce serait de mériter un statut, surtout professionnel et de ne pas y accéder seulement à cause d'un nom ou d'une nationalité, etc. ».

Enfin, deux derniers points méritent d'être soulignés. Alors que dans la littérature et les débats médiatiques, l'égalité et les discriminations ont partie liée [Simon, 2004], le terme « égalité » n'apparaît que dans une unique réponse donnée par Gabrielle, née en France en 1967, descendante d'un père immigré originaire du Bénin :

« La discrimination c'est assez simple, c'est quand on ne traite pas sur le même plan d'égalité deux personnes, parce qu'elles sont différentes physiquement, je pense physiquement, que ce soit pour une location d'appartement, que ce soit pour… pour moi c'est ça, ce n'est pas réagir de la même manière face à deux personnes qui a priori ont les mêmes compétences, parce qu'elles ont une différenciation physique apparente ».

En revanche, la notion de privilèges, qui constitue un axe de recherche sur les discriminations nettement moins investigué [Cervulles 2012, Kebabza 2006] surgit à plusieurs reprises dans le discours des enquêté-é-s. L'association de la notion de discriminations à celle de privilèges est évoquée dans au moins trois témoignages. Rama, né en Algérie en 1966, arrivé en France en 2001, marié, quatre enfants, manutentionnaire dans un supermarché, souligne le fait que l'« on avantage une personne ». Karim (1977, père et mère algériens) parle de « faveurs » auxquels on n'accède pas quand on est discriminé. Juliette, née en 1980 d'un père immigré de Tunisie, célibataire, sans enfant, qui vient de terminer sa formation de bibliothécaire, a exprimé, après avoir défini les discriminations, son malaise face à l'injustice qu'elle perçoit dans l'obtention de meilleurs traitements du fait de son très faible niveau d'exposition aux discriminations racistes :

« Il y a des attitudes positives qui peuvent être finalement assez mal vécues. Si vous avez l'air d'être français de souche, vous êtes mieux traité que votre voisin, vous ne le vivez pas forcément bien non plus ».

Ainsi, en fonction notamment du niveau d'études des répondants, les formulations usitées se font plus ou moins imagées et exhaustives. Cependant, toutes font bel et bien référence à un traitement inégalitaire, négatif et injuste car relié à une caractéristique personnelle stigmatisée. La plupart des définitions fournies formulent donc de façon plus ou moins exhaustive l'ensemble des éléments qui permettent l'identification juridique d'une discrimination dont s'inspire le questionnaire de l'enquête et le traitement des données. Ces éléments contribuent à former une appréciation positive de la qualité de l'enregistrement des discriminations dans l'enquête car ils laissent supposer une acceptation

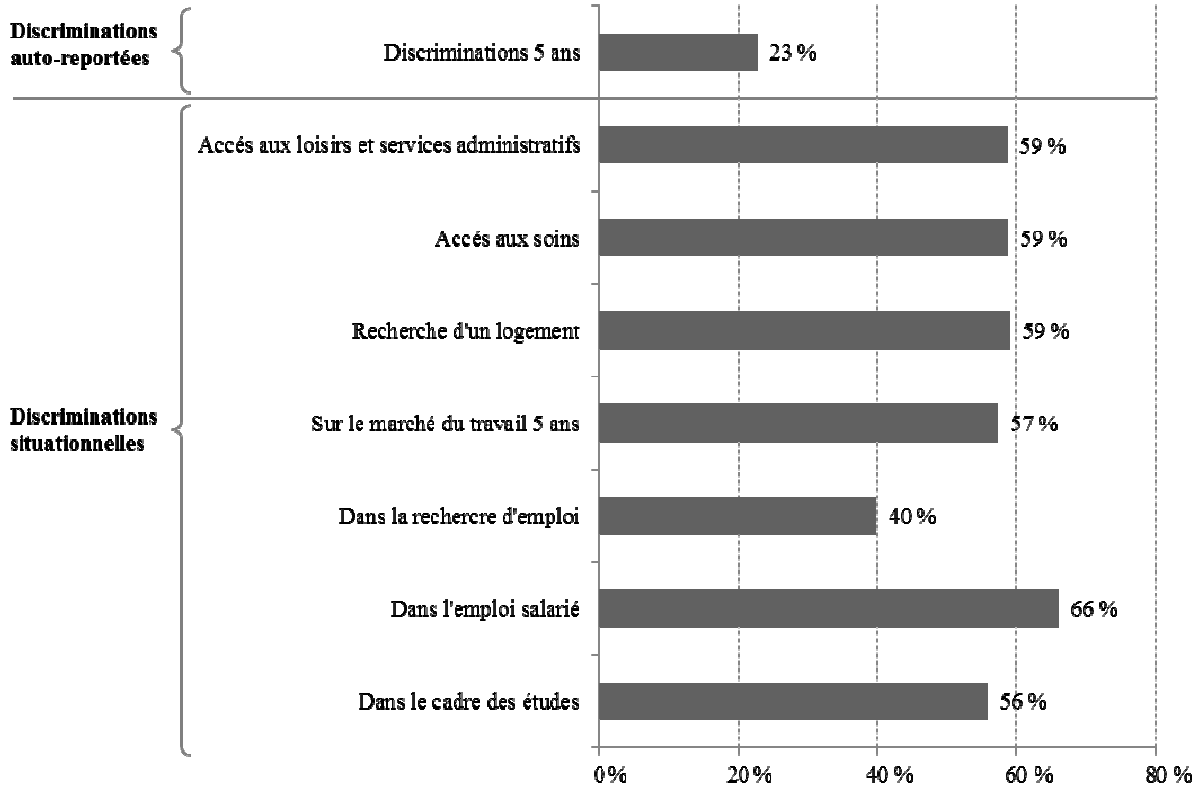
partagée de la notion de discrimination entre enquêté-e-s et concepteurs de l'enquête. L'étude des réponses spécifiées en « autres » motifs permet de consolider l'identification de cette correspondance.

2.1.3. Toutes les injustices ne sont pas des discriminations

Offrir aux enquêté-e-s la possibilité d'exposer leurs expériences avec leurs propres mots au-delà des choix de réponses proposés par les concepteurs du questionnaire permet d'accéder à une information souvent riche d'enseignements. De par leur volume mais aussi leur contenu, les réponses « Autres » renseignent sur la qualité de l'enregistrement en offrant notamment la possibilité d'évaluer la bonne compréhension des questions grâce à l'éventuelle détection d'un pourcentage élevé de réponses décalées. L'analyse des réponses recueillies pour décrire les autres motifs ayant déclenché une discrimination permet de comprendre où se situent les distinctions opérées par les enquêté-e-s lors de la restitution de leurs expériences. Elle nous éclaire donc sur le halo qui entoure les discriminations en tant que notion aux contours flous. Quelle est la nature des événements que les enquêté-e-s classent dans les discriminations ?

Les recours à la réponse « Autres » ne représentent qu'un peu moins d'un quart des réponses apportées à la question directe sur l'expérience discriminatoire contre plus de la moitié des motifs cités pour les situations potentiellement discriminatoires. Cet écart peut s'expliquer par une liste de motifs proposée plus exhaustive à la question directe qui limite ainsi les besoins de recourir à la réponse « Autres » mais aussi par la qualification des faits qu'elle cherche à recenser en termes de discrimination qui restreint l'univers des expériences évoquées par les enquêté-e-s.

Figure 2-1 Taux de réponse « Autres » dans la désignation des motifs associés aux situations potentiellement discriminatoires pour les différents domaines de la vie sociale et à la question directe sur les discriminations



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : Parmi les enquêté-e-s ayant déclaré avoir été discriminés au cours des 5 dernières années, 23% en ont exposé le motif en « Autres ». Parmi les enquêté-e-s ayant déclaré une situation potentiellement discriminatoire dans l'accès aux loisirs et services administratifs 59% en ont exposé le motif en « Autres ».

A ces écarts parmi les taux de recours à cette modalité s'ajoute ceux en termes de contenu. En effet, la teneur des réponses apportées en « Autres » diffère fortement entre les motifs exposés aux situations potentiellement discriminatoires et la question directe sur les discriminations.

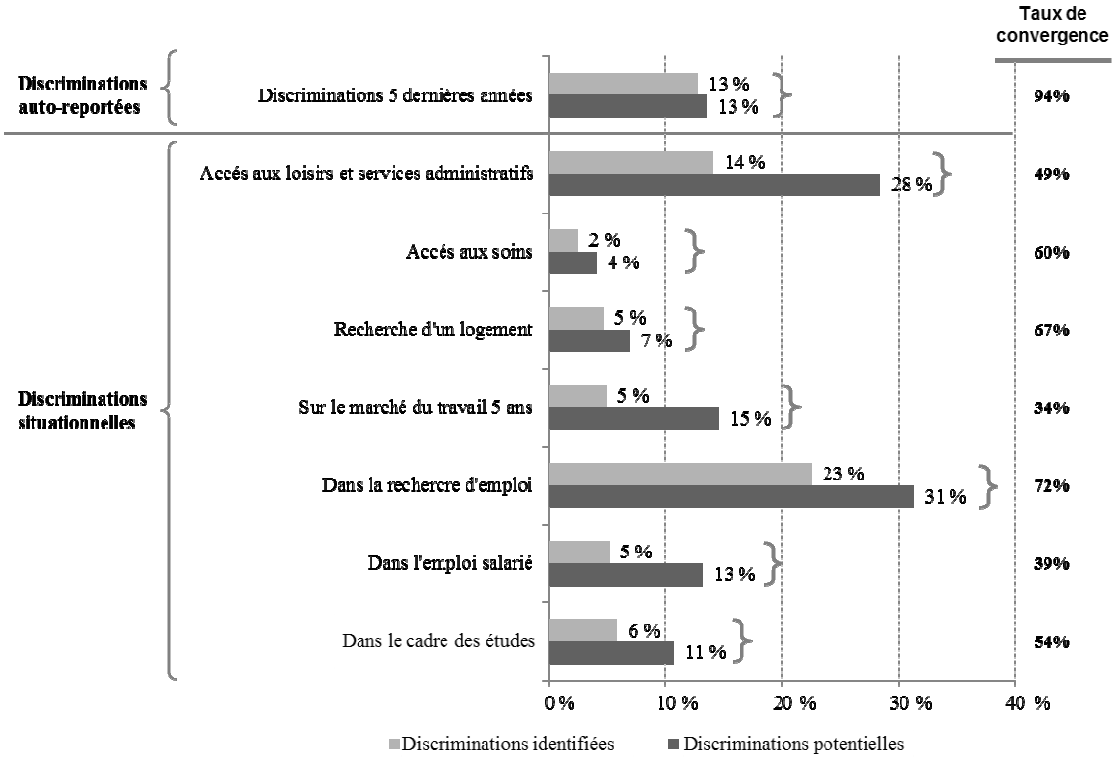
Si parmi les réponses données pour les situations potentiellement discriminatoires, différents motifs de discrimination telle que la précarité ont pu être distingués, une large part d'entre elles ne permet pas l'identification d'un motif précis. Elles se contentent de fournir un descriptif de la situation rencontrée. Elles peuvent tout autant dépeindre des difficultés relationnelles ou des abus de pouvoir qu'exposer une caractéristique personnelle telle qu'un caractère trop conciliant dont profiterait l'entourage. Certains enquêté-e-s ont aussi utilisé cet espace pour reconnaître avoir adopté un comportement inapproprié ou l'inadéquation de leurs compétences ou de leur expérience par rapport aux postes brigués. Enfin, dans un registre plus distancié, les réponses fournies relient le traitement subi à la crise économique, au manque de moyens des administrations ou encore à un marché résidentiel locatif

toujours plus concurrentiel du fait de la pénurie de logement dans les grandes agglomérations. Alors que pour les discriminations auto-reportées, les réponses données en « Autres » renvoient, dans leur très grande majorité, à des motifs effectivement prohibés.

Ainsi, si les déclarations de situations potentiellement discriminatoires autorisent l'évocation de l'ensemble des expériences ressenties comme injustes, l'usage du terme « discrimination » dans la question directe circonscrit plus nettement le type de faits rapportés à cette question et engendre de ce fait la réalisation d'un « tri » par les enquêté-e-s au sein de leurs différentes expériences. Ce « tri » peut être comparé aux arbitrages opérés par les chercheurs pour identifier les discriminations situationnelles parmi les situations potentiellement discriminatoires. L'appréciation des enquêté-e-s coïncide-t-elle avec la définition scientifique ?

L'écart entre les chiffres bruts correspondant aux situations potentiellement discriminatoires déclarées et les discriminations situationnelles identifiées indique l'ampleur du bruit généré par l'expression d'un sentiment d'injustice. Il peut être résumé par le calcul d'un « taux de convergence » qui indique la part des déclarations de situations potentiellement discriminatoires qui induisent l'identification de discriminations situationnelles et synthèse ainsi le degré d'adéquation des faits rapportés avec la définition des discriminations retenue par l'enquête. En moyenne, ce sont 53% des situations potentiellement discriminatoires rapportées qui sont considérées, après traitement, comme des discriminations, avec toutefois d'importantes variations selon les domaines de la vie sociale. Par exemple, près des deux tiers des réponses apportées dans le cadre du marché du travail sur les cinq dernières années expriment un sentiment d'injustice sans pour autant correspondre à des faits discriminatoires, alors que dans le cadre d'une recherche de logement seulement un tiers des réponses sont de cet ordre. Or, si l'on appliquait un arbitrage identique aux discriminations auto-reportées, 94% des déclarations seraient alors jugées recevables, soit la quasi-totalité des déclarations directes des enquêté-e-s. Ce taux très élevé indique une très forte convergence entre les situations identifiées et rapportées en termes de discriminations par les enquêté-e-s et l'appréciation de cette notion par les concepteurs de l'enquête qui s'appuie très largement sur la définition juridique des discriminations. criminatoire. Ainsi, il apparaît que la référence explicite aux discriminations qui caractérise la question directe permet bel et bien de circonscrire les expériences déclarées à celles qui relèvent du champ d'application de cette notion.

Figure 2-2 Bilan des arbitrages : Taux de discriminations potentielles et de discriminations identifiées après traitement des données brutes dans les différents domaines de la vie sociale et à la question directe sur les discriminations



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : L'application d'un reclassement en fonction du motif exposé en « Autres » aux discriminations auto-reportées en convertirait 94% en discriminations. Le reclassement en fonction du motif exposé en « Autres » des situations potentiellement discriminatoires déclarées dans les études en convertit 54% en discriminations situationnelles.

Aussi, de par leur fréquence nettement plus faible et leur contenu faisant quasiment systématiquement référence à un motif prohibé, les réponses développées en « Autres » aux discriminations auto-reportées démontrent la proximité entre la construction scientifique des discriminations et l'acception générale de cette notion. L'ensemble de ces résultats autorise à considérer que l'appréciation des discriminations par les enquêté-e-s rejoint celle des concepteurs de l'enquête. L'existence de cette définition partagée et la sélection des expériences rapportées par les enquêté-é-s en termes de discrimination rendent crédible la mesure des discriminations sur la base déclarative. Les discriminations perçues et rapportées par les enquêté-e-s correspondent bien aux discriminations que l'enquête cherche à enregistrer. Cette adéquation des types de faits rapportés par les enquêté-e-s en termes de discrimination avec leur définition juridique et sociologique tend à infirmer l'hypothèse d'une sur-déclaration des discriminations.

Cet usage restreint de la notion de discrimination pour qualifier leurs expériences négatives par les enquêté-e-s est confirmé par la comparaison des taux de discriminations sur la base déclarative fournis par les deux indicateurs de discriminations synthétiques.

2.1.4. D'une mesure des discriminations à l'autre

La comparaison des taux de discriminations situationnelles et auto-reportées ainsi que leur croisement constituent un autre moyen d'évaluer l'identification des discriminations et leur verbalisation en tant que telles par les enquêté-e-s. Les taux de discriminations situationnelles identifiées sont plus élevés que les taux de discriminations auto-reportées pour l'ensemble des groupes de population. Les écarts constatés entre ces deux indicateurs sont non seulement systématiques mais aussi conséquents car le plus souvent supérieurs à 10 points (Tableau 2.1). Du fait des différents degrés de subjectivité contenus dans ces deux mesures, cet écart peut être analysé comme la manifestation d'une tendance à la sous-déclaration des discriminations par les enquêté-e-s [Lesné et Simon 2013]. En effet, alors que la méthode situationnelle fournit une mesure des discriminations objectivée par un traitement des déclarations des enquêté-e-s *a posteriori*, elle enregistre davantage de discriminations que la méthode auto-reportée nettement plus subjective. Cependant, une partie de cet écart pourrait aussi s'expliquer par une différence sur la période de survenue des événements recensés. En effet, certaines discriminations situationnelles peuvent être enregistrées pendant un laps de temps qui déborde largement les cinq années retenues pour les discriminations auto-reportées. Par exemple, de nombreuses discriminations situationnelles sont repérées dans le cadre des études. Or, pour la plupart des enquêté-e-s, ces expériences remontent à plus de cinq ans avant l'enquête. Aussi nous pouvons réitérer la comparaison des résultats de ces deux modes de mesure en prenant en compte pour les discriminations situationnelles uniquement les domaines de la vie sociale où l'horizon temporel était lui aussi limité à 5 ans. Le champ couvert par les discriminations situationnelles se réduit alors à une partie des situations évoquées dans l'emploi et la recherche d'emploi (refus injuste de promotion, licenciement abusif ou refus injuste d'embauche), à la recherche d'un logement et à un refus d'accès ou à un mauvais accueil dans les services et administrations. Comme le montre le tableau 2.2, malgré cette sélection importante des domaines explorés qui contraint fortement les possibilités d'enregistrement des discriminations situationnelles, un écart demeure. Il reste particulièrement conséquent pour les hommes. Pour les femmes, il se réduit plus nettement et va même jusqu'à s'inverser, mais demeure pour la moitié des groupes à l'avantage des discriminations situationnelles.

Tableau 2-2 Taux de discriminations situationnelles et auto-reportées survenues au cours des 5 dernières années selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

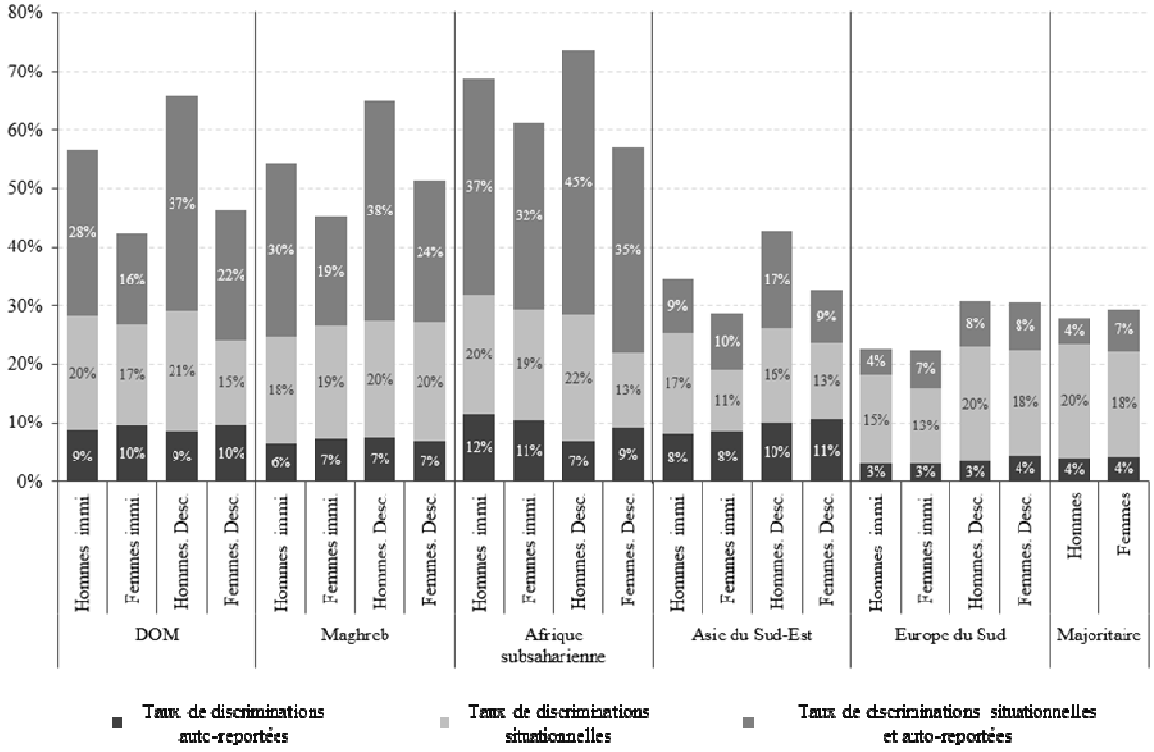
	Hommes			Femmes		
	Discriminations auto-reportées	Discriminations situationnelles	Ecart d'enregistrement	Discriminations auto-reportées	Discriminations situationnelles	Ecart d'enregistrement
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	37	42	*5*	25	25	*0*
Maghreb	36	42	*6*	26	31	*5*
Afrique subsaharienne	48	51	*3*	42	44	*2*
Asie du Sud-Est	17	20	*3*	18	15	*-3*
Europe du Sud	7	12	*5*	10	13	*4*
Immigrés	31	36	*5*	26	29	*4*
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM						
DOM	45	45	*0*	32	29	*-3*
Maghreb	45	47	*2*	31	32	*1*
Afrique subsaharienne	52	55	*3*	44	32	*-13*
Asie du Sud-eEst	27	28	*1*	20	18	*-2*
Europe du Sud	11	21	*10*	12	16	*4*
Ensemble des descendants d'immigrés	28	34	*6*	23	24	*1*
Population majoritaire	8	18	*10*	11	19	*7*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : 37% des hommes originaires d'un DOM ont déclaré avoir subi des discriminations au cours des 5 dernières années et pour 42% d'entre eux au moins une discrimination situationnelle a été identifiée pour les domaines de la vie sociale dont la période de référence est réduite à 5 ans. L'écart d'enregistrement des discriminations par ces deux méthodes est de 5 points en faveur des discriminations situationnelles.

Ainsi, le fait que l'écart entre les deux indicateurs se maintienne malgré cette restriction temporelle et du nombre de domaines pris en compte confirme notre hypothèse. En effet, dès lors que l'ensemble des faits identifiés lors du traitement des données comme une discrimination ne sont pas retranscrits en ces termes par les enquêté-e-s à la question directe, il existe une déperdition de l'expérience discriminatoire (Figure 3).

A cette déperdition s'ajoute une autre forme de dissonance. En effet, pour une part des enquêté-e-s ayant déclaré avoir été discriminés au cours des cinq dernières années, aucune discrimination situationnelle n'a pu être identifiée (Figure 3). Ces cas sont moins nombreux mais attirent tout de même l'attention sur l'impossibilité pour le questionnaire de capter l'ensemble des manifestations de comportements discriminatoires.

Figure 2-3 Taux cumulés de discriminations en fonction de la méthode d'enregistrement selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : Parmi les hommes originaires d'un DOM, une discrimination situationnelle a pu être identifiée pour 20% d'entre eux, 9% ont déclaré penser avoir subi une discrimination au cours des 5 dernières années et pour 28% d'entre eux non seulement au moins une discrimination situationnelle a pu être identifiée mais ils ont aussi déclaré penser avoir subi une discrimination au cours des 5 dernières années.

Les taux de discriminations auto-reportées non associées à des discriminations situationnelles oscillent entre 3% et 12% en fonction des groupes de population. Parmi les immigrés, ce sont les personnes originaires d'Afrique subsaharienne qui présentent le plus de discriminations auto-reportées non associées à des discriminations situationnelles (12% pour les hommes et 11% pour les femmes) alors que parmi les descendants d'immigrés ce sont ceux dont au moins un parent est originaire d'Asie du Sud-Est (10% pour les hommes et 11% pour les femmes). Les majoritaires et les personnes originaires d'Europe du Sud ont les taux les plus faibles (respectivement 4% et 3%). Pour ces derniers, moins exposés aux discriminations, on peut penser que les discriminations situationnelles couvrent une grande partie de leurs expériences discriminatoires. Inversement, pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne particulièrement exposées, les situations évoquées pour identifier les discriminations situationnelles sont loin d'épuiser l'ensemble de leurs expériences discriminatoires. Concernant, les descendants d'immigrés d'Asie du Sud-Est, leur niveau intermédiaire d'exposition aux discriminations associé au fait qu'un tiers de leur déclaration de discriminations auto-reportées ne puissent être associés à l'une des situations évoquées dans l'enquête pourraient impliquer qu'ils

subissent des formes spécifiques de discrimination dont l'enquête ne permet pas de rendre compte ou qu'elles se produisent dans des domaines de la vie sociale non explorées par TeO. De plus, il est possible de caractériser autrement le lien qui unit expérience situationnelle et auto-reportée. En effet, le fait de déclarer une discrimination situationnelle augmente la probabilité de se déclarer « discriminé » à la question directe, or cet effet est d'autant plus fort que l'exposition aux discriminations est faible. Alors que l'expérience de la discrimination situationnelle augmente de 20 points la probabilité de se percevoir « discriminé » pour l'ensemble des groupes représentés dans l'enquête Teo, son effet est plus fort pour les immigrés et les descendants d'immigrés venus d'Europe qui présentent des taux de discriminations très proche de ceux observés pour la population majoritaire. Ces résultats conduisent Mirna Safi et Patrick Simon à conclure que pour ces deux groupes « dont l'expérience personnelle d'une discrimination situationnelle, moins fréquente que pour les autres origines, semble, lorsqu'elle a lieu, aiguiser leur conscience de discriminations » [Safi et Simon, 2013]. Cette prise de conscience peut d'ailleurs se faire en cours de passation du questionnaire de l'enquête TeO. Les réponses apportées aux questions permettant l'identification de situations injustes et inégalitaires associées à la détermination du motif qui les a déclenchées pouvant enclencher cette conscientisation.

Ainsi, les dissonances repérées entre les taux de discriminations auto-reportées et les taux de discriminations situationnelles révèlent un sous-enregistrement des discriminations par l'enquête. En effet, le plus fort enregistrement par la méthode considérée comme la plus objective, car reposant sur leur identification *a posteriori*, indique que l'ensemble des expériences ne sont pas restituées par les enquêté-e-s lors de leurs déclarations. Une partie des discriminations ne sont donc pas identifiées comme telles ou, en tous les cas, les enquêté-e-s se refusent à les déclarer en ces termes. Ce résultat confirme la tendance à la sous-déclaration des discriminations que laissait déjà présager le filtrage appliqué par les enquêté-e-s à leurs expériences négatives pour en extraire celles qu'ils considèrent relever de processus discriminatoires.

Il s'agit maintenant d'étudier les taux de discriminations racistes et liées au sexe (aussi dénommées sexistes pour les femmes qui les subissent). Ces nouveaux résultats plus précis mais aussi fortement contrastés conduisent à une nouvelle interrogation. La sous-déclaration des discriminations constitue-t-elle une tendance générale ? Les conclusions de notre démonstration sont-elles applicables de façon uniforme à l'ensemble des motifs ?

2.2. Sur-déclaration des discriminations racistes et sous-déclaration des discriminations sexistes

Si les éléments fournis jusqu'ici démontrent la qualité de la mesure du phénomène discriminatoire à partir des discriminations perçues, la prégnance des discriminations racistes et l'invisibilité des discriminations sexistes interrogent. Les modes d'enregistrement développés dans l'enquête conduisent-ils à une surestimation des discriminations racistes et à une sous-estimation des discriminations sexistes ? Après avoir comparé les taux globaux de discriminations racistes et liées au sexe [2.2.1] ainsi que leurs contextes d'apparition [2.2.2], nous évaluerons la capacité des enquêté-e-s à verbaliser ces différents types de discrimination [2.2.3].

2.2.1. Les taux de discriminations sexistes et racistes globaux

L'importance des écarts constatés entre les taux de discriminations des différentes populations s'explique par l'exposition aux discriminations racistes. En effet, la prégnance de ces dernières s'impose très nettement ; elles sont largement prédominantes parmi les discriminations rapportées [Beauchemin et al, 2010]. Les taux de discriminations racistes des populations présentant une origine extra-européenne sont sans commune mesure avec les taux enregistrés pour les populations européennes. Ainsi, l'exposition aux discriminations racistes spécifie les trajectoires des personnes originaires des DOM, de leurs descendants, des immigrés et des descendants d'immigrés non européens du fait de la vulnérabilité particulière qu'elle génère pour ces groupes. En effet, c'est l'enregistrement massif de discriminations racistes qui induit des taux de discriminations deux fois plus élevés pour ces populations par rapport à la population majoritaire. Parmi la population majoritaire, les discriminations racistes sont peu nombreuses et un quart de ces discriminations ont été subies par des majoritaires présentant une ascendance migratoire[53]. Les populations d'origine européenne et majoritaire rapportent, elles, davantage de discriminations pour d'autres motifs, mais aucun de ces motifs ne génère des discriminations aussi fréquentes que ne le sont les discriminations racistes pour les non-européens. Les taux de discriminations racistes sont particulièrement élevés pour les hommes par rapport aux femmes et pour les descendants par rapports aux immigrés au sein de chaque groupe d'origine (à l'exception des personnes originaires d'Afrique subsaharienne qui présentent des taux similaires quel que soit leur statut migratoire). Seules les discriminations racistes

[53] Il s'agit des rapatriés et des descendants de rapatriés.

enregistrées pour les immigrés d'Europe du Sud sont plus fréquentes que pour les descendants d'immigrés de même origine. Les faibles taux de discriminations racistes enregistrés pour ce groupe d'origine corroborent le sentiment d'être accepté dans la communauté nationale que partage les immigrés et les descendants d'immigrés d'Europe du Sud, qui de plus se renforce au fil des générations [Simon et Tiberj, 2012]. Il n'y a donc pas d'homogénéité parmi les populations immigrées ou descendantes d'immigrés en termes d'exposition au risque discriminatoire. Parmi les minorités, les plus visibles en sont largement plus victimes [Beauchemin et al, 2010]. En effet, l'exposition aux discriminations racistes singularise l'expérience des personnes originaires d'un DOM ou présentant une origine étrangère non européenne.

Tableau 2-3 Taux de discrimination globale par motif selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

		Taux de discrimination globale par motif						Taux de discrimination globale	Effectifs
		Origine	Sexe	Age	Tenue	Santé	Autres*		
HOMMES	**Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM**								
	DOM	45	3	11	14	2	14	57	*259*
	Maghreb	50	1	4	7	2	7	54	*769*
	Afrique subsaharienne	65	2	5	3	2	3	69	*514*
	Asie du Sud-Est	27	2	5	1	2	1	34	*267*
	Europe du Sud	15	2	3	4	2	4	23	*365*
	Ensemble des immigrés	44	1	4	5	2	5	48	*1915*
	Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM								
	DOM	55	5	15	18	3	18	66	*307*
	Maghreb	56	6	12	16	3	16	65	*1069*
	Afrique subsaharienne	64	5	16	16	1	16	73	*370*
	Asie du Sud-Est	32	7	12	8	3	8	41	*299*
	Europe du Sud	12	4	8	7	3	7	30	*1298*
	Ensemble des descendants d'immigrés	33	5	10	11	3	11	47	*3036*
	Population majoritaire	5	4	9	6	3	6	27	*1522*
FEMMES	**Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM**								
	DOM	34	7	8	6	3	6	42	*286*
	Maghreb	38	4	4	7	1	7	45	*812*
	Afrique subsaharienne	57	3	4	3	3	3	61	*695*
	Asie du Sud-Est	21	4	4	1	0	1	28	*262*
	Europe du Sud	14	4	3	1	1	1	22	*401*
	Ensemble des immigrés	36	4	4	5	2	5	43	*2170*
	Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM								
	DOM	36	10	11	6	2	6	46	*343*
	Maghreb	41	7	10	10	2	10	51	*1359*
	Afrique subsaharienne	50	9	12	7	2	7	57	*443*
	Asie du Sud-Est	20	9	12	4	0	4	33	*274*
	Europe du Sud	9	10	8	3	3	3	29	*1327*
	Ensemble des descendants d'immigrés	26	8	9	7	2	7	41	*3403*
	Population majoritaire	4	9	10	4	3	4	29	*1664*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans
Lecture : Pour 45% des hommes natifs d'un DOM une discrimination au motif des origines, de la nationalité ou de la couleur de peau a été enregistrée. Pour 34% des femmes natives d'un DOM une discrimination au motif des origines, de la nationalité ou de la couleur de peau a été enregistrée.
*La catégorie « Autres » » regroupe l'ensemble des discriminations enregistrées pour un « autre » motif dans l'ensemble des domaines de la vie sociale (réponses apportées aux discriminations situationnelles) et les discriminations enregistrées par la question directe pour un motif « Autres » ainsi que pour l'un des motifs de la liste proposée à cette question qui ne recoupe pas ceux de la liste proposée pour l'identification des discriminations situationnelles.

Cette hétérogénéité de l'exposition au risque discriminatoire raciste peut être analysée sur la base des témoignages des descendants d'immigrés rencontrés en entretien qui ont donc tous la nationalité française. Les enquêté-e-s rencontrés peuvent être classés en deux groupes distincts. Le premier est constitué de personnes qui n'ont pas subi ce type de discrimination et ne se sentent pas concernées par cette problématique. Parmi elles, deux sont des descendantes d'immigrés d'Europe (dont une d'Europe

du Sud) et les quatre autres sont tous des descendants d'immigrés tunisiens ou marocains. Il se trouve que ces quatre derniers sont de confession juive[54]. Ces six enquêté-e-s ont pour point commun d'avoir une apparence qui ne laisse pas supposer une origine étrangère ou du moins extra-européenne. Or, c'est bien l'absence ou l'invisibilité d'une origine extra-européenne qui détermine leur faible seuil d'exposition aux discriminations racistes. Lorsque Windy, 46 ans, descendante de parents immigrés d'Europe du Sud, célibataire, sans enfant, agent d'entretien, définit ce qu'est pour elle la discrimination, elle évoque tout d'abord les discriminations racistes qu'elle rapporte exclusivement à la couleur de peau puis au physique qui correspond à la taille et au poids. Elle considère que seuls ces derniers motifs pourraient la concerner :

> *« Discrimination, c'est selon la couleur de peau, le physique aussi ça joue beaucoup, malheureusement on le voit de plus en plus… c'est surtout au niveau racial que ça peut se poser, la couleur de peau surtout […]. Moi personnellement je ne l'ai jamais subi. Je n'ai pas connu, ou peut-être que je ne m'en suis pas rendu compte à l'époque mais c'est vrai que je n'ai pas un physique type mannequin et souvent, pour des postes d'hôtesse d'accueil, standardiste, si vous êtes en visibilité par rapport au public ... ».*

De même, Louise (1963, père hongrois et mère rapatriée du Maroc) ne se sent pas exposée aux discriminations racistes, elle considère que seul le fait d'être une femme pourrait la confronter aux discriminations dans le cadre de sa profession très peu féminisée. Julien (1977, père et mère juifs tunisiens) explique que son apparence implique une très faible exposition aux discriminations racistes :

> *« C'est vrai qu'en termes de faciès, j'ai plutôt un type européen, je n'ai pas un type oriental particulièrement marqué ».*

De même, Juliette (1980, père tunisien et mère française) déclare être à l'abri des discriminations racistes car elle est perçue comme une descendante d'immigrés d'Europe du Sud :

> *« Du fait de mon apparence, des fois, on me pose la question [sur ses origines], mais parce que j'ai un côté méditerranéen. Généralement, ils me voient plutôt italienne, ce qui n'est pas du tout le cas ».*

---

[54] Cette surreprésentation n'est absolument pas volontaire, la religion n'était pas un critère de sélection des enquêté-e-s contactés pour les entretiens. Les critères de sélection étaient très larges car ils se limitaient à identifier parmi les descendants d'immigrés et les immigrés des enquêté-e-s, hommes et femmes, ayant déclaré des discriminations racistes et/ou sexistes et d'autres qui n'en n'avaient pas déclaré.

Ainsi, si une origine étrangère est perçue, elle est assimilée à une origine européenne. Or c'est cette confusion qui, selon les enquêté-e-s, les préserve des discriminations racistes. Benjamin (1965, père juif marocain et mère française) expose à ce sujet, que du fait de l'invisibilité de ses origines extra-européenne, il a pu être témoin de propos racistes ou antisémites sans être lui-même inquiété. Ainsi, ces six enquêté-e-s n'ont pas subi de discrimination raciste et, s'ils ont subi des discriminations, elles sont associées à des motifs qui concernent tout autant le groupe majoritaire tel que le sexe, leur lieu de résidence ou encore la tenue vestimentaire.

Le second groupe est constitué d'enquêté-e-s pour qui l'entretien a révélé des discriminations racistes subies qu'ils s'y perçoivent exposés ou non. C'est cette fois autour de la visibilité d'une origine étrangère non européenne visible qu'il se constitue. Il regroupe 7 enquêté-e-s originaires du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne qui ont tous subi des discriminations racistes. Les membres de ce groupe expriment d'ailleurs nettement comment leur apparence les renvoie à une origine étrangère et les expose de ce fait aux discriminations racistes. Les signes visibles d'altérité font obstacle à la reconnaissance de leur de francité [Simon et Escafré-Dublé, 2014]. Karim (1977, père et mère algériens) décrit à quel point il se sent perçu comme un étranger en France :

> *« Parce qu'on est étranger. Même si on est né ici et on parle la même langue, pour eux, non, c'est la même situation. C'est-à-dire qu'on est étranger quoi qu'il arrive ».*

On retrouve chez Laureline, née en 1973, descendante de deux parents immigrés du Cameroun, mariée, sans enfant, juriste, qui recherche un emploi au moment de l'enquête, un discours similaire :

> *« C'est comme si on venait me rappeler mes origines, et qu'on rejetait mes origines et c'est là en fait qu'on se dit "Finalement je ne suis pas française, finalement je suis née en France, mais on ne me considère pas comme française" donc, c'est là qu'on ne se sent pas française, on se dit que l'on nous considère comme une personne africaine ».*

L'expérience discriminatoire évoquée par ces enquêté-e-s corrobore les résultats quantitatifs[55] qui indiquent que l'exposition aux discriminations des descendants d'immigrés européens - ou perçus comme tels - est très proche de celle du groupe majoritaire[56]. C'est bien l'apparence et plus

[55] Les personnes nées au Maghreb de confession juive sont trop peu nombreuses dans l'échantillon quantitatif pour les distinguer dans nos résultats statistiques.

[56] Cependant, on précisera que pour les descendants d'immigrés juifs tunisiens ou marocains la question de l'exposition à l'antisémitisme différencie tout de même leur expérience de celle du groupe majoritaire. Tous en ont parlé, comme Mathieu, 42 ans, descendant de deux parents juifs tunisiens qui a exposé ses craintes : « *Moi ce qui m'inquiète le plus depuis que j'ai un enfant en plus, c'est l'antisémitisme qui monte mais ça n'a rien à voir avec la discrimination* ».

précisément la couleur de peau (caractéristique mise en avant aussi par les taux de discriminations élevés enregistrés pour les personnes originaires d'un DOM) qui aujourd'hui expose ou non aux discriminations racistes en France. La constitution de ces deux groupes à partir de la visibilité de leurs origines extra-européennes remet en cause la pertinence des catégories construites en combinant le pays de naissance et de la nationalité à la naissance de l'enquêté-e et de ses parents pour étudier finement les discriminations racistes. Dans les enquêtes françaises, le degré de visibilité d'une caractéristique telle que l'origine reste une inconnue alors que celle-ci est justement l'un des déterminants majeurs du niveau d'exposition aux discriminations racistes. Comment tenir compte de l'hétérogénéité de la visibilité des phénotypes mais aussi de leur perception dans une enquête ? Cette question a déjà donné lieu à une polémique récurrente qui reste à ce jour non solutionnée.

Les discriminations racistes constituent donc les discriminations les plus recensées et présentent un écart très conséquent avec les autres motifs pour les immigrés et les descendants d'immigrés non européens et les originaires d'un DOM. Pour les femmes de ces mêmes groupes, on retrouve des résultats similaires associant à la même hiérarchie des motifs des écarts du même ordre.

Les discriminations sexistes occupent seulement la troisième place parmi les motifs les plus recensés pour les femmes des groupes de populations présentant une origine extra-européenne et des DOM et atteignent un maximum de 10% pour les descendantes de ce dernier groupe d'origine. Le motif du sexe apparaît de façon plus fréquente pour les femmes que pour les hommes. Cependant, pour 5% des descendants d'immigrés non européens, des discriminations liées au sexe ont été identifiées. Si l'on se tourne maintenant vers les majoritaires, les discriminations liées au sexe sont très faibles chez les hommes et les femmes ont un taux de discriminations sexistes (9%) équivalent à ceux des descendantes d'immigrés d'Europe du Sud (10%). Les discriminations sexistes sont ainsi nettement moins souvent enregistrées pour l'ensemble des groupes de population étudiées. Le sexe participe uniquement à structurer les discriminations subies par les femmes sans pour autant les dominer. Le fait que des discriminations au motif du sexe soient aussi identifiées pour les hommes pose la question de leur comparabilité avec les discriminations sexistes enregistrées pour les femmes. Les discriminations sexistes ne peuvent être définies par la simple association du motif du sexe à un traitement inégalitaire. Il paraît en effet difficile d'envisager que les discriminations au motif du sexe subies par les hommes procèdent de rapports sociaux équivalents à ceux qui induisent les discriminations sexistes subies par les femmes.

La population majoritaire présente légèrement plus de discriminations pour d'autres motifs que le sexe, la couleur de peau ou les origines. L'âge arrive d'ailleurs en tête pour cette population. Il a été massivement cité par les enquêté-e-s qu'ils soient hommes ou femmes. L'âge est un facteur de

discrimination relativement répandu car il constitue aussi le second motif le plus fréquent pour de nombreux autres groupes de population. Pour les immigrés d'Europe du Sud et leurs descendants, bien que l'origine reste prédominante, leurs autres taux de discriminations sont proches de ceux enregistrés pour les majoritaires. L'âge ou la tenue arrivent derrière le motif de l'origine pour les hommes avec des taux compris entre 3% et 10% pour les immigrés et 10% à 20% pour les descendants d'immigrés.

Ainsi les discriminations racistes se distinguent des autres motifs du fait de leur fréquence élevée de survenue, alors que les discriminations sexistes restent ténues. Or, à ces fréquences incomparables s'ajoutent des différences au niveau de leur apparition dans les différents domaines de la vie sociale.

2.2.2. La transversalité des discriminations racistes et la polarisation des discriminations sexistes

Nous allons maintenant analyser les déclarations de discriminations racistes et de discriminations sexistes dans les différents domaines de la vie sociale. Ces discriminations se produisent-elles sans distinction dans l'ensemble des domaines de la vie sociale ou au contraire est-il possible de distinguer des contextes particulièrement exposants ?

La transversalité des discriminations racistes

Les discriminations racistes se produisent dans l'ensemble des sphères à l'exception de la santé qui apparaît comme un domaine particulièrement épargné. L'engagement moral qu'impliquent les professions médicales l'explique sans doute en partie comme nous le rappelle Laurence (1977, Sénégal) qui est éducatrice spécialisée dans un foyer d'adultes handicapés :

> *« Je travaille dans le social, le médico-social, on pense qu'il y a pas de discriminations, ce n'est pas vrai, il y en a quand même, mais moins (rire). Moins parce que c'est quand même l'intégration, je veux dire on travaille avec la différence, s'il y avait de la discrimination dans ces lieux, il n'y aurait plus beaucoup d'espoir quoi (rire) ».*

A cette première hypothèse s'ajoute le fait que les immigrés ont un taux de recours aux généralistes et aux spécialistes plus faibles que les personnes nées en France [Dourgnon, Jusot, Sermet, Silva, 2009] ce qui amoindrit leur exposition à d'éventuelles discriminations dans ce contexte. Nous pouvons aussi envisager qu'un filtrage s'effectue en amont des consultations et de la prise en charge parmi les patients et les oriente vers les services qui acceptent de les traiter. En effet, la santé en France étant de plus en clivée [Lombrail et Pascal, 2005], une sélection à l'entrée s'effectue sur la base du réseau de

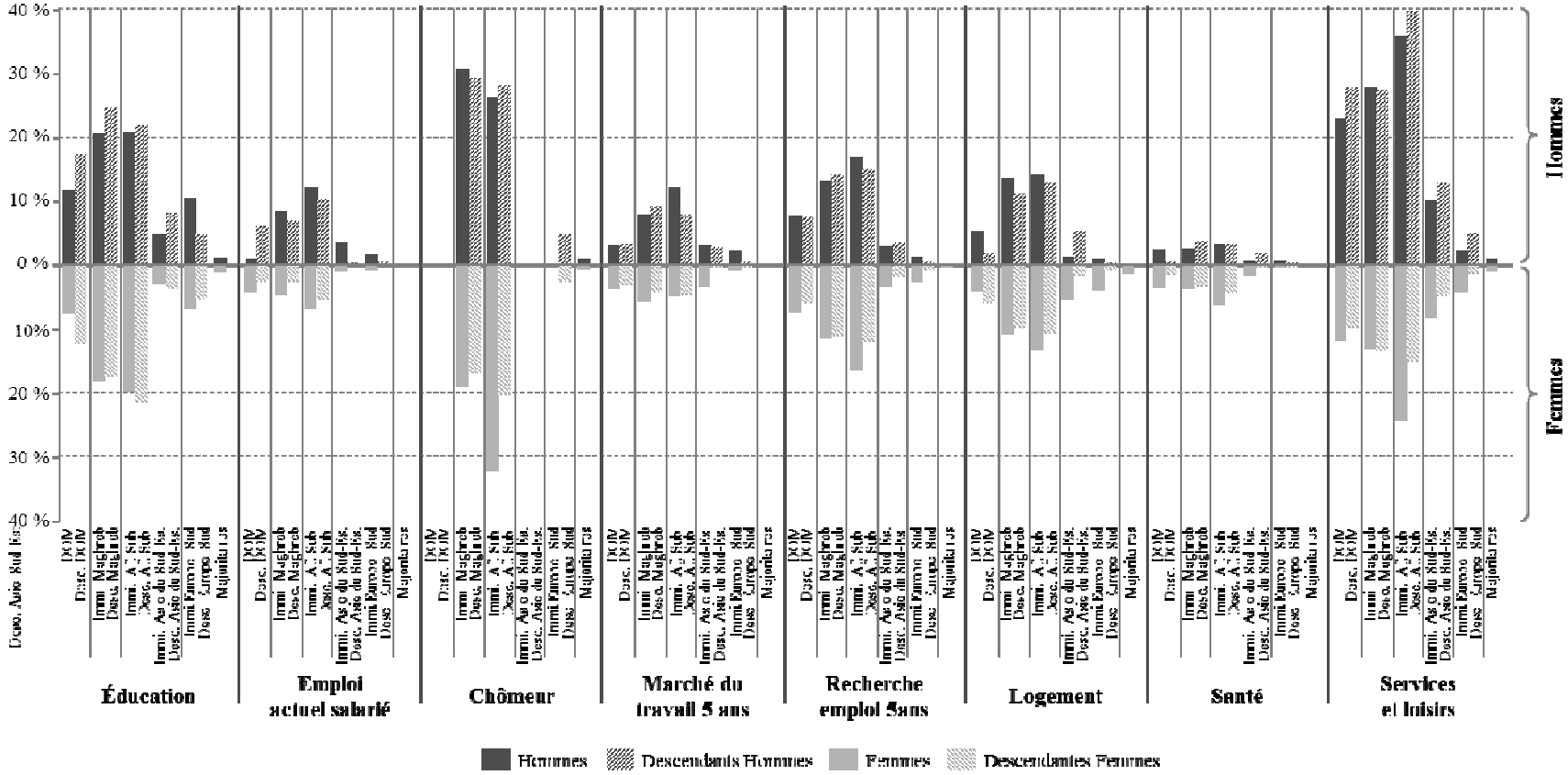
relations mais aussi de la capacité à payer et à assumer financièrement les dépassements d'honoraires autorisés dans le privé. Les résultats de l'enquête TeO [Hamel et Moisy, 2013] indiquent que les bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU) sont beaucoup plus nombreux chez les immigrés que dans la population majoritaire, un phénomène accentué pour les femmes (6% des hommes et 12% des femmes parmi les immigrés contre respectivement 3% et 5% au sein de la population majoritaire) et qu'ils sont nettement moins nombreux à bénéficier d'une couverture complémentaire : 23% des hommes et 21% des femmes parmi les personnes immigrées n'ont pas de couverture complémentaire, contre respectivement 6% et 5% dans la population majoritaire. Or, si en termes de couverture médicale, la CMU est identique à la sécurité sociale de base pour les patients, elle est souvent peu appréciée des professionnels de santé, confrontés à des délais de remboursements pouvant être très longs. Ce désagrément tend à générer des refus de soins pour les bénéficiaires de la CMU (Carde, 2006 ; Boiguerrin 2004). L'enquête Trajectoires et Origines enregistre un refus de soins avoisinant les 15%, sans variation selon que les enquêtés ont connu une migration ou pas. Ces résultats laissent entendre que c'est effectivement le statut de bénéficiaire de la CMU et non l'origine des personnes qui induit ces refus de soins. Le témoignage d'Aby, née en 1977 au Sénégal, arrivée en France en 2000 illustre l'existence de ce système de filtrage dans l'accès aux soins en soulignant tout de même que certains professionnels de santé associent son origine étrangère à la possibilité qu'elle bénéficie de la CMU :

> *« Parfois, si les médecins ne te connaissent pas, quand tu appelles avec l'accent, ils te demandent si tu as la CMU. Moi, au début je n'ai pas réagi, j'ai répondu : " Non, non, j'ai ma mutuelle et tout ça. ". Et puis, après je me suis demandé pourquoi ils demandaient cela... Et une fois j'ai rappelé et j'ai dit que j'avais la CMU, on m'a répondu qu'il n'y avait plus de place. »*

Les contextes de l'école et de la recherche d'un emploi pour les personnes au chômage se détachent du fait des plus nombreuses discriminations qui y sont recensées auxquels s'ajoute, pour les hommes tout particulièrement, le domaine des services et des loisirs. Les discriminations sont ainsi très fréquemment rapportées lors des recherches d'emploi alors qu'une fois en poste le risque discriminatoire s'atténue voire disparaît, ce qui confirme le rôle joué par les discriminations dans la prédominance des inégalités sur le marché du travail dans la phase d'accès à l'emploi [Perrin-Haynes, 2008 ; Frickey, Murdoch et Primon, 2004b, Safi , 2013 ; Insee, 2012b]. Les taux sont aussi importants dans le cadre de la recherche d'un logement. Quelle que soit la sphère, les groupes de populations ne sont pas confrontés aux discriminations de façon similaire. Pour l'ensemble des domaines de la vie sociale, les immigrés et descendants d'immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne sont ceux pour qui le plus de discriminations racistes sont identifiées avec des taux systématiquement

plus élevés pour les hommes. Fréquemment, mais pas systématiquement, les descendants d'originaires des DOM présentent des taux proches de ceux enregistrés pour ces groupes. C'est le cas dans l'éducation, dans leur emploi pour les salariés ainsi que dans l'accès aux services et aux lieux de loisirs. Dans l'éducation, ce sont les descendants d'immigrés du Maghreb pour lesquels sont enregistrés les plus fort taux de discriminations racistes. Ils apparaissent aussi comme les plus exposés aux discriminations racistes parmi les chômeurs dans le cadre de leur recherche d'emploi. Les femmes descendantes d'immigrés du Maghreb présentent des taux élevés mais à nouveau bien moindres que ceux observés pour les hommes. En revanche, dans le cadre des loisirs ou de la sollicitation de services administratifs, ce sont cette fois les hommes originaires d'Afriques subsaharienne, immigrés ou descendants d'immigrés, pour qui le plus de discriminations situationnelles sont identifiées par rapport aux femmes des mêmes groupes de populations. Cet écart atteint 25 points entre ces descendants et descendantes. Les hommes originaires d'un DOM présentent aussi un taux de discrimination élevé dans ce contexte.

Figure 2-4 Taux de discriminations situationnelles racistes par domaine de la vie sociale selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : Pour 12% des hommes et 8% des femmes originaires d'un DOM et 17% des hommes et 12% des femmes descendants d'originaires d'un DOM des discriminations racistes ont été identifiées dans l'éducation.
Note : Les taux de discriminations situationnelles rapportés par les personnes au chômage dans le cadre de leur recherche d'emploi ne sont pas présentés pour les hommes et femmes originaires d'un DOM, les descendants d'originaires d'un DOM, les immigrés d'Asie du Sud-Est et les descendants d'immigrés de même origine et les immigrés d'Europe du Sud pour les personnes au chômage du fait de la faiblesse des effectifs (inférieurs à 50).

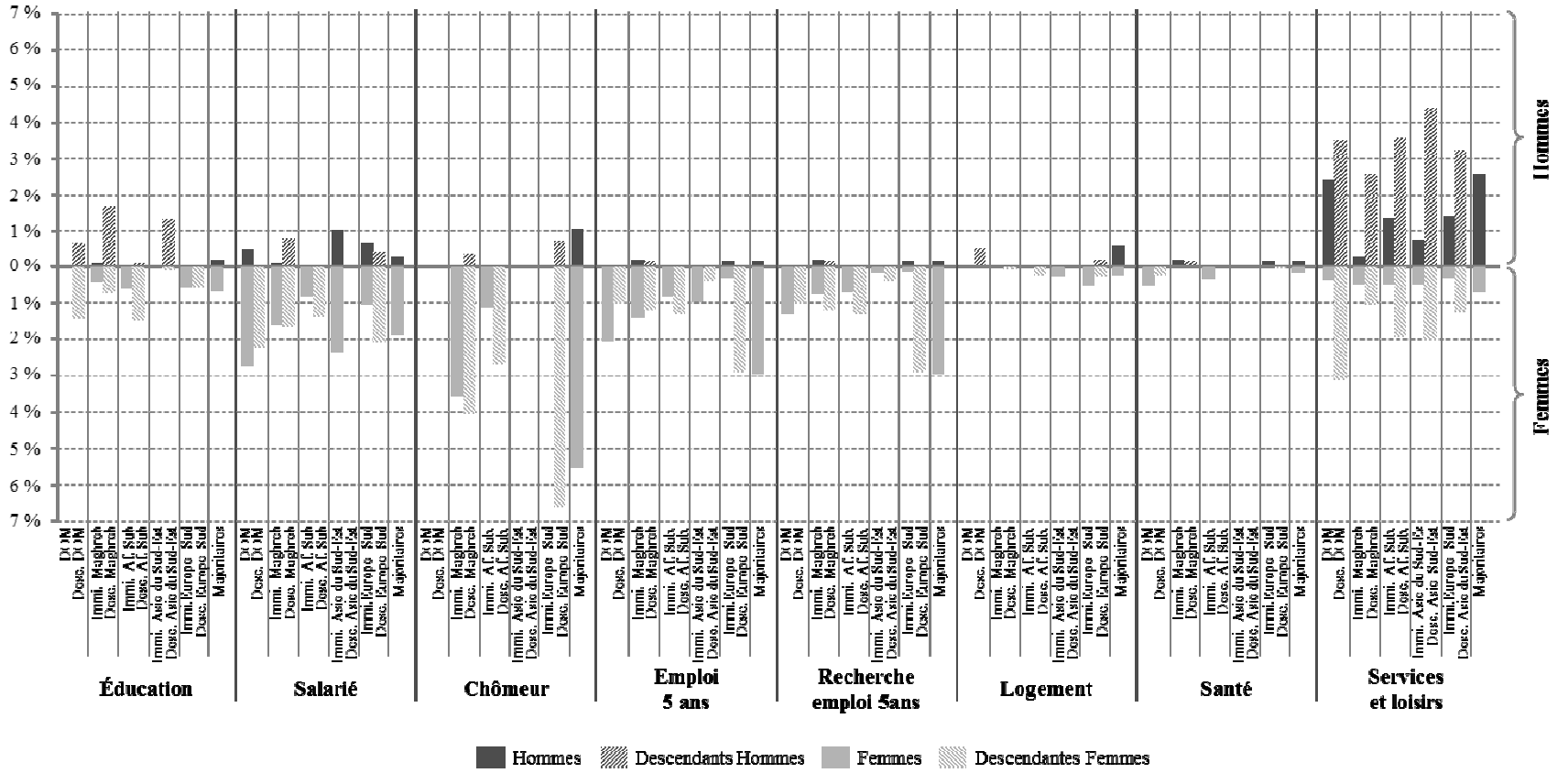
La répartition de l'apparition des discriminations sexistes dans les différents domaines de la vie sociale contraste avec cette survenue des discriminations racistes que l'on peut qualifier de transversale.

La polarisation des discriminations sexistes

Les faibles taux de discriminations sexistes identifiées en rendent difficile l'étude par domaine de la vie sociale. En effet, la décomposition de l'indicateur synthétique de discriminations situationnelles sexistes conduit à leur éparpillement dans les différents sphères avec des taux souvent inférieurs à 2%. Les résultats sont cependant contrastés entre hommes et femmes.

Pour les femmes, des discriminations sexistes sont enregistrées dans différentes sphères. Cependant, l'éducation, le logement et la santé présentent des taux extrêmement faibles souvent proches de zéro. Les taux enregistrés dans le cadre de l'emploi sont légèrement plus élevés et il en est de même pour l'accès aux loisirs et aux services publics. La sphère où des discriminations sexistes sont le plus repérables est celle de la recherche d'emploi par les femmes au chômage au moment de l'enquête. Ce sont les descendantes d'immigrés d'Europe du Sud ainsi que les femmes de la population majoritaire pour qui le plus de discriminations sexistes sont identifiées. Cependant, mis à part dans le cadre de leur recherche d'emploi, leurs taux plafonnent à 3%. Ainsi cette décomposition par sphère des discriminations situationnelles enregistrées confirme la difficulté d'identification des discriminations sexistes. Ces taux sont trop faibles pour refléter la réalité décrite par les statistiques comparatives qui exposent des écarts de situations encore importants entre hommes et femmes. Les discriminations au motif du sexe déclarées par les hommes se regroupent dans le contexte spécifique de l'accès aux services et aux lieux de loisirs. Les taux sont relativement importants, allant jusqu'à 4% pour certains groupes, soit un niveau rarement atteint par les déclarations des femmes.

Figure 2-5 Taux de discriminations situationnelles sexistes par domaine de la vie sociale selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour aucun homme et aucune femme originaire d'un DOM et 1% des hommes et 1% des femmes descendants d'originaires d'un DOM des discriminations sexistes ont été identifiées dans l'éducation.

Il existe donc une structuration de préjugés négatifs envers les hommes qui fait qu'ils peuvent eux aussi être exposés à des discriminations liées à leur sexe dans certains contextes. La représentation du masculin participe d'ailleurs au développement du profilage ethnique ou « contrôle au faciès » [Carles, 2008]. Celui-ci est défini comme le fait de recourir à des critères d'apparence, en l'occurrence des stéréotypes raciaux, ethniques ou encore religieux plutôt qu'au comportement individuel pour fonder la décision de contrôler l'identité d'une personne. Or celui-ci touche principalement les hommes jeunes perçus comme « Noir » ou « Arabes » [Jobard et Levy, 2009]. Aussi , il est judicieux d'associer à cette étude des contextes d'apparition des discriminations les contrôles d'identité exercés par les forces de l'ordre qui sont également recensés par TeO. Or, les taux de contrôles multiples subis au cours des 12 mois précédents l'enquête présentent des écarts très importants qui induisent une différence de traitement de la part des forces de l'ordre envers les hommes et les femmes mais aussi en fonction des origines des hommes, particulièrement observables parmi les descendants d'immigrés.

Tableau 2-4 Taux de contrôle d'identité par la police ou la gendarmerie au cours des 12 derniers mois selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes			Femmes		
	Un contrôle	Plusieurs contrôles	Effectifs	Un contrôle	Plusieurs contrôles	Effectifs
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	18	27	*259*	9	8	*286*
Maghreb	17	20	*769*	9	4	*812*
Afrique subsaharienne	22	33	*514*	10	7	*695*
Asie du Sud-Est	15	13	*267*	9	5	*262*
Europe du Sud	14	17	*365*	7	6	*401*
Ensemble des immigrés	17	21	*1915*	9	5	*2170*
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM						
DOM	16	35	*307*	15	6	*343*
Maghreb	14	39	*1069*	8	8	*1359*
Afrique subsaharienne	15	49	*370*	11	10	*443*
Asie du Sud-Est	21	22	*299*	7	9	*274*
Europe du Sud	16	22	*1298*	11	8	*1327*
Ensemble des descendants d'immigrés	15	30	*3036*	10	8	*3403*
Population majoritaire	19	20	*1522*	13	8	*1664*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : 18% des hommes originaires d'un DOM ont déclaré avoir été contrôlés une fois et 27% plusieurs fois par les forces de l'ordre au cours des12 derniers mois.

Ces discriminations, qu'elles soient racistes et/ou liées au sexe, qui surviennent dans des contextes différents pour les hommes et les femmes, n'ont pas les mêmes implications. Ne pas pouvoir accéder à un lieu de loisirs n'entache pas la trajectoire socio-économique de la même façon que des difficultés d'accès exacerbées à l'emploi. Cependant, la répétition des discriminations génère un sentiment de rejet pour ceux qui en sont victimes. Le rapport « Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris » conclut : « Alors qu'en règle générale, les personnes interrogées ont qualifié de " poli " et de

" neutre " le comportement des fonctionnaires qui les avaient contrôlées, et ce quelles que soient leurs origines supposées, à la question de savoir quel effet ce contrôle avait produit sur les intéressés, les Noirs et les Arabes interrogés ont exprimé des sentiments fortement négatifs au regard de ceux exprimés par les Blancs, contraste dont la cause possible est la plus grande fréquence à laquelle les membres des minorités visibles disent être contrôlés » [Jobard et Levy, 2009].

Ces taux de discriminations contrastés ainsi que la plus ou moins grande transversalité aux différents contextes de la vie sociale des discriminations aux motifs du sexe et de l'origine sont-ils le reflet de la fréquence de ces deux types de discrimination en France ou sont-ils le reflet d'une différence de sensibilisation des enquêté-e-s à leurs égards ?

2.2.3. Motif de discrimination et verbalisation de l'expérience discriminatoire

Les écarts de déclaration conséquents qui différencient nettement les discriminations racistes et sexistes posent la question d'une différence de sensibilisation vis-à-vis de ces deux motifs de discriminations. La restitution des expériences discriminatoires sexistes et racistes des enquêté-e-s subi-t-elle le même filtrage par les enquêté-e-s ? L'identification ainsi que la verbalisation de ces différentes discriminations bénéficient elles d'une sensibilisation similaire ?

Exposition aux discriminations : quels sont les motifs incriminés par les enquêté-e-s ?

Les entretiens qualitatifs cherchent à évaluer la sensibilisation des enquêté-e-s vis-à-vis des différents motifs de discrimination. Quels sont les motifs identifiés comme potentiellement déclencheurs de traitements inégalitaires par les personnes interrogées ? La plupart des définitions énoncées lors de l'entretien mentionnent au moins un motif de discrimination. En effet, sur les 24 définitions données, plus des trois quarts associent automatiquement un ou plusieurs motifs déclencheurs des traitements injustes décrits.

Encadré 8 Un des objectifs des entretiens : recenser les motifs de discrimination identifiés par les enquêté-é-s

L'un des objectifs des entretiens qualitatifs était de recenser les différents motifs exposant aux discriminations identifiés par les enquêté-e-s.

Aussi, afin de connaître les motifs que les enquêté-e-s jugent comme exposant aux discriminations, deux questions de relance suivaient notre demande de définition. La première s'adressait aux enquêté-e-s ne citant pas de motif dans leur définition des discriminations :

> *« Qu'est-ce qui fait que l'on peut être discriminé ? Pour quels motifs peut-on être discriminé ?»*

La seconde à ceux dont la définition des discriminations comportait déjà l'évocation d'un ou plusieurs motifs :

> *« Et à part « motif 1 », « motif 2 »,…voyez-vous d'autres motifs qui peuvent faire que l'on soit discriminé ? »*

Le premier résultat qui s'impose est l'assimilation des discriminations à celles fondées sur l'origine, la couleur de peau ou la nationalité. En effet, lorsque l'on dit « discrimination », c'est « discrimination raciste » qui est entendu. Les listes de motifs énoncés par les enquêté-e-s varient par leur taille mais toutes, sans exception, évoquent les discriminations racistes. Ce motif est le seul qui est unanimement cité sous des termes cependant variés. La référence à la couleur de peau est la plus fréquente, elle apparaît dans un entretien sur deux : « les gens de couleur de peau différente », « la couleur de peau », « c'est la couleur de la peau », « le fait qu'on soit noir ou blanc ou… », « parce qu'on a la peau je ne sais pas noire, jaune ou je ne sais quoi ». Vient ensuite l'origine (« parce qu'on est d'origine arabe ou parce qu'on est arabe », « son origine » ; « les origines », « on a nos origines, on a des parents qui sont nés à l'étranger ») qui apparaît dans un tiers des entretiens. Le fait d'être immigré, de venir d'un autre pays est aussi cité à plusieurs reprises, il en est de même pour l'apparence physique. Dans ce cas, comme pour la couleur de peau, la visibilité immédiate de la différence est évoquée. D'autres entretiens font référence à la « différence culturelle », au nom, à la nationalité ou encore à l'appartenance ethnique ainsi qu'à la non-maitrise de la langue française. Un peu moins d'un tiers des 24 enquêté-e-s ont fait uniquement référence aux discriminations racistes. Quand les enquêté-e-s envisagent d'autres motifs de discriminations, ils insistent tout de même sur la prépondérance des discriminations racistes par rapports aux autres motifs qu'ils identifient. Cette opinion se manifeste dans leur discours par l'usage de l'adverbe « surtout » comme dans le témoignage de d'Aby (1977, Sénégal) :

« Moi, quand on me parle de discrimination, je pense surtout à la couleur quoi. Pour moi, c'est la couleur ».

William, né en 1973 au Congo, arrivé en France en 1996, marié, deux enfants, fonctionnaire pénitencier, souligne l'évidence de l'existence de ce type de discrimination :

« Le fait de la couleur, ça c'est évident ».

Parfois c'est l'usage du superlatif « le plus » qui rend cette prédominance perceptible comme l'illustre le discours de Mathieu, né en France en 1967, de deux parents tunisiens (juifs tunisiens), marié, un enfant, cadre administratif :

« C'est ce qui est le plus relayé par la presse, et c'est vrai que c'est ce qui est le plus marquant, le plus violent, le plus injuste quoi ».

Elle est aussi rendue manifeste par la hiérarchisation des fréquences de survenue telle que l'exprime Julien (1977, père et mère juifs tunisiens) avec le découpage « en premier » /« après » :

« En premier, c'est clairement le faciès, la couleur de peau, la forme physique. Après, cela peut être également… ».

Les motifs évoqués par les enquêté-e-s sont fortement imprégnés par l'expérience personnelle. Cependant, la prépondérance des discriminations racistes s'imposent dans la représentation des discriminations quelle que soit le degré d'exposition aux discriminations racistes des enquêté-e-s. Ce résultat atteste de la sensibilisation élevée et partagée par tous les groupes de populations à l'égard des discriminations racistes.

Les autres motifs cités sont le sexe, la religion, l'apparence physique (le poids), l'âge, l'orientation sexuelle, la santé et le handicap, la situation économique (en termes d'insertion économique). Le sexe est le plus fréquent. Il a été cité dans un peu moins d'un entretien sur deux et dans la moitié des cas la formulation fait référence plus spécifiquement au fait d'être une femme parce qu'on est une femme », « ne pas être mâle » ou encore « les femmes », vient ensuite, mais dans un nombre beaucoup plus réduit d'entretiens, la religion qui est évoquée de façon générale (« religion » « questions religieuses »), puis l'apparence physique au sens de la corpulence, la tenue vestimentaire. L'âge, l'orientation sexuelle, la santé et le handicap et la situation économique ont été cité par un ou deux enquêté-e-s uniquement.

Plusieurs enquêté-e-s n'ont pas dressé de liste exhaustive des motifs qu'ils considèrent comme exposant aux discriminations afin de souligner l'amplitude possible du phénomène discriminatoire du

fait du grand nombre de caractéristiques pouvant les déclencher. Kenza (1983, Tunisie) rappelle d'ailleurs que personne ne peut se considérer comme tout à fait à l'abri d'être un jour discriminé :

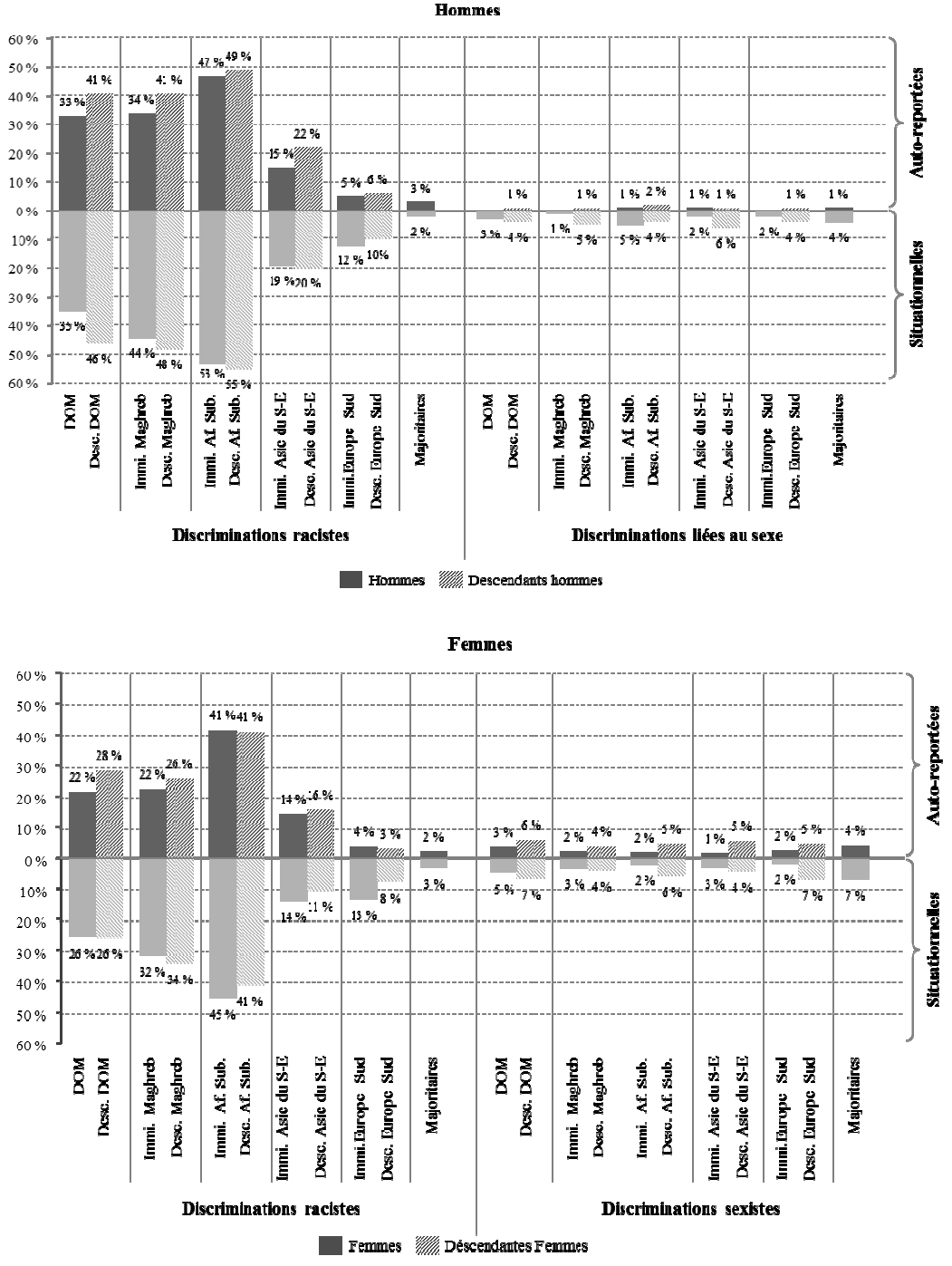
> *« Les discriminations c'est vraiment très large, je pense que tout le monde est touché à un moment ou à un autre ».*

Il apparaît donc nettement que les différents motifs de discrimination ne font pas l'objet de la même attention. Contrairement à tous les autres motifs, Les discriminations racistes sont évoquées de façon unanime. Tous les enquêté-e-s en parlent qu'ils s'y perçoivent exposés ou non. Les discriminations sexistes qui constituent tout de même le second motif le plus fréquemment évoqué sont citées dans moins d'un entretien sur deux. Ce sont principalement les femmes qui en parlent. Les trois hommes, qui les évoquent, précisent par l'expression utilisée qu'ils font référence aux discriminations subies par les femmes. Ainsi, la fréquence d'évocation des différents motifs et la prédominance des discriminations racistes rejoignent les différences observées entre les taux de discriminations identifiées sur la base déclarative pour chaque motif. Ces résultats confirment à la fois la large diffusion de la notion de discrimination dans notre société mais également la restriction de son champ d'application aux motifs ethno-raciaux. Cette forte sensibilisation aux discriminations racistes qui contraste avec les autres motifs renforce l'interrogation vis-à-vis de l'homogénéité de la sous-déclaration des discriminations précédemment mise en évidence. Au vu de leurs forts taux de déclarations, les discriminations racistes pâtissent-elles, elles aussi, de cette sous-déclaration ou au contraire cette forte sensibilisation renverse-t-elle cette tendance en engendrant leur sur-déclaration ? Pour répondre à cette interrogation, il est possible d'estimer la capacité des enquêté-e-s à identifier et à verbaliser leur expériences de traitements inégalitaires en discrimination pour les motifs du sexe et de la prétendue race.

Motif de discrimination et verbalisation de l'expérience discriminatoire

Les discriminations situationnelles et auto-reportées n'ont pas les mêmes implications en termes de verbalisation de l'expérience discriminatoire. En effet, l'identification des discriminations situationnelles repose sur une opération de traitement des situations potentiellement discriminatoires rapportées par les enquêté-e-s. Celle-ci objectivise la mesure et n'implique pas l'identification des faits subis en tant que discriminations par les enquêté-e-s eux-mêmes. Alors que les discriminations auto-reportées sont entièrement subjectives car elles reflètent, justement, directement la verbalisation de traitements subis par les enquêté-e-s en termes de discriminations. Comme nous avons déjà pu l'observer, les taux de discriminations situationnelles sont les plus élevés, mais l'écart qui les sépare des taux de discriminations auto-reportées varie fortement en fonction du motif incriminé.

Figure 2-6 Taux de discriminations situationnelles et auto-reportées racistes et liées au sexe par sexe selon le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans
Lecture : 33% des hommes natifs d'un DOM ont déclaré des discriminations racistes et pour 35% d'entre eux au moins une discrimination situationnelle raciste peau a été enregistrée.

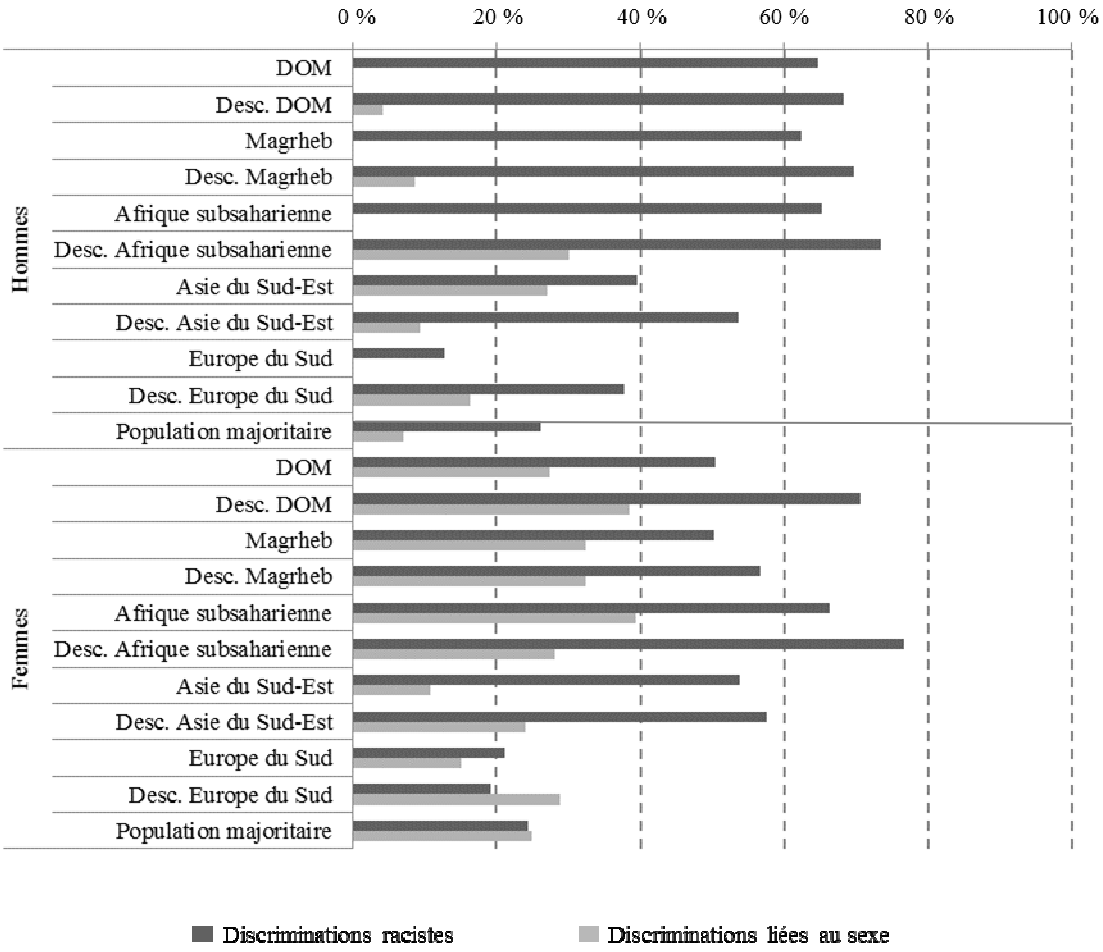
Si l'on compare les résultats obtenus par ces deux modes d'enregistrement pour les discriminations racistes et les discriminations liées au sexe, c'est toujours la méthode situationnelle qui révèle le plus

de discriminations. Son apport est d'autant plus fort que l'identification du motif comme étant un vecteur de discrimination potentiel est faible. En effet, pour le motif du sexe moins spontanément cité, l'approche situationnelle est nettement plus adaptée à la détection des discriminations car elle permet de repérer deux fois plus de discriminations liées au sexe. De plus, pour certains groupes d'hommes, seul ce mode d'enregistrement permet de révéler leur existence. Alors que pour les discriminations racistes, l'écart est généralement peu conséquent (de l'ordre de 10%).

Si l'on se tourne vers les résultats fournis par ces deux indicateurs pour les motifs de l'âge, de la tenue vestimentaire ou de l'état de santé, on constate des écarts similaires à ceux identifiés pour les discriminations sexistes (tableau disponible en annexe 7). L'âge ainsi que la tenue vestimentaire émergent beaucoup plus nettement dans le cadre de l'approche situationnelle que dans l'approche déclarative directe. Aussi pour l'ensemble de ces motifs, qui sont moins fréquemment identifiés par les enquêté-e-s comme des motifs de discriminations, l'approche situationnelle permet de compenser un déficit de sensibilisation.

Ces écarts d'enregistrement impliquent qu'une partie des discriminations situationnelles n'est pas retranscrite par l'enquêté-e à la question directe sur l'expérience discriminatoire. L'ampleur des difficultés d'identification et d'énonciation qui contraignent les déclarations de discriminations peut être approchée par les « taux de conversion » qui indique la part d'enquêté-e-s pour qui des discriminations situationnelles ont été identifiées ayant déclaré des discriminations à la fin du questionnaire. Le graphique qui suit expose ces taux de conversion qui matérialisent la sensibilisation aux discriminations racistes et liées au sexe.

Figure 2-7 Taux de « conversion » des discriminations racistes et liées au sexe selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : 50% des femmes originaires d'un Dom pour qui au moins une discrimination situationnelle raciste a pu être identifiée, ont déclaré avoir subi des discriminations racistes au cours des cinq dernières années et 27% des femmes originaires d'un Dom pour qui au moins une discrimination situationnelle sexiste a pu être identifiée, ont déclaré avoir subi des discriminations sexistes au cours des cinq dernières années.

Pour les hommes comme pour les femmes, ce sont les discriminations les plus massivement déclarées, c'est-à-dire les discriminations racistes, qui présentent le plus de cohérence. Leurs taux de conversion sont les plus importants pour l'ensemble des groupes dont les majoritaires et les descendants d'immigrés d'Europe du Sud. Ce sont les groupes qui sont le plus exposés aux discriminations racistes qui expriment le plus fréquemment leurs expériences en termes de discrimination à la fin du questionnaire. Les taux de conversion sont pour ces groupes (descendants d'immigrés et immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne ainsi qu'originaires des DOM) souvent supérieurs à 60% et atteignent un maximum de 70%.

Les enquêté-e-s semblent moins enclins à verbaliser l'expérience d'un traitement inégalitaire du fait de leur sexe sous le vocable « discrimination ». Les femmes le font cependant plus facilement que les hommes. Pour les hommes, les discriminations liées au sexe présentent un taux de conversion très faible pour la plupart des groupes. On relèvera qu'il atteint tout de même 30% pour les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne. Ainsi, une partie des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne rattachent nettement des discriminations qu'ils subissent au motif du sexe. (Les taux élevés de conversion observés également pour les hommes d'Asie du Sud-Est ne peuvent être pris en compte car ils sont contrebalancés la faiblesse de leur taux de discriminations situationnelles de 2% seulement). Pour les femmes de la population majoritaire et immigrées ou descendantes d'immigrés originaires d'Europe les taux de conversion sont similaires pour les deux motifs du fait de leur plus faible identification des discriminations racistes.

Pour les autres motifs, cet espace de cohérence se restreint nettement et ce constat vaut même pour les plus fréquents que sont l'âge ou la tenue vestimentaire[57]. L'âge, pourtant fréquemment cité dans le cadre de l'approche situationnelle, n'est pas identifié comme un motif de discrimination, il n'est pas associé à cette problématique et présente des taux de conversion le plus souvent inférieurs à 30%. Pour la tenue vestimentaire, cette absence de retranscription de l'expérience en termes de discrimination est encore plus manifeste. Les taux de conversion sont dans l'ensemble inférieurs à 10% alors que ce motif arrive en troisième position parmi les discriminations situationnelles. Cette moindre verbalisation des discriminations pour d'autres motifs que celui de l'origine explique la faible part de discriminations auto-reportées des immigrés d'Europe du Sud, de leurs descendants et des majoritaires. En effet, le fait qu'une large part des motifs de discriminations situationnelles identifiées pour ces groupes soit l'âge ou la tenue vestimentaire limite leur retranscription en termes de discrimination à la fin du questionnaire.

Ainsi, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, les discriminations racistes apparaissent comme les mieux identifiées avec des taux de conversion élevés. Aucun autre motif pour aucun groupe de population ne peut se prévaloir d'un tel taux de conversion. Ces discriminations sont les plus massivement déclarées de façon directe. Cependant, le fait que l'approche factuelle permette d'identifier un plus grand nombre de discriminations associé au fait qu'une partie des discriminations situationnelles n'est pas retranscrite en terme de discriminations racistes tend à infirmer l'hypothèse d'une sur-déclaration des discriminations racistes dans l'enquête TeO. Les faibles taux de conversion observés pour le motif du sexe montrent que considérer avoir subi un traitement injuste et l'associer à

[57] Résultats non présentés

un motif pourtant prohibé de sélection ne suffit pas à se considérer comme discriminé. Les discriminations liées au sexe sont nettement plus nombreuses à être enregistrées par le biais des discriminations situationnelles, et ce de façon encore plus prononcée quand l'enquêté est un homme. Ainsi, les faibles taux de conversion montrent que la déficience de verbalisation de l'expérience discriminatoire au motif du sexe participe au sous-enregistrement des discriminations sexistes. Passer par la description d'une situation précise semble donc favoriser la détection d'expériences de discrimination qui ne sont pas forcément étiquetées comme telles par ceux et celles qui les subissent.

Ces éléments attestant d'une sensibilisation différenciée des enquêté-e-s vis-à-vis des discriminations liées au sexe et racistes peuvent être reliés à la fréquence de la répétition de ces deux types d'expériences discriminatoires.

Répétition de l'expérience et reconnaissance des discriminations

La répétition de l'expérience apparaît comme un point important qui contribue à favoriser les déclarations de discriminations. Le repérage de plusieurs discriminations situationnelles pour un même motif au cours du questionnaire augmente la probabilité de déclarer des discriminations auto-reportées à la fin du questionnaire. Les données de l'enquête permettent de repérer la répétition de l'expérience discriminatoire de trois façons différentes. Tout d'abord, en comptabilisant le nombre de discriminations situationnelles, ensuite en observant les cas d'expériences transversales aux différents domaines de la vie sociale, enfin par la fréquence à laquelle l'enquêté-e déclare penser avoir subi des discriminations au cours des cinq dernières années.

Encadré 9 Les indicateurs de la répétition de l'expérience discriminatoire

Les deux premiers indicateurs sont contruits sur la base de compteurs permettent de retranscrire la répétition de l'expérience. **Le premier comptabilise le nombre de situations discriminatoires pour chaque motif identifiées dans les différents domaines de la vie sociale explorés par l'enquête.** Sa construction pose cependant problème. En effet, les discriminations situationnelles sont identifiées *a posteriori* par l'association d'un traitement inégalitaire et d'un motif prohibé. Or fréquemment une unique question permet de déterminer le ou les motif(s) des différents faits rapportés par l'enquêté-e. Aussi, quand il déclare avoir subi uniquement un type de faits, le système d'identification des discriminations situationnelles peut être appliqué sans difficulté, mais quand plusieurs faits sont rapportés, l'interprétation est moins évidente. On peut alors être amené à comptabiliser chaque fait comme une discrimination situationnelle alors que parmi les différents types de faits déclarés, l'enquêté-e n'en rattache qu'une partie au motif qu'il a précisé. Ainsi, ce biais peut conduire à une surestimation des faits discriminatoires dans certains contextes*. Dans la plupart des cas, les questions

traitant de situations potentiellement discriminatoires qui peuvent être malencontreusement rattachées à un motif prohibé concernent un même contexte (l'éducation, l'emploi et recherche d'emploi) ; aussi, il est probable que les discriminations s'y manifestent effectivement de différentes façons et l'impact de cette surestimation potentielle est faible. En revanche, l'ensemble des faits pouvant se produire dans différentes administrations (banque, mairie, préfecture, poste, autres administrations) et services (boîte de nuit et autres lieux de loisirs) sont eux aussi rattachés à une unique expression du motif. Il est ainsi plus hasardeux d'associer le motif cité à l'ensemble des situations déclarées. En effet, le témoignage de deux enquêtées nous confronte à ce problème. Il s'agit de Simone (1981, Cameroun) pour qui une discrimination a été identifiée dans les lieux de loisirs et à la préfecture, et de Carole (1966, Cameroun) pour qui une discrimination a été identifiée à la poste et à la préfecture. Dans ces deux cas, seule la discrimination situationnelle identifiée à la préfecture réapparaît en entretien. Or, de par sa construction, l'enquête quantitative conduit à associer le motif raciste exprimé aux deux situations car elle ne permet pas de savoir si le motif énoncé doit être rattaché aux deux situations ou n'en concerne qu'une. Ce problème de sur-enregistrement pourrait pénaliser l'étude de la fréquence des discriminations dans les lieux de loisirs, à la poste, dans une banque, une mairie ou une autre administration. Parmi les 1521 enquêté-e-s qui ont évoqué une situation potentiellement discriminante dans plusieurs lieux, le motif associé a conduit à l'identification de discriminations pour 961 d'entre eux. Pour ces enquêté-e-s le doute plane sur la caractérisation des faits déclarés en discrimination dans ce domaine de la vie sociale. Cependant, ce biais n'altère pas la qualité de l'indicateur synthétique de discriminations situationnelles. Il remet simplement en cause la possibilité de pouvoir dénombrer par type de fait les discriminations subies et donc la précision du compteur de discriminations situationnelles. Ainsi, même si cet indicateur permet d'évaluer la prégnance des situations de cumul d'expériences, il a été complété par un second compteur qui ne peut être altéré par l'imprécision précédemment évoquée. **Le second indicateur s'appui sur un compteur qui comptabilise le nombre de sphères de la vie sociale où une discrimination a été subie.** Concernant la qualité de ce second compteur un entretien a attiré notre attention sur l'existence d'un éventuel autre problème de comptabilisation des discriminations. Il s'agit du cas de Julien, né en 1977, descendant de deux parents immigrés de Tunisie (juifs tunisiens), chef d'entreprise, pour qui les mêmes faits de discriminations racistes (un traitement inégalitaire de la part d'une banque et d'une administration) ont été comptabilisés deux fois. Une première fois dans le cadre du module consacré à l'emploi où en tant qu'entrepreneur on l'interroge sur ses relations avec les banques et les administrations et une autre fois dans le module consacré aux loisirs et aux sollicitations des administrations. La redondance de ces questions posées uniquement aux indépendants est nettement moins préjudiciable car elle n'affecte finalement qu'un très faible nombre de questionnaires. En effet, parmi les 1039 indépendants qui ont

participé à l'enquête, 27 ont déclaré des discriminations aux deux questions se rapportant aux banques et 10 pour celles concernant les administrations.

A ces deux indicateurs s'ajoute un indicateur de la répétition de l'expérience discriminatoire basé sur les discriminations auto-reportées. Il permet de distinguer les déclarations auto-reportées de discriminations pour lesquelles l'enquêté-e a précisé la fréquence « souvent ». Il ne présente pas de biais mais est le plus subjectif.

*Les contextes concernés sont l'éducation, l'emploi et la recherche d'emploi ainsi que l'accès aux services et aux administrations. Le logement et la santé en sont exempts car ils ne comportent qu'une unique question.

Le tableau qui suit présente les résultats de ces trois indicateurs pour les discriminations racistes et sexistes. Une différence très nette apparaît une fois encore. Si l'on observe tout d'abord les taux d'expériences répétées de discriminations racistes, c'est l'indicateur de répétition de situations discriminatoires qui présente les taux les plus élevés. Cependant, comme nous venons de l'évoquer, il est possible qu'il surestime les cas d'expériences répétées. Le compteur de sphères présente logiquement des taux plus faibles en excluant les situations de cumul dans une même sphère mais atteint tout de même 30% pour les hommes immigrés d'Afrique subsaharienne. Le dernier indicateur nous livre un tableau plus nuancé, car cette fois ci le taux le plus élevé atteint 16% pour les hommes immigrés d'Afrique subsaharienne et les descendants de même origine.

Tableau 2-5 Comparaison des indicateurs de discriminations racistes répétées selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Discriminations racistes					
	Hommes			Femmes		
	Deux discriminations situationnelles et plus	Deux sphères et plus	Déclare avoir été "souvent" discriminé	Deux discriminations situationnelles et plus	Deux sphères et plus	Déclare avoir été "souvent" discriminée
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	20	13	7	16	9	2
Maghreb	29	23	7	16	13	4
Afrique subsaharienne	35	29	16	26	20	11
Asie du Sud-Est	9	6	2	7	5	4
Europe du Sud	5	3	1	3	2	0
Ensemble des immigrés	23	19	7	15	12	5
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM						
DOM	19	14	5	16	10	4
Maghreb	30	25	13	20	15	5
Afrique subsaharienne	36	27	16	28	19	9
Asie du Sud-Est	11	9	6	5	3	2
Europe du Sud	5	2	1	3	0	1
Ensemble des descendants d'immigrés	17	13	7	13	8	3
Population majoritaire	2	1	0	1	0	0

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 20% des hommes originaires d'un DOM plusieurs discriminations situationnelles racistes ont été identifiées, pour 13% d'entre eux au moins des discriminations situationnelles racistes a été identifiée dans au moins deux sphères de la vie sociale différentes et 7% d'entre eux ont déclaré avoir été souvent discriminés du fait de leur origine ou de leur couleur de peau au cours des cinq dernières années.

Quel que soit le mode de mesure, les hommes sont plus nombreux à présenter des expériences répétées des discriminations racistes. Les groupes les plus exposés aux discriminations racistes vivent une expérience intensifiée par sa répétition. Cette banalité de l'expérience est d'ailleurs soulignée par les enquêté-e-s lors de l'enquête post-collecte. Simone (1981, Cameroun) l'évoque dès le début de l'entretien :

> *« C'est sûr, tous les jours, il y a des petits trucs qu'on affronte. C'est fréquent. Ca (un homme l'a insultée alors qu'elle téléphonait d'une cabine) c'est un exemple parmi d'autres. […] C'est assez fréquent. Récemment, j'ai pris le bus aussi, et il y avait un monsieur à côté, j'ai été m'asseoir à côté de lui, il s'est prostré, il n'était pas bien, il s'est levé, il est allé s'asseoir là-bas en me regardant d'un air bizarre et après il s'est tourné carrément pour ne pas me regarder. Les gens ont des comportements très répulsifs... c'est fréquent. […] Dans le travail, c'est très, très fréquent, en plus ce sont des personnes âgées ».*

Emilie (1969, Côte d'Ivoire) exprime d'ailleurs à quel point il lui est difficile de prendre du recul sur cette question tant son expérience discriminatoire est quotidienne :

> *« Nous, on vit ça tous les jours donc, je ne sais pas, c'est compliqué à parler de ça ».*

Laurence (1977, Sénégal) aurait plutôt tendance à relativiser, cependant la répétition de l'expérience reste palpable dans son témoignage :

> *« Moi je ne l'ai jamais vécu vraiment de manière frontale mais effectivement, on m'a déjà traité de sale noire. […] Je pense que c'est, c'est un problème de personnes souvent. Après je ne veux pas dire que tous les jours je me fasse insulter ou tous… ».*

Ainsi, la répétition de l'expérience spécifie les trajectoires de populations qui y sont le plus exposées. Cette répétition et cette transversalité à différents domaines matérialisent l'expression d'un racisme ordinaire [Essed, 1991] vis-à-vis des populations présentant une origine non européenne. Les auteurs du rapport du Haut Conseil à l'Intégration datant de 1998 soulignait déjà le « cumul particulièrement dangereux des discriminations » car « la diversité des formes et des lieux de discriminations peut conduire à l'accumulation d'expériences pénibles pour les étrangers et les personnes d'origine étrangère » et engendrer chez les personnes un « sentiment de discrimination généralisée ».

Si l'on se tourne maintenant vers les discriminations au motif du sexe, quel que soit l'indicateur retenu, des situations de confrontations répétées à des discriminations liées au sexe ne sont quasiment pas identifiées dans l'enquête.

Tableau 2-6 Comparaison des indicateurs de discriminations répétées liées au sexe selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Discriminations sexistes					
	Hommes			Femmes		
	Deux discriminations situationnelles et plus	Deux sphères	Déclare avoir été "souvent" discriminé	Deux discriminations situationnelles et plus	Deux sphères et plus	Déclare avoir été "souvent" discriminée
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	0	0	0	2	1	0
Maghreb	0	0	0	1	0	0
Afrique subsaharienne	0	0	0	1	1	0
Asie du Sud-Est	1	0	0	1	0	0
Europe du Sud	1	0	0	0	0	0
Ensemble des immigrés	0	0	0	1	0	0
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM						
DOM	0	0	0	3	1	2
Maghreb	2	1	1	2	1	1
Afrique subsaharienne	0	0	1	3	1	1
Asie du Sud-Est	2	0	0	1	0	1
Europe du Sud	0	0	0	2	1	1
Ensemble des descendants d'immigrés	1	0	0	2	1	1
Population majoritaire	1	0	0	3	1	0

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour les hommes originaires d'un DOM il n'y a pas de cas ou plsueirus discriminations situationnelles sexistesont été identifiées, ni de cas ou a des discriminations situationnelles sexistes ont été identifiées dans au moins deux sphères de la vie sociale différentes, et aucun d'entre eux n'a déclaré avoir été souvent discriminés du fait de son sexe au cours des cinq dernières années.

De même, on ne retrouve que rarement dans les entretiens une expression similaire de la répétition des discriminations sexistes. Seules deux enquêtées ont exprimé qu'elles considéraient être fréquemment confrontées à des comportements sexistes. Clémence, née en 1982, descendante d'un père immigré du Congo :

> *« Parce que celle-ci [la discrimination sexiste] je la ressens de manière plus prononcée [que la discrimination raciste]. Elle est plus quotidienne on va dire […]. C'est plus dans le quotidien, dans l'attitude des gens, des proches, des amis. Voilà, c'est plus là-dessus que effectivement la discrimination sexiste je la ressens et je la vis mais j'y suis peut-être plus sensible aussi ».*

Ainsi ce sont les manifestations du sexisme qui peuvent s'avérer tout aussi quotidiennes qui nourrissent bel et bien son sentiment d'être discriminée en tant que femme. Or celles-ci bénéficient d'une tolérance sociale en tant que simple expression de ce qu'Erving Goffman a appelé l'arrangement des sexes [E. Goffman, 2002 (1977)]. Cette accumulation de faits anodins génère un sentiment de

discrimination pourtant bien réelle pour les femmes qui refusent les assignations de genre. Elle est particulièrement difficile à déceler dans le cadre d'une enquête par questionnaire fermé. Nous y reviendrons plus longuement dans le chapitre IV consacré à la sous-déclaration des discriminations sexistes. La répétition de ce type de comportement n'est pas prise en compte dans l'enquête, or l'enregistrement de discriminations situationnelles répétées n'est justement pas sans effet sur les taux de discriminations auto-reportées [Lesné et Simon, 2013]. En effet, la répétition de l'expérience influence fortement la déclaration des discriminations auto-reportées. Dans certains cas, c'est d'ailleurs cette répétition de l'expérience qui force la reconnaissance par l'enquêté-e de sa propre expérience en termes de discrimination. C'est par exemple le cas de William (1973, Congo) qui sans être dans le déni essaie de garder de la distance vis-à-vis des discriminations. Il a déclaré des discriminations racistes dans TeO et lors de l'entretien :

> *«Oui plusieurs fois, plusieurs fois tout à fait.*
>
> ***Enquêtrice : c'est cette répétition qui vous a amené à penser que c'était du fait d'être noir ?***
>
> *Oui tout à fait. Complètement, sans hésitation ».*

D'autre part, la capacité de l'enquête à capter les expériences effectives du fait de l'adéquation des situations proposées aux types d'expériences rencontrés par les enquêté-e-s contribue à la remémoration d'expériences négatives et donc à la verbalisation de l'expérience en termes de discrimination à la fin du questionnaire. Ce double mouvement est perceptible si l'on observe le taux de déclaration de discriminations auto-reportées pour les motifs de l'origine, du sexe et de l'âge (nous avons choisi ce troisième motif de comparaison du fait de sa fréquence parmi les discriminations situationnelles identifiées) en fonction des discriminations répétées repérées au fil du questionnaire pour ces mêmes motifs.

Tableau 2-7 Taux de discriminations auto-reportées en fonction du nombre de discriminations situationnelles identifiées et du nombre de sphères d'apparition pour les motifs de l'origine, du sexe et de l'âge

		Taux de discriminations auto-reportées			
		Si le compteur=1	Effectifs	Si le compteur>1	Effectifs
Discriminations racistes	Compteur de situations	38	*1987*	56	*2483*
	Compteur de sphères	36	*2717*	73	*1753*
Discriminations liées au sexe	Compteur de situations	19	*488*	23	*230*
	Compteur de sphères	14	*663*	43	*107*
Discriminations liées à l'âge	Compteur de situations	9	*763*	21	*324*
	Compteur de sphères	9	*1039*	28	*212*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : 38% des enquêté-e-s pour qui une discrimination situationnelle raciste a été identifiée et 56% des enquêté-e-s pour qui plusieurs discriminations situationnelles racistes ont été identifiées ont déclaré avoir subi des discriminations au cours des cinq dernières années. 36% des enquêté-e-s pour qui une discrimination situationnelle raciste a été identifiée dans une sphère et 73% des enquêté-e-s pour qui des discriminations situationnelles racistes ont été identifiées dans des sphères de la vie sociale différentes ont déclaré avoir subi des discriminations au cours des cinq dernières années.

Pour les motifs peu associés au terme « discrimination » comme l'âge et dans une moindre mesure le sexe, le repérage d'une répétition de l'expérience discriminatoire favorise fortement leur identification par les enquêté-e-s et de ce fait leur déclaration dans les enquêtes. Cependant, le motif de l'origine est celui qui bénéficie le plus de cet effet qui est sans aucun doute renforcé par la sensibilisation à son égard.

Ainsi, la moindre sensibilisation des enquêté-e-s vis-à-vis des discriminations liées au sexe peut être associée à l'impossibilité pour l'enquête de traduire, comme elle y arrive pour les discriminations racistes, leur caractère répétitif. La sous-déclaration des discriminations sexistes semble être de plus en plus avérée, alors que la sur-déclaration des discriminations racistes pourrait, elle, être infirmée. La comparaison des discriminations repérées dans l'enquête quantitative à celles relevées lors des entretiens qualitatifs permet de conclure sur ces deux points.

Enquête quantitative et qualitative : quelles discordances dans l'enregistrement des discriminations sexistes et racistes ?

La possibilité de réaliser une enquête post-collecte offre une opportunité d'évaluation de la qualité de l'enregistrement des discriminations racistes et sexistes par questionnaire fermé. Les récits, qu'autorisent les entretiens semi-directifs, fournissent un descriptif détaillé du vécu discriminatoire. L'ensemble des expériences de traitements inégalitaires au motif du sexe et/ou de l'origine qui y ont été évoquées peuvent être comparées aux discriminations enregistrées par le questionnaire fermé. De

cette confrontation ressortent des recoupements et des dissemblances très instructifs. S'agissant de l'enregistrement des discriminations situationnelles, la mise en perspective des arbitrages mis en place lors du traitement des données avec les récits précis permet d'estimer la performance de ces derniers et de s'assurer qu'ils ne conduisent pas à un classement abusif des situations potentiellement discriminatoires en discriminations ou au contraire à ne pas tenir compte de faits qui s'avèrent effectivement relever de discriminations. Concernant les discriminations auto-reportées, ces entretiens offrent la possibilité de sonder l'existence de leur « sur » ou au contraire « sous » déclaration que pourrait impliquer une appréhension particulièrement large ou au contraire stricte de cette notion par les enquêté-e-s.

Encadré 10 Méthode de comparaison des discriminations identifiées dans l'enquête qualitative et dans l'enquête quantitative

Lors de chaque entretien, un temps conséquent était consacré à un retour sur l'ensemble du parcours des enquêté-e-s (scolaire, professionnel, migratoire) avec l'évocation des différents domaines de la vie sociale afin de couvrir les contextes explorés par l'enquête mais aussi d'en inclure d'autres tels que le passage des frontières (douane, aéroport), les déplacements en France dans le cadre professionnel ou des loisirs, la recherche et la réalisation d'un stage, la vie privée (familiale et amicale) et les relations de voisinage. Pour chacun d'entre eux, l'enquêté-e était invité à décrire son parcours ou ses pratiques, avant de préciser s'il avait rencontré des difficultés et si celles-ci pouvaient être la manifestation de comportements discriminatoires à son égard. L'objectif étant de confronter les discriminations révélées en entretien à celles enregistrées par le questionnaire fermé, les réponses apportées au questionnaire TeO par l'enquêté-e n'était pas consultées pour préparer l'interview. En effet, le fait de connaître les déclarations dans le questionnaire fermé aurait pu influencer le questionnement en entretien et créer un biais en conduisant, par exemple, à insister particulièrement sur le ou les contextes dans lequel l'enquêté-e a révélé une discrimination dans TeO et inversement en délaissant ceux pour lesquels rien ne serait apparu.

Pour les 25 entretiens réalisés, les expériences relatées par les enquêté-e-s ont été codifiées pour distinguer les faits discriminatoires afin de les comparer à ceux relevés par l'enquête TeO. Le repérage des discriminations parmi les expériences rapportées par les enquêté-e-s ciblait uniquement les discriminations racistes et sexistes. La codification des expériences décrites par les enquêté-e-s lors des entretiens distingue les discriminations que le questionnaire était à même d'enregistrer, c'est-à-dire correspondant à des faits décrits dans l'un des contextes de survenue explorés par le questionnaire ainsi qu'au pas de temps associé de celles qui ne répondaient pas au moins à l'un de ces critères. De plus, un « sentiment d'exposition aux discrimination » a été évalué afin de le comparer cette fois aux discriminations auto-reportées. Celui-ci a été déterminé par la mise en lien des expériences décrites et

du sentiment d'exposition aux discriminations exposé par chaque enquêté-e. En effet, il leur était demandé s'ils se sentaient concernés par les discriminations. La réponse à cette question permet le plus souvent de cerner leur sentiment d'exposition aux discriminations. Ce dernier est ensuite confronté avec l'ensemble des déclarations de discriminations faites pendant l'entretien pour évaluer leur cohérence et aboutir à la classification de chaque enquêté-e dans l'une des trois catégories suivantes (catégories déclinées par type de discriminations sexistes et/ou racistes) : « n'a jamais subi de discrimination et ne se considère pas exposé », « a subi des discriminations mais ne se considère pas exposé », « a subi des discriminations et se considère exposé ». Le fait d'être classé ou non dans cette dernière catégorie sera ainsi comparé au fait d'avoir déclaré ou non des discriminations auto-reportées dans l'enquête quantitative. Cet exercice s'est parfois révélé délicat du fait d'incohérences entre la perception qu'ont les individus de leur exposition aux discriminations et de l'effectivité de leurs confrontations à des expériences discriminatoires. Par exemple, si les réponses apportées par Simone, (1981, Cameroun) expriment sans ambages son sentiment d'exposition aux discriminations racistes, les cinq discriminations situationnelles repérées lors de l'entretien confirment son exposition. Aussi, Simone peut être catégorisée sans difficulté particulière parmi les personnes qui « ont subi des discriminations racistes et se considèrent exposé-e aux discriminations racistes ». Pour Laureline (1973, père et mère camerounais) c'est un peu plus complexe, car sa réponse à la question sur son sentiment d'exposition ne coïncide pas avec les nombreuses expériences discriminatoires qu'elle a ensuite évoquées pendant l'entretien :

« Franchement je n'ai pas souffert de discriminations. Si je me sens concernée oui en tant que femme et d'origine africaine, je ne peux pas vous dire que je suis exclue de cela mais j'en ai pas été victime souvent, ça a été très rare en fait. Donc c'est pour ça que je dis " oui ", parce que je suis une femme d'origine africaine, je vous dis que je suis concernée mais je n'en ai pas personnellement souffert ».

Cet extrait nous laisse entendre qu'elle se considère comme peu exposée aux discriminations. Or finalement l'entretien a révélé 6 discriminations situationnelles racistes auxquelles se sont ajoutées des déclarations de comportements sexistes et de nombreux éléments de son discours ont révélé un sentiment d'exposition plus prononcé que ce qu'elle voulait bien laisser paraître en début d'entretien. Finalement, elle a été classée de la façon suivante : « a subi des discriminations racistes et sexistes et se considère exposée aux discriminations racistes et sexistes ». Le témoignage de Gabrielle, née en 1967, descendante d'un père immigré originaire du Bénin, mariée, 3 enfants, ingénieure, est aussi ambivalent. En effet, elle déclare ne jamais avoir subi de discrimination (*« Moi, je n'ai pas été victime, je n'ai jamais vécu ça »)* mais à cette réponse catégorique s'oppose la révélation en entretien de nombreuses discriminations racistes toutes survenues quand elle était plus jeune. Aussi, il a été considéré qu'elle « a subi des discriminations racistes mais ne se sent pas exposée aux discriminations

racistes ». L'existence de ces dissonances confirme la complexité qui caractérise le lien qui unit l'expérience discriminatoire, sa perception et sa verbalisation.

Le tableau 2.8 expose une synthèse des résultats obtenus par le questionnaire fermé et lors de l'entretien en ne tenant compte que des déclarations de discriminations correspondant aux critères définis par le questionnaire.

Tableau 2-8 Nombres d'enquêté-e-s pour qui des discriminations racistes et/ou liées au sexe ont été enregistrées dans TeO et lors des entretiens (champ d'enregistrement restreint aux critères de l'enquête quantitative)

	Nombre d'enquêté-e-s avec discriminations situationnelles		Nombre d'enquêté-e-s avec discriminations auto-reportées	
	Questionnaire TeO	**Enquête qualitative**	**Questionnaire TeO**	**Enquête qualitative**
Discriminations racistes	10	12	11	15
Discriminations liées au sexe	3	1	2	8

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008 et enquête qualitative post-collecte.
Champ : 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont participé aux entretiens semi-directifs.
Lecture : Parmi les 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont aussi participé à l'enquête qualitative, le questionnaire TeO a permis d'identifier 10 personnes qui ont subi des discriminations situationnelles racistes alors que l'enquête qualitative en a identifié 12.

L'enquête qualitative conduit à identifier un plus grand nombre d'individus ayant déjà subi à un moment ou l'autre de leur existence une discrimination raciste qu'elle soit situationnelle ou auto-reportée. Pour les discriminations sexistes, des discriminations situationnelles n'ont pu être identifiées que pour un très petit nombre d'enquêté-e-s alors que l'enquête qualitative a induit le repérage d'un bien plus grand nombre d'enquêté-e-s se considérant comme discriminés du fait de leur sexe. Il s'agit uniquement de femmes.

Si l'on observe à présent le nombre de discriminations situationnelles identifiées, c'est l'enquête quantitative qui enregistre pour les deux motifs un plus grand nombre de faits avec un écart plus important pour les discriminations sexistes que pour les discriminations racistes.

Tableau 2-9 Nombre de discriminations situationnelles enregistrées racistes et/ou liées au sexe dans TeO et lors des entretiens (champ d'enregistrement restreint aux critères de l'enquête quantitative)

	Nombre de discriminations situationnelles	
	Questionnaire TeO	**Enquête qualitative**
Discriminations racistes	28	25
Discriminations liées au sexe	8	1

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008 et enquête qualitative post-collecte.
Champ : 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont participé aux entretiens semi-directifs.
Lecture : Dans le questionnaire TeO, pour les 25 enquêté-e-s qui ont ensuite participé à l'enquête qualitative, 28 discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que l'enquête qualitative en a révélé 25.

Au total, les déclarations de treize entretiens correspondent exactement aux résultats de l'enquête TeO. Dix entretiens présentent des différences de déclarations de discriminations racistes et deux de déclarations de discriminations racistes et sexistes. En effet, les bilans présentés dans les tableaux 2.8 et 2.9 masquent des effets de compensation qui dissimulent des écarts de déclaration d'une enquête à l'autre. Parmi les douze enquêté-e-s qui présentent des différences de déclarations de discriminations racistes, pour quatre d'entre eux, seul l'entretien révèle des discriminations racistes. Inversement pour deux autres enquêté-e-s, seule l'enquête TeO enregistre au moins une discrimination situationnelle. Concernant, les faits discriminatoires sexistes, des différences ont été relevées uniquement dans deux entretiens. Il s'agit dans les deux cas de déclarations uniquement repérables dans l'enquête quantitative. Cependant, des faits qui semblent coïncider sont réapparus dans les entretiens mais cette fois au motif de l'origine ou de la couleur de peau et non plus du sexe. Parmi ces différences d'enregistrement, les cas de dissemblance conduisant à des conclusions opposées sont les plus problématiques. En effet si un écart de déclarations est prévisible (effet mémoire notamment et mode de questionnement), son impact sur l'analyse de l'exposition au risque et de sa matérialisation en fait discriminatoire est faible si au moins une partie des discriminations situationnelles sont concomitantes. Les personnes repérées par les deux enquêtes comme ayant subi au moins une discrimination situationnelle étant alors les mêmes. En revanche, le passage d'un cas présentant des déclarations à un cas n'en présentant pas est plus problématique car il conduit à des conclusions différentes sur le « statut discriminatoire » de la personne, entendu comme le fait d'avoir ou non subi au moins une discrimination. Les deux enquêtes conduisent à des statuts discriminatoires différents pour six enquêté-e-s avec pour deux d'entre eux des conclusions qui différent pour les discriminations racistes mais aussi pour les discriminations sexistes.

La comparaison des résultats de ces deux enquêtes démontrent que TeO ne génère pas de surestimation de déclaration des discriminations. Et ce constat vaut pour les discriminations sexistes et racistes. Au contraire, malgré un nombre de faits enregistrés lors de l'enquête quantitative légèrement supérieur, l'analyse des entretiens conduit à identifier un plus grand nombre d'enquêté-e-s concernés par ces deux problématiques. Cet écart révèle que la part d'enquêté-e-s perçus comme ayant déjà subi une discrimination raciste ou sexiste dans l'enquête TeO sous-estime l'ampleur du phénomène. Cette sous-estimation des discriminations concerne davantage les discriminations sexistes que racistes. Face à ce sous-enregistrement des discriminations racistes et sexistes, la possibilité de combiner les deux différents modes de mesure proposés par l'enquête permet-elle de compenser ce déficit de déclaration ?

En effet, afin de procéder à une évaluation complémentaire de la congruence des statuts discriminatoires identifiés par les deux types d'enquêtes, il est possible de prendre en compte la

concomitance du « sentiment d'exposition aux discriminations » évalué pour chaque enquêté-e avec sa déclaration de discriminations auto-reportées. Pour les discriminations racistes auto-reportées, on constate un écart pour 6 enquêté-e-s avec pour 5 d'entre eux une absence de discrimination auto-déclarée dans l'enquête TeO. Le bilan est similaire pour les discriminations sexistes car un écart existe aussi pour 6 enquêté-e-s qui ont déclaré se sentir discriminés uniquement en entretien. Et, parmi eux, 2 enquêté-e-s se sont classés différemment pour les deux types de discriminations.

Tableau 2-10 Nombre d'enquêté-e-s pour qui ont été enregistrées des discriminations auto-reportées racistes et/ou liées au sexe dans TeO et lors de l'entretien

	Nombre d'enquêté-e-s pour qui un sentiment d'exposition aux discriminations a été identifié en entretien et qui n'ont pas déclaré de discrimination auto-reportée dans TeO	Nombre d'enquêté-e-s qui ont déclaré des discriminations auto-rerportées dans TeO mais pour qui un sentiment d'exposition aux discriminations n'a pu être identifié en entretien
Discriminations racistes	5	1
Discriminations liées au sexe	6	0

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008 et enquête qualitative post-collecte.
Champ : 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont participé aux entretiens semi-directifs.
Lecture : Dans le questionnaire TeO, pour les 25 enquêté-e-s qui ont ensuite participé à l'enquête qualitative, 28 discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que pour ces mêmes enquêté-e-s l'enquête qualitative en a révélé 25.

Ce second bilan peut être associé à celui obtenu à partir des discriminations situationnelles, pour établir un indicateur équivalent à l'indicateur de discrimination globale de l'enquête quantitative. Cet indicateur global conjugue le fait d'avoir identifié lors de l'entretien au moins un fait discriminatoire avec le sentiment d'exposition aux discriminations exprimé lors de l'enquête qualitative. La comparaison de ces deux indicateurs globaux corrige-t-elle les différences de « statut discriminatoire » observées d'un type d'enquête à l'autre ? Les compensations apportées par l'association de ces deux méthodes complémentaires permettent-elles de rétablir la cohérence entre le statut discriminatoire identifié à partir de l'enquête quantitative et celui fourni par l'enquête qualitative ?

Le tableau 2.11 permet d'identifier pour chaque type de discrimination le degré de cohérence observé sur la base des deux indicateurs globaux. Les deux premières colonnes correspondent aux deux situations où les deux enquêtes conduisent à une conclusion similaire sur le statut discriminatoire de l'enquêté. Les deux dernières colonnes comptabilisent le nombre de cas présentant des distorsions persistantes.

Tableau 2-11 Nombres d'enquêté-e-s présentant un statut « discriminatoire » concordant et discordant entre les deux enquêtes

	Statuts "discriminatoires" concordants		Statuts "discriminatoires" discordants	
	Déclarer ne pas avoir subi de discrimination dans les 2 enquêtes	Déclarer avoir subi des discriminations dans les 2 enquêtes	Déclarer avoir subi des discriminations dans TeO uniquement	Déclarer avoir subi des discriminations dans l'enquête qualitative uniquement
Discriminations racistes	8	14	1	2
Discriminations liées au sexe	16	4	1	4

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008 et enquête qualitative post-collecte.
Champ : 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont participé aux entretiens semi-directifs.
Lecture : Dans le questionnaire TeO, pour les 25 enquêté-e-s qui ont ensuite participé à l'enquête qualitative, 8 ont déclaré ne pas avoir subi de discrimination raciste dans les deux enquêtes.

L'effet de correction est plus important pour les discriminations racistes. En effet, seulement 3 cas de discordance persistent alors qu'il en reste 5 pour les discriminations sexistes. Pour ces dernières l'entretien semble grandement faciliter l'identification d'un sentiment d'exposition du fait des approfondissements qu'il autorise.

Ainsi en unissant les résultats livrés par les deux méthodes d'enregistrement, on obtient des résultats très proches[58]. Dans le cas des discriminations racistes, cette comparaison conduit à valoriser l'indicateur global qui peut certes paraître grossier mais qui fournit une information qui reflète le mieux la fréquence des discriminations dans notre société. Pour être utilisé à bon escient, il nécessite d'être complété par d'autres données qui fournissent des informations plus fines. Cet indicateur composite est néanmoins le mieux à même de rendre compte d'un phénomène aux manifestations très diverses et dont la restitution dans une enquête quantitative subit de nombreuses entraves productrices d'une sous-déclaration.

L'enjeu principal de ce développement était d'identifier si l'enquête TeO conduit ou non au sur-enregistrement des discriminations racistes. Or, au vu de l'ensemble des résultats présentés et de ces derniers, il est maintenant avéré que l'hypothèse de sur-déclaration est invalidée pour les discriminations sexistes comme pour les discriminations racistes. Sans compter que, comme le montrent les tableaux 2.12 et 2.13 qui présentent respectivement le nombre d'enquêté-e-s pour qui des discriminations ont été identifiées lors de l'entretien et le nombre de faits discriminatoires enregistrés, cette conclusion se renforce encore si on lève les contraintes de temps et de contexte imposées par l'enquête TeO.

58 Un tableau détaillé pour chaque enquêté-e confronte les résultats de l'enquête TeO aux résultats de l'enquête qualitative post-collecte et les conclusions en termes de statut discriminatoire en annexe 6.

Tableau 2-12 Nombres d'enquêté-e-s ayant subi des discriminations racistes et/ou liées au sexe identifiés dans TeO et lors des entretiens (sans critère de restriction)

	Nombre d'enquêté-e-s ayant subi des discriminations situationnelles		Nombre d'enquêté-e-s ayant déclaré des discriminations auto-reportées	
	Questionnaire TeO	Enquête qualitative avec hors champ TeO	Questionnaire TeO	Enquête qualitative avec hors champ TeO
Discriminations racistes	**10**	**18**	**11**	**15**
Discriminations liées au sexe	**3**	**5**	**2**	**8**

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : Parmi les 25 enquêté-e-s de l'enquête TeO qui ont aussi participé à l'enquête qualitative, le questionnaire TeO a permis d'en identifier 10 qui ont subi des discriminations situationnelles alors que l'enquête qualitative en identifie 18 si l'ensemble des discriminations révélées en entretien sont prises en compte et non pas uniquement celles correspondant aux critères d'enregistrement de l'enquête TeO.

Tableau 2-13 Comparaison du nombre de discriminations situationnelles racistes et/ou liées au sexe identifiées dans TEO et lors des entretiens

	Nombre de discriminations situationnelles	
	Questionnaire TeO	Enquête qualitative avec hors champ TeO
Discriminations racistes	28	61
Discriminations liées au sexe	8	7

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans ayant reporté une situation injuste ou une expérience de discrimination.
Lecture : Dans le questionnaire TeO, pour les 25 enquêté-e-s qui ont ensuite participé à l'enquête qualitative, 28 discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que l'enquête qualitative en a révélé 61 si l'ensemble des discriminations révélées en entretien sont prises en compte et non pas uniquement celles correspondant aux critères d'enregistrement de l'enquête TeO.

Ces résultats montrent qu'au-delà des difficultés d'énonciation des discriminations qui en limitent les déclarations dans un questionnaire fermé, le champ couvert par l'enquête ne permet pas de rendre compte du phénomène dans sa globalité. Trois facteurs participent à ce sous-enregistrement. Les contraintes sur les périodes de survenue des événements retenues dans TeO pour les différents domaines empêchent par exemple de prendre en compte la recherche du premier emploi ou encore du premier logement autonome pour l'ensemble des enquêté-e-s, or il s'agit de situations qui concentrent de nombreuses discriminations. L'impossibilité de couvrir par les faits décrits dans l'enquête l'ensemble des manifestations de discrimination, par exemple, les limitations d'accès à la formation, les difficultés pour trouver un stage, le fait que les clients ou patients empêchent les personnes de faire leur travail, les refus de collaborer ou les mises à l'écart, le choix de ne pas mettre une personne en contact avec la clientèle car on considère que la clientèle n'accepterait pas d'être reçue ou de travailler avec le collaborateur présentant la caractéristique supposée stigmatisée ou encore le fait de demander à une personne de changer son prénom quand elle se présente aux clients comme c'est fréquemment le cas dans le télémarketing ne sont pas pris en compte alors que plusieurs enquêté-e-s ont rapporté ce type de faits en entretien. Enfin, des discriminations sont apparues dans des domaines inexplorés par

l’enquête. Les contextes repérés sont les contrôles aux frontières, les lieux publics (magasin, transports), le voisinage et l’entourage personnel (amical et familial).

Conclusion du chapitre

La mesure des discriminations ressenties par l'enquête TeO révèle la prégnance des discriminations racistes dans la société française. Les personnes originaires d'un DOM et présentant une origine extra-européennes y sont les plus exposées. Parmi eux, les descendants d'immigrés et d'originaire d'un DOM sont ceux qui déclarent le plus de discriminations racistes. Les discriminations sexistes apparaissent elles comme un phénomène marginal et ne semblent pas singulariser particulièrement l'exposition des femmes aux discriminations. D'ailleurs, elles n'apparaissent pas comme plus discriminées que les hommes.

Malgré les progrès réalisés d'une enquête à l'autre, la mesure des discriminations demeure périlleuse. Grâce à la confrontation des résultats fournis par les deux méthodes d'enregistrement mises en place dans l'enquête TeO et à leur mise en perspective avec les données issues d'une enquête qualitative post-collecte, nous avons pu apporter des réponses aux hypothèses de sur-déclaration des discriminations racistes en même temps que nous confirmions la sous-déclaration des discriminations sexistes. En effet, l'existence d'une définition partagée des discriminations entre les enquêté-e-s et les concepteurs de l'enquête, la correspondance des arbitrages permettant aux individus de distinguer les discriminations parmi leurs expériences négatives avec ceux appliqués lors du traitement des données, les taux de discriminations situationnelles plus élevés que les taux de discrimination auto-reportées et enfin la non-conversion d'une partie conséquente des discriminations situationnelles en discriminations par les enquêté-e-s, permettent de conclure à la sous-déclaration des discriminations sexistes mais aussi des discriminations racistes dans l'enquête. Si cette sous-déclaration des discriminations sexistes était fortement envisagée du fait de la faiblesse de leurs taux de déclaration, cela constitue un résultat important pour les discriminations racistes en apportant une contradiction claire à la dénégation qui continue d'entraver la pleine reconnaissance de leur fréquence dans notre société.

Les différences observées lors de la comparaison des résultats des enquêtes qualitatives et quantitatives au niveau du nombre de faits enregistrés témoignent de la difficulté de comptabiliser nettement le nombre d'expériences discriminatoires traversées. Cependant, cette imprécision n'est que peu préjudiciable car elle n'entrave en rien la détection pour chaque individu du fait d'avoir déjà été victime ou non de discrimination. Le rendement différencié des deux méthodes de mesure mise en place dans l'enquête TeO en termes de révélation des discriminations met en avant leur complémentarité essentielle pour pallier les entraves qui rendent difficile la mesure des discriminations. Aussi, l'indicateur global de discrimination, en associant ces deux mesures, nous livre l'image la plus fidèle de la fréquence des discriminations en France (c'est le cas du moins pour les discriminations racistes car pour les discriminations sexistes les taux restent trop faibles pour être

réalistes). Faute de fournir une mesure précise, il est capable en tant qu'indicateur composite de pallier les différents biais qui peuvent interférer avec l'identification des discriminations et propose ainsi une captation, certes très générale, mais sans doute plus à même de rendre compte de l'étendue du problème et de sa prégnance dans notre société. Or, face au phénomène diffus que sont les discriminations, il semble que c'est avant tout ce niveau de détection qu'il importe de consolider. L'ensemble des éléments réunis nous conduisent à conclure que ce dernier demeure encore légèrement sous-estimé pour les discriminations racistes et largement sous-estimé pour les discriminations sexistes.

Chapitre 3 LA SOUS-DECLARATION DES DISCRIMINATIONS RACISTES : UN DENI ORDINAIRE

Dans un contexte où la suspicion demeure vis-à-vis de la fréquence des discriminations racistes dans la société française, les résultats de l'enquête TeO détonnent. D'une part, ces résultats mettent au jour leur caractère massif. D'autre part, la démonstration de leur sous-déclaration implique que ces résultats sous-estiment encore le phénomène. En effet, malgré la mise en place d'un protocole complexe avec une démultiplication des possibilités d'enregistrement, une part du phénomène échappe à l'enquête.

Fréquemment l'étude de la perception, des opinions et attitudes face aux discriminations racistes et au racisme donne lieu à la constitution de typologies [Matas, 2011 ; Daniel 2011; Cuturello 2011, Eberhard et Cognet 2013, Epiphane, Jonsas et Mora 2011]. Ici il s'agira plutôt d'identifier les différents facteurs qui obstruent la perception et la restitution de l'expérience discriminatoire raciste dans les enquêtes pour comprendre ce sous-enregistrement persistant.

Tout d'abord, parmi les enquêté-e-s exposés aux discriminations racistes, Il existe un décalage entre les taux de discriminations dont témoignent les immigrés et les descendants d'immigrés de même origine. L'influence du lien à la migration sur la propension à témoigner des discriminations constitue un résultat attendu. Ce qui l'est moins, c'est le fait que ce soient les descendants d'immigrés, qui sont dans leur grande majorité français, qui en déclarent le plus. Dans un premier temps, nous nous attacherons donc à expliquer ce hiatus [3.1].

Ensuite, l'analyse des entretiens qualitatifs révèle des mécanismes récurrents dans la verbalisation de la discrimination. D'une part, l'incertitude qui entoure l'identification des discriminations tend à inhiber leurs déclarations [3.2]. Cette absence d'évidence (et le plus souvent de preuve) constitue un frein à leurs dénonciations mais aussi à leurs déclarations dans les enquêtes. Même quand les discriminations s'avèrent décelables par ceux qui les subissent, la réticense à s'affirmer discriminés demeure. Malgré leurs présomptions, les individus ne sont pas certains d'en avoir été victime.

L'inconfort du doute, la volonté et le besoin de pouvoir statuer sur ce qui leur est arrivé conduit certains enquêté-e-s à mettre en place des stratégies de clarification par la mise en œuvre de testing sauvage qui reproduisent de façon artisanale les testings (ou tests de situation) scientifiques. Pour d'autres, leur conviction se forge rétrospectivement avec la récurrence de l'expérience ou par comparaison de leur trajectoire avec celle de majoritaires de leur entourage dont les parcours sont similaires. L'incertitude du doute qui entoure la détection des discriminations pèse d'autant plus sur leurs déclarations que ces dernières sont fréquemment perçues comme suspectes. En effet, en parallèle d'avancées juridiques non négligeables, on observe un phénomène de rejet des victimes. « Les victimes sont soupçonnées d'utiliser l'accusation de racisme pour masquer leurs propres insuffisances » [De Rudder, Poiret et Vourch', 2000]. Didier et Eric Fassin qualifient ce phénomène de délégitimation des acteurs [Fassin et Fassin, 2003]. Les victimes de discriminations sont accusées d'être à l'origine de leur exclusion et soupçonnées de tirer profit de cette position de « victime » en la présentant comme une excuse, un prétexte. Or, à ce supposé positionnement victimaire s'oppose une forte diffusion des valeurs méritocratiques qui, largement intégrées par les immigrés, ont été transmises à leurs enfants et favorisent la relativisation des discriminations et la valorisation du mérite. En effet, elles contribuent à l'inconfort de se reconnaître victime et pour certains à la formation d'un sentiment de honte induit par le fait d'avoir été rejeté ou moins bien traité. Or, tous deux participent à une mise à distance des traitements inégalitaires subis et à une volonté de requalifier l'expérience autrement qu'en termes de discrimination. La dénonciation des discriminations est aussi endiguée par la résignation qui gagne progressivement les enquêté-e-s face aux difficultés qu'implique l'entreprise de recours.

Enfin, face à la perception de leur risque discriminatoire, les individus développent différentes stratégies de mise à l'abri [3.3]. Le sentiment d'exposition varie d'un individu à l'autre tout comme le type de circonstances qui l'attisent. A ceci prés qu'un critère commun d'identification des contextes à risque apparaît lors des entretiens : le degré de mixité défini comme la part de majoritaires et de minoritaires qui composent la population présente. Le sentiment d'exposition au risque discriminatoire peut se former à partir des préventions et mises en garde émanant de l'entourage tout autant que du vécu personnel. Il peut d'ailleurs s'intensifier suite à des expériences discriminatoires répétées et conduire les enquêté-e-s à anticiper le risque d'en subir à nouveau. On observe en effet un pic de déclarations des discriminations chez les plus jeunes alors qu'après 35 ans celles-ci s'atténuent. Aussi, à l'hypothèse fréquemment développée d'une moindre tolérance vis-à-vis des discriminations chez les plus jeunes s'oppose la nécessité de prendre en compte l'exacerbation du risque discriminatoire lors du passage à l'âge adulte. Par réaction à cette période de forte expérimentation qui contribue fortement à la constitution du sentiment d'exposition au risque, les enquêté-e-s mettent en place des stratégies de mise à l'abri qu'ils activent par la suite vis-à-vis des contextes qu'ils évaluent comme à risque. Par la

mise en place de ces mesures plus ou moins drastiques, les personnes exposées aux discriminations racistes deviennent acteurs de la moindre survenue des discriminations qui accompagnent leur avancée en âge.

3.1. Statut migratoire et discriminations racistes : ce que les immigrés tolèrent, les enfants d'immigrés le dénoncent

Alors que la migration est supposée surexposer aux discriminations (du fait d'être le plus souvent étranger, d'une non-maîtrise des codes sociaux et des pratiques culturelles ou encore de la langue du pays d'installation auxquels peuvent s'ajouter un niveau de diplôme faible et l'impossibilité de valoriser les expériences professionnelles réalisées dans le pays d'origine), l'enquête TeO met au jour des taux de déclaration de discriminations racistes plus élevés pour les descendants d'immigrés que pour les immigrés de même origine. Ce résultat souligne le poids de l'origine dans les parcours différenciés des membres de la population française et nécessite, de ce fait, d'être investigué.

Tableau 3-1 Comparaison des taux de discriminations racistes auto-reportées selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes		Femmes	
Origines	**Immigrés**	**Descendants**	**Immigrées**	**Descendantes**
DOM	33	41	22	28
Maghreb	34	41	22	26
Afrique subsaharienne	47	49	41	41
Asie du Sud-Est	15	22	14	16
Europe du Sud	5	6	4	3

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : 34 % des hommes immigrés du Maghreb ont déclaré avoir été discriminés au cours des 5 dernières années au motif de leur couleur de peau, de leur nationalité, contre 41% pour les descendants d'immigrés du même groupe.

C'est parmi les hommes que l'on observe les écarts les plus importants de déclarations pour les originaires d'un DOM, du Maghreb et d'Asie du Sud-Est avec des taux nettement plus élevés pour les descendants. Parmi les femmes, des écarts existent pour ces mêmes groupes mais s'atténuent cependant. Cette différence observée en fonction du statut migratoire disparaît pour les plus exposés aux discriminations (les originaires d'Afrique subsaharienne) mais aussi à l'autre extrême pour les moins exposés (les originaires d'Europe du Sud). Pour ces derniers, la faiblesse des taux explique sans doute d'elle même ce résultat. Il est difficile d'observer des écarts dans la perception de pratiques discriminatoires qui se font rares. La proximité des taux enregistrés pour l'ensemble des originaires d'Afrique subsaharienne peut, elle, s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'un courant migratoire plus récent qui s'est mis en place dans un contexte socioéconomique différent. Les immigrés d'Afrique subsaharienne sont légèrement plus jeunes que les autres groupes. De ce fait, une partie plus conséquente d'entre eux sont dans des étapes de vie similaires à celles traversées par les descendants d'immigrés (le passage à l'âge adulte constitue, comme nous le verrons par la suite, une période

particulièrement exposante aux discriminations). De plus, les personnes originaires d'Afrique Guinéenne et Centrale, ont des niveaux d'études nettement plus élevés que les immigrés d'autres origines. Enfin, cette absence d'écart peut aussi être le fait de la fréquence plus soutenue et de formes de manifestations plus flagrantes des discriminations subies par ces groupes de population en tant que manifestation d'un racisme de couleur [Hamel, Primon et Lesné, 2014] qui les rendent plus détectables par l'ensemble des originaires d'Afrique subsaharienne, quel que soit leur lien à la migration.

Ces plus nombreuses déclarations de discriminations de la part des descendants d'immigrés pourraient s'expliquer par une plus forte exposition au risque générée par leur fréquentation plus importante d'espaces culturellement mixtes, voire même d'espaces principalement fréquentés par des majoritaires « où l'origine fournit un signal négatif parce que dissonant » [Safi et Simon 2013, Hamel, Primon et Lesné, 2014] ou encore par leur exigence d'égalité plus élevée [Dubet, 2013]. Ce différentiel de sensibilisation entre immigrés et descendants d'immigrés vis-à-vis des discriminations racistes peut être mis en avant par la comparaison de leurs représentations des discriminations racistes [Safi et Simon, 2013]. En effet, 58% des descendants d'immigrés les considérent comme fréquentes contre seulement 42% des immigrés (pour plus de détails voir la figure 4.1). C'est sur cette seconde hypothèse qu'insistent les entretiens semi-directifs. Ils mettent au jour un abaissement du seuil de tolérance vis-à-vis des discriminations d'une génération à l'autre. Il faut dire que, si l'habitus républicain[59] a pu convaincre les migrants qu'en fournissant les efforts nécessaires à une intégration réussie et en se montrant patients, leurs enfants nés en France ne connaîtraient pas les mêmes difficultés qu'eux et seraient notamment plus épargnés par le racisme, il se montre beaucoup moins efficace pour convaincre les descendants d'immigrés nés en France de la réalité des vertueuses valeurs républicaines. Il existe un décalage certain entre l'idéal égalitaire et la réalité discriminatoire observée en France. Ainsi, les descendants d'immigrés qui sont nés et ont grandi en France se montrent plus prompts à dénoncer les discriminations qu'ils subissent que leurs parents.

3.1.1. Statut migratoire et écart de sensibilisation vis-à-vis des discriminations

Les immigrés refreinent leurs récriminations pour différentes raisons. Il peut s'agir de la primauté qu'ils accordent à l'amélioration de leurs conditions de vie matérielles - celle-ci étant fréquemment le

[59] Cf. encadré 2, chapitre 1

moteur de leur projet migratoire -, d'un sentiment d'illégitimité à faire valoir leurs droits du fait de leur nationalité étrangère ou d'être devenu français par acquisition, et enfin de leurs espoirs de voir la situation de leurs enfants français bénéficier d'un environnement plus favorable. Les extraits qui suivent établissent clairement le lien entre ces différents facteurs et cette tendance à relativiser leurs expériences discriminatoires, particulièrement marquée chez les immigrés.

Malgré son parcours rendu chaotique par de nombreuses confrontations aux discriminations (lors de ses recherches de stages obligatoires puis d'emploi à la fin de ses études ou encore pour trouver un logement), le discours d'Aby, née en 1977 au Sénégal et arrivée en France en 2000, témoigne de sa volonté de relativiser l'impact des traitements négatifs qu'elle a subis :

> *« Je suis tellement bien en France et j'aime bien la France, et je fais tout pour... Je tiens à ma culture, mais j'essaie de m'intégrer. Pour que l'injustice et le racisme me touchent, il faut vraiment que ce soit très flagrant. Sinon, pour moi, c'est normal. Mais si c'est vraiment flagrant, ça oui. […]Parfois, il y a des choses dites méchamment par rapports aux immigrés, mais, on s'est habitués ».*

Aby a grandi au Sénégal et y a réalisé le début de ses études supérieures. Elle est arrivée en France en 2000 où elle a terminé ses études. Aussi, à l'expression de sa satisfaction d'être en France s'ajoute sa valorisation du confort des infrastructures et des conditions d'études dont elle a pu bénéficier :

> *« J'étais à l'IUT, c'était à Bobigny dans le 93. […] Pour moi c'était un luxe parce que, quand j'étais à Dakar, je restais 1h devant l'arrêt de car et le bus était plein. On avait cours à 15h mais à 11h, c'était déjà plein, on était par terre. Ici, en cinq minutes, on a notre bus. Pour les ordinateurs, c'est pareil, moi, je n'en ai jamais eu un, c'était mon premier poste. On était 30, il y avait 19 ordinateurs et ils commençaient à râler. J'ai discuté avec les jeunes parce que j'avais deux ans de plus qu'eux. Ils sont gentils mais ils ont un mauvais comportement devant les profs. C'est ça qui m'a choquée en fait. On les appelle " les pourris gâtés " ».*

Cependant, le harcèlement raciste qu'elle subit dans son emploi au moment de l'entretien et la répétition des épisodes discriminatoires ébranlent progressivement son sentiment de satisfaction. En effet, à la fin de l'entretien, elle finit par reconnaître sa déception et son abattement :

> *« Je sens que je suis dans un pays où malgré le fait que j'essaie de me battre, de dire que c'est chez moi. Je sens que je ne suis pas chez moi en fait. J'ai beau dire que j'aime bien ici ».*

Laurence est née, elle aussi, en 1977, elle aussi au Sénégal, mais est arrivée en France dès 1978 où elle a donc grandi. Son témoignage est intéressant du fait de la comparaison qu'elle opère entre elle et ses parents. Celle-ci est particulièrement illustrative de la différenciation des attentes d'une génération à l'autre :

> *« Mes parents ils ont connu la colonisation, la décolonisation donc […] disons que pour eux le blanc c'était le chef. Ils ne se sont pas trop confrontés à la société dans un premier temps, ma mère elle ne parlait pas bien le français, elle a appris grâce aux Feux de l'Amour (rire). C'est vrai elle ne sortait pas de la maison et puis mon père il a appris à lire et à écrire sur son lieu de travail donc ça c'était bien mais sinon ils ne cherchaient pas à comprendre, ils ne se révoltaient pas. Je pense qu'ils subissaient beaucoup de choses, et puis au fur et à mesure, quand nous les enfants on grandit, qu'on ouvre les yeux et qu'on voit que ça se passe comme ça alors que ça se passe pas comme ça pour d'autres, on se révolte un p'tit peu plus quoi. Donc moi quand je les entendais mal parler à mon père je lui disais que ce n'était pas normal, mais eux [ses parents] ils s'en fichaient parce qu'ils étaient déjà contents d'avoir un boulot, de pouvoir donner de l'argent en Afrique à leur famille, enfin voilà, il y a plein de choses qui font qu'ils étaient un peu obligés de la boucler et de s'adapter aussi bien qu'ils le pouvaient mais je crois qu'ils auraient réagi différemment s'ils avaient grandi ici, s'ils avaient été éduqués ici ».*

Ainsi si ses parents considèrent avoir atteint leurs objectifs de vie du fait de cette migration réussie car elle leur a permis d'améliorer leurs conditions de vie et d'envoyer de l'argent à leur famille restée en Afrique, les attentes de Laurence vont bien au-delà. Elle considère qu'elle peut légitimement exiger le même respect et les mêmes droits que l'ensemble des citoyens français, ce qui n'est pas le cas de ses parents qui, du fait d'un faible niveau d'éducation et de l'histoire coloniale, ont intériorisé les rapports de domination entre majoritaires et immigrés. Ainsi elle revendique son droit à la dénonciation des discriminations. Aux reproches de son père qui s'offusque qu'elle dénonce les mauvais traitements dont elle peut être témoin ou qu'elle peut subir, elle répond :

> *«Mais si justement il faut le dire, ce n'est pas en ne disant rien que l'on fera avancer les choses, qu'on se fera respecter ».*

Elle rabâche d'ailleurs à ses frères et sœurs un discours qui va dans le même sens :

> *« Il ne faut pas se laisser marcher sur les pieds, il faut se battre pour ce qu'on a envie de faire, si on a envie d'être telle chose, personne n'a le droit de vous en empêcher, si vous avez envie de faire tel boulot on a le droit, si on a envie d'habiter tel endroit, on peut ».*

On retrouve dans la description du comportement de ses parents que nous livre Nour, née en 1982, descendante de d'immigrés tunisiens, les mêmes mécanismes d'acceptation et de résignation vis-à-vis des discriminations :

> *« Par rapport à la discrimination, c'est vrai que nos parents ne comprennent pas trop parce qu'ils se disent qu'on a reçu une éducation française, on a été à l'école, on n'a jamais eu de problèmes. Eux sont arrivés dans le cadre du travail. Par exemple, mon père, quand il est arrivé ici, c'était la France quand elle recrutait pour tout ce qui était main-d'œuvre et ouvriers, etc. Après, c'est vrai que leur génération à eux, elle était beaucoup plus " je fais mon travail, je fais ce qu'on me dit, je reste dans mon petit carré et je ne fais pas de bruit ". Ils ont dû subir des discriminations, maintenant, lesquelles, ils ne nous en ont pas parlé précisément. ».*

Le témoignage de Kenza, née en 1983 en Tunisie, arrivée en France en 2002, mariée, sans enfant, qui termine son doctorat en littérature comparée et enseigne à l'université, contient des éléments comparables à ceux évoqués pour ces générations de migrants plus anciennes. Elle est pourtant arrivée dans un contexte migratoire très différent de ceux des personnes évoquées jusqu'ici et présente un niveau d'étude bien plus élevé. Cependant, elle considère qu'en tant qu'immigrée qui n'a pas la nationalité française, il « est normal qu'il y ait une petite différence » car « quand on est étranger on le sait, faut pas non plus penser qu'on est exactement comme les Français », c'est l'une des raisons qui font qu'elle n'a jamais souhaité entreprendre de recours à la suite des discriminations qu'elle a subies :

> *« Moi je suis tunisienne […] je ne vais pas forcément m'impliquer en France. C'est aux Français d'origine maghrébine, d'origine africaine, ou d'origine asiatique de faire le boulot. Si je reste peut-être que quand je prendrai la décision de devenir française peut-être que je m'impliquerai plus politiquement, dans les associations ou quelque chose comme ça, mais non, l'implication, déposer plainte, prouver que...non ».*

Par la suite, elle expose que la Tunisie où elle est née, a grandi et où vit encore une grande partie de sa famille constitue pour elle un ailleurs vers lequel elle peut se tourner et où elle peut se réfugier si elle le souhaite. Cet ailleurs possible où elle se sent pleinement chez elle lui permet un positionnement nettement plus détaché vis-à-vis des discriminations que celui qu'elle observe chez les personnes de son entourage descendantes d'immigré-s. Elle explique d'ailleurs qu'elle considère comme plus grave les discriminations racistes subies par des Français de naissance :

> *« Je les comprends les " Français d'origine maghrébine ou africaine ", parce que eux ils sont " français ", donc ils ne comprennent pas. J'ai une amie qui est métisse, son père est*

burundais, sa mère est alsacienne, c'est une fille magnifique mais qui a vécu des choses horribles par rapport à ce que j'ai vécu, alors qu'elle est française. Elle est même pas binationale, elle est française, franco-française, alsacienne, elle mange de la tête de je ne sais pas quoi, là en Alsace enfin bref, c'est une des représentantes du " Français " pour moi. Et elle, je comprends son point de vue, ce n'est pas, je me suis trompée, ce n'est pas qu'elle a subi plus de discriminations que moi, c'est qu'elle l'a vécu différemment et je la comprends parce que c'est son pays. Moi je peux toujours partir. J'ai une autre langue, j'ai un autre pays, où je suis la bienvenue, où je ne risque rien. Un " Français " qui est né en France, il ne pourra jamais revenir en Algérie, en Tunisie, au Burundi. Ça ce sont les discriminations importantes, quand on est français et que l'on n'est pas traité comme un " Français ", pour moi ça c'est vraiment grave ».

Cette gravité plus forte accordée par Kenza au rejet subi par les descendants d'immigrés se retrouve dans le témoignage d'Emilie qui est née en 1969 en Côte d'Ivoire, est arrivée en France en 1985 et élève seule ses 2 filles. En tant qu'immigrée, elle est prête à de nombreuses concessions et accepte avec résignation le rejet qu'elle subit :

« Franchement, ça va. Il y a des gens qui sont bien, il y en a d'autres non et ça on ne peut pas le changer, le monde est fait comme ça. […] Je ne me prends pas la tête avec ce genre de personnes-là. Il y en a, des fois, ils parlent, je les regarde et puis je les dépasse. Ce genre de personnes-là, ça ne sert à rien de parler avec eux. C'est des gens qui ne sont jamais sortis de leur pays, pour aller voir ce qu'il se passe ailleurs. Ils sont racistes, c'est leur problème […]. Même si on n'en peut plus, est-ce qu'on a le choix ? Du moment qu'on va vivre dans ce pays, ça va être tout le temps ça. […]De toute façon, moi, quand ça m'arrive, je me dis que c'est peut-être comme ça dans tous les pays. On repousse toujours ceux qui ne sont pas du pays ».

De plus, elle aussi souligne l'aide dont elle a pu bénéficier pour l'obtention d'un logement HLM plus proche de son lieu de travail. A l'opposé, elle ne peut supporter le traitement différencié qu'a déjà eu à subir sa fille née en France :

« Parce que nous, on sait qu'on a quitté notre pays pour venir ici, c'est plus facile, pour nous, de comprendre quand les gens nous traitent d'étrangers, nous ça nous fait rien parce qu'on se dit qu'on est étrangers, mais pour nos enfants, qui sont nés ici, eux… Tu sais des fois mes enfants ça leur arrive de dire : "vous les " Africains "". C'est souvent la petite qui, pour me provoquer, me dit : " Moi, je suis " française ", moi, je ne suis pas " africaine ". " Vous voyez, donc, eux, ils ont du mal à gérer quand on les traite de

" noir ", ou quand on les traite d'étranger. Ils se sentent perdus. Moi, ça m'est égal, quand on me dit : " Tu n'es pas chez toi. ". Je sais que je ne suis pas chez moi. […]Des fois, ma fille, elle me demandait : " Maman, ça veut dire quoi, quand on te dit que tu n'es pas dans ton pays ? " ».

Ainsi quand les immigrés manifestent leur indignation, c'est bien souvent sur la base des espoirs déçus concernant leurs enfants plutôt que du fait de leurs propres expériences malheureuses. Elise Palomares [Palomares, 2008] propose une analyse de la façon dont les femmes maliennes s'engagent dans les associations de leur commune de résidence où elle montre, en s'appuyant notamment sur différents entretiens, que les femmes expriment leur refus de l'enfermement de leurs enfants dans un statut d'immigré et qu'elles sont prêtes a concéder leur assignation pour contester fermement celle de leurs enfants. Cet extrait issu d'un de ses entretiens rejoint les propos d'Emilie :

« Moi, je comprends à la rigueur qu'à nous, on demande de nous intégrer, c'est normal, on ne parle pas la langue, on vient d'une autre culture, mais ceux qui sont nés ici, je ne vois pas ce qu'on leur demande ! On ne devrait pas parler d'intégration pour eux : qu'est ce que cela veut dire ? »

Elise Palomares parle d'un statut « d'immigré héréditaire » faisant des enfants d'immigrés une catégorie de citoyens de seconde zone rejoignant par là l'analyse de Patrick Simon développée à propos de l'usage du vocable « issu de l'immigration » [Simon, 2000]. C'est cette « étiquette » imprescriptible que déplore Karim, descendant de deux parents immigrés d'Algérie, par la formule « On est étranger quoi qu'il arrive ». Les descendants d'immigrés qui ont intégré les valeurs méritocratiques [Dubet, 2013] exposent l'injustice du rejet qu'induisent les discriminations et l'indignation qu'elles suscitent chez eux. A cela s'ajoute l'expression d'un trouble identitaire occasionné par l'assignation d'une identité d'étranger qui contredit leur sentiment d'être « français ». L'appartenance à la nation ne dépend pas tant de la nationalité réelle ou encore du sentiment d'appartenance à la société française que de la reconnaissance accordée par le groupe majoritaire [Ribert, 2006], or les résultats de l'enquête TeO révèlent justement un « déni de francité » vis-à-vis des immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud-Est, des descendants d'immigrés de même origine et des originaires des DOM. Celui-ci est perceptible au travers de deux éléments d'évaluation de la visibilité de l'altérité des enquêté-e-s. En effet nombreux sont les enquêté-e-s, appartenant à ces groupes de population, à considérer ne pas être perçu, comme des « Français » et à être très fréquemment interrogés sur leurs origines [Simon et Tiberj, 2012 ; Escafré-Dublet et Simon, 2014]. Laureline, née en 1973, descendante de deux parents immigrés du Cameroun, exprime dans l'

extrait qui suit, comme dans l'ensemble de son interview, son sentiment d'être « française » et la surprise que lui ont occasionné les discriminations qu'elle a subies dans son emploi :

> *« Tu te sens française, bien sûr tu es d'origine étrangère, mais tu te dis, moi j'ai toujours vécu en France, j'aime la France, enfin voilà quoi, je me sens comme les autres, […] J'ai 37 ans, toute ma vie j'ai vécu en France, donc c'est le seul pays que je connais. J'ai été en Afrique seulement deux ou trois fois. On se dit que certaines personnes ne nous acceptent pas en fait et c'est vrai que c'est un petit peu du rejet. Quand on est plus jeune, quand on est à l'école, on est tous pareils, on a des amis enfin…français, etc. et ça se passe plutôt bien, et c'est vrai que quand on se retrouve sur le lieu de travail, c'est là qu'il y a quand même des nuances. Heureusement, qu'avec la majorité, enfin pour moi, ça s'est bien passé, mais dans certains cas on se sent rejetés ».*

On remarque que dans cet extrait, Laureline utilise le qualificatif « français » comme synonyme de « blanc » quand elle décrit le fait qu'à l'école elle avait des camarades du groupe majoritaire. Cet usage du terme français est particulièrement intéressant venant d'elle, car, en parallèle elle expose qu'elle se considère comme une Française à part entière. Ainsi cette jeune femme noire, malgré son sentiment d'appartenance à la nation française, en arrive à utiliser le terme « Français » pour désigner les personnes blanches.

> *« Dans notre vie de tous les jours, je n'ai pas ce sentiment en fait d'être d'origine étrangère. Mais quand j'ai ce rejet, là c'est comme si on venait me rappeler mes origines, et qu'on rejetait quelque part mes origines et c'est là qu'on se dit "finalement je ne suis pas Française, finalement je suis née en France, mais on ne me considère pas comme française" donc finalement dans ces cas-là on ne se sent pas française, on se dit qu'on nous considère comme une personne africaine. »*

D'une part, le processus continu de contestation de leur pleine citoyenneté enseigne aux « Noirs » qu'ils ne sont pas totalement accepté en tant que « Français » et d'autre part, ce travail d'altérisation aboutit à l'intériorisation de l'univers symbolique dominant en l'occurrence la nécessité d'être « blanc » pour être perçu comme français [Poiret, 2011].

Dans son témoignage, Naïma, née en 1982, descendante de deux parents originaires d'Algérie, expose l'injustice ressentie face aux discriminations racistes liées à son origine maghrébine en insistant sur son sentiment d'être « complètement » « française » :

« C'est la différence, l'étiquette qu'on nous met. Pourtant, moi je suis " française ", je suis complètement " française ". J'ai vécu en France, j'ai grandi en France, j'ai eu l'éducation française on va dire, la scolarité et tout ».

Dans ces deux témoignages le référentiel républicain apparaît en trame de fond au travers d'un processus de normalisation visant à faire reconnaître leur appartenance pleine et entière à la société française afin de mettre en exergue l'impudence des discriminations racistes. Comme l'a démontré Mireille Eberhard, « face à cette mise en extériorité, les personnes développent des stratégies identificatoires de réintégration nationale, au sein desquelles leur définition de soi comme Français est récurrente ». En effet, la consécration de l'égalité totale des droits par l'acquisition de la nationalité française est l'un des principes constitutifs du credo intégrationniste [Eberhard, 2010].

3.1.2. Deux catégories de Français

La permanence du stigmate avec la transmission au fil des générations de phénotypes perçus comme marqueurs d'extranéité s'impose sur tous les autres éléments de similitudes supposés unir les majoritaires et les descendants d'immigrés qui devraient atténuer les comportements de rejet à l'égard de ces derniers. Au travers du relevé des expressions usitées par les enquêté-e-s en entretien se dessine la division de la population qui vit en France et qui a la nationalité française en deux catégories. Cette catégorisation est d'ailleurs énoncée par Aby (1977, Sénégal) :

« Comme on le dit maintenant, c'était un " Français de souche " parce que maintenant il y a deux sortes de " Français " ».

En effet, il y a d'une part la population qui ne présente pas d'origine étrangère approchée dans l'enquête TeO par le groupe des majoritaires qu'Aby désigne par l'expression « Français d'origine » :

« Quand j'étais à l'IUT, il y avait un seul Français dans ma classe. Il y en avait un seul d'origine, enfin qui avait de la famille française, enfin d'origine quoi ».

Kenza (1983, Tunisie) parle elle de « Français de souche » ou de « natifs ». Elle utilise aussi une autre forme de désignation consistant à insister sur le terme français en le répétant. Celle-ci est aussi observable dans plusieurs autres entretiens comme, par exemple, dans les termes utilisés par Emilie (1969, Côte d'Ivoire) qui s'indignait pourtant précédemment que sa fille ne soit pas perçue comme française :

> *« Elle m'a dit qu'elle avait envoyé des courriers dans une société avant ses copines qui étaient " françaises françaises ". Et à elle, on lui a répondu qu'ils n'avaient pas besoin de quelqu'un. Mais celles qui étaient françaises et qui ont envoyés leurs courriers, plus tard, elles ont été acceptées ».*

Cette première catégorie inclut aussi les personnes dont l'origine étrangère demeure insoupçonnable du fait de leur apparence physique qui rejoint celle des majoritaires comme en témoignent les propos de Juliette, née en 1980 et descendante d'un père tunisien (juif tunisien) et d'une mère française :

> *« Parce que vous avez l'air d'être français de souche, etc., vous êtes mieux traité que votre voisin ».*

Si la plupart des enquêté-e-s pensent opérer une distinction nette entre nationalité et couleur de la peau, on remarque cependant de nombreux éléments prêtant à confusion dans leur propos. Par exemple, Kenza (1983, Tunisie) fait l'amalgame entre l'appellation générique « Français » et le fait d'avoir la peau blanche :

> *« Ils ramènent un copain français, ou un copain tunisien tout blanc aux yeux bleus ».*

Clémence, née en 1982, descendante d'un père originaire du Congo évoque cet amalgame :

> *« Je suis métisse donc j'ai la chance entre guillemets d'être associée - bon je vais catégoriser un peu - aux Blancs. On va me reconnaître une culture française parce que malheureusement qui dit " blanc ", dit " français " parce qu'on est en France ».*

La confusion réapparait bien vite dans leurs discours et la frontière de la couleur de peau distinguant les deux catégories de Français s'impose. A ce propos Linda Hamilton Krieger souligne que « Le refus conscient de les [les catégories éthno-raciales] considérer comme des constructions sociales légitimes n'empêche pas de les appliquer spontanément dans la perception, l'encodage et le jugement prédictif ou attributif porté sur autrui » [Kreiger, 2008]. L'association du fait d'être français au fait d'être blanc apparaît en creux tant elle semble évidente. En effet, la description des individus passant par la précision de leur couleur de peau est nettement asymétrique. Elle est fréquente quand la personne présente une origine étrangère mais se fait rare quand la personne appartient au groupe majoritaire ou plutôt « d'origine française » pour reprendre l'expression d'Aby. Lors des entretiens elle est exclusivement spécifiée par des d'enquêté-e-s qui présentent une origine étrangère extra-européenne. L'absence de précision sur la couleur de peau quand celle-ci est blanche caractérise le discours majoritaire. William (1973, Congo) y a recours pour préciser que l'une de ses belles-sœurs à épousé un homme de la population majoritaire :

« La grande sœur de mon épouse a épousé un Français que je dirais blanc ».

Souleyman (1977, père et mère sénégalais) l'utilise à son tour pour évoquer la variété de la population habitant la Seine-Saint-Denis :

« Sur les gens qui vivent dans le 93 – c'est un peu subtil – dans le discours ils n'osent pas trop s'exprimer, parce que bon il y a des Blacks, il y a des Africains, il y a des Antillais et machin, il y a des Arabes aussi, et il y a des Blancs ou des Blanches qui sont mariés à des… ».

Ada, née en 1983 en Côte d'Ivoire, qui vit en France depuis 1987, y fait référence pour faire ressortir les privilèges dont jouit la population majoritaire en France :

« Avec ma meilleure amie et une autre copine qui est indienne, donc on était trois très bronzées, on voulait rentrer dans la boîte. Là ce n'était pas des vigiles, ce n'était pas des Noirs qui nous ont recalées, je pense que c'était leur responsable. Il a dit non, et pourtant avant nous, il y avait trois filles, trois blanches qui sont rentrées normalement sachant qu'on leur a demandé leur pièce d'identité parce qu'ils doutaient de leur âge, elles ont dit qu'elles ne les avaient pas et on les a laissé rentrer quand même ».

Gabrielle (1967, père béninois et mère française) lorsqu'elle évoque un épisode où, parmi trois adolescents qui chahutent, seul son fils qui est métis sera brimé, précise alors la couleur de peau des deux autres jeunes :

« Il [son fils] avait été invité à un restaurant par la maman d'un de ses copains. Il a chahuté de manière gentille avec deux de ses copains qui étaient blancs de peau ».

La seconde catégorie regroupe les personnes dont l'origine étrangère est rendue visible par des marqueurs parmi lesquels la couleur de peau occupe une place de choix. Elle ne tient pas compte du lien à la migration. Kenza (1983, Tunisie) les désigne « les Français d'origine étrangère » :

« Et massivement les étrangers - enfin pas les étrangers, les Français d'origine étrangère disparaissent à l'université assez rapidement je trouve ».

Ce deuxième extrait illustre la volatilité des catégories utilisées dans le discours commun. Par abus de langage, les Français d'origine étrangère sont confondus avec les étrangers. Dans le témoignage d'Aby (1977, Sénégal), cette confusion est à nouveau palpable en laissant cette fois nettement entendre que la nationalité d'une personne peut être déterminée par sa couleur de peau :

> *« Il y avait beaucoup d'étrangers. Déjà, le directeur des ressources humaines, c'était un Antillais. C'était une boîte américaine, c'était un peu différent. Et le reste c'était des Arabes, des Noirs. Je n'étais pas dépaysée ».*

D'ailleurs William, né en 1973 au Congo, arrivé en France en 1996, qui est fonctionnaire pénitencier, revient sur l'existence de cette erreur de catégorisation :

> *« Je travaille dans une prison aujourd'hui à Fresnes où il y a environ 2 500 détenus. Il y a trois divisions sur les 2 500 détenus, je dirais qu'il y a environ 2 000 détenus français mais d'origine noire ou maghrébine, c'est des Français. […]. Aujourd'hui quand on va en banlieue, quand on va à Sarcelles, c'est difficile de voir un Français, mais tous ces gens-là sont des Français ».*

La couleur de la peau ressort des différents témoignages comme étant le phénotype qui distingue cette seconde catégorie de Français qui peine à voir reconnaître son appartenance à la nation française. William parle de « gens de couleur » pour désigner les personnes d'origine étrangère :

> *« Des gens de couleur comme moi il y en avait des centaines et des centaines. On habitait à Clichy-sous-Bois, il y avait beaucoup de personnes d'origines différentes, beaucoup de personnes d'origine africaine ».*

Kenza fait aussi référence à l'apparence, à la couleur de peau :

> *« Je suis à Nanterre, donc c'est des classes très hétéroclites, des Noirs, des Arabes ».*

Il en est de même pour Souleyman, né en 1977, descendant de deux parents originaires du Sénégal :

> *« Il y avait des Arabes, des Blacks, c'était vraiment un melting-pot ».*

Enfin, Gabrielle (1967, père béninois et mère française) évoque comment sa couleur de peau la distingue :

> *« Je suis sûre que le personnel n'a pas l'habitude de voir une métisse ».*

Ainsi, du fait des catégories usitées par les enquêté-e-s lors des entretiens, la couleur de peau s'impose comme le signe distinctif principal sur lequel se fonde une distinction entre deux catégories de Français. Les personnes perçues comme françaises sont blanches. « La visibilité de l'altérité renforce la singularisation et crée un décalage avec la représentation canonique du " Français ". Celui-ci est avant tout Blanc » [Escafré-Dublet et Simon, 2014]. Cette démarcation blanc / non-blanc déplace la

frontière qui distingue légalement les étrangers des Français. Les immigrés européens sont perçus comme français alors que les descendants d'immigrés extra-européens sont perçus comme étrangers. Les catégories quotidiennement usitées pour décrire les individus ne dépendent ni de la nationalité, ni du statut migratoire mais de la visibilité de l'origine. « Dans ce processus, la différence rapportée aux origines est définie comme permanente, n'autorisant pas le passage de la frontière ethnique » [Palomarés, 2008], ce qui n'est pas sans rappeler les frontières instaurées par la « ligne de couleur » [Bonniol, 1992 ; Ndiaye, 2008]. Aussi, du fait de cette catégorisation qui s'impose à eux, les descendants d'immigrés nourrissent un profond sentiment d'injustice. Les résultats qualitatifs confirment la pertinence des analyses statistiques qui mettent au jour des probabilités bien plus élevées de discrimination pour les immigrés et les descendants d'immigrés d'origine non européenne par rapport à ceux présentant une origine européenne. De plus, au vu de la proximité de la situation des originaires de DOM et des immigrés et descendants d'immigrés présentant une origine non européenne, la couleur de peau semble bel et bien participer pour beaucoup à l'instauration de cette frontière, ce qui conduit Mirna Safi et Partick Simon à conclure que la discrimination semble ainsi bien être une affaire de minorités visibles, bien plus qu'une question liée à des caractéristiques sociodémographiques ou contextuelles » [Safi et Simon 2013].

Ainsi cet abaissement du seuil de tolérance à l'égard des discriminations de la part des descendants d'immigrés n'est rien d'autre que la manifestation de la revendication d'une appartenance pleine et entière à la société française dont les prive la visibilité d'une origine étrangère qui les expose de façon similaire aux immigrés de même origine aux discriminations racistes [Simon 2012]. De plus, dénoncer les discriminations subies, c'est accepter de se définir comme une victime du racisme. Or le fait d'oser se présenter en victime dépend de la position plus ou moins intégrée que les individus estiment occuper au sein de la société et de leur faculté à s'y percevoir comme suffisamment légitimes [Epiphane, Jonas, Mora, 2011].

Ce rejet est uniforme et traverse l'ensemble des classes sociales même si ses conséquences matérielles peuvent être, notamment pour les mieux dotés en capital social, amoindries par différentes stratégies de mise à l'abri. En effet, Emmanuelle Santelli [Santelli, 2009] a réalisé une étude à partir de deux enquêtes empiriques réalisées à 10 ans d'intervalle auprès d'une cinquantaine de descendants d'immigrés maghrébins devenus cadres pour comprendre le sentiment de non-exposition aux discriminations d'immigrés aux parcours professionnels exceptionnels. Malgré leur sentiment d'avoir été épargnés par les discriminations, le racisme subi les conduit eux aussi à « décrier un modèle d'assimilation convergente incapable de les reconnaître et d'appliquer un traitement égalitaire ». Emmanuelle Santelli conclut « Invoquant le droit du sol pour revendiquer une égalité de traitement, ces descendants d'immigrés maghrébins ne comprennent pas la défiance dont ils sont l'objet. Car, et

leur parcours le prouve, c'est moins une question d'intégration, qu'une interrogation sur la volonté de notre société à reconnaître leur participation à la société française ». Emilie (1969, Côte d'Ivoire) dénonce la responsabilité de la population majoritaire dans la production d'une jeunesse désœuvrée en mal d'intégration génératrice de fracture sociale :

> *« Moi, je trouve que ce n'est pas normal, parce que les enfants, ils se tapent au moins trois-six semaines de stage, ils ne sont même pas payés et il n'y a pas de société qui veut les prendre. Comment ils veulent que ces enfants-là, avancent dans la vie ? Si on leur dit partout, dans les sociétés : "On n'a pas besoin, on n'a pas besoin ", comment vous voulez que ces enfants, là, ils fassent quelque chose de leur vie ? Et après… demain, c'est eux, qui se plaindront qu'il y a des racailles, qu'il y a ceci et cela ? Ben, les racailles, c'est comme cela que ça commence. Moi, je trouve que c'est par leur faute que ces enfants-là sont des racailles. Parce que moi, je suis allée en Afrique et je vois qu'en Afrique, il n'y a pas ce genre de comportements-là. C'est en France, qu'il y a ça. Et je trouve que c'est la faute aux Français ».*

Ainsi, le modèle français d'intégration, universaliste, postulant un principe d'égalité formelle, apparaît finalement incapable d'intégrer les populations immigrées. Le racisme et les discriminations subies perpétuent la problématique de l'intégration pour les descendants d'immigrés. Dans un contexte de vives tensions, il reste donc à savoir sur combien de générations la question de l'intégration continuera de se poser encore pour cette catégorie de Français qui peine à voir s'appliquer les droits que sont supposés garantir leur nationalité française. A cet impact du statut migratoire sur la propension à déclarer des discriminations s'ajoutent d'autres facteurs de sous-déclaration qui peuvent concerner indistinctement l'ensemble des enquêté-e-s.

3.2. Etait-ce de la discrimination ?

Quand les discriminations sont explicites, les individus endurent la violence d'un rejet manifeste. Cependant, le plus souvent les discriminations sont voilées et diffuses. Les individus doivent dépasser leur expérience personnelle pour tenter de savoir s'ils auraient été mieux traités en étant membres du groupe majoritaire. Aussi, afin de forger leur conviction, les personnes qui suspectent avoir subi une discrimination recourent parfois à différentes stratégies d'objectivation de leur ressenti (3.2.1). De plus, dans un contexte où la dénonciation des discriminations racistes est génératrice de suspicion à l'égard de celui qui la profère, le doute devient une véritable entrave à leur déclaration (3.2.2). La

promotion du mérite, souvent encensé par les valeurs familiales transmises, favorise aussi la relativisation des expériences négatives. Cet ancrage républicain renforce le refus d'être victimisé qui est identifié en psychologie sociale comme un frein à la détection des discriminations. Les individus nient fréquemment leur propre situation de discrimination pour ne pas se sentir victimes [Salès-Wuillemin 2008] (3.2.3). Enfin, la résignation à laquelle peut conduire la banalité de l'expérience, la difficulté de la preuve ou encore le sentiment d'impuissance à faire valoir ses droits s'exprime fréquemment et se transforme même dans sa forme la plus extrême en véritable déni (3.2.4).

3.2.1. Face à l'inconfort du doute, comment se forge la conviction ?

Les individus confrontés aux discriminations sont le plus souvent démunis pour confirmer le bien-fondé de leur ressenti. La prégnance du doute s'exprime par exemple dans le témoignage de Laureline (1973, père et mère camerounais) :

> *« Il [son responsable] avait nommé ma collègue, alors qu'il n'y avait aucune explication et après on a eu quelques frictions et j'ai compris que… je pense maintenant que c'était lié aussi à… peut-être à ma couleur de peau parce qu'il n'y avait aucune raison qui justifiait qu'il m'enlève des responsabilités. Pourquoi il les donne à une personne plus jeune que moi ? Il la convoquait systématiquement quand il y avait un nouveau projet. Moi j'étais exclue en fait. […] Je n'ai pas compris. On n'avait jamais eu d'entretien, je n'avais jamais travaillé avec lui, alors qu'est-ce qui justifiait le fait qu'il m'enlève certains dossiers si ce n'est ma couleur de peau ? […] Il m'a dit [suite à un entretien] "Je vais te mettre sur un projet" et après la porte était fermée ».*

Les doutes de Laureline se sont depuis atténués. En effet, elle a d'une part finalement été licenciée et a de plus réuni différents témoignages qui entérinent le fait qu'elle a subi une discrimination. L'expression du doute est aussi présente dans certains faits rapportés par Clémence (1982, père congolais et mère française) qui se refuse à conclure trop hâtivement à une discrimination :

> *« C'est déjà arrivé [que des personnes dans la maison de retraite ou elle a travaillé refusent qu'elle s'occupe d'eux], mais je ne sais pas si c'est lié à ma couleur ou si c'est lié aux envies de la personne, parce que bon j'ai déjà vu ça arriver à des personnes blanches ».*

Aussi, la recherche de preuve pour sortir du doute marque de nombreux témoignages. Ce n'est pas le cas de tous les enquêté-e-s que nous avons rencontrés, mais une part non négligeable d'entre eux

éprouvent le besoin de se forger une conviction sur la teneur des événements rencontrés et insistent lors de l'entretien sur les éléments d'objectivisation qu'ils ont réussi à réunir. Pour ce faire, quand les informations dont ils disposent le permettent, ils ont recours à la comparaison. Cette méthode est par exemple possible lors de la recherche d'un stage ou du premier emploi car les enquêté-e-s peuvent alors comparer leur expérience à celles des membres de leur cohorte comme l'illustre l'expérience de la fille d'Emilie (1969, Côte d'Ivoire) déjà évoqué précédemment (**«** *Elle avait envoyé des courriers dans une société avant ses copines qui étaient françaises françaises et à elle, on lui a répondu qu'ils n'avaient pas besoin de quelqu'un, mais celles qui étaient françaises qui ont envoyé leur courrier plus tard, elles ont été acceptées* »). Ou encore celle d'Aby (1977, Sénégal) dans le cadre de sa formation de comptable (« *il n'y a que nous, les étrangers qui n'avions pas trouvé un stage, alors qu'on a le même niveau* ») et d'Ada (1983, Côte d'Ivoire) qui a rencontré des difficultés similaires pour l'obtention de son stage nécessaire à la validation de sa Licence en Economie et Gestion, et qui elle aussi identifie par comparaison le poids de son origine :

> *« Au téléphone, je n'ai pas du tout d'accent. On ne peut pas savoir d'où je viens. Donc on peut penser autre chose. Et puis quand on me voit : non, elle ne fait pas 1,80 mètres, elle est petite, ronde et en plus noire (rire). Donc, c'est vrai qu'à un moment ce n'est pas évident. On doit en faire beaucoup plus que les autres, les autres au bout de trois entretiens, c'est bon, ils ont trouvé. Alors, que quand vous les entendez s'exprimer en cours ou bien parlez, faut arrêter, ce ne sont pas des gens qui …. On a toujours cette impression de devoir faire toujours plus que les autres pour y arriver ».*

Souleyman (1977, père et mère sénégalais), se dit d'ailleurs « convaincu » de cet état de fait :

> *« Je suis convaincu que pour certains de mes emplois, j'aurais eu un nom différent… Il ne faut pas se voiler la face, je connais des gens qui ont la même formation que moi, le même cursus que moi, qui trouvent un job et puis après pour nous, ça dure plus longtemps ».*

Kenza (1983, Tunisie) présente cette différence de situation comme une réalité indéniable en adoptant un ton des plus factuels :

> *« Ouvrir une porte tout seul en répondant à des annonces et tout, ça ne marche pas. J'ai des amies qui ont exactement le même profil d'études etc. qui sont françaises et qui elles y arrivent. On envoie pratiquement la même lettre au même employeur et en général leur recherche d'emploi ne dure pas plus de 2 à 3 semaines en période de vacances scolaires etc. Alors que moi en général - enfin 80% des fois- je n'arrivais pas du tout à trouver un travail ».*

Dans ces différents exemples, c'est bien sûr la base de l'observation de différences de traitements avec des personnes présentant un « profil » comparable à l'exception de l'origine que s'est formée la conviction d'avoir été discriminés. Celle-ci peut aussi se fonder sur la répétition d'une situation [Essed, 1991 ; Eberhard, 2010 ; Poiret, 2010], le plus souvent il s'agit de refus tout aussi systématiques que non justifiés. Nous retrouvons Aby (1977, Sénégal), mais cette fois dans le cadre de sa recherche de logement :

> *« J'ai vu un appartement trois pièces à louer. Je suis allée voir l'agence et ils m'ont dit d'amener mes bulletins de paie et un garant le lendemain. Je leur ai amené tout le dossier pour pouvoir visiter. Je n'ai pas eu de nouvelles. J'ai appelé et ils m'ont dit : " Non, en fait l'appartement est déjà loué ". Jusqu'à ce qu'on déménage, c'était ça. Depuis que je suis en France, je n'ai jamais vu des personnes aussi racistes que les personnes des agences. Ils ne veulent pas te louer. Si tu es étranger : soit tu n'as pas les moyens, soit tu ne vas pas payer, soit tu vas faire plein d'enfants. Cet appartement, on l'a eu parce qu'on a un ami. Il a consulté quelqu'un qui travaillait dans une agence. Une dame à qui il avait rendu service. On avait un bon dossier. Elle a dit qu'il n'y avait rien à dire sur ce dossier-là. Voilà, c'est comme ça qu'on a eu notre appartement ».*

Dans cet exemple, le ressenti d'Aby face à la récurrence des refus est confirmé par le fait que l'agent immobilier, qui l'a aidée dans sa recherche, ait reconnu que son dossier ne posait pas de problème particulier. D'autres fois, c'est la mise en commun de l'expérience personnelle avec celles d'autres personnes qui permet d'identifier les discriminations. C'est le cas pour Kenza :

> *« C'était en première année, on avait des oraux. Cette prof m'a donné ma pire note en oral, c'était quatorze, ce n'est pas très mauvais mais j'avais des dix-huit chez les autres. Je suis allée la voir, elle m'a dit "C'était très bien, mais je trouve que votre locution est problématique, on n'a pas tout compris". Je n'avais pas mis ça sur le plan de la discrimination. Je n'y ai pas pensé du tout en fait, mais c'est après quand mon amie (qui est libanaise) l'a choisie comme directrice de thèse, et que certaines réflexions ont commencé*[60] *que je me suis dit, que peut-être que la locution c'était l'accent ».*

[60] Depuis trois ans, cette directrice de thèse refuse à son étudiante de signer le papier pour qu'elle puisse présenter des dossiers d'ATER, en lui disant "Tu n'as pas le niveau". Cette amie de Kenza est libanaise, mais elle a fait tout son parcours depuis la maternelle en école française au Liban où elle a reçu exactement la même formation que celle dispensée en France.

La mise en perspective de son expérience avec celles qui ont suivi pour son amie lui fait aujourd'hui relire cet événement différemment. L'identification des discriminations est d'ailleurs souvent plus aisée de façon rétrospective. Le parcours universitaire de Kenza en livre un autre exemple. En effet, Kenza a aussi dû faire face à un enseignant qui souhaitait la réorienter en BTS du fait de ses mauvais résultats, or ses résultats à l'examen final (« A l'examen final de cette matière-là où la correction est anonyme, j'ai eu douze »), mais surtout la suite de son cursus (« j'ai été major en Master II ») prouvent que ces mesures n'avaient pas lieu d'être et qu'elle a été sous-notée. D'autres, poussés par le besoin d'en avoir le cœur net, mettent en œuvre ce que l'on peut qualifier de testing sauvage afin de savoir s'ils ont été confrontés ou non à un comportement discriminatoire. Aby par exemple nous a expliqué que quand elle appelle pour prendre un rendez-vous médical, du fait de son accent, il arrivait fréquemment qu'on lui demande si elle a la CMU, question à laquelle elle répond par la négative et en précisant que de plus elle avait une mutuelle. Or une fois, pour savoir de quoi il retourne exactement elle a décidé de rappeler le cabinet médical où elle venait de prendre un rendez-vous mais en se déclarant cette fois effectivement à la CMU :

> *« Une fois j'ai rappelé et j'ai dit que j'avais la CMU, on m'a répondu qu'il n'y avait plus de place ».*

Dans la même logique, Emilie, (1969, Côte d'Ivoire) nous rapporte un épisode de candidature fictive dont l'objectif est simplement d'élucider les raisons d'un refus adressé à un jeune homme noir alors que le profil de ce dernier semble correspondre aux besoins de l'entreprise ou il pose sa candidature :

> *« Il a fait ses études au pays, il est venu ic où il a continué ses études. Un jour, il a fait une demande de travail par rapport à son diplôme. Et la société lui a dit non. Ses amis lui ont dit : " Ce n'est pas possible avec ton diplôme. Ils ont besoin de gens ". Il avait un ami blanc, il a dit : " Bon, on va essayer. Si vraiment c'est parce qu'ils ont vu ta tête, qu'ils ont changé d'avis, on va bien voir, je vais faire omme si j'avais besoin de travailler ". Le lendemain, lui, il est allé déposer ses dossiers et bien, même pas, au bout d'une semaine, ils l'ont appelé ».*

Cependant, sans la légitimité d'une preuve tangible et irréfutable et dans de rares cas d'une condamnation juridique, le doute subsiste. Les mots précautionneusement choisi par Clémence (1982, père congolais et mère française) qui pense avoir bénéficié d'une discrimination positive pour l'obtention de son emploi pendant ses études en témoignent. Là aussi sa présomption se fonde sur le constat du refus récurrent d'embaucher ses amies blanches de la part de son employeur :

> *« Je restais un petit peu dans le flou en leur expliquant que mon père était d'origine congolaise mais qu'à côté de ça je ne le connaissais pas trop. Pour ce poste de standardiste, je pense que j'ai été prise parce que j'étais métisse. J'en suis pratiquement sûre parce que j'ai travaillé en tant que standardiste pendant assez longtemps, des années, toutes mes années d'étude à la fac. J'ai essayé de faire rentrer des amies à moi, et effectivement, les blanches n'ont pas été prises voilà mais les blacks et les métisses ont été acceptées ».*

Elle se montre prudente (« je pense que » ; « j'en suis pratiquement sûre ») sur sa conclusion malgré son observation d'une situation ou la récurrence des choix de sélection démontre l'importance donnée aux origines des personnes recrutées.

Cette résistance à conclure à la discrimination en l'absence de preuve irréfutable témoigne de la crainte de passer pour une victime ou pire encore, de laisser à penser que l'on essaie de se faire passer pour une victime. La peur de s'exposer au mépris et au jugement des majoritaires constitue en effet une des autres raisons du silence des minoritaires.

3.2.2. La force du discrédit

Face aux doutes, la volonté de pousser plus avant une investigation peut être entravée par l'éventualité de se découvrir victime et par l'inconfort associé à un tel statut. L'image de la victime est peu valorisante, parfois honteuse ou encore suspecte [Belorgey J-M., 2006 ; Cuturello, 2011 ; Jovelin, 2011 ; Dosseto, 2015 ; Cole A.et Boidy M., 2015]. Sans compter que, quand il s'agit de discriminations ethno-raciales, « la réassignation identitaire qu'engendre immanquablement le fait de se dire victime de racisme est susceptible d'être coûteuse, soit en ce que l'individu est renvoyé à son appartenance au groupe discriminé (immigrés et enfants d'immigrés) soit en ce que l'individu s'identifie, au sein de celui-ci, aux franges revendicatives » [Epiphane, Jonas, Mora, 2011]. L'enfermement dans un groupe clos sur lui-même peut ainsi être le coût d'une telle dénonciation.

Fréquemment, la facilité qu'auraient certains à se complaire dans ce statut de victime est dénoncée. Catherine Delcroix s'appuie sur les recherches qu'elle a menées sur diverses populations vulnérables pour conclure que « toute situation de dominé-e est simultanément une situation de discrédit, une situation de discrédité-e a priori sur lequel (laquelle) pèsent toutes sortes de stéréotypes négatifs […] qu'il s'agisse des rapports de classe, des rapports sociaux de sexe ou des rapports de racisation, les rapports sociaux de domination s'accompagnent toujours d'une décrédibilisation de membres des catégories dominées » [Delcroix, 2011]. Elle souligne que les rapports de racisation n'échappent pas à

la règle et l'on serait même tentés de penser qu'ils subissent cette tendance de façon exacerbée. Comme Didier Fassin l'a démontré, au déni des discriminations a succédé leur dénégation autorisant ainsi leur euphémisation faute de pouvoir en nier totalement l'existence [Fassin, 2002]. Steve Jeffereys distingue différentes manifestations de cette dénégation. Celle-ci peut passer par une conceptualisation du racisme se limitant uniquement à ses formes les plus extrêmes (et donc faiblement répandues dans une société démocratique), d'un évitement systématique de la question du racisme afin d'éviter tous les conflits qu'elle pourrait soulever mais aussi, et c'est ce dernier point qui nous intéresse particulièrement ici, d'une tendance à voir dans le racisme un argument dont les minoritaires se servent pour excuser leurs faibles performances et leurs échecs [Jeffereys, 2006]. Cette dernière accusation a pu être observée par Jocelyne Streiff Fénart qui, dans le cadre d'un programme européen sur le racisme dans les lieux de travail et les actions syndicales pour le combattre, a analysé le traitement en interne des plaintes concernant l'existence de discriminations racistes dont certains salariés se disent victimes dans un réseau interurbain de taille importante avec une syndicalisation bien ancrée et l'augmentation sensible des minoritaires dans l'entreprise. Son analyse démontre l'efficacité des mécanismes de décrédibilisation pour éluder cette problématique gênante qui ne peut décidément trouver de place au sein de l'habitus républicain. Si le contexte français est particulièrement défavorable à la reconnaissance des discriminations, cette problématique semble toutefois très générale. En effet, son analyse rejoint celle de Philomena Essed menée aux Etats-Unis [Essed, 1991]. Jocelyne Streiff-Fénart considère que « La disqualification des plaintes des minoritaires est sans doute une des modalités les plus insidieuses de la dénégation en arguant de leur tendance à « exagérer », à « voir du racisme partout », ou selon la formulation la plus volontiers employée dans l'entreprise qu'elle a étudiée à « être paranoïaque ». L'efficacité de cette rhétorique repose principalement sur le retournement de causalité qu'elle opère en blâmant celui qui ose se présenter en victime. Celui-ci est accusé de transformer la réalité du fait de sa mauvaise compréhension de cette dernière engendrée par son sentiment de persécution et/ou sa propension à être de mauvaise foi devant l'interprétation des ses échecs ou déceptions. Le processus de dénégation constitue en problème la dénonciation du problème elle-même et permet ainsi l'évitement du traitement du fameux problème initialement signalé [Streiff-Fénart, 2006]. Cette rhétorique illustre la constance des résistances aux changements des bénéficiaires du système, soit par la volonté de maintenir leurs privilèges, soit par une ignorance des inégalités de traitements qu'il engendre.

Cette dénégation des discriminations de la part des dirigeants mais aussi des syndicalistes observée par Jocelyne Streiff-Fénart se retrouve dans divers travaux comme ceux menés par Olivier Noël auprès de jeunes et de professionnels de l'insertion rencontrés à la mission locale de Nevers en 2005. Il y constate « l'invalidation *a priori* du ressenti discriminatoire des jeunes, l'évocation d'une victimisation abusive et " l'attribution de paranoïa " au travers des propos tenus par des éducateurs du

type : " Les jeunes jouent avec cela en invoquant que les gens sont racistes. Il faut être vigilant car c'est un argument tout fait " » [Noël, 2008].

Finalement, s'agissant des discriminations racistes, la position de victime avant même d'être reconnue est déjà stigmatisée car discréditée en tant qu'excuse pour justifier des échecs mérités et construite de toute pièce sur une perception paranoïaque des faits. Cette accusation renvoie à l'acceptation de la discrimination par les majoritaires qui ne sont pas exposés aux discriminations racistes et la considèrent comme un dysfonctionnement occasionnel et marginal [Eberhard, 2010]. Emilie (1969, Côte d'Ivoire) évoque ce scepticisme en exposant le cas d'une personne blanche de son entourage qui était peu encline à reconnaître l'existence des discriminations racistes avant de les constater par elle-même dans le parcours de l'un de ses amis noirs :

> *« C'était chez des amis, un blanc a expliqué qu'avant quand il entendait les gens dire qu'il y avait des différences au niveau du travail, même si tu avais un diplôme, lui, il n'y croyait pas trop, mais quand ça s'est passé avec son ami, il a compris que c'était vrai. Son copain lui a dit : " Mais, parce que vous, vous pensez qu'on dit simplement que les Français sont racistes, mais c'est comme ça " ».*

Cette accusation de sensibilité exacerbée, fréquemment qualifiée de paranoïa, semble avoir été intégrée par les personnes exposées au racisme. Cette intériorisation se manifeste de différentes manières. En effet, certains enquêté-e-s pourtant eux même potentiellement exposés aux discriminations évoquent la possibilité que certains utilisent leur origine comme une excuse récurrente. Par exemple, Gabrielle, descendante d'un père immigré originaire du Bénin, l'envisage pour des personnes socialement moins bien insérées qu'elle et qui connaissent un cumul de difficultés :

> *« Il faudrait quantifier, c'est difficile, parce qu'en gros il y a une perception, tout le monde perçoit qu'il y a un problème en tout cas, que c'est une réalité. […] C'est extrêmement compliqué, parce qu'il s'agit de relations au quotidien, sans preuve, sans rien, c'est des ressentis. Certains peuvent être excessifs, en disant c'est parce que je suis noir ».*

Selon elle, ce risque concerne particulièrement les personnes les moins bien dotées en capital social[61] :

[61] Pierre Bourdieu définit le capital social comme « un ensemble de ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance » (Bourdieu, 1980).

« J'imagine qu'une personne qui n'a pas d'assise et qui serait métisse aurait peut être tendance à considérer que tout ce qu'elle entreprend n'est pas forcément réussi parce qu'elle est métisse ».

Ce témoignage rejoint les observations de Valérie Daniel sur la base d'entretiens réalisés auprès de jeunes hommes descendants d'immigrés maghrébins dans le cadre du projet DRIS (voir encadré n° 6) où elle constate que la volonté d'y arriver par soi-même et de s'en donner les moyens complexifie le discours sur la discrimination où peuvent cohabiter des éléments en apparence contradictoires. D'un coté l'existence de la discrimination est unanime, ce qui n'empêche pas de soupçonner les jeunes de se plaindre et de ne pas toujours faire le nécessaire. Elle conclut à l'existence d'un va-et-vient entre constats et soupçons [Daniel, 2011].

De même, Clémence (1982, père congolais et mère française) dénonce, ce qu'elle considère être de la surenchère dans les propos de son entourage. Décrire le phénomène discriminatoire comme quelque chose de fréquent et de potentiellement violent lui parait être exagéré :

« On va me dire que par exemple, pendant un contrôle d'identité, il va y avoir de la brutalité, des insultes. Cette violence-là, vu que je ne l'ai jamais vraiment connue, j'ai du mal à la concevoir. Même si des fois effectivement dans les faits divers qu'on nous expose on voit que ça apparaît, mais j'ai l'impression que c'est assez rare. Donc c'est vrai que quand je vois mes amis en parler, qu'ils le revendiquent presque comme des faits quotidiens, j'ai du mal à y croire, je me demande si ce n'est pas de la surenchère qui fait qu'on en rajoute et qu'on grossit un peu le trait ? J'ai du mal à me dire que c'est la réalité, que l'on est dans ce monde-là. Peut-être que je me protège. Mais c'est aussi parce que je ne ressens pas le danger. Effectivement, quand j'entends mes amis partir dans des propos trop violents ou dans des descriptions un peu brutales, je me dis : " Est-ce que c'est pas toi qui te brutalise un peu tout seul en en rajoutant ? " ».

Ce discours est cependant loin d'être répandu parmi les enquêté-e-s exposés aux discriminations du fait de leur origine extra-européenne. Ces deux enquêtées se considèrent comme préservées des discriminations et valorisent toutes deux leur comportement personnel comme l'un des éléments déterminants qui leur épargne d'avoir à subir des comportements hostiles ou des traitements inégalitaires. Le discours de Gabrielle insiste sur ces points :

« Ça tient quand même à la personnalité, à la perception : Est-ce que l'on se voit différent des autres ? Et si on se voit différent, jusqu'à quel point ? À quel détail il faut faire attention ou pas ? On me refuse ça, ce n'est pas grave, je vais aller par là, est-ce que je

vais taper contre le mur ? Non. C'est vraiment très compliqué ces perceptions et ça dépend vraiment de la personnalité. Je suis une chanceuse, sans difficulté en termes de vie. C'est-à-dire que j'ai une situation professionnelle qui me permet d'avoir ce que je souhaite au niveau privé, en termes de logement, en termes de voyage, donc c'est vrai que ma façon de réagir est assez simple, parce qu'elle est fondée sur ce que j'ai acquis. Après, ce que j'ai acquis résulte de ce que j'ai fait et de ma perception voilà, donc c'est un cercle vertueux. Sur ce point-là, je suis ce que je suis grâce à moi et mes parents ».

Elles ont toutes deux confiance en leur capacité pour surmonter les difficultés et se sentent aussi plus identifiées avec la société globale, deux caractéristiques fortement représentées chez les cadres rencontrés par Emmanuelle Santelli. Sur ce dernier point Clémence souligne qu'elle a été élevée par « par une mère blanche donc je me suis identifiée à elle » même si ensuite le regard des autres lui a fait prendre conscience de son métissage. Leurs réactions correspondent à ce que Paul Cuturello dénomme « l'exception personnelle » dans son analyse de l'usage du mot discrimination sur la base d'une enquête semi-directive auprès de jeunes hommes d'origines maghrébines qui s'étaient déclarés discriminés dans le cadre de leur réponse au questionnaire de l'enquête génération 98 du CEREQ [Cuturello, 2011]. La personne ne remet pas en cause l'existence des discriminations en général mais elle considère ne pas en avoir elle-même subi. Cette mise à distance s'articule autour de la « myopie » (volontaire) et du doute, voire de l'oubli opportun. Ne pas voir, ne pas avoir vu permet de se présenter comme ayant été épargné. Ce positionnement permet de ne pas avoir à se considérer comme une victime, ce qui est, implicitement, considéré comme négatif, afin de conserver une estime de soi suffisante, de se garantir une image de soi la moins altérée possible. De plus, cette mise à distance permet de refuser le jeu forcément conflictuel de la dénonciation de la discrimination, jeu dans lequel les minoritaires courent le risque de n'être perçus que par le critère réducteur qui justement a fondé la discrimination.

De façon plus répandue, cette menace d'être accusé d'avoir une lecture victimaire des faits pousse les enquêté-e-s à écarter l'éventualité d'une discrimination pour expliquer leurs échecs en cas de doute. Par exemple, pour Souleyman (1977, père et mère sénégalais), employé qualifié, son origine ne saurait expliquer l'ensemble des refus qu'il a pu connaître quand il recherchait un emploi :

« Le problème c'est que quand vous cherchez un job, les réponses sont déjà faites : " malheureusement votre profil ne correspond pas ", ce qui veut tout dire et rien dire en même temps. C'est difficile de prouver que c'est à cause de ceci ou cela, mais je suis convaincu que ce n'est pas systématiquement à cause de mon nom que je n'ai pas été retenu ou que l'on ne m'a pas répondu ».

Dans cet extrait, nous percevons les incertitudes et doutes qui entourent la distinction du motif sur lequel ont reposé les différentes sélections. Or, c'est bien la problématique du doute inhérente au repérage des discriminations qui donne prise à la stratégie du discrédit comme dénégation de ce type d'allégation. Cette intériorisation de la suspicion qui pèse sur la dénonciation des discriminations pousse les enquêté-e-s à préciser les explications alternatives qu'ils envisagent pour comprendre leurs échecs, certains allant jusqu'à revendiquer leur non-discrimination. Laureline (1973, père et mère camerounais) énonce clairement et cette fois sans l'expression du moindre doute sa responsabilité pour expliquer les échecs qu'elle a pu connaître dans son parcours universitaire :

> *« J'ai été à l'université jusqu'au DEUG en droit. J'ai eu des oraux mais je n'ai jamais eu de problème. J'ai été notée en fonction de ce que je savais, je veux dire que j'ai eu de bonnes notes quand je savais et des mauvaises notes quand je ne savais pas. Si j'ai raté c'est parce que je n'étais pas bonne, je n'ai pas eu de soucis de discrimination, vraiment ».*

De même, elle n'explique pas les refus qu'elle rencontre dans sa recherche d'emploi par ses origines :

> *« Je ne pense pas que c'est la couleur de peau. Je pense qu'on est dans une situation où il y a de plus en plus de compétition et je crois qu'ils prennent la meilleure personne possible sur le poste ».*

Le contexte économique défavorable et la concurrence accrue qu'il implique sont fréquemment envisagés pour expliquer les difficultés rencontrées tout comme le fait que les services publics soient souvent débordés. On retrouve cette explication dans le discours de Laurence (1977, Sénégal) :

> ***«*** *C'est plus des gens qui en avaient ras le bol de leur boulot ».*

Celle-ci exprime d'ailleurs nettement son rejet d'utiliser l'éventualité d'avoir à faire face au racisme comme excuse systématique au travers du discours qu'elle assène en tant qu'aînée à ses frères et sœurs :

> *« Il ne faut pas sortir tout de suite la carte du racisme parce que ça ne marche pas, et c'est pas du racisme à chaque fois ! »*

Paul Cuturello évoque aussi combien ses enquêtés insistent sur la nécessité de « faire la part des choses » [Cuturello, 2011]. Comme Laurence, ils insistent sur l'importance de ne pas céder à la facilité en allant jusqu'à lui fournir comme preuve des situations où la discrimination a pu être suspectée mais n'est finalement pas en cause. Jocelyne Streiff-Fénart émet l'hypothèse que doute et crainte d'être accusé de paranoïa ont partie liée : « […] les individus potentiellement racisables apparaissent

beaucoup plus incertains de leur propre jugement sur la situation, c'est sans doute parce que l'étiquetage comme " parano " représente un risque que l'individu ainsi visé ne peut pas éviter de prendre au sérieux un risque qui menace l'identité de la personne ». Les dires d'enquêté-e-s confirment cette hypothèse. En effet, certains se sont montrés gênés par la profusion d'expériences discriminatoires qu'ils nous ont rapportées. Il s'agit le plus souvent d'enquêté-e-s qui avaient annoncé se considérer comme peu, voire pas du tout, concernés par cette question. Ils nous ont alors spontanément précisé qu'ils n'interprétaient pas tout en termes de discrimination exprimant ainsi leur inquiétude d'être soupçonnés de paranoïa. C'est le cas, par exemple de Souleyman (1977, père et mère sénégalais) :

> *« À certains moments oui, j'ai été concerné, oui mais je n'ai rien pour le prouver évidemment. Enfin, qu'on soit bien clair, je ne suis pas dans le " Tout le monde est contre moi " mais il y a une partie discrimination ».*

Ou encore d'Ada (1983, Côte d'Ivoire) qui précise qu'elle évite les jugements attifs:

> *« Moi à chaque fois qu'il se passe quelque chose, je ne me dis pas directement : on est en train de me discriminer. Après quand je vois vraiment des gens qui ont des attitudes bizarres… Je sais faire la différence entre les deux parce que tout le monde n'est pas comme ça ».*

Mais, c'est Aby (1977, Sénégal) qui exprime le plus nettement sa peur d'être prise pour une affabulatrice :

> *« **Enquêtrice : Et pour vos filles, comment ça s'est passé ?***
>
> *Ma fille... c'est fou, quand même, que vous me posiez des questions là où il lui est arrivé des choses. Je me demande si vous pensez que j'imagine des choses. Mais ce que je vous dis s'est réellement passé ».*

Cette crainte du discrédit est fréquemment observée dans d'autres enquêtes. Dans ses travaux, Paul Cuturello constate aussi, chez les jeunes hommes d'origine maghrébine rencontrés, la nécessité de légitimer leurs expériences discriminatoires et l'existence des discriminations en adossant leurs témoignages sur les études et données diffusées par la Halde ou en se référant aux textes législatifs et réglementaires qui définissent les discriminations. L'enjeu étant pour ces jeunes de repousser la possibilité de voir leurs propos disqualifiés car jugés trop subjectifs grâce à la mobilisation d'instance de légitimation mais aussi de la science ou encore des médias en tant que témoins impartiaux [Cuturello, 2011]. De même, dans ses travaux, Mireille Eberhard parle de faire « labelliser » les faits

incriminés afin de passer d'un statut de discriminé virtuel à un statut de discriminé réel. Cette labellisation suppose notamment de convaincre son interlocuteur de la véracité des faits rapportés. Cette validation de la séquence discriminatoire implique l'objectivisation des faits en eux-mêmes mais avant cela de la présentation que la victime donne d'elle-même [Eberhard, 2010]. Cette dernière manifestation de la crainte du discrédit est d'ailleurs repérable dans le discours de Laureline (1973, père et mère camerounais) quand elle évoque l'attitude douteuse d'une enseignante lors d'un oral :

> *« Je passais mon bac à l'oral, j'ai eu mon bac avec mention, et c'est vrai que j'aimais bien les langues. J'ai toujours aimé l'anglais. La professeure a été très étonnée de mon niveau d'anglais. Je voyais que son visage s'était un peu fermé, elle m'a demandé mon livret. J'ai vu qu'elle ne voulait pas me donner une bonne note et elle a pris la note qu'il y avait sur mon livret mais j'ai senti qu'elle était fermée en fait […]. Franchement, c'est vrai que c'est subjectif, mais vu son visage qui était fermé. C'est le souvenir qui m'est resté, on ne va pas non plus dire un mauvais souvenir, il ne faut pas non plus exagérer, mais je me suis aperçue que ça m'avait fait me poser un problème de discrimination.*
>
> ***Enquêtrice : Et vous pensez que c'était lié à quoi en fait ?***
>
> *A la couleur de peau. C'était une femme donc là c'était vraiment la couleur de peau, en plus c'était dans un lycée dans le Ve en fait. C'est le seul cas au niveau scolaire, vraiment c'est l'unique cas où j'ai senti une hostilité on va dire, une petite hostilité ».*

Dans cet extrait, avant d'en venir au fait, Laureline nous fournit des éléments objectifs qui attestent de sa réussite scolaire tels que son niveau d'anglais et sa mention au baccalauréat. Or Mireille Eberhard souligne qu'une présentation positive de sa situation personnelle est un élément stratégique pour favoriser la reconnaissance de la discrimination subie. Cette image positive participe à désactiver l'éventualité d'un préjugé négatif ou d'un soupçon de paranoïa [Eberhard 2010]. Les éléments de normalisation sont de plus renforcés ici par sa reconnaissance de la subjectivité qu'implique son témoignage fondé quasiment exclusivement sur son ressenti.

L'omniprésence de cette suspicion qui pèse sur les déclarations de discriminations est perceptible selon Jocelyne Streiff-Fénart au travers du fait que l'ensemble des acteurs se réfèrent à cette grille de lecture, que ce soit pour la conforter ou la contester. Or, c'est justement le contraste entre la perspective majoritaire qui réfute systématiquement l'existence des discriminations racistes et la perspective minoritaire qui elle envisage systématiquement leur éventualité qui permet, dans ce jeu inégal, à l'interprétation du racisme en termes de paranoïa de s'imposer. Ainsi, l'accusation de paranoïa constitue une ressource argumentaire toujours susceptible d'être activée pour retourner les

accusations de discriminations raciales en accusation d'auto-victimisation. L'interprétation a-raciste des faits en tant que position majoritaire étant elle considérée comme objective. Son intériorisation participe à minimiser les déclarations de discriminations des enquêté-e-s qui préfèrent s'autocensurer plutôt que risquer d'être décrédibilisés par la multiplicité des séquences discriminatoires rapportées.

Ces mécanismes vont donc à l'encontre de l'hypothèse d'un recours abusif aux discriminations pour expliquer tout échec. Nos entretiens n'ont pas révélé de témoignages, pourtant supposés communs, où la discrimination serait systématiquement convoquée pour expliquer toutes les difficultés et déconvenues. Il en est de même pour les diverses enquêtes qualitatives citées. En effet, Olivier Noël souligne que le discours des jeunes rencontrés lors d'entretiens réalisées dans différentes missions locales en 2004 et 2005 est empreint de « pudeur et pondération » quand ils abordent la question des discriminations [Noel, 2008]. De même, Christian Poiret, à partir de 14 entretiens approfondis réalisés auprès de jeunes femmes originaires d'Afrique ou d'Outremer très diplômées (minimum bac+4), observe dans leurs discours qu'elles sont « loin de voir du racisme et des discriminations partout et en toutes circonstances, elles expliquent au contraire le long cheminement qui les a amenées à envisager cette hypothèse » [Poiret, 2010]. Des études comme celle de Christian Poiret s'inscrivent dans la théorie du point de vue situé et promeuvent la reconnaissance de la parole minoritaire comme source d'information valide, en ce qu'elle construit un regard critique et argumenté sur le quotidien [Poiret, 2010]. Catherine Delcroix réhabilite à son tour l'expérience minoritaire en la valorisant lorsqu'elle conclut : « Le déni de compétence et de volonté qui colle à la peau des victimes d'un discrédit collectif est une représentation totalement erronée, car les victimes sont en réalité, non pas moins mais plus actives, non pas moins mais plus réflexives, non pas moins mais plus volontaires et déterminées ». L'attachement aux valeurs méritocratiques des immigrés et des descendants d'immigrés en atteste.

3.2.3. Histoire et discours familial : quand la transmission des valeurs méritocratiques conduit au déni

Ainsi, la discrimination est loin d'être perçue et interprétée systématiquement comme telle lorsque les individus y sont confrontés. Valérie Daniel décrit comment la satisfaction d'y être arrivé « malgré tout » l'emporte et tend à valoriser le fait de « prendre sur soi », « de ne pas s'arrêter aux discriminations» ou encore de savoir « passer à autre chose » [Daniel, 2011]. Il semble que cette posture soit fréquemment encouragée par un discours familial qui emprunte au référentiel républicain sa valorisation du mérite.

En effet, nombreux sont les immigrés qui revendiquent les valeurs méritocratiques au cours de l'entretien et nombreux sont les descendants d'immigrés qui les ont reçues en héritage. Celles-ci apparaissent comme une croyance nécessaire au consentement des efforts indispensables pour s'insérer socialement malgré les obstacles (dont les discriminations font partie) mais constituent de ce fait un puissant barrage contre la reconnaissance des discriminations. Par exemple, si Kenza (1983, Tunisie) dont le parcours est jalonné de discriminations, reconnaît avoir « été blessée » du fait des discriminations subies, cela ne l'empêche pas de prôner les valeurs méritocratiques :

> *« Moi j'ai été blessée en France pas une fois, pas deux fois, pas trois fois… mais par le mérite on peut quand même se faire une petite place, peut-être pas celle qu'on aurait rêvée, mais on peut y arriver. Si on le veut, je pense que c'est faisable. Je prends mon exemple, je sais que je vais galérer beaucoup plus que les autres mais c'est faisable, moi je pense que oui-oui on y arrive ».*

Son discours relaie les valeurs que sa famille lui a transmises où le « mérite » et le « travail » constituent les seules réponses possibles face aux obstacles :

> *« J'ai une famille excessivement féministe, mon grand-père était excessivement féministe, on croit au travail, au mérite, et qu'on s'en sort toujours quand on veut vraiment, qu'on soit arabe en France, ou je sais pas thaïlandais au Japon, parce que là les Japonais c'est des gros racistes, je pense qu'on y arrive et qu'en France si on est une femme et qu'on veut y arriver, peut-être que c'est un petit peu plus dur mais on y arrive ».*

Or, cette valorisation du mérite participe sans conteste à une retranscription souvent édulcorée des difficultés qu'elle a traversées et à son choix « de ne pas voir » :

> *« Je n'y pense pas, et peut-être que je n'y pense pas assez ! (rire) J'ai beaucoup d'amis étrangers ou d'origine étrangère qui me disent "Oui mais toi tu ne vois pas parce que tu ne veux pas voir" ce qui est relativement vrai, après oui, effectivement on a toujours des petits piqûres de rappel ».*

Dans le discours que Carole, née en 1966 au Cameroun, arrivée en France en 1993, mariée, quatre enfants, qui travaille comme auxiliaire de vie chez un particulier, tient à ses enfants, on retrouve la valorisation du travail en tant que protection contre la discrimination :

> *« Je dis toujours à mes enfants qu'il faut travailler plus, il faut se battre deux fois plus, ils sont obligés de faire plus ».*

Pourtant l'abattement est manifeste dans son témoignage. Elle considère notamment que les efforts qu'elle fournit dans son travail ne lui permettent pas d'améliorer ses conditions de vie. Carole s'occupe souvent de personnes en fin de vie. Elle travaille fréquemment jour et nuit, sept jours sur sept et n'a pas pris de vacances depuis 4 ans. Malgré l'attribution d'un logement HLM en proche banlieue, où vit son mari qui est invalide, elle a choisi de conserver un minuscule appartement dans l'arrondissement huppé de Paris où elle travaille. Elle y vit avec trois de ses enfants. Ainsi elle conserve la place en crèche de son plus jeune enfant et les deux autres restent scolarisés dans un des meilleurs lycées de Paris. De plus, le fait de résider en proche banlieue ne serait pas conciliable avec la disponibilité qu'implique son emploi.

> *« C'est dur j'essaye de me battre mais les choses n'avancent pas. Il y a quelque chose qui freine toujours, on nous renvoie toujours peut-être à nos origines, c'est difficile d'évoluer dans ce pays même quand on a la volonté c'est dur. Quand on a l'impression de couler c'est dur, faut faire deux fois plus que quelqu'un, c'est vrai, les gens ne réalisent pas ça ».*

Ainsi, malgré le fait que cette volonté individuelle, étroitement corrélée au principe méritocratique, soit insuffisante révèle l'existence de « barrières infranchissables » [Eberhard, 2011], cela ne remet pas en cause sa volonté de transmettre de telles valeurs à ses enfants.

Les descendants d'immigrés sont largement imprégnés par ces valeurs méritocratiques que leur parents leurs ont transmises. Le témoignage de Laureline (1973, père et mère camerounais) en constitue un parfait exemple :

> ***«*** *Ma mère elle est venue à 17 ans, mon père à 27 ans, c'était dans les années 70 […]. Les deux ont toujours travaillé. Mes parents ne nous ont jamais dit qu'ils ont été discriminés, et ils ne nous ont pas élevés d'une manière différente. Au contraire, mes parents qui sont camerounais, ne nous ont pas appris la langue de leur pays****.*** *Voilà, eux ils ont tout fait justement pour qu'on s'intègre à la culture française, parce qu'ils se disaient que s'ils nous apprenaient notre langue, peut-être qu'on aurait des problèmes pour s'intégrer au niveau du français etc. Ils nous ont jamais éduqués en disant "vous êtes africains » non. […] Ma mère nous a toujours dit quand on entendait à la télé qu'il y avait des discriminations, de ne pas mettre ça dans notre tête, elle a dit "Vous allez en entretien, vous êtes comme les autres, vous avez étudié. Donc allez-y, n'ayez pas de barrière dans votre tête" donc moi, enfin jusqu'à présent, quand je me présente, jamais je ne me dis, parce que je suis noire, ou parce que je suis femme ou parce que… qu'on ne va pas me prendre, surtout pas, non. Et c'est vrai que ma mère quand je lui parle de ça, elle est quand même choquée. Elle me dit que ça ne doit pas être une excuse en fait. Elle ne parle pas de couleur, elle c'est plus la*

crise économique. Elle ne va pas dire "Oui parce que vous êtes africains d'origine, on ne va pas vous prendre". Non, moi je n'ai jamais eu ce discours…non jamais, jamais. Tant mieux d'ailleurs ».

La croyance dans les valeurs égalitaires de la République apparaît nettement dans le discours de ses parents qui ont d'ailleurs fait le choix de valoriser l'identification au groupe majoritaire. A ce sujet, Emmanuelle Santelli souligne l'importance dans la réussite des personnes qu'elle a pu interviewer de la transmission de la part de leurs parents « de valeurs morales structurantes qui se sont révélées en adéquation avec celles promues par la société » et du « fait de promouvoir le respect de la société française, que ce soit par crainte, soumission ou admiration… » [Santelli, 2009]. De plus, dans le discours de la mère de Laureline, la négation de l'existence des discriminations est très présente. Elle considère qu'elles ne peuvent être une excuse et qu'il ne faut pas se mettre en tête l'éventualité d'être discriminé au risque d'entraver son propre comportement. Laureline considère comme une chance de vivre en France, pays qu'elle perçoit comme moins empreint de racisme que d'autres pays d'Europe et au crédit duquel elle valorise l'ascension sociale rendue possible par les études.

« J'apprécie, je le dis sincèrement, le fait d'être née en France parce que comment dire, on aimerait que ça soit parfait, mais moi je trouve quand même qu'on est privilégiés par rapport à d'autres pays. J'ai été en Suisse par exemple, là ils sont beaucoup plus fermés. Et puis quand je parle avec d'autres personnes d'origine africaine qui ont vécu par exemple dans des pays de l'Est, notre expérience ça n'a rien à voir et c'est pour ça que moi je considère comme un privilège d'être née en France […] C'est vrai qu'il y a des discriminations, mais on ne se rend pas compte aussi que dans d'autres pays c'est pire. En France, on a accès aux études, la preuve, mon mari est infirmier, ma cousine est médecin, moi j'ai pu être cadre… même s'il y a des petites choses, ça reste quand même possible. Tout n'est pas fermé, tout n'est pas négatif ».

Cette imprégnation des valeurs méritocratiques ainsi que le rejet de l'existence des discriminations par ses parents la conduisent à minimiser sa propre expérience discriminatoire. En effet, son faible sentiment d'exposition aux discriminations (« Franchement j'ai très peu…enfin je n'ai pas souffert de discriminations ») contraste avec son exposition réelle. En effet, la suite de l'entretien révèle qu'elle a subi quelques mois auparavant un licenciement abusif sur la base de discriminations racistes. Le discours de la mère de Clémence (1982, père congolais et mère française) témoigne lui aussi de l'importance accordée au fait d'en faire toujours plus et de ne pas se laisser aller :

« A vrai dire, ma mère elle m'a appris à dépasser les choses, à relativiser assez vite et donc effectivement ça a été abordé mais ça a été très vite oublié, dépassé.[…]Ma mère m'a

très souvent dit "Il va falloir te battre parce que effectivement t'es une femme, et en plus t'es métisse, et ça va être particulièrement difficile pour toi". Il y avait des mises en garde comme ça qui n'étaient pas tout de suite comprises mais qui ont été intégrées quand même ».

Dans ce discours cohabitent deux injonctions quelque peu antinomiques : relativiser le phénomène discriminatoire et en faire toujours plus pour y échapper. Cette association permet de tendre vers un unique objectif : continuer d'avancer malgré les obstacles. Ce positionnement, « intégré » par Clémence, la conduit à ignorer les discriminations. Elle revendique cette posture et essaie de la faire partager à son frère souvent plus enclin à les dénoncer :

« Moi je préfère ne pas la voir et je fais le choix de relativiser. Mon frère, j'essaie de lui faire comprendre que ça doit se dépasser pour pouvoir avancer ».

Cette volonté de « ne pas la voir » se manifeste d'ailleurs dans la sous-déclaration de faits discriminatoires dont elle a été victime dans l'enquête TeO. Il s'agit notamment de faits anciens. En effet, après avoir évoqué les nombreuses moqueries émanant de ses camarades dans un contexte où elle était la seule métisse, elle rapporte les propos tenus de façon répétée par une institutrice :

« Alors le primaire ça a été difficile, j'ai eu quelques problèmes avec une institutrice, je me rappelle d'elle, elle m'a marquée parce qu'elle avait des réflexions qui étaient vraiment difficiles. Mais voilà c'était la campagne profonde et je l'excuse maintenant mais c'est vrai que ça a été difficile parce qu'elle m'a pointée du doigt à plusieurs reprises ».

Sa volonté de relativiser les discriminations subies explique l'absence de déclaration de ces faits qui correspondent pourtant exactement à l'une des situations envisagées et décrites[62] par le questionnaire dans le contexte scolaire :

« Je l'ai eue du CP au CE2 donc sur plusieurs années quand même. […] à vrai dire ma mère elle m'a appris à dépasser les choses, à relativiser assez vite et donc effectivement ça a été très vite oublié ».

Enfin, le dernier témoignage sur lequel nous souhaitons nous arrêter est celui de Gabrielle (1967, père béninois et mère française) mariée à un homme du groupe majoritaire, trois enfants, ingénieure. Son profil et son parcours rejoignent ceux des personnes rencontrées par Emmanuelle Santelli pour étudier

[62] « Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves dans la façon de s'adresser à vous ? »

l'absence de sentiment de discrimination [Santelli, 2009]. Voici comment Gabrielle présente le contexte où elle a grandi et les motivations qui ont poussé ses parents et notamment son père à faire les concessions matérielles nécessaires à sa mise en place :

> *« Il [son père] est arrivé en France dans les années 60-62. Donc, c'était à Poitiers, c'était la France un peu profonde et donc l'étranger n'était pas forcément regardé méchamment, mais je veux dire que ce n'était pas habituel. Mon père a souffert de regards un peu insistants, il n'a pas forcément trouvé du travail, ça n'a pas été simple pour lui. Et donc, il nous a protégés et nous a dit qu'il fallait vraiment qu'on étudie pour qu'on n'ait pas de problème, donc en fait on était dans un milieu des plus favorables. Je pense que c'était une réaction qu'a eue mon père vis-à-vis de ce qu'il avait lui ressenti ».*

Dans son discours, elle minimise énormément l'expérience négative de son père qui n'a jamais pu exercer en France son métier d'ingénieur et a donc du se retrancher vers l'enseignement scientifique. Elle pointe la très forte ambition scolaire de son père vis-à-vis d'elle et ses frères et sœurs qu'il envisage comme la clé de l'ascension sociale. Les valeurs reçues dans son éducation, elle les transmet à son tour à ses enfants à qui elle expose la nécessité d'être irréprochable :

> *« Mon aîné, pour lui tout ce qui est raciste, ça n'existait pas jusqu'à il y a un an, il avait été invité à un restaurant par la maman d'un de ses copains. Il a chahuté de manière gentille avec deux de ses copains qui étaient blancs de peau. Avant que je ne parte un des restaurateur vient me voir : " Vous le laissez tout seul ? ", je lui ai dit : " Il est sous bonne garde ", il me répond : " Parce que moi je ne veux pas qu'il fasse de chahut ". Et donc j'ai dit à mon fils : " Attention c'est toi qui prendras si jamais il y a quelque chose de commun ". Et j'ai fait exprès d'en reparler le lendemain et de lui redire assez régulièrement pour qu'il prenne conscience qu'il pourrait, une fois de plus ce n'est pas obligatoire, être victime de ce genre d'insinuation. C'est une mise en garde : " Dans ces cas-là, tu dois avoir un comportement doublement impeccable " ».*

Ainsi, dans ce dernier exemple comme dans ceux précédemment cités apparaît comment l'habitus républicain imprègne le discours des immigrés, et par transmission ceux des descendants d'immigrés, et permet à deux idées opposées de cohabiter. En effet, le discours des enquêté-e-s et de leurs parents relativise l'existence de la fréquence des discriminations racistes dans la société française (déni associé à un idéal d'égalité de droits) tout en prônant la nécessité de se battre davantage, d'en faire plus et d'être irréprochable (valeur méritocratique) afin de dépasser les entraves qu'une origine étrangère visible pourrait tout de même susciter. Paul Cuturello constate que la thématique du « faire avec », qui témoigne de ce pragmatisme assumé, tient une place centrale dans le discours de ses enquêtés. Or

celui-ci va à l'encontre d'un positionnent revendicatif [Cuturello, 2011]. Cette posture est en effet empreinte de résignation face aux discriminations. Celle-ci peut d'ailleurs aussi être rattachée aux nombreuses difficultés qui entravent la reconnaissance juridique des discriminations subies.

3.2.4. De l'impossibilité des recours à la résignation

La résignation face à des comportements pourtant perçus comme injustes et non conformes au droit ne peut être dissociée d'un sentiment d'impuissance. En l'absence de recours jugés possibles, comment ne pas se résigner ? Dans l'enquête TeO, il est demandé aux enquêté-e-s qui déclarent avoir subi des discriminations au cours des 5 dernières années s'ils ont entrepris un recours. Or, un peu moins de 5% sont allés au commissariat, moins de 1% ont consulté la Halde, 1% une association et enfin 2% un syndicat. Différents facteurs y concourent. Tout d'abord Souleyman (1977, père et mère sénégalais) expose la banalité des comportements discriminatoires qu'il subit :

> *« On va en boîte, on se fait refouler, elle [une de ses très bonne amies blanches] dit " Non, mais attends, on peut les attaquer en justice" parce qu'elle et sa sœur, elles ont fait du droit, elle arrive avec son truc un peu candide quoi : " Non, ça ne se fait pas. On peut les attaquer ". On [Souleyman et ses amis noirs qui étaient là] lui a répondu " Si tu savais les trucs qui ne se font pas, mais qu'on nous fait quand même... ".*

La réaction de ses amies majoritaires lui apparaît comme bien naïve car même si ce rejet enfreint la loi, ce type de fait est pour lui tellement courant qu'il serait impossible d'entreprendre des démarches à chaque fois. De plus, l'entreprise d'un recours nécessite du temps et de l'énergie, deux ressources qui ne seront plus disponibles pour le reste. Il nous rapporte pour illustrer cette contrainte la mésaventure arrivée à l'un de ses amis. Celui-ci avait posé sa candidature à un poste. Un matin, la personne chargée du recrutement l'appelle à 8 heures et lui demande s'il est toujours à la recherche d'un emploi. Un rendez vous est pris, le jour même, à 11h30. Or, quand son ami se présente, moins de quatre heures après leur contact téléphonique, la personne en découvrant qu'il est noir (ce que ni son nom ni son absence d'accent ne laissaient présager) lui dit que le poste est déjà pourvu. Malgré la forte suspicion de discrimination qu'impose ce changement d'attitude à son égard, son ami n'entreprendra pas de recours. Souleyman nous explique pourquoi son ami ne peut se le permettre :

> *« En fait on y pense, ça nous traverse l'esprit : " Tu n'as qu'à leur mettre la Halde ou SOS Racisme sur le dos ". Mais le problème c'est que comme pour la personne qui va renouveler ses papiers, le fait de se plaindre n'est pas vraiment prioritaire parce que la priorité à ce moment-là, dans la mesure où on est demandeur, c'est d'essayer de trouver...*

par exemple, mon ami Anderson comme il cherchait du boulot, et bien il se dit " Déjà que quand je mets toute la bonne volonté du monde je n'y arrive pas. Alors si en plus de ça, je perds du temps ". A ce moment-là en fait c'est considéré comme étant une perte de temps car ce n'est pas ça qui va nous permettre d'avoir un job. Et après, donc on continue à chercher du boulot, et le jour où on en trouve, de toute façon et bien ça reste une anecdote. Je le ressors par exemple aujourd'hui comme ça, alors que lui, sur le coup, il était devenu fou, il ne comprenait pas ».

Les conséquences matérielles des discriminations, en accentuant les difficultés d'accès à des ressources essentielles ou en en privant leurs victimes, fragilisent leurs situations. En plaçant les personnes en situation de vulnérabilité ou en intensifiant celle-ci, les discriminations contraignent l'entreprise de recours à leur encontre. Ce choix (ou plutôt cette nécessité) de donner la priorité à l'obtention de la ressource est particulièrement prégnant car il apparaît même chez Laureline (1973, père et mère camerounais) qui est pourtant juriste de formation. Elle est actuellement à la recherche d'un emploi car elle a subi un licenciement abusif sur la base de discriminations racistes. Elle ne renonce pas à entreprendre un jour un recours mais préfère cependant prioritairement se concentrer sur sa recherche d'emploi :

« En fait j'étais choquée. Ils m'ont mis devant le fait accompli, je n'ai même pas eu d'entretien préalable. Comme ils m'ont demandé de leur remettre mon ordinateur, je n'ai pas pu rassembler les preuves pour constituer un dossier. Ça a été quelque chose de brusque. Normalement, on est convoqué, on vous donne un avertissement mais là non, ça a été un licenciement et puis voilà. J'ai contacté un avocat en droit du travail et après j'ai mis ça de côté. Ce sont des frais, il m'a expliqué que ça pouvait durer plusieurs années, 3 ou 4 ans, le temps qu'on fasse appel, qu'il y ait un recours en cassation, alors je me suis dit, je ne vais pas encore plus dépenser d'argent, il vaut mieux que je retrouve un travail, et comme j'ai cinq ans de délai pour aller aux prudhommes je me suis dit que j'allais trouver un travail et que j'allais engager une poursuite après ».

Olivier Noël insiste sur la hiérarchisation des priorités des personnes discriminées qui les pousse le plus souvent à remettre à plus tard ou à écarter l'entreprise de recours. Il évoque par exemple « trois jeunes [qui] ont témoigné du caractère éprouvant de la démarche et expliqué qu'ils ne souhaitent pas devenir, selon leur propre expression, des « héros de la discrimination », quand leur principale préoccupation était de trouver un emploi » [Noël 2008]. Or le temps qui passe, qui tend à atténuer la colère et le sentiment d'injustice provoqués par les discriminations subies, et le retour d'une situation plus favorable concourent à une relecture différente des expériences passées. Certains écarts de

déclaration observés entre celles effectuées lors de l'enquête TeO et lors des entretiens en témoignent. Par exemple William (1973, Congo) a déclaré dans l'enquête TeO que du fait de son origine ou nationalité ont lui avait refusé injustement un emploi et une promotion au cours des cinq années précédant l'enquête. Or, lors de l'entretien, il n'a évoqué à aucun moment ces deux situations alors que nous avons reconstitué l'ensemble de son parcours professionnel. Il a tout de même parlé de blocages dans son évolution de carrière dus à sa nationalité étrangère mais sans exprimer de sentiment d'injustice :

> *« Je suis devenu français en 2006, il y a quatre ans. C'était important parce que le choix devenait plus large en termes de métiers. Pour ma carrière, parce que j'ai fait sept ans à la Brink's, mais au même salaire sans aucune évolution de carrière. C'était lié au fait que je sois étranger.*
>
> ***Enquêtrice : Et ça vous ne le viviez pas comme une discrimination ?***
>
> *Non je trouvais que c'était un p'tit peu normal en quelque sorte ».*

Est-ce bien la situation évoquée dans l'enquête ? Si oui, est ce que son changement de situation depuis l'entretien avec l'acquisition de la nationalité française et l'accès peu de temps avant notre entretien à un emploi qui justement nécessite d'avoir la nationalité française a modifié sa perception vis-à-vis de cette situation subie antérieurement comme une discrimination ?

Le second enquêté, qui se trouve dans un cas de figure similaire, est Ranoro, né en 1981 à Madagascar, arrivé en France en 2001, marié 2 enfants, employé qualifié mais qui attend ses papiers pour travailler. Il a déclaré dans TeO qu'il était arrivé que l'on s'adresse moins bien à lui dans le cadre de sa formation du fait de ses origines. A nouveau, la description de ses conditions d'études fournie lors de l'entretien ne laisse apparaître aucun problème particulier :

> *« J'ai fait une première année d'informatique. C'était une école privée à Paris. Ça s'est bien passé. Je me suis bien inséré parce dans la classe on était tous, je vais dire, des étrangers. Sinon après j'ai fait un DUT d'organisation industrielle. Je suis allé jusqu'à Bac pro, non Licence pro. Ça s'est bien passé. Je l'ai fait à l'IUT de Montreuil et là-bas aussi ça s'est bien passé ».*

Aucun élément ne fait référence à l'expérience rapportée en entretien. Ici encore on ne peut qu'envisager qu'il s'agisse d'un effet de mémoire et que finalement avec le temps son impression globalement positive ait pris le dessus.

Ainsi les résultats de ces comparaisons insistent à nouveau sur les effets de mémoire ou plutôt d'interprétations différentes de faits anciens. Le dénouement de situations problématiques impose une grille d'interprétation plus clémente remettant en cause la lecture de situations injustes en termes de discrimination. Valérie Daniel avait elle aussi constaté des évolutions similaires. Lors des entretiens réalisés dans le cadre du programme DRIS auprès d'hommes descendants d'immigrés du Maghreb qui s'étaient dit « discriminés » lors des enquêtes générations du Céreq, une partie d'entre eux ne se considéraient plus comme discriminés. Ainsi, le fait de s'être catégorisés comme « discriminés est rediscuté aujourd'hui par ceux-là mêmes qui s'étaient sentis concernés à l'époque » ; constat qui montre bien que le sens accordé à cette catégorisation peut évoluer dans le temps [Daniel, 2011]. Aussi, même si Laureline évoque la possibilité qui lui reste ouverte pendant les 5 années qui suivent d'entreprendre un recours, il semble peu vraisemblable qu'elle le fasse. La relativisation des événements une fois la situation dépassée par un accès à la ressource convoitée, l'usure des difficultés traversées et la volonté de jouir d'un confort ou du moins de conditions de vie améliorées brident à leur tour les velléités de faire valoir ses droits.

D'autres opposent à la complexité des recours le caractère temporaire des discriminations subies. Nour, (1982, père et mère tunisiens), qui vient de terminer une formation de géomètre, a subi un harcèlement moral d'ordre sexiste. En effet, dans le cadre de sa formation, son encadrant n'a cessé de la dénigrer et de remettre ouvertement en cause ses compétences du fait de son sexe. Son témoignage apparaît ici malgré le motif de discrimination car ses motivations à la non-entreprise d'un recours nous paraissent transposables aux discriminations racistes :

> *« Je crois que c'est à Tolbiac, il y a une association contre les discriminations au boulot, etc. Je savais qu'il y avait une espèce d'organisme qui était mis en place, mais non, je ne sentais pas l'utilité parce que bon, c'était la première fois et puis, c'était la seule fois. Plus le temps avançait et plus je me disais, j'ai bientôt fini mon stage, je ne vais pas m'embêter à aller aux Prud'hommes, ça va prendre un temps fou et ça en vaut pas la peine. Mon conjoint essayait de me soutenir en me disant " Il ne te reste pas beaucoup de temps, tu t'en fiches. Tout ce que t'as à faire, c'est d'avoir ton diplôme et le lui mettre sous le nez ". […] J'en avais parlé avec mon grand frère et lui, il disait pareil que mon conjoint, " c'est pour quelque chose, essaie de finir ton stage et, ensuite, tu verras bien ". Il disait " tant pis, c'est juste temporaire " ».*

Mais le plus fréquemment, c'est tout simplement le sentiment d'impuissance qui s'impose avec des recours jugés inefficaces et incapables de solutionner le problème. Sans compter les difficultés, voire l'impossibilité de réunir les preuves nécessaires. Simone, née au Cameroun en

1981, arrivée en France en 2003, célibataire, une fille, qui est aide-soignante dans un service de gériatrie, en témoigne vis-à-vis des discriminations subies dans son emploi :

> *« Pour le recours, on a un système informatique, pour déclarer par patient. On rentre les informations et c'est envoyé à la direction. On n'a jamais eu de retour. On n'a jamais eu de mesures, de solutions. […] Nous-mêmes, on ne sait pas quoi faire, et c'est vrai, il n'y a rien à faire, à quoi bon continuer à faire les feuilles.*
>
> ***Enquêtrice : Et la Halde ?***
>
> *Oui, la Halde, mais est-ce qu'il y a des solutions concrètes après ? Ils ont montré au journal pour les gens discriminés et tout ça mais bon après est-ce qu'il y a une solution ? Je ne sais pas. J'avais pensé que oui je pourrais saisir la Halde parce que je suis discriminée au niveau du boulot mais qu'est-ce qu'ils vont faire pour une personne âgée qui réagit comme ça ? Oui et aussi, le cas d'un passager qui vous parle comme ça, il s'en va, vous allez le revoir où ? Même si vous le revoyez, vous allez peut être pas le reconnaître. Il n'y a pas de preuves concrètes après ».*

Du fait de l'incapacité du système de recours interne ou d'instance extérieure telle que la Halde à apporter des réponses concrètes à cette problématique, elle se résigne et fait avec. Elle relativise et se concentre sur ses motivations premières pour supporter les traitements inégalitaires et racistes que lui infligent très fréquemment les patients :

> *« J'arrive à gérer parce que j'ai des collègues qui sont confrontées aux mêmes situations. On se dit, ce n'est pas que moi. [...]Du fait qu'on arrive à s'en sortir, on laisse ça de côté. Je considère que je suis venue pour bosser, je m'occupe de mon travail, à la fin du mois si j'ai mon salaire ça va. Je n'ai pas ça à cœur quoi. J'essaye de mettre ça de côté, l'important c'est mon salaire ».*

On peut encore évoquer le cas d'Aby (1977, Sénégal). Elle est actuellement comptable auditrice dans une société où elle subit un harcèlement moral d'ordre raciste (mails d'insultes, propos dégradants vis-à-vis des immigrés en sa présence, remarques constantes sur son accent, etc.). Face à cette situation très difficile à gérer et douloureuse, la seule solution qui lui parait viable est de démissionner :

> *«J'attends la fin de l'année. Pourtant, c'est une entreprise où j'ai pas mal d'avantages. J'ai un bon poste, un bon titre, je ne suis pas stressée par rapport au boulot. Je dépose mes filles très tranquillement et je peux venir à 9h30, 10h... j'ai passé un concours interne que j'ai gagné. Si je trouve d'ici la fin de l'année dans une autre entité (de la société ou*

elle travaille actuellement) c'est bien mais sinon en début d'année, je pars. Ça va être encore difficile pour trouver un emploi mais... il faut que je trouve quelque chose où je suis bien ».

Malgré les preuves écrites dont elle dispose, elle n'envisage à aucun moment l'entreprise d'un recours et il semble que le harcèlement qu'elle subit, mis en perspective avec d'autres expériences passées, la conduit à se résigner face à des comportements discriminatoires qui lui apparaissent fréquents et insolubles :

« Non, je n'ai pas pensé à aller voir les syndicats. Quand on [des collègues] m'a envoyé le mail " cafards d'immigrés ", je l'ai dit à mon mari, il ne voulait même pas que je continue à y aller.

Enquêtrice : Vous connaissez la Halde ?

Oui, oui, je vois ça dans les stations de métro et tout ça. Mais non, je n'ai jamais pensé à le faire pour moi. C'est une chose qui est là et qu'on ne peut pas... Même là où j'ai fait mon stage où j'ai dit que c'était ma " roue de secours ". Le patron était gentil et tout ça mais il ne voulait pas que je rencontre certains clients. Pourtant je sais qu'il m'a donné beaucoup mais voilà, le client est roi et c'est une chose qu'on ne peut pas changer. Mais effectivement, je n'ai pas pensé en fait à aller à la Halde ».

Enfin, les risques associés à la dénonciation sont évoqués par Juliette (1980, père tunisien et mère française). Elle expose le risque de se compromettre qu'implique la mise en œuvre d'une telle démarche. Le coût peut être, là aussi, important et irréversible pour la victime. Juliette évoque cette difficulté au sujet de son beau-père, porteur d'un handicap, qui demeure contractuel car « on n'embauche pas sur des postes de catégorie A des personnes avec des gros handicaps » malgré ses années d'expérience et ses compétences reconnues par tous :

« Le problème, c'est que c'est un petit monde. Si on commence à mettre la Halde sur le coup, c'est un coup à se griller dans le milieu. C'est-à-dire que c'est très compliqué. Je pense aussi que ce n'est pas dans son caractère, d'agir comme ça et en même temps, ce n'est pas facile à prouver ».

Enfin Kenza (1983, Tunisie) évoque à nouveau le fait qu'elle soit étrangère qui fait qu'elle ne se sent pas suffisamment impliquée pour entreprendre des recours. Dénoncer les discriminations conduit à s'associer ou du moins à être associée aux franges revendicatives, positionnement qui ne lui correspond pas et qu'elle ne souhaite pas assumer :

> *« Oui mais il faut le prouver, il faut contacter les associations, ce qui n'est pas du tout dans ma nature. Je ne suis pas très impliquée enfin, je ne tends pas vers l'activisme. Je ne suis pas française. Moi je ne suis pas née en France donc d'une certaine manière je ne suis pas là pour corriger les failles du système français ».*

Face à des recours qui leur apparaissent difficiles, voire impossibles, les enquêté-e-s sont contraints à se résigner. Comme la plupart d'entre eux l'ont exprimé, ils sont réduits « à faire avec » et préfèrent laisser les discriminations de côté pour pouvoir avancer. Aussi, il semble légitime d'envisager que cette perception des recours comme étant impossibles favorise la relativisation et parfois l'oubli des faits discriminatoires. Ce mécanisme freine leur déclaration dans les enquêtes. En effet, pourquoi et surtout comment rapporter des faits que l'on cherche à oublier ?

Dans cette même logique du « faire avec », l'anticipation du risque discriminatoire peut conduire les personnes à essayer de réduire leur exposition à ce risque. Ainsi, si les trajectoires suivies par les individus ne sont pas exemptes de déterminisme social, la volonté de contrôler cette exposition peut aussi influencer les choix et orientations des uns et des autres.

3.3. Les « stratégies » d'évitement

Malgré cette fréquente relativisation de la réalité discriminatoire, chacun tente pourtant de modérer son exposition aux discriminations (3.3). En effet, la multiplication d'expériences personnelles discriminatoires ou les mises en garde récurrente de la part de l'entourage induisent la conscientisation [Poiret, 2010] de l'exposition aux discriminations avec l'avancée en âge des enquêté-e-. (3.3.1). Aussi, en réaction, les populations minoritaires tendent à mettre en place différentes stratégies de contournement. La plus évidente est le fait de recourir à un réseau personnel (3.3.2). Cependant cette opportunité n'est pas offerte à tous et dépend de l'inscription des individus dans la structure sociale ; aussi, d'autres stratégies sont mises en place (3.3.3). Dans tous les cas et quelle que soit l'intensité de leur usage, ces stratégies constituent un frein important à l'enregistrement des discriminations et à la mise au jour du phénomène dans son entièreté par une enquête qualitative.

3.3.1. L'exposition aux discriminations : la maturation d'un sentiment

Le sentiment d'exposition est variable d'un individu à l'autre. Cependant, concernant les discriminations racistes, il est souvent corrélé à la composition de la population.

Mixité de la population et exposition ressentie

En effet, du degré de mixité dépend l'évaluation du niveau de risque encouru. Ce critère apparaît nettement dans la distinction qu'opèrent de nombreux enquêté-e-s entre la région parisienne ou plus généralement les grandes villes et les plus petites agglomérations de province. C'est le cas de Laureline (1973, père et mère camerounais) :

> *« Je pense qu'il y a chez certaines personnes une peur de l'étranger dans certaines villes de province plus qu'en Ile-de-France, plus que dans les grandes villes où il y a beaucoup plus de personnes d'origine étrangère ».*

Elle appuie son constat sur la comparaison de son parcours personnel réalisé en Ile-de-France où elle ne considère pas avoir subi de discrimination à celui de sa cousine ou de son mari qui ont vécu en province. Pour Clémence (1982, père congolais et mère française), cette même perception se fonde sur son expérience personnelle, et notamment son enfance passée dans un village de Bourgogne où elle était la seule métisse :

> *« J'ai grandi en Bourgogne donc c'est une campagne, où il n'y pas énormément de - enfin maintenant un peu plus- mais à mon époque enfin quand j'étais enfant, il n'y avait pas beaucoup de métissés. Très peu de métis et très peu de noirs. On me touchait les cheveux parce qu'ils étaient crépus, les adultes venaient même toucher ma peau pour voir si ça s'en allait, enfin c'était quand même assez…c'était violent, c'était vraiment violent ».*

Nour (1982, père et mère tunisiens), qui a toujours vécu en région parisienne, projette d'aller s'installer avec son mari en province. Cependant, elle n'envisage pas ce choix sans une certaine appréhension du fait notamment du témoignage de l'un de ses amis parti s'installer à Chartres (« *Il me dit qu'à Chartres, les gens sont beaucoup plus racistes que sur la région parisienne* »). Gabrielle en parle aussi. Lors de l'évocation des difficultés auxquelles elle a été confrontée quand elle a dû aller vivre à Strasbourg pour y faire ses études, mais aussi au sujet de l'installation de son père à Poitiers lors de son arrivée en France :

> *« Il est arrivé en France dans les années 60-62. Donc, c'était à Poitiers, c'était la France un peu profonde et donc l'étranger n'était pas forcément, enfin pas regardé méchamment, mais je veux dire ce n'était pas une habitude. Mon père a souffert de regards un peu insistants, il n'a pas forcément trouvé du travail, ça n'a pas été simple pour lui ».*

Cette question de la mixité peut aussi être appliquée à diverses autres situations, par exemple, Gabrielle, dont le sentiment d'exposition aux discriminations est faible, concède être moins à l'aise dans les environnements nouveaux fréquentés quasiment exclusivement par des majoritaires :

> *« Si c'est un environnement que je connais, à Paris, je sais où je vais, je n'ai pas de surprise. Par contre, quand c'est un environnement que je ne connais pas en France, que ce soit dans un hôtel ou autre, j'ai l'impression, ce n'est pas de détonner, mais je me dis que ce n'est pas commun. En gros je suis sûre que le personnel n'a pas l'habitude de voir une métisse, c'est ça. Le fait d'être avec mon mari ou un collègue, c'est comme une caution ».*

Laureline y fait à nouveau référence dans le cadre de l'emploi où elle compare son expérience dans deux structures où les populations étaient très différentes. Elle a tout d'abord été embauchée dans une filiale où elle a passé trois années enrichissantes avec une belle évolution sur le plan professionnel. Mais quand elle a rejoint le siège, elle a été mal accueillie, a connu de nombreux déboires et a fini par être licenciée de façon abusive. Or, elle relie à la composition des salariés, qui oppose une population jeune mêlant différentes nationalités (« il y avait vraiment des personnes de toutes les couleurs ») pour la filiale à une population principalement composée de majoritaires pour la maison mère (« il n'y avait pas beaucoup de personnes de couleur »), son expérience contrastée. On retrouve chez Aby, (1977, Sénégal), comptable auditrice, la même comparaison et les mêmes déboires en intégrant une société où travaillent principalement des majoritaires. Elle évoque tout d'abord l'entreprise où elle a fait ses débuts professionnels. Dans sa description elle insiste sur le fait que la mixité des origines a contribué à faire qu'elle se sentait à l'aise dans cette société. Alors que c'est loin d'être le cas dans la structure où elle travaille actuellement :

> *« C'est une boîte où il commence à y avoir des étrangers. C'est récent. Ils ne sont pas habitués à nous. Moi, je suis la seule cadre. Ils ne sont pas habitués à ce que tu aies des responsabilités. Ce sont des personnes qui ont passé des années et des années à faire le même travail. Ils sont entre eux. Il n'y a jamais eu de mélange. Dans cette population active tu ne vois pas d'étrangers ».*

Elle subit un harcèlement moral raciste particulièrement violent et déstabilisant car il se met en place dans un climat d'hostilité générale vis-à-vis des étrangers auquel la pluparts de ses collègues, qui appartiennent tous à la population majoritaire, participent. Dans le contexte scolaire, Aby avait déjà souligné la mixité des étudiants pour expliquer que tout s'y soit bien passé pour elle. De même Souleyman (1977, père et mère sénégalais) relie la composition de la population dans son cursus universitaire au fait que son parcours scolaire ait été exempt de toute discrimination :

« A la fac ça s'est bien passé. Moi j'étais à Assas et à cette époque-là en tout cas ça avait la réputation d'être une fac de fachos. Il y avait le GUD [le Groupe Union Défense est une organisation étudiante d'extrême-droite] *à l'époque. Moi en fait j'étais dans une annexe qui se trouvait à Vaugirard. C'était un peu plus melting-pot qu'Assas. Il y avait des Arabes, des Blacks, c'était vraiment melting-pot. Et en fait là-bas ça s'est bien passé ».*

Dans d'autres lieux publics tels que les transports ou les magasins, nombreux sont les enquêté-e-s à avoir ressenti des attitudes racistes, or ces situations apparaissent le plus souvent dans les quartiers les moins mixtes, tant sur le plan de l'origine des personnes que sur le plan des catégories sociales qui les fréquentent. Souleyman y a subi un exemple de discrimination frontale :

« J'étai avec un cousin. On regardait les bijoux, c'était vers un coin huppé donc on rentre dans une bijouterie. On était en jean. Il y a un Monsieur qui vient me voir : " Excusez-moi Monsieur, est-ce que je peux vous renseigner ? " - " Non, en fait on regarde " - « D'accord. Et bien, je vous invite à regarder de l'extérieur " ».

Pour sa part, Laureline reconnaît « être sur ses gardes » quand elle se trouve dans ce type de contexte :

« Quand c'est des magasins plus huppés dans certains quartiers, je fais plus attention, quand on rentre je pense qu'il y a quand même, pas tout le temps, mais de temps en temps, un préjugé négatif. Ils se disent " elle est noire celle-là, je ne pense pas qu'elle veuille acheter " ».

Aby et William ont été confrontés à cette problématique avec la fréquentation de lieux non mixtes en inscrivant leurs enfants à des activités périscolaires qui se trouvent être fréquentées exclusivement par des majoritaires. Concernant Aby, il s'agissait d'un cours de danse où sa fille a été mise à l'écart par les autres enfants :

« Ma fille faisait de la danse classique l'année dernière. Mon mari, qui l'a amenée à chaque fois, m'a dit que les personnes étaient méprisantes, il ne voulait plus qu'elle y aille. Ma fille aussi à la fin, elle ne voulait plus y aller, c'est pour ça qu'elle a arrêté. Moi, j'y suis allée deux ou trois fois. Et j'ai demandé à la prof si tout allait bien, elle m'a dit: " Ne vous inquiétez pas, ces enfants-là c'est des pourris gâtés. Votre fille travaille très bien ". Ma fille avait mal, je crois qu'elle n'avait pas d'amis pendant un an. Par rapport à ce que la prof m'a dit, j'ai bien compris l'ambiance. Non, non, elle n'avait pas sa place là-

bas. Maintenant, elle fait du piano. On a hérité du piano d'un ami et on a une amie qui est prof. Elle vient ici et elle lui donne 1h30 de cours. Donc, voilà, elle est bien à la maison ».

William (1973, Congo) a lui évoqué son sentiment d'être traité différemment au conservatoire où il a inscrit sa fille :

« Quand j'ai inscrit ma fille au conservatoire, juste là, à côté, parce qu'elle pratique le saxophone. Il y a des fois le regard, le regard des gens…Oui le regard un peu, en voyant qu'on est les seuls Noirs par exemple en salle quand les enfants font une petite représentation ».

Ce dernier exemple où William exprime son malaise dans ce contexte où lui et sa famille sont les seuls Noirs présents dans l'assemblée alors qu'il ne s'est pas passé le moindre incident, nous permet d'insister sur la notion de ressenti. La corrélation du sentiment d'exposition au degré de mixité de la population présente est d'ailleurs tout aussi perceptible quand le rapport majoritaire/minoritaire s'inverse et qu'à la gêne se substitue l'impression d'être à sa place. Le témoignage de Laurence (1977, Sénégal) contraste avec ces deux derniers récits. Du fait, de la population qui fréquente les lieux où elle se rend, elle ne s'y sent pas exposée aux discriminations racistes :

« Je vais à la piscine, je n'ai pas de problèmes, parce que il n'y a que des Antillais et je ne vais que dans des boîtes afro-antillaises donc je n'ai pas de problèmes pour rentrer. Je ne vais que dans des restos africains (rire) pour manger ! »

Les relations avec le voisinage ne sont pas épargnées, du moins quand la composition de ce dernier manque de mixité. Carole (1966, Cameroun) rapporte à ce sujet une expérience extrême :

« Où j'habitais, c'était la catastrophe. Dès que je suis entrée dans l'immeuble, qu'on m'a loué ma chambre au sixième étage les gens ont dit : " c'est fini, il y a les Noirs dans l'immeuble, il y aura des problèmes de vols, de machins… ". Je vivais au-dessus de Monsieur XXXX [écrivain célèbre], il était au cinquième étage et avec cet homme je ne devais pas marcher, je ne devais pas tirer la chasse d'eau, dès que quelque chose n'allait pas, tout ce qui était mauvais c'était moi, je ne devais pas faire à manger, je ne pouvais pas mettre le poulet au four, ça sent le gras il faut aérer. Les enfants je leur avais appris à marcher doucement dans l'appartement, j'avais mis de la moquette et je leur disais comment il fallait marcher sans faire de bruit. Donc c'était infernal, dès qu'il y avait une poubelle qui traîne dehors on m'appelait ».

D'une autre expérience qui, à l'opposé s'est avérée cette fois très positive, Carole ajoute au facteur de la mixité l'âge des personnes. Selon elle, les personnes les plus jeunes seraient moins enclines au rejet vis-à-vis des personnes présentant une origine étrangère. Souleyman évoque lui aussi ce facteur mais cette fois pour mettre en avant sa propre avancée en âge qui, associée au changement de tenue vestimentaire qui a accompagné son entrée sur le marché du travail, fait qu'il se sent moins exposé aux discriminations :

> *« Etant donné qu'on n'a plus le même style parce que bon, avant je ne m'habillais pas comme je m'habille aujourd'hui. Enfin, je n'étais pas non plus habillé n'importe comment mais je veux dire quand je vais au boulot en fait je suis habillé " correctement " entre guillemets. Mais sinon quand c'est le week-end ou autres, je m'habille, je mets un baggy, je mets des baskets, des machins. Mais disons que des fois, malheureusement, l'accoutrement peut faire qu'on va nous soupçonner ».*

Nous souhaitons rebondir sur cette remarque que fait Souleyman concernant son sentiment de voir son exposition aux discriminations s'atténuer avec la modification de sa tenue vestimentaire qui a accompagné son vieillissement pour aborder la surexposition des jeunes présentant une origine extra-européenne. L'évocation de ce facteur nous permet d'intégrer l'effet du cumul d'expériences qui accompagne l'avancée en âge sur la formation du sentiment d'exposition et l'identification de contextes jugés à risque. Comme nous le montrent les extraits précédemment cités, le sentiment d'exposition est le reflet de l'expérience personnelle. Or celle-ci se construit largement lors du passage à l'âge adulte.

Passage à l'âge adulte : une période d'exposition exacerbée aux discriminations

Les jeunes sont souvent présentés comme plus sensibles aux discriminations car plus sensibilisés à cette problématique [Galland, 2006 ; Algava et Beque, 2004 ; Beauchemin et al, 2010], cependant, différents résultats de l'enquête TeO conduisent à relativiser cette hypothèse. Les taux de discriminations enregistrés sont en effet plus élevés pour les groupes les plus jeunes. En comparant les taux de discriminations des descendants d'immigrés[63] de différents groupes d'âge, on constate des écarts conséquents entre les plus jeunes et les plus de 35 ans. Ce résultat vaut pour l'ensemble des groupes d'origine à l'exception des descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne. Or, le fait que

[63] Les immigrés sont exclus de l'analyse quantitative du fait de leur âge à l'arrivée en France qui varie d'une personne à l'autre

ce groupe d'origine soit le plus exposé aux discriminations, nous invite à faire l'hypothèse que la prégnance des discriminations subies annule les effets d'âge observés pour les autres groupes.

Tableau 3-2 Taux de discriminations tous motifs confondus, racistes et liées à l'âge enregistrés par indicateur selon l'âge et l'origine pour les descendants d'immigrés

Ages	Pays de naissance des parents	Discriminations tous motifs			Discriminations racistes			Discriminations liées à l'âge			*Eff.*
		Situation-nelles	Auto-reportées	Globales	Situation-nelles	Auto-reportées	Globales	Situation-nelles	Auto-reportées	Globales	
18 à 35 ans	**Maghreb**	54	42	62	38	38	49	11	4	13	*1792*
	Afrique subsaharienne	57	49	66	43	46	56	10	6	13	*745*
	Europe du Sud	33	13	37	9	6	12	10	2	10	*1436*
	Population majoritaire	31	12	36	2	3	5	14	3	15	*1573*
36 à 49 ans	**Maghreb**	42	28	48	30	22	36	3	1	4	*620*
	Afrique subsaharienne	59	48	66	47	40	57	9	2	10	*66*
	Europe du Sud	20	11	25	8	3	9	3	1	4	*1130*
	Population majoritaire	18	8	22	2	2	3	3	1	3	*1502*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008-2009.
Champ : Population majoritaire et descendant-e-s d'immigrés originaire du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou d'Europe du Sud âgé-e-s de 18 à 49 ans.
Lecture : Pour54% des descendants d'immigrés du Maghreb au moins une discrimination situationnelle a été identifiée, pour 38% une discrimination situationnelle raciste a été identifiée et pour 11% une discrimination situationnelle liée à l'âge a été idnetifiée.

Ces écarts sont observables quel que soit le mode d'enregistrement des discriminations. La méthode situationnelle, rappelons-le, objective la mesure par une identification des discriminations *a posteriori* lors du traitement des données. Aussi, le fait que cette dernière révèle, elle aussi, des taux supérieurs pour les plus jeunes contredit l'hypothèse de leur plus grande sensibilisation pour expliquer leurs plus nombreuses déclarations de discriminations racistes. A ce premier point, s'ajoutent les réponses apportées à la question d'opinion[64] sur la fréquence des discriminations racistes. 59% des descendants d'immigrés âgés de 18 à 35 ans et 56% de ceux âgés de 36 à 49 ans ont répondu « Souvent ». Ces taux à nouveau très proches confirment l'absence d'écarts de sensibilisation d'un groupe d'âge à l'autre. Enfin, si l'on regarde les résultats plus en détail parmi les 18-35 ans, pour la population majoritaire et, de façon moins flagrante, pour les descendants d'immigrés d'Europe du Sud, les 18-24 ans sont ceux qui déclarent le plus de discriminations. Alors que parmi les descendants d'immigrés du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne, ce sont les taux de déclarations des plus de 25 ans qui sont les plus élevés. Ce décalage associé aux deux éléments précédents laisse penser que la surexposition aux discriminations liée à la transition vers l'âge adulte prévaut sur la différence de sensibilité d'un groupe d'âge à l'autre dans l'explication des écarts de déclarations d'expériences discriminatoires. En effet, cette différence intergroupes au niveau de l'âge d'apparition du pic de déclarations reflète la transition

[64] Question précisée dans le premier chapitre (1.3.3.3) et consultable à l'annexe 4

plus tardive des jeunes descendants d'immigrés non européens vers l'autonomie matérielle[65]. Les taux de déclarations d'expériences discriminatoires particulièrement élevés chez les jeunes descendants d'immigrés non européens illustrent donc combien l'exposition au risque varie en fonction des étapes de vie en cours de franchissement [Lesné, 2013].

En effet, les prises d'autonomie financière et matérielle qu'implique la transition vers l'âge adulte sont potentiellement l'occasion d'expositions répétées au risque d'être discriminé. Afin d'évaluer la différence de mobilité d'un groupe d'âge à l'autre, différentes données de l'enquête TeO sont mobilisables.

Encadré 11 Indicateurs de mobilité résidentielle et de mobilité sur le marché du travail

L'indicateur de mobilité résidentielle permet d'identifier les personnes qui ont changé de logement au moins une fois au cours des cinq dernières années. Il est établi à partir du nombre d'années écoulées depuis l'entrée dans le logement occupé au moment de l'enquête.

L'indicateur de mobilité sur le marché du travail permet de distinguer les personnes considérées comme stables (même emploi ou inactivité sur les 5 ans) des personnes ayant exercé des activités variables (changement d'employeur, période de chômage, en étude/formation) ou qui ont été au chômage sur l'ensemble de la période. Il est construit à partir de la grille professionnelle qui permet de retracer la trajectoire professionnelle de chaque enquêté-e.

Les situations de mobilité sont considérées comme plus exposantes aux discriminations car elles impliquent une multiplication d'interactions avec de nouveaux interlocuteurs et des processus de sélection. Autant d'occasions de subir une discrimination. Le tableau qui suit expose une mobilité nettement plus élevée pour les 18-35 ans. Ainsi, ces deux indicateurs permettent de mettre en évidence la surexposition qu'implique la période charnière du passage à l'âge adulte. De plus, les changements de situations sont plus courants pour les jeunes descendants d'immigrés que pour les jeunes de la population majoritaire et ce notamment pour les jeunes descendants d'immigrés non européens. Cette fréquence illustre les difficultés spécifiques rencontrées par ces jeunes sur le marché de l'emploi [Frickey, Murdoch et Primon ; 2004] mais aussi sur le marché résidentiel [Insee, 2012b].

[65] Ce décalage traduit l'impact des discriminations qui retardent le franchissement des différentes étapes vers le statut d'adulte des descendants d'immigrés maghrébins comparativement aux majoritaires (Hamel, Moguerou et Santelli, 2011).

Tableau 3-3 Taux de mobilité résidentielle et professionnelle au cours des 5 dernières années selon l'âge et l'origine parmi les descendants d'immigrés

Ages	Pays de naissance des parents	Mobilité résidentielle	Mobilité professionnelle	Effectifs
18 à 35 ans	**Maghreb**	73	80	*986*
	Afrique subsaharienne	80	91	*409*
	Europe du Sud	76	68	*710*
	Population majoritaire	56	72	*792*
36 à 49 ans	**Maghreb**	44	46	*365*
	Afrique subsaharienne	68	44	*33*
	Europe du Sud	39	35	*583*
	Population majoritaire	39	34	*817*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008-2009.
Champ : Population majoritaire et descendant-e-s d'immigrés originaire du Maghreb, d'Afrique Subsaharienne ou d'Europe du Sud âgé-e-s de 18 à 49 ans.
Lecture : 73% des descendants d'immigrés du Maghreb ont déménagé dans les 5 années précédant l'enquête. 80% des descendants d'immigrés du Maghreb ont changé de statut d'activité ou été à la recherche d'un emploi au cours des 5 années précédant l'enquête.

Comme le montrent les résultats qui suivent, cette surexposition aux discriminations se concrétise par une multiplication des expériences discriminatoires enregistrées pour les jeunes dans l'enquête. En effet, les jeunes descendants d'immigrés non européens sont non seulement les plus nombreux à avoir expérimenté les discriminations mais aussi les plus nombreux à les avoir subies de façon répétée.

Tableau 3-4 Nombre de discriminations situationnelles enregistrées selon l'âge et l'origine parmi les descendants d'immigrés

Ages	Pays de naissance des parents	Aucune	Une	Deux et plus	Effectifs
18 ans à 35 ans	**Maghreb**	46	21	32	*806*
	Afrique subsaharienne	43	22	35	*336*
	Europe du Sud	67	20	12	*726*
	Population majoritaire	69	19	12	*781*
36 ans à 49 ans	**Maghreb**	58	17	26	*255*
	Afrique subsaharienne	41	15	44	*33*
	Europe du Sud	80	10	10	*547*
	Population majoritaire	82	11	8	*685*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008-2009.
Champ : Population majoritaire et descendant-e-s d'immigrés originaire du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou d'Europe du Sud âgé-e-s de 18 à 49 ans.
Lecture : 46% des descendants d'immigrés du Maghreb âgés de 18 à 35 ans n'ont pas déclaré de discrimination situationnelle.

Il n'est malheureusement pas possible d'appliquer aux entretiens qualitatifs une approche rétrospective systématique qui permettrait de comparer les discriminations subies avant et après 35 ans du fait notamment de la jeunesse des enquêté-e-s. Cependant, le témoignage de Gabrielle a attiré notre attention. Gabrielle a 43 ans. Elle est descendante d'un père immigré originaire du Bénin et d'une mère française, née en France de deux parents français. Elle considère qu'elle n'a jamais été discriminée et aucune discrimination n'a été enregistrée la concernant dans le questionnaire de l'enquête TeO. Or la multiplicité des épisodes discriminatoires qu'elle a subis dans sa jeunesse, révélés lors de l'entretien, contraste avec son sentiment de ne pas être exposée aux discriminations et leur absence effective de son parcours ces dernières années. Par exemple en évoquant sa trajectoire résidentielle, nous découvrons qu'il a débuté par des confrontations répétées aux discriminations :

> *« Le premier logement, c'était un peu compliqué. On est allés à Strasbourg [...]. J'étais accompagnée de ma mère qui est de Tours. La recherche était pénible. On allait visiter et, c'est vrai qu'à chaque fois, c'était " oui, il faut gagner trois, quatre fois ", ce que je ne gagnais pas, bien évidemment. Mes parents pouvaient se porter caution. " Oui, on va réfléchir ". C'est vrai que là, j'étais confrontée… Je ne sais pas … Mais je pense que c'était dû à mon apparence. Moi, je ne l'ai pas mal vécu, c'était la vraie vie pour moi, je l'interprétais comme ça. […] On a trouvé un studio, près de la gare, mais affreux (rire). En désespoir de cause, on a signé ".*

Elle quitte rapidement cet appartement « affreux » en s'installant en colocation avec l'une de ses camarades. A la fin de ses études Gabrielle déménage à nouveau pour s'installer à Paris avec son époux :

> *« Après, c'était le retour sur Paris. Et là, c'était extrêmement compliqué. Pourtant j'étais fonctionnaire, c'était pour [me] loger avec mon époux et j'ai visité un grand nombre d'appartements. C'est vrai qu'une fois de plus, je ne l'ai pas attribué à ma couleur de peau, mais c'était désespérant puisque j'ai laissé je ne sais pas combien de dossiers, à chaque fois, on était refusés avec deux salaires et caution des deux parents ».*

Elle prend finalement à nouveau un logement qui ne lui convient pas. Par la suite, les discriminations disparaissent de son parcours résidentiel. Cependant cette disparition n'est pas due au seul hasard, il semble que Gabrielle ait contribué à cet effacement des discriminations. En effet, suite aux difficultés rencontrées à Strasbourg puis à Paris, elle révise quelque peu sa méthode de recherche pour trouver un appartement qui lui convienne. A ce stade, elle met clairement en place une stratégie d'évitement en appliquant aux annonces une grille de lecture basée sur ses déboires précédents et réussit à obtenir un appartement qui cette fois lui plaît :

> *« J'allais avoir peu de chances d'être sélectionnée. Il y avait des détails dans l'annonce qui me faisaient penser que ce n'était pas la peine que je postule. Et donc, j'ai pris une autre stratégie, il y avait des annonces d'institutionnels qui louaient des grandes barres d'immeuble. Qu'importait le locataire, du moment qu'il pouvait payer parce qu'il était fonctionnaire. Ils cherchaient de la sécurité…J'ai trouvé le deux-pièces qui nous intéressait, je l'ai visité et il m'a dit "oui, c'est intéressant, on vous donne une réponse assez rapidement" et dans la semaine, j'avais une réponse positive ».*

Le parcours résidentiel de Gabrielle, nous conduit à nous interroger sur les effets de cette surexposition transitoire aux discriminations - car liée au passage à l'âge adulte - sur la suite du parcours des personnes fortement exposées aux discriminations. En effet, en réaction à ces confrontations répétées à des traitements inégalitaires, certains immigrés et descendants d'immigrés non européens ou encore des personnes originaires des DOM pourraient, comme Gabrielle, chercher à limiter leur exposition au risque discriminatoire par la mise en place de stratégies de contournement. Ces stratégies d'évitement associées à la moindre mobilité qui accompagne le vieillissement pourraient expliquer qu'avec l'avancée en âge les descendants d'immigrés déclarent moins de discriminations.

La réaction de Gabrielle et sa décision de modifier sa méthode de recherche d'un logement pour éviter d'autres refus, qu'elle envisage à demi-mots comme fondés sur ses origines, est-elle atypique ou au contraire est-elle fréquente ? Le corpus d'entretiens à notre disposition ne permet pas de statuer, mais différents éléments nous laissent penser que la mise en œuvre de stratégies de mise à l'abri des discriminations sous des formes plus ou moins drastiques est issue de cette expérimentation

douloureuse. Dans le domaine de l'emploi, nous pouvons mobiliser l'exemple de Karim, né en France en 1977, descendant de deux parents originaires d'Algérie. Après des difficultés dans son parcours scolaire – notamment liées à des orientations imposées et des difficultés pour trouver un stage – son parcours professionnel en tant que salarié est jalonné d'expériences négatives (non-accès à des formations, harcèlement de supérieurs qui critiquent en permanence son travail, hostilité de différents collègues). Certaines de ces expériences négatives sont explicitement liées à ses origines. Aussi, peu de temps avant l'entretien, il a décidé de devenir chauffeur de taxi. Cette décision de se mettre à son compte correspond à une volonté d'éliminer les interactions avec un patron, des supérieurs hiérarchiques ou encore des collègues qui lui ont valu des discriminations répétées.

La formation du sentiment d'exposition au risque discriminatoire peut aussi reposer sur un autre levier que constituent les mises en garde proférées par l'entourage des enquêté-e-s. En effet, le parcours de Naïma illustre aussi cette volonté d'éviter les situations ressenties comme exposantes aux discriminations mais à une différence près : Naïma a appliqué cette stratégie dès le choix de son école de commerce alors qu'elle n'avait subi aucune discrimination. En effet, lorsqu'elle est acceptée à l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris grâce à ses très bons résultats scolaires elle opte, suite aux conseils de ses professeurs, pour une école moins prestigieuse :

> *« J'étais une très bonne élève. Je me donnais à fond, j'ai eu mon Bac avec mention. […] L'important, c'était les notes. Il est vrai que j'avais été admise à l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris, mais j'ai décidé de m'orienter vers une école avec pas trop de succès. Les professeurs dans mon lycée m'expliquaient qu'il faut savoir que cette école, il va falloir se battre encore plus parce que les professeurs sont des professeurs qui ont enseigné toute leur vie dans Paris, qu'ils ont eu des élèves vraiment français. Quand je dis français, c'est vraiment sans origines, etc. [...] Moi, quand j'ai su cela, je me dis que j'ai envie de faire mes études sans stress ou quoi que ce soit. Alors, je me suis retranchée sur une autre école dans Paris et cela s'est très bien passé. Dans cette école, il y avait aussi pas mal de mixité, on avait de tout ».*

Dans cet exemple, la fierté d'avoir été acceptée dans cette école prestigieuse s'exprime nettement, pourtant le fait de renoncer à l'intégrer est décrit par Naïma comme un choix raisonnable. Il s'est mis en place suite aux mises en garde de ses professeurs qui l'ont conduite à choisir un établissement plus mixte le rendant de ce fait moins exposant aux discriminations. Le discours de ses enseignants, sous couvert de mise en garde, est lui même discriminatoire. En sociologie de l'éducation, ce type de conseils est analysé comme des entraves à la constitution d'un capital culturel, en particulier sous la forme de certifications scolaires susceptibles de permettre aux élèves de prétendre à des postes à

responsabilités. Parce qu'ils craignent que leurs élèves ne soient pas suffisamment soutenus par leur famille, qu'ils n'ont pas confiance dans leurs capacités scolaires ou parce qu'ils pensent qu'ils risquent de se trouver socialement et culturellement isolés dans les filières scolaires les plus valorisées, une fraction significative des personnels éducatifs présente une forte tendance à tenter de peser à la baisse sur les choix d'orientation des immigrés et descendants d'immigrés. Christian Poiret a constaté avec l'étude du parcours scolaire d'enquêtées hautement diplômées qu'elles avaient été dissuadées de réaliser leurs études dans les écoles les plus prestigieuses, ce qui le conduit à conclure « Qu'elles soient mises en œuvre de manière consciente ou inconsciente, les discriminations dans l'acquisition d'un capital culturel constituent un des principaux moyens du contrôle des possibilités de mobilité sociale qui est au cœur de la discrimination structurante du rapport social raciste » [Poiret, 2010].

Dans le cas de Naïma, le discours de ses enseignants l'a particulièrement influencée car il rejoint celui de ses parents :

> *« Déjà, même nos parents nous disaient qu'il faut savoir que pour obtenir un très bon poste, il va falloir carburer plus qu'un autre élève. Mais avec l'école, pour rajouter une couche aussi, c'est ce qui faisait qu'on sentait déjà que cela ne va pas se passer aussi facilement ».*

Cette volonté d'éviter toute interaction négative s'immisce dans tous les choix de cette jeune femme, qu'il s'agisse des lieux de loisirs qu'elle fréquente ou de ses réticences à chercher un nouvel emploi après la période d'inactivité qui a suivi la naissance de sa fille. Ce dernier exemple, nous invite à envisager une mise en œuvre fréquente de stratégies de mise à l'abri des discriminations par les descendants d'immigrés non européens car Naïma y a recours alors qu'elle n'a pas subi de discrimination et l'applique par prévention en réaction aux discours de son entourage scolaire et familial.

Il est possible d'identifier dans le parcours décrits par les immigrés cette même surexposition lors de périodes charnières que sont le passage à l'âge adulte ou, pour ceux arrivés plus âgés, les années qui suivent leur installation en France. Par exemple, Laurence, née en 1977 au Sénégal, mais arrivée en France alors qu'elle était encore toute petite (1978), expose bien cette intensification de l'expérience à la fin de l'adolescence lors de la recherche d'un job étudiant qui constitue souvent un premier pas vers l'autonomie financière **:**

> *« C'était surtout quand j'étais ado, quand je voulais avoir un petit travail, un petit job à côté et là c'était plus difficile. J'ai fini par trouver mais chez Renault, parce que mon père y travaillait, il a appuyé ma candidature ».*

Parmi les immigrés venus adulte, on retrouve des difficultés similaires dans l'accès à leur premier logement ou à leur premier emploi en France. A son arrivée en 1996, William (1973, Congo) a cherché à travailler en parallèle de la reprise de ses études et à cette époque, comme il le dit lui-même, il a été confronté à des discriminations :

> *« Je répondais à des annonces tout simplement, il s'avère que je n'ai pas trop d'accent, je n'ai pas un nom à consonance trop africaine donc au téléphone ça passait bien. On me donnait rendez-vous. Mais quand je me présentais. Tic la personne avait l'air étonnée parce que je suis de couleur noire et voilà et bon la réponse était généralement "Le poste est déjà pourvu" voilà ».*

L'accès au premier logement autonome pour William a été tout aussi problématique :

> *« On a essuyé trois refus avant d'obtenir ici.*
>
> ***Enquêtrice : D'accord. Et ces refus vous les expliquez comment ?***
>
> *C'est de la discrimination. […] . Il y a eu un premier logement… […] On a rencontré la propriétaire qui déjà en nous voyant mon épouse et moi (rire) n'était pas très motivée, même pour répondre à nos questions. Elle n'était pas intéressée par le fait que des personnes de couleur veulent son logement, enfin c'est ce que l'on a ressenti. On posait des questions, elle s'énervait pratiquement. […] On a déposé un dossier, au même titre que tout le monde et puis on ne nous a jamais rappelés. Jamais. […] On a visité un autre logement sur les quais Saint-Martin, même chose, on est reçus dans le noir, on a demandé à la propriétaire de pouvoir allumer pour visiter, elle s'est énervée, elle a dit "De toute façon, je ne vous louerai pas mon logement, sortez de chez moi" ».*

Des difficultés similaires sont aussi largement exprimées concernant la recherche d'un emploi à la sortie des études. C'est le cas d'Aby (1977, Sénégal) qui est arrivée en France en 2000 où elle a terminé ses études de comptabilité, qui a rencontré de grandes difficultés pour faire les différents stages nécessaires à l'obtention de son diplôme et a mis 6 mois pour décrocher son premier poste :

> *« Quand j'ai fini mes études, je faisais un Master, je n'arrivais pas à trouver du travail. Pendant six mois, j'ai postulé partout, je n'arrivais pas à trouver. Il y a ma voisine qui me dit, parce que moi mon prénom est typiquement Africain, pas mon nom : " Pourquoi vous n'enlevez pas le prénom et vous gardez le nom ? " Moi, je mets mon nom, mon prénom, mais j'en avais assez, je n'avais jamais de retour ».*

Nous pouvons réunir les expériences liées à la recherche d'un logement autonome et d'un premier stage ou emploi qui caractèrise le passage à l'âge adulte mais aussi l'installation des immigrés en France sous la notion de « premières fois ». Celles-ci s'avérent à risque et les différents exemples réunis ici montrent comment, au cours du temps, de façon plus ou moins consciente et marquée, elles participent au développement d'un sentiment d'exposition aux discriminations. Ainsi, l'expérience discriminatoire, qui constitue pour les populations les plus exposées une expérience répétée, entraîne en réaction des tentatives d'évitement et de contournement par ceux qui les subissent. Aussi, s'il n'est pas possible à ce stade de les mesurer, ces stratégies d'évitement vis-à-vis des situations anticipées comme exposant aux discriminations sont néanmoins largement repérables dans les entretiens. Par rapport aux plus jeunes, les personnes âgées de plus de 35 ans pourraient ainsi constituer une population moins exposée mais aussi s'exposant moins.

Lors de la comparaison entre les discriminations révélées en entretien à celles enregistrées par l'enquête TeO, nous avons repéré pour nos 26 enquêté-e-s, 16 discriminations qui n'avaient pas pu être prises en compte par l'enquête quantitative car elles s'étaient produites sur des périodes antérieures aux périodes de référence retenues par TeO, c'est-à-dire aux cinq années qui précédent l'enquête pour la vie professionnelle, le logement, la fréquentation des lieux de loisirs, les démarches administratives et la question générale sur les discriminations. De même, les questions sur les conditions de travail ne concernent que l'emploi ou l'activité au moment de l'enquête et ne permettent donc pas d'enregistrer un fait qui se serait produit dans l'emploi précédent. Si ces contraintes sur les périodes de temps de référence se justifient par l'altérabilité de la mémoire et la volonté de prendre une photographie des comportements discriminatoires à un instant T dans une société donnée régie par un cadre juridique stable, elles conduisent cependant à la non-prise en compte d'un grand nombre de situations discriminatoires. Aussi, nous retiendrons de l'analyse des données quantitatives et des expériences rapportées en entretien la nécessité de mieux prendre en compte ce que nous avons appelés les « premières fois » (recherche d'un premier stage, d'un premier emploi étudiant, d'un premier emploi, d'un premier logement, etc.) qui constituent un véritable catalyseur des discriminations racistes. D'autant que les stratégies d'évitement qui leur font suite conduisent à une large sous-estimation du phénomène et de son impact sur les trajectoires des individus qui y sont exposés. Parmi ces stratégies, le fait de recourir à son réseau personnel occupe une place de choix.

3.3.2. De l'importance d'avoir un réseau à l'évitement total des situations à risques

En évoquant successivement les modes d'accès aux différentes ressources telles qu'un emploi ou encore un logement, la possibilité de s'appuyer sur un réseau personnel[66] est apparue comme un élément clivant en terme d'intégration mais aussi de niveau d'exposition aux discriminations. En effet, pouvoir recourir à un réseau de relations personnelles permet de progresser dans un univers préservé. Cette ressource n'est pas offerte à tous mais, pour ceux qui ont la chance de pouvoir en bénéficier, elle constitue une parade des plus efficaces face aux discriminations. Non seulement les personnes interviewées le savent et valorisent le fait de posséder un réseau, mais de plus ils n'hésitent pas y recourir quand ils le peuvent. Gabrielle (1967, père béninois et mère française), qui a bénéficié d'un environnement propice à la constitution d'un réseau de relations étoffé souligne l'importance de ce dernier :

> *« Moi je ne me sens pas perdue, j'ai la connaissance, je peux avoir la connaissance, c'est important. Quand on est tout seul, qu'on ne manque pas de logique, qu'on ne manque pas de volonté, qu'on ne manque pas d'énergie, mais qu'on est tout seul et qu'on ne sait pas où trouver l'information, je pense que ça peut être désespérant. Et c'est dommage, les personnes après ont tendance à se replier sur eux-mêmes, à ne pas vivre. C'est pour ça que je dis aux enfants qu'il faut avoir un réseau ».*

Gabrielle, qui est ingénieure, doit sa réussite et la constitution de son réseau aux choix opérés par ses parents :

> *« Ils ont déménagé, j'ai eu accès à des réseaux. Ils sont allés habiter à côté de Versailles, changement radical. Je me souviens parfaitement du choc culturel que j'ai eu en passant de la banlieue est à la banlieue ouest. Au niveau des amis, ils avaient une culture que je n'avais pas. Au niveau des cours, je n'ai pas eu de difficulté, mes parents étaient professeurs tous les deux. Math physique, on a toujours eu de l'aide à la maison, on n'a jamais accumulé de retard. Donc, je pense que ces conditions-là ont fait qu'ont a tous les trois fait des études supérieures, c'est indéniable ».*

[66] Voir note 61

Emmanuelle Santelli, en interrogeant l'absence de discrimination perçue dans les parcours exceptionnels en termes de réussite professionnelle de personnes qui appartiennent à des groupes qui y sont pourtant exposés, met au jour l'importance de la constitution d'un réseau sur la base de ressources héritées et d'opportunités saisies dans la construction de ces trajectoires individuelles [Santelli, 2009]. Elle souligne l'importance dans cette réussite de la mixité sur le plan des relations matrimoniales, des contacts quotidiens, du cadre résidentiel et des relations de travail. Ce que ses interviewés ont appelé « vivre avec des Français ». Comme dans le cas de Gabrielle, le fait d'évoluer dans un cadre résidentiel mixte, qui donne accès à un réseau diversifié et étendu de sociabilité en favorisant les rencontres avec le groupe majoritaire, peut résulter d'une démarche volontaire. Les cadres rencontrés par Emmanuelle Santelli ont le plus souvent poursuivi des études dans le cycle supérieur soutenus par une mobilisation sans faille de leurs parents qui nourrissaient pour eux de grandes ambitions scolaires, l'école constituant l'espoir d'une ascension sociale. Leur parcours scolaire a renforcé les possibilités de rencontres vécues dans l'espace résidentiel en générant l'accession à l'univers des « familles favorisées ». C'est le cas pour Gabrielle qui considère que ses parents ont réuni toutes les conditions pour des études réussies :

> *« On n'avait vraiment pas le choix avec mes frères et sœurs. Très petits, c'était vous ferez prépa. On ne s'est même pas posé de question, les années s'enchaînaient, on bossait, bossait, donc on a été jusqu'au bout. L'environnement familial était favorable et a toujours veillé à ce qu'on aille le plus loin possible.[…] Donc, c'est vrai que j'ai eu un parcours assez simplifié et une fois de plus c'est grâce à mes parents qui ont mis tous les éléments ».*

Emmanuelle Santelli souligne l'impact de cette socialisation sur leur perception des discriminations. Selon elle, « l'ensemble des relations nouées depuis l'enfance ont contribué à dessiner et élargir l'horizon des possibles, et à consolider l'image que les acteurs ont d'eux-mêmes ». Or, « cette bonne estime de soi permet de construire une forme de résistance à autrui. Resistance à l'encontre des jugements d'autrui sur un mode défensif ». Aussi, ces cadres ont le sentiment d'avoir été épargnés : ces individus estiment qu'ils ont été préservés des discriminations racistes sans douter pour autant de leur existence. Ils n'envisagent pas d'être discriminés. Cette description rejoint l'une des postures possibles face aux discriminations identifiées par Valérie Daniel qu'elle a intitulée la posture de l'entrepreneur du fait de sa valorisation de l'action. La discrimination est reconnue mais elle observe le sentiment unanime parmi ces membres d'y avoir échappé ; la chance, le réseau et l'initiative sont les éléments clés qui ont permis d'y être moins exposés [Daniel, 2011]. Cette description nous apparaît comme un parfait condensé du positionnement de Gabrielle. Ce que confirme d'ailleurs son absence de sentiment de discrimination :

« Moi, je n'ai pas été victime, je n'ai jamais vécu ça ».

De plus, Emmanuelle Santelli distingue avec raison l'exposition au racisme et aux discriminations racistes. « Ne pas se sentir victime de discriminations n'empêche pas de subir un racisme " ordinaire " qui s'exprime à l'occasion d'une multitude d'actes de la vie quotidienne, ou de se méfier d'actes qui insidieusement contribuent à structurer les imaginaires et à véhiculer le racisme. ». Cette exposition au racisme, qui elle demeure, nourrit une ambivalence déjà décelée et qui est très présente chez Gabrielle. En effet, malgré son sentiment de non-exposition aux discriminations, d'une part, certains contextes éveillent chez elle une forme de vigilance (lors de séjours en province, passage de frontière…), d'autre part, elle valorise l'importance d'un réseau auprès des ses enfants et est intransigeante sur la nécessité, qui selon elle s'impose à eux, d'avoir un comportement exemplaire.

Que le réseau soit étendu ou non, c'est bien par sa mobilisation que les enquêté-e-s rencontrés ont souvent réussi à solutionner leurs difficultés d'accès à une ressource. Cependant tous les réseaux ne se valent pas et en tant qu'élément de la structuration du corps social, ils participent à la stabilité des positions des différents groupes dans la hiérarchie sociale. Christian Poiret insiste sur le fait que même quand les immigrés et les descendants d'immigrés peuvent bénéficier du soutien d'un réseau, celui-ci demeure souvent cantonné à l'obtention de postes peu qualifiés et peu rémunérés qui ne correspondent pas forcément à leur formation initiale et à leur niveau de diplôme. Et, ceci est d'autant plus vrai que le niveau de qualification des personnes s'élève. En effet, « le fait d'apprendre à être " noire " signifie aussi apprendre que l'on ne peut pas bénéficier des réseaux professionnels familiaux ou amicaux qu'utilisent tout " naturellement " les majoritaires pour trouver un emploi, dès lors qu'il s'agit de fonctions de responsabilité » [Poiret, 2010]. Kenza (1983, Tunisie) a pu bénéficier de son réseau uniquement dans le cadre d'un emploi alimentaire en parallèle de ses études alors qu'elle peinait à trouver quelque chose :

« Dans mon parcours, j'ai eu beaucoup de difficultés, mais même pas pour enseigner à l'université, ce qui serait à la limite plus ou moins compréhensible, mais quand je faisais des petits boulots c'était une catastrophe. Pour avoir un petit boulot vraiment alimentaire, non qualifié, payé au SMIC, c'était très, très difficile. Hôtesse, vendeuse, c'était impossible. […]Une fois, ça a marché plus facilement. J'ai été prise pendant trois mois dans un lycée parce que j'avais une copine qui était dans ce lycée. Là vraiment ça s'est passé très vite, c'est vraiment par les réseaux qu'on arrive à accéder à des choses, sinon non ».

Lors de son arrivée en France en 1996, William (1973, Congo) a eu des difficultés pour décrocher un premier emploi a finalement trouvé un poste de vendeur grâce à son réseau alors qu'il avait un BTS en informatique et poursuivait une Licence dans cette même discipline :

> *« J'ai finalement trouvé un emploi mais ça s'est passé plus par cooptation. J'avais un cousin qui était en France déjà, il exerçait un métier en tant que vendeur et dans sa boîte on cherchait un vendeur, il m'a pistonné tout simplement. Donc c'est comme ça que j'ai obtenu mon premier métier en France, métier de vendeur, qui ne correspondait pas, mais bon enfin c'était pour assurer un peu les fins de mois ».*

De même, l'accès au logement se fait fréquemment par relation. Simone (1981, Cameroun) vient de déménager suite à l'obtention d'un logement HLM mais précédemment, dans le parc locatif privé, c'est par une relation qu'elle avait obtenu son appartement :

> *« Le précédent logement c'était par un ami. Sinon la recherche de logement aussi c'est super difficile mais je l'ai eu par un ami ».*

Le recours au réseau peut se faire de façon ponctuelle mais il arrive aussi qu'il soit institué en véritable mode de vie. C'est le cas de Rama, né en 1966, immigré algérien, arrivé en France en 2001, employé non qualifié. En effet, depuis une tentative d'agression raciste dans un café lors d'un de ses séjours en France bien avant qu'il décide de venir s'y installer, il choisit soigneusement les lieux et personnes qu'il fréquente en recourant quasi exclusivement à son réseau.

> *« Cet événement-là il reste gravé. Je rentre jamais dans un café français. A ce jour, si quelqu'un m'y donne un rendez-vous, je rentre, deux secondes, je lui dis "Viens on va changer de café". […] Un café algérien où là je suis bien. Oui dans tout ce qui est brasserie classique et tout ça, je ne me sens pas bien, sincèrement ».*

Pour trouver du travail, il est toujours passé par son réseau :

> *« J'ai eu un boulot par une personne qui travaille dans un Franprix, il me connaît, ils avaient besoin de quelqu'un, donc voilà. Le directeur c'est quelqu'un de sérieux. Là je suis très bien. Je fais mon travail, ça fait trois ans que je suis là.*
>
> ***Enquêtrice : Vous aviez posé d'autres candidatures avant d'avoir ce poste à Franprix ?***
>
> *J'ai travaillé chez Cita, Robocita, dans la sécurité, comme ça du bouche-à-oreille. C'est les gens qui me connaissent qui me proposent. Ça a toujours été des amis en fait, toujours des amis ».*

Dans la pratique de ses loisirs, tout se fait aussi uniquement par son réseau de connaissances :

> *« C'est un circuit, c'est mon circuit d'accord. Je ne sais pas affronter d'autres... j'ai un circuit, je suis bien avec eux. En Algérie on travaille dans le domaine artistique, avec chanteurs, musiciens, je me sens très bien avec eux.*
>
> ***Enquêtrice : Et ils sont algériens aussi ?***
>
> *Algériens, algériens ».*

A la fin de l'entretien, il conclut de lui-même :

> *« Je suis réservé (rire) timide. Donc je ne suis pas exposé pour rencontrer ce genre de problème [le fait de subir une discrimination].Voilà travail, café, chez moi, je fais les courses avec ma femme, c'est un circuit fermé ».*

La façon dont Rama organise sa vie est en partie due à son expérience douloureuse subie bien des années avant alors qu'il n'était encore qu'un jeune homme. Rama n'avait d'ailleurs jamais parlé de cette tentative d'agression à personne avant l'entretien, ce qui témoigne de son traumatisme. Malgré les années passées en France, il opte pour le maintien de son système qui le préserve de toute discrimination. Comme il le dit lui-même, en procédant ainsi il minimise son exposition aux discriminations racistes et en effet Rama n'a rapporté aucune discrimination que ce soit lors de l'enquête ou lors de l'entretien. On retrouve dans le témoignage de Ranoro (1981, Madagascar) une organisation de vie assez proche. Pour répondre à la question sur son sentiment d'exposition aux discriminations, il reconnaît l'évidence de leur existence et de son exposition mais évoque tout de suite les stratégies d'évitement qu'il est possible de mettre en place :

> *« Je vais dire que c'est tellement dans le quotidien, ça ne devient pas banal, mais on le sait déjà. On sait éviter. Pour moi, je sais déjà que j'essaie d'éviter ».*

Concrètement, il évite par exemple les lieux très fréquentés pour ne pas être contrôlé :

> *« C'était à Châtelet, il y a trois personnes qui passent, le quatrième c'est moi, et c'est moi qu'on arrête. Je ne sais pas si c'est un mode de fonctionnement ou si c'est juste des faits qui s'accumulent qui font que l'on classe les personnes par rapport à l'origine, comment ils s'habillent, tout ça. Vu que ça arrive souvent, j'essaie d'éviter certains endroits, par exemple, Châtelet bondé surtout les jours de fêtes ou les week-ends ».*

De même, il sélectionne ses lieux de loisirs :

« Pas de souci. De toute façon, je connais les boîtes où je peux entrer déjà... ».

Et pratique même ses activités sportives dans le cadre de son réseau :

« On a une équipe de basket malgache. Il y a tout. Il y a les ligues, enfin, je veux dire les tournois entre équipes ».

Finalement il conclut en exposant son recours systématique au réseau :

« En fait, nous, je ne sais pas si c'est dans toutes les communautés, on a tous notre circuit quoi. Moi, quand je fais quelque chose, je demande toujours autour de moi avec les connaissances avant de voir ailleurs et tout ».

Le recours au réseau peut donc devenir une forme d'évitement extrême car systématique de toute situation jugée exposante aux discriminations. Si Pierre Bourdieu soulignait déjà en 1980 l'importance du capital social, Emmanuelle Santelli ajoute que si « la mobilisation des réseaux est essentielle pour chacun, dans un contexte de pénurie de l'emploi, elle l'est tout particulièrement pour ceux qui risquent de ne pas être employés ». Or, avoir un bon réseau est un privilège, et les privilèges des uns renforcent l'exposition aux discriminations de ceux qui en sont exclus. Le préjudice qu'implique l'absence de réseau est souligné par Kenza (1983, Tunisie) :

« J'ai l'impression qu'il y a une partie de la France qui ne m'est pas accessible. Je connais des filles qui ont fait moins d'années d'études, qui ont été moins brillantes aux mêmes examens, avec les mêmes jurys etc. et qui arrivent à avoir des boulots quand même très intéressants dont je n'entends même pas parler, c'est toujours par réseautage etc. Le népotisme, c'est une horreur en France ».

Aussi, ceux qui ne peuvent bénéficier du soutien d'un réseau mettent en place d'autres types de stratégies d'évitement.

3.3.3. Eviter les discriminations en l'absence de réseau : stratégies mobilisées

En l'absence de réseau, face à cette perception de contextes plus exposants, les enquêté-e-s vont moduler leur comportement pour en réduire leur fréquentation. En effet, le contournement est sans doute la stratégie la plus usitée. Clémence (1982, père congolais et mère française) l'évoque pour elle ainsi que pour son frère dans le choix de leurs carrières respectives :

« Je dirais que dans ma famille, on est un peu des opportunistes entre guillemets parce qu'on a fait le choix de trouver le meilleur chemin pour se distancier de tout ça. Moi j'ai fait des longues études pour pouvoir m'assumer en tant que femme et justement ne pas être dans une hiérarchie qui va me renvoyer que je ne peux pas évoluer. J'ai choisi un métier qui va me permettre d'être indépendante. Mon frère lui il est dans l'armée et ça lui permet aussi je pense de mieux accepter la société en ayant l'impression d'y contribuer en quelque sorte. Donc effectivement il lui arrive des choses, des interactions pas toujours agréables mais qui sont très vite dépassées parce que justement il fait partie de l'armée, c'est un peu son passe-droit. Voilà c'est comme ça qu'il avance et qu'il se distancie de tout ça ».

Cette volonté d'évitement est aussi présente dans l'explication d'Ada, (1983, Côte d'Ivoire), étudiante en Licence d'économie et gestion, pour expliquer la préférence donnée à cette filière plutôt qu'à la communication qui pourtant l'attirait davantage :

« J'avais la possibilité de faire ma Licence dans la fac dans laquelle j'étais parce qu'on a une option communication et publicité. Mais ce qui m'a fait peur dans la communication, c'est les gens qui sont dans ce genre de filière, vraiment événementielle et tout ça, c'est pas des gens comme moi quoi, c'est la nana, la blonde, 1.80 m, ou même la nana super typée européenne, mais pas des gens issus de l'immigration donc je me suis dit que j'allais faire mon école de gestion. Peut-être qu'avec ça, j'aurais plus de chances de me trouver du boulot après. Mais si ça tenait à moi et à mes ambitions je n'aurais pas fait les études que je suis en train de faire. […] C'est vrai qu'un Master en communication j'aurais bien aimé mais si c'est pour ne pas trouver du boulot ou bien voir des gens aussi fermés, ce n'est pas la peine. J'ai pas envie de perdre mon temps ».

Le recours au contournement est aussi très présent chez Gabrielle dont nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer la réussite exceptionnelle adossée à un investissement très fort vis-à-vis des études de la part de ses parents. Le discours parental de mise en garde vis-à-vis des discriminations, accompagné d'une exigence d'excellence scolaire comme stratégie pour s'en prémunir, a sans doute conditionné son attitude actuelle. D'ailleurs, si Gabrielle ne se perçoit pas comme « discriminée » et pratique ainsi le « déni personnel » [Cuturello, 2011], elle revendique paradoxalement cette stratégie de contournement :

« Moi, c'est peut-être ma façon de faire, ça ne passe pas par là, alors je vais passer par là. Donc je ne renonce pas quand j'ai vraiment envie de faire le projet. Je me dis que j'ai toujours une voie. C'est ma façon de faire ».

L'évitement de situations considérées comme à risque implique souvent une véritable autocensure de la part des personnes exposées aux discriminations. C'est d'ailleurs ce terme que Gabrielle utilise à plusieurs reprises lors de l'entretien :

> *« Alors moi, je m'étais autocensurée, c'était pour la Corse. Parce que je sais que mes parents voulaient aller en Corse. Ils nous avaient dit que ce n'était pas possible, parce qu'ils s'étaient renseignés en février, qu'on leur avait dit que les bateaux étaient pleins pour juillet et août. Ça les avait vraiment marqués. Et donc, effectivement quand c'est inconnu comme ça, je préfère ne pas tenter, je dis bon ce n'est pas grave, j'ai autre chose à faire, ça ne me peine pas, ce n'est pas la peine. Mais cette année je voulais y aller, on a réservé, pas de souci. C'était une vision que je m'étais faite. Du fait de la remarque qui avait été faite à mon père et je me disais moi je n'irai pas ».*

Le choix de l'excellence en tant que stratégie de contournement est motivé par l'importance donnée au fait de se distinguer avec l'acquisition d'une compétence rare. Kenza (1983, Tunisie) a « décidé de ne travailler que dans des domaines où on avait vraiment besoin d'elle » :

> *« Je fais en sorte de ne pas me retrouver dans la situation d'avoir à chercher ce genre de boulot, de toujours être " beaucoup plus " : d'avoir plus de diplômes, plus de capacités que les autres. […] J'arrive toujours à avoir des boulots qui demandent vraiment une chose que je sais faire et qu'il est très difficile de trouver. C'est comme ça que j'ai fait de la téléopération en Italien (rire) où là il n'y avait personne qui pouvait le faire, ils m'ont prise, il n'y a pas eu beaucoup de problèmes »*

Simone (1981, Cameroun) moins dotée socialement que Kenza, a fait le choix de devenir aide soignante en gériatrie dans cette même logique :

> *« Juste après ma formation, j'ai postulé en gériatrie parce qu'ailleurs ça allait être impossible. Mais en gériatrie, on a besoin de monde, c'est évident que l'on trouve un poste. J'ai postulé là-bas et ils m'ont appelée, voilà l'entretien s'est bien passé. Avant ma formation, c'était impossible. Je postulais dans l'hôtellerie, on ne vous rappelle jamais ».*

Clémence (1982, père congolais et mère française) use de son physique qu'elle décrit comme attractif :

> *« J'ai la chance, entre guillemets, d'être plutôt agréable physiquement. J'ai des traits assez fins finalement et assez blancs, même si j'ai la couleur qui reste métissée, je n'ai pas des lèvres trop développées, je n'ai pas un nez africain… Et je pense que la beauté, enfin tout du moins les critères physiques, vont dans la direction de l'acceptation ».*

Aussi, lors de ses recherches d'emploi elle met sa photo sur son CV pour bénéficier de son physique très agréable :

> *« Non jamais de refus parce que j'étais métisse. Quand je donne mon CV, mon prénom est français, mon nom est un peu plus marqué, un peu plus coloré mais je mets tout le temps ma photo parce que je sais que mon physique rassure, c'est étrange mais voilà donc effectivement, je donne la photo et ça marche plutôt bien donc je me sers un p'tit peu de ça ».*

William et son épouse ont finalement trouvé le logement qu'ils occupent d'ailleurs toujours au moment de l'enquête.

Enfin, le renoncement peut aussi constituer une stratégie d'évitement. Par exemple, William qui a subi de nombreuses et flagrantes discriminations racistes lorsqu'il recherchait un appartement pour lui et son épouse peu de temps après son arrivée en France occupe le même appartement depuis 13 ans. En effet, même si ce dernier est devenu quelque peu étriqué suite à la naissance de ses deux enfants et qu'il souhaiterait trouver un appartement plus grand, il redoute de se confronter à nouveau au marché locatif par peur de subir les mêmes traitements inegalitaires. Emmanuel Jovelin remarque ce même renoncement lors d'une recherche réalisée auprès d'une quinzaine de jeunes dans le cadre d'un projet européen Equal[67] sur « discriminations et territoires » commandité par l'association D'un monde à l'autre dans la région du Nord-Pas-de-Calais vis-à-vis de situations perçues comme exposantes de la part des jeunes qu'il a interviewés : « Certains jeunes réagissent comme les stigmatisés décrits par Goffman, puisqu'ils ont tendance à ne pas se présenter à des entretiens d'embauche, à éviter le contact avec des " normaux " » [Jovelin, 2011].

[67] Equal est un programme d'initiative communautaire du Fonds social européen (2001-2008) qui soutient des projets expérimentaux, innovants et transnationaux pour lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi

Conclusion du chapitre

La sous-déclaration des discriminations racistes procède de différents facteurs tels qu'une modification possible de la grille de lecture appliquée à des événements passés, la volonté de modérer la gravité des faits pour en atténuer la portée, le doute ou encore la difficulté de la preuve qui musèlent la possibilité d'entreprendre un recours. Ces mécanismes sont particulièrement marqués chez les immigrés qui considèrent fréquemment ne pas disposer d'une légitimité suffisante pour dénoncer les discriminations. Elles diminuent aussi les velléités des descendants d'immigrés, pourtant nettement moins tolérants vis-à-vis de comportements de rejet qui remettent en cause leur appartenance pleine et entière à la société française. L'habitus républicain dont les valeurs sont largement présentes chez les migrants et leurs enfants, avec notamment la valorisation du mérite, y contribue fortement. Et il faut bien reconnaître, que dans un contexte qui demeure suspicieux vis-à-vis de la dénonciation des discriminations, cette posture mêlant relativisation et valorisation du mérite est sans doute distinguée comme la plus efficace pour préserver sa dignité et son estime de soi.

Le vécu discriminatoire va de pair avec un sentiment d'exposition aux discriminations plus ou moins développé. La plupart des individus, dont font d'ailleurs partie ceux qui se considèrent épargnés par les discriminations, tentent de modérer leur confrontation aux discriminations en réduisant leur exposition à ce risque. Aussi, les enquêté-e-s développent des stratégies d'évitement. Ces stratégies font suite à une expérience traumatisante, à des échecs répétés dans l'obtention d'une ressource (emploi, logement, etc.) ou encore aux discours de mise en garde de leur famille ou entourage. La mise en œuvre de ces stratégies de mise à distance des situations potentiellement exposantes peut prendre de multiples formes, allant du contournement au renoncement. Celles-ci sont largement conditionnées par le niveau d'insertion sociale des personnes. De plus, comme Valérie Daniel a pu le constater, le ressenti tout comme les réactions qu'il induit ne sont pas figés et évoluent au fil du temps. Les individus ne sont pas de manière binaire victimes ou non victimes [Daniel, 2011], l'évolution de leur trajectoire associée à la mise à distance des discriminations conduit d'ailleurs fréquemment à l'effacement des épisodes discriminatoires de leur parcours.

Ces stratégies ont principalement deux conséquences. La première est que cet évitement pérennise le système discriminatoire. Olivier Noël évoque l'intériorisation du système discriminatoire qui permet au système d'agir sans qu'il n'y ait de fait discriminatoire par la mise en place de barrières symboliques, mais bien réelles, qui limitent les velléités des personnes exposées aux discriminations à accéder à certaines ressources [Noël, 1999]. Il fait en l'occurrence référence à certains secteurs d'activité et métiers spécifiques mais cette conclusion peut être généralisée à l'ensemble des ressources perçues comme rares et sélectives. Aussi ces mécanismes de protection ont un coût pour les personnes exposées aux discriminations car elles génèrent une autocensure qui induit une révision à la

baisse des ambitions scolaires et professionnelles. La seconde concerne en premier lieu notre objet d'étude car elle renvoie à la difficulté d'évaluer l'exposition au risque discriminatoire. En effet, la mise en place de ces stratégies de mise à distance des situations perçues comme à risque limite notre capacité à mesurer l'exposition au risque discriminatoire dans les enquêtes quantitatives. Aussi, il faut envisager que non seulement l'anticipation mais aussi parfois l'intériorisation du risque discriminatoire contribuent à une sous-estimation de la prégnance des discriminations racistes dans notre société. Ainsi, de façon consciente ou inconsciente, revendiquée ou non, les individus mettent en place des stratégies d'évitement. Mais toutes contribuent à d'une part entretenir les discriminations systémiques et d'autre part à limiter la révélation des discriminations racistes en en biaisant la survenue.

Chapitre 4 SEXISME : LES DISCRIMINATIONS INVISIBLES

Etre une femme diminue de 25% la propension à déclarer des discriminations, toutes choses égales par ailleurs [Beauchemin et al, 2010]. Cette plus faible disposition des femmes à déclarer des discriminations par rapport aux hommes est particulièrement criante quand il s'agit pour elles de rapporter les discriminations sexistes qui les concernent pourtant spécifiquement du fait des rapports de domination qui organisent, divisent et hiérarchisent la place dévolue à chaque sexe dans notre société. En effet, le niveau des discriminations sexistes enregistrées par les enquêtes quantitatives ne reflète pas leur implication dans la constitution et le maintien des inégalités entre hommes et femmes [Laufer, 2003 ; Meurs et Ponthieux, 2006 ; Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., 2010 ; Châteauneuf-Malclès, 2011 ; Silvera, 2014]. Les résultats du programme de recherche « Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données sociales aux récits biographiques » (DRIS) ont d'ailleurs permis de mesurer un écart conséquent entre la mesure statistique (dite objective) selon laquelle 46% des jeunes femmes apparaissent concernées par une discrimination salariale [Couppié, Dupray et Moullet, 2009] et la mesure subjective fondée sur les déclarations des enquêtées. Seulement 17% de jeunes femmes ont déclaré avoir subi au cours de leurs débuts professionnels une discrimination de quelque nature que ce soit [Epiphane, Jonas, Mora, 2011]. Les résultats de l'enquête TeO illustrent également ce décalage. Seulement 4 % des femmes âgées de 18 à 50 ans déclarent avoir subi au moins une expérience de discrimination sexiste et le taux global de discriminations sexistes atteint 9% si l'on ajoute aux déclarations auto-reportées les discriminations situationnelles identifiées. Ainsi, moins d'une femme sur dix serait concernée par cette question. Comment expliquer ces faibles taux de discriminations sexistes ? Quels sont les obstacles à leur déclaration dans les enquêtes ?

Pour répondre à ces interrogations, nous avons développé différents éléments explicatifs qui s'articulent autour de trois axes.

Le premier axe invoque un déficit de sensibilisation des femmes vis-à-vis des discriminations sexistes. La sensibilisation nettement plus faible à cette problématique moins relayée fait qu'il est non seulement plus difficile pour les femmes d'identifier les discriminations sexistes mais aussi d'en parler

(4.1). Le deuxième insiste sur l'intériorisation des discriminations sexistes qui remet en cause leur déclaration par les femmes (4.2). Enfin, notre dernier axe renvoie à la question de l'hétérogénéité de l'exposition des femmes aux discriminations sexistes (4.3).

4.1. Le déficit de sensibilisation vis-à-vis des discriminations sexistes

En France, parler de discriminations, c'est avant tout parler de discriminations racistes. Preuve en sont les nombreux articles consacrés aux discriminations qui ne précisent pas explicitement se concentrer sur le traitement des discriminations racistes tant cela parait évident dans leur contexte de production [Fassin, 2002]. Les discriminations sexistes souffrent, elles, d'un déficit de sensibilisation qui pèse sur leur identification et déclaration dans une enquête. Ce défaut de sensibilisation peut être relié à une problématisation constante des écarts de trajectoires entre hommes et femmes en termes d'inégalités (4.1.1). De plus, la très large prédominance des discriminations racistes parmi les déclarations des enquêtées pourraient y contribuer. Du fait de leur aspect massif qui contraste fortement avec les très faibles déclarations de discriminations sexistes, il parait légitime de s'interroger sur l'existence d'un effet de concurrence entre ces deux types de discriminations qui s'avérerait préjudiciable à l'enregistrement des discriminations sexistes dans une enquête multi-motifs. En effet, la prégnance des discriminations racistes conforte les craintes de voir les revendications pour les droits des femmes se dissoudre avec l'émergence du concept de diversité [Laufer, 2009] (4.1.2).

4.1.1. Vous avez dit « discrimination sexiste» ?

La question des discriminations sexistes a bien du mal à s'extraire du domaine juridique où elle a bénéficié d'un traitement pionnier. En effet, les traitements injustes et inégaux réservés aux femmes ont jusqu'à très récemment été abordés exclusivement en termes d'inégalités. A cette déficience peut être associé un manque de sensibilisation vis-à-vis des discriminations sexistes.

La préférence accordée à la problématisation des rapports de genre en terme d'inégalités

Les difficultés pour trouver des ouvrages scientifiques consacrés à cette question [Mossuz-Lavau, 2003] confirment cette préférence qui peine à se résorber. Le plus souvent, les ouvrages traitant des rapports de genre n'y font pas référence et abordent en termes d'inégalités - et de parité - les différents champs explorés [Laufer, Mary, Maruani (Dir), 2001 ; Hirata, Laborie, Le Doaré, Sénotier, 2004 ; Margaret Maruani (Dir), 2005 ; Bereni, Chauvin, Jaunait, Revillard, 2008]. Dans l'ouvrage « Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs » [Margaret Maruani (Dir), 2005], un chapitre est consacré aux discriminations mais celui-ci se concentre sur la définition juridique de cette notion.

L'unique article faisant intervenir le concept de discrimination dans l'analyse des rapports sociaux est celui de Nacira Guénif-Souilamas « Femmes, immigration, ségrégation ». L'évocation des discriminations multiples du fait du racisme genré subis par les femmes immigrées et les descendantes d'immigrés y impose l'usage du concept de discrimination. Ainsi, nombreux sont les auteurs qui traitent des inégalités femmes-hommes mais rares sont ceux qui ciblent les discriminations faites aux femmes. Cette absence se vérifie dans les revues scientifiques, comme le montrent les thématiques abordées dans les dossiers de trois revues d'importance consacrées aux rapports de genre depuis le début des années 2000 : *Travail, genre et sociétés*, *Nouvelles questions féministes* et les *Cahiers du genre*. A nouveau la question des discriminations reste dans l'ombre des inégalités. Seule la revue Travail, genre et sociétés comporte deux dossiers qui font explicitement référence à cette problématique (« Égalité, parité, discrimination : l'histoire continue », Travail, genre et sociétés n° 7, 2002/1 ; « Migrations et discriminations », Travail, genre et sociétés nº 20, 2008/2]. C'est à nouveau l'attention portée aux discriminations multiples mêlant sexisme et racisme qui promeut l'usage du concept de discrimination. D'ailleurs, un article intitulé « Égalité, diversité et... discriminations multiples » paraît dans cette même revue en 2009 dans un dossier intitulé « égalité et diversité » [Lanquetin, 2009]. Ainsi, les discriminations faites aux femmes ne constituent pas une thématique centrale des recherches consacrées au genre ; le traitement des inégalités, largement prédominant, l'éclipse. Cependant, l'intérêt croissant consacré aux discriminations multiples réactive progressivement l'usage de cet outil d'analyse souvent délaissé.

Selon Janine Mossuz-Lavau, deux hypothèses permettent de rendre compte du faible usage du mot discrimination [Mossuz-Lavau, 2003]. D'une part, le fait de privilégier une problématisation en termes d'« inégalités » pourrait provenir d'une perception plus neutre de cette approche car moins revendicative. L'auteur rappelle néanmoins que les recherches sur le genre sont constellées d'un vocabulaire engagé. Nous y reviendrons ci-après car le contexte actuel marqué par une hostilité renouvelée vis-à-vis de la dénonciation du sexisme réactive cette possibilité. D'autre part, le terme « discrimination » porte dans son acceptation un caractère accusateur qui n'est pas forcément adapté aux analyses menées. Le concept de discriminations systémiques correspond davantage à la description de l'histoire et des structures sociales remises en cause par les études de genre. Si le caractère systémique des discriminations sexistes associé à leur incorporation par les femmes participe sans nul doute à leur invisibilisation pour celles qui les subissent, il ne devrait pas pour autant entraver leur identification et analyse pour celles et ceux qui décryptent les mécanismes de maintien des inégalités femmes-hommes dans notre société.

Une même carence est constatable sur la scène médiatique. Les campagnes publiques de sensibilisation privilégient elles aussi l'angle des inégalités. La dernière réalisée par le Ministère du

droit des femmes, qui date de 2013, était intitulée « En France, les hommes et les femmes naissent libres et égaux… sauf les femmes » et évoquait les inégalités salariales, de retraite et de temps consacré aux tâches ménagères. Lors de cette campagne, le gouvernement appelait à la mobilisation (« Ne nous habituons pas aux inégalités entre les hommes et les femmes. Mobilisons-nous ») et constatait la nécessité de changements pour lutter contre ces inégalités sans pour autant évoquer l'existence de discriminations[68]. Enfin, les revendications collectives se mobilisant autour de la question des discriminations sexistes pour faire valoir les droits des femmes sont rares. Dans une recherche sur l'usage du droit, Isabelle Carles a recueilli différents témoignages de juristes et d'experts sur la question du genre. Tous constatent que l'usage du droit par les organisations de femmes est faible contrairement aux mobilisations autour d'autres types de discriminations, notamment les discriminations racistes ou syndicalistes. De ce fait, les organisations de femmes s'intéressent trop peu à la mise en œuvre des lois existantes. De plus, les associations manquent de moyens et ont peur de brouiller leur message en travaillant simultanément sur différentes questions. Dans ce contexte, elles donnent fréquemment la priorité à la lutte contre les violences faites aux femmes du fait des situations d'urgence générées par ces dernières [Carles 2010]. La prédominance, pour ne pas dire l'exclusivité, d'une problématisation des disparités constatées entre femmes et hommes en termes d'inégalités altère la capacité d'identification mais aussi de qualification des traitements inégalitaires au motif du sexe subis par les femmes sous le vocable « discrimination sexiste».

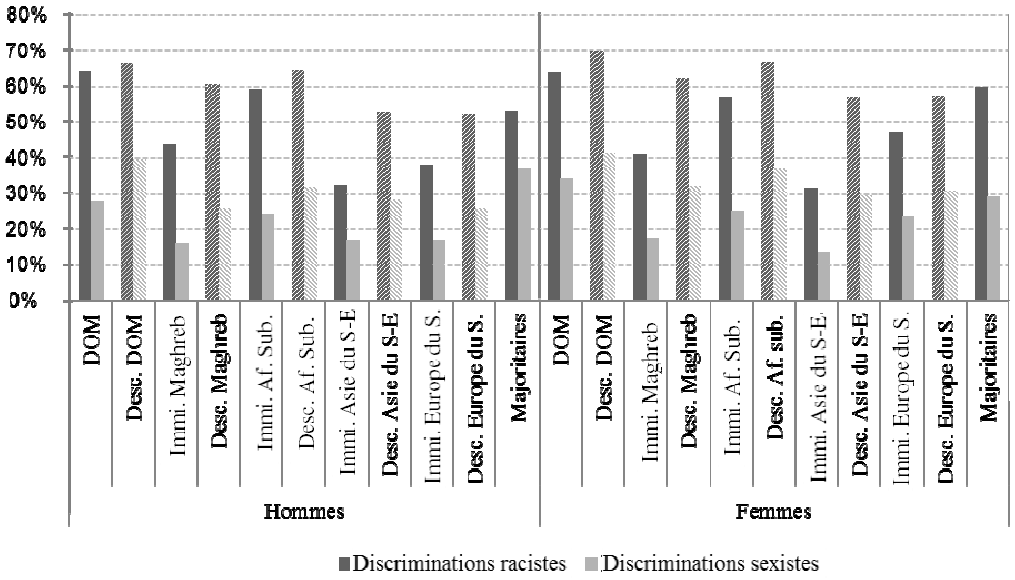
La faible sensibilisation des enquêtées vis-à-vis des discriminations sexistes

Comme observé précédemment, le taux de conversion des discriminations situationnelles en discriminations auto-reportées constitue un indicateur de la verbalisation par les enquêtées de leurs expériences de traitements inégalitaires en termes de discriminations. Or, parmi les femmes pour qui une discrimination situationnelle sexiste a été relevée, seules 25% ont rapporté une expérience discriminatoire sexiste à la fin du questionnaire[69]. Si, pour consolider notre mesure, on ne conserve que les discriminations situationnelles dont on sait que la survenue date de moins de 5 ans[70], les taux de conversion s'en trouvent améliorés mais atteignent un niveau maximum de 47% pour les femmes immigrées d'Afrique subsaharienne et demeurent pour les autres groupes de femmes inférieurs à 40%.

[68] Un document produit dans le cadre de cette campagne et diffusé par le gouvernement synthétise l'ensemble des disparités persistantes entre hommes et femmes sans jamais utiliser le terme discrimination. Il est consultable à l'annexe 10.
[69] Cf. figure 2-7, chapitre II.
[70] Durée qui correspond à la période de référence des discriminations auto-reportées.

Ce déficit de sensibilisation se matérialise encore plus nettement par les réponses apportées à deux questions d'opinion traitant l'une de la fréquence des traitements inégalitaires ou discriminations subis du fait du sexe des personnes et l'autre du fait de leur origine ou de leur couleur de peau[71].

Figure 4-1 Représentation de la fréquence des discriminations sexistes et racistes selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Femmes âgées de 18 à 50 ans de la population majoritaire ou descendantes d'immigrés avec au moins un parent originaire d'Afrique subsaharienne, Maghreb ou d'Europe du Sud.
Lecture : 37% des femmes descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne considèrent que les discriminations sexistes sont courantes en France contre 67% pour les discriminations racistes.

Seulement 28% des femmes considèrent que des discriminations sexistes se produisent souvent contre 58% pour les discriminations racistes. Cet écart indique une sensibilité nettement plus grande vis-à-vis des discriminations racistes. En effet, alors que jusqu'à 70% des femmes descendantes d'originaires d'un DOM considèrent que les discriminations racistes sont fréquentes et que ce taux dépasse les 50% pour la plupart des groupes de populations, ce sont au maximum 41% des femmes originaires d'un DOM ainsi que des descendantes d'originaires d'un DOM qui considèrent que des discriminations sexistes se produisent souvent. Les immigrées originaires du Maghreb et d'Asie du Sud-Est présentent les taux les plus faibles (respectivement 17% et 14%). Les opinions des hommes différent peu de celles des femmes. 26% des hommes ont répondu qu'ils considéraient que les discriminations sexistes se produisaient souvent. Ainsi, les femmes, présentent une sensibilité quasiment similaire à celles des hommes du même groupe d'origine aux discriminations sexistes. Il semble que le fait d'être

[71] Questions précisées dans le premier chapitre (1.3.3) et consultable à l'annexe 4.

spécifiquement exposées à ce risque n'augmente pas leur sensibilité. Ce résultat peut être mis en lien avec le fait que, si les femmes reconnaissent l'existence des discriminations sexistes, elles peinent à les identifier dans leur expérience personnelle. Dans l'une des enquêtes qualitatives menées dans le cadre du programme de recherche DRIS (voir encadré n° 6) qui traitait de la perception des discriminations racistes et sexistes par les femmes, il apparaît que même quand la discrimination sexiste se veut manifeste, l'existence d'une injustice n'est pas niée mais elle n'est pas décrite comme une discrimination. De plus, les chercheures qui ont conduit cette enquête insistent sur le fait que les femmes sont davantage susceptibles de percevoir la discrimination sexiste affectant leur groupe d'appartenance que celle qui les concerne personnellement, voire même de penser qu'elle existe dans leur entreprise mais pas dans leur collectif de travail [Epiphane D., Jonsas I, Mora V., 2011]. De même, dans nos entretiens, alors que les discriminations sexistes sont fréquemment évoquées comme une réalité, très peu d'enquêtées les évoquent à titre personnel. Le lien distendu entre la reconnaissance de l'existence des discriminations sexistes et leur identification dans l'expérience personnelle apparaît dans un exemple fournit par Laurence, née en 1977 au Sénégal et arrivée en France en 1978. A partir du descriptif que lui fournit l'une de ses amies des évolutions de carrières différenciées entre hommes et femmes au sein de son entreprise, elle soupçonne l'existence de discriminations sexistes, alors que son amie ne semble pas avoir envisagé cette hypothèse.

> *« Elle [une amie] aurait bien voulu évoluer sur son poste de travail. Elle bosse dans le privé, on a le même âge, le même profil, elle est noire, et en fait, elle me disait "Mais tu te rends compte, j'ai travaillé avec Untel, maintenant il est chef sur tel secteur " et puis elle m'a cité plein-plein de personnes comme ça, et je lui ai dit "Mais c'est que des mecs que tu me cites" Elle me dit "Oui c'est vrai" Je lui dit "Mais les filles avec lesquelles t'as travaillé ?", elle dit "soit elles sont parties parce qu'elles ont eu des enfants, soit elles ont pas évolué, elles ne sont pas chef, elles ne sont pas cadres " elles ont à peu près le même niveau qu'elle, je lui dit "Mais ça te semble pas bizarre justement ?" »*

Le fait d'être extérieure à la situation augmente sa propension à envisager l'existence des discriminations sexistes. Les témoignages de Nour et Gabrielle ou encore d'Aby, que nous étudierons par la suite, constituerons d'autres illustrations de cette faible capacité d'identification des discriminations de la part des femmes dans leur expérience personnelle. Une part non négligeable des enquêtées, notamment parmi les immigrées non européennes, ont répondu qu'elles ne savaient pas si les femmes subissaient des traitements inégalitaires ou des discriminations (les taux oscillent entre 8 et 11%). Et ce constat vaut également pour les hommes avec un taux atteignant 12% pour les hommes immigrés d'Asie du Sud-Est et oscillant entre 4 et 8% pour les descendants d'immigrés. Concernant la fréquence des discriminations racistes, les opinions sont nettement plus tranchées avec un taux de

réponse « ne sait pas » atteignant un maximum de 7% pour les femmes immigrées d'Asie du Sud-Est et des taux de l'ordre de 1 à 2% pour les descendant-e-s d'immigrées. Ces derniers chiffres indiquent la plus grande difficulté à statuer sur la problématique des discriminations sexistes, signe d'une représentation moins nette du phénomène.

Lors des entretiens, cette moindre sensibilisation aux discriminations sexistes s'est fréquemment exprimée. Frédéric, né en 1981 en Algérie d'un père libano-syrien et d'une mère italienne, arrivé en France en 1998, divorcé, sans enfant, chef de projet, est l'enquêté qui a manifesté le plus d'incrédulité sur la fréquence des discriminations sexistes. En effet, il soutient qu'il n'a pas observé de discrimination dans son environnement (« Dans mon environnement non ») tout en précisant le fait que les femmes qui sont comme lui chef de projet gagnent 30% de moins dans l'entreprise où il travaille (« A part la question du travail, je gagne 30% de plus qu'une femme chef de projet »). Une différence qu'il explique, d'une part, par son attitude proactive vis-à-vis de la négociation salariale (« Mais ça c'est moi qui l'ai négocié individuellement ») tout en reconnaissant d'autre part l'existence d'une différence de salaire qu'un employeur prévoit d'accorder en fonction du sexe du salarié (« L'employeur a déjà dans sa tête une limite ; il sait combien il va donner pour une femme »). Ainsi, malgré cette description d'une discrimination manifeste, cet enquêté ne révise pas sa conviction sur l'absence de discrimination sexiste. La négation de l'existence des discriminations sexistes lui permet ainsi de s'attribuer l'entièreté de sa réussite professionnelle en effaçant le fait qu'au moins une partie de la rémunération supplémentaire dont il bénéficie s'explique par le fait qu'il soit un homme. Son opinion sur les discriminations racistes est plus mitigée, il reconnaît leur existence mais considère qu'il revient à chacun de s'en prémunir en adoptant le comportement adéquat :

> *« C'est lié aux habitudes, les Français enfin les Blancs, les Européens… si je vois un groupe de Français, je ne vais pas avoir peur s'il y a des filles et des garçons, s'il y a que des hommes, j'aurai plus peur. Et eux [sous-entendu, les hommes étrangers], ils sont souvent entre hommes. Il faut que les étrangers, pas seulement ceux qui viennent d'Afrique, c'est pareil pour les autres Européens [il prend l'exemple de collègues espagnols qui déjeunaient toujours tous ensemble sans se mêler aux autres], il ne faut pas s'isoler. Il faut être ouvert. Il faut essayer de s'adapter à la culture du pays ».*

Frédéric est le seul enquêté à avoir exprimé du scepticisme vis-à-vis de l'existence et de la fatalité des discriminations racistes et sexistes, les autres enquêté-e-s qui considèrent les discriminations sexistes peu répandues ont exprimé une plus large sensibilisation aux discriminations racistes. Par exemple, contrairement à Frédéric, Souleyman, né en 1977, descendant de deux parents immigrés du Sénégal, considère que les discriminations racistes sont non seulement fréquentes mais qu'elles s'expriment de

façon plus directe du fait du climat politique en vigueur au moment de l'entretien (2009, Présidence de Nicolas Sarkozy) :

> *« Moi je pense que ça se produit régulièrement, il y a quand même pas mal de gens racistes. […] Disons que c'est quelques fois l'état d'esprit et le climat qui en fait peuvent être générateurs de laisser-aller – j'allais dire laisser-parler – c'est-à-dire que les gens, en fait, maintenant ils s'expriment. Ils n'ont plus peur de dire certaines choses. Ils n'ont plus peur de dire ce qu'ils pensent ».*

Il considère que cet état de fait est valable pour les discriminations racistes mais pas uniquement. Ainsi, il introduit de lui-même les discriminations subies par les femmes du fait de leur sexe :

> *« Même vis-à-vis des femmes parce il y avait des députés en train de parler entre eux et ils avaient oublié qu'il y avait la caméra. Et en fait, ils étaient en train de parler de Ségolène Royal. Et donc il y a l'un d'eux, qui dit : " L'autre salope-là de Ségolène " et puis après ils ont réussi quand même à expliquer que c'était une conversation privée. Mais attends, une conversation privée… Tu la traites de salope quand même ».*

D'ailleurs, au cours de l'entretien, il a souvent comparé la situation des femmes à celles des immigré-e-s et des descendant-e-s d'immigrés :

> *« On a toujours, entre guillemets, " su " que de toute façon, au même titre qu'une femme doit en faire deux fois plus, puisque on est sous le règne de la phallocratie, pour avoir la même chose, quand on est issu de l'immigration, souvent malheureusement, pas tout le temps, il faut montrer " patte blanche ", entre guillemets, un peu plus souvent que d'autre. ».*

Cependant, quand la question de la fréquence des discriminations sexistes lui est posée directement, il exprime tout de même du scepticisme vis-à-vis des discriminations sexistes d'une façon toutefois moins outrancière que Frédéric. Il relate par exemple le cas d'une femme qui a accusé son conjoint de violence conjugale pour pouvoir rester dans l'appartement de celui-ci malgré leur séparation :

> *« Les flics ils sont arrivés : un homme, une femme, ils ne cherchent pas à comprendre. […] la femme qui appelle, qui va dire : " Mon mari me tape ", on a tendance à la croire. Mais c'est un peu comme la gamine, je ne sais pas moi, de ma meilleure amie - enfin je donne un exemple - je marche avec elle, elle revient et elle dit : " Oui, tonton il m'a violée ", les gens vont d'abord la croire au lieu de se poser la question. C'est les réflexes ».*

Or, en répondant à cette question par la dénonciation des préjugés existant à l'encontre des hommes et d'abus de la part des femmes de leur position potentielle de victime, il reprend une rhétorique fréquente chez les personnes qui nient les inégalités et les violences faites aux femmes en focalisant leur attention sur des dérives marginales et en déformant ainsi la réalité des inégalités - et dans ce cas précis - des violences conjugales dont les victimes sont très majoritairement des femmes. Dans cette même logique de déni des discriminations sexistes, nous pouvons aussi évoquer le témoignage de Ranoro (1981, Madagascar) qui considère que les choses sont plus faciles pour les femmes bien qu'il ait été témoin de discriminations sexistes dans son dernier emploi. Julien, né en 1977, descendant de deux parents immigrés de Tunisie (juifs tunisiens), expose une position très tranchée pour les discriminations racistes **(«** Je pense qu'il y en a quand même beaucoup. […] ça existe, dire que cela n'existe pas, c'est un mensonge ». En revanche, il relativise l'existence des discriminations subies par les femmes qu'il considère s'être fortement atténuées avec le temps et justifie en partie les écarts persistants par les différences biologiques :

> *« Je pense qu'il y a beaucoup de conquêtes atteintes, enfin, les femmes ont beaucoup rattrapé par rapport à ce qui se passait auparavant. Après une différence demeure, c'est plus compliqué que pour un homme. La nature fait que quand même globalement, même si les femmes effectivement quand elles ont un enfant… Après, il y a de la discrimination, oui, un peu. On le voit dans les postes dans les entreprises, mais c'est quand même assez bien accepté aujourd'hui. Il y a peut-être encore quelques domaines, notamment en politique, dans les grosses sphères. Mais on voit quand même quelques têtes émerger ».*

Parmi les sceptiques qui remettent en cause l'existence ou tout du moins l'ampleur des discriminations sexistes dans notre société se trouvent, comme l'indiquent les statistiques, de nombreuses femmes. Naïma en fait partie. Elle considère les discriminations racistes comme étant répandues en France même si elle relativise la violence possible de leurs manifestations :

> *« Oui, mais dire qu'il y a beaucoup de discriminations… On n'est pas tombés sur le cas de discriminations violentes. Moi pour ma part, je ne suis jamais tombée sur un cas d'insulte ou de violence par rapport à mes origines. Mais il y a des barrières. Nous, on le sait, ce n'est pas quelque chose qui date d'hier, cela date depuis des années. Déjà quand nos parents ils sont arrivés en France, déjà c'était présent ».*

Son témoignage laisse d'ailleurs transparaître une certaine résignation face à ce problème ancien. Elle se montre plus mitigée sur les discriminations sexistes qu'elle considère plus faibles que dans d'autres pays (sans préciser les pays auxquels elle fait référence) et s'appuie pour se forger son opinion sur son

expérience personnelle, même si elle reconnaît tout de même que sa trajectoire (son niveau d'études et son choix de ne plus travailler) l'en a peut être protégée.

De même, les propos de Laureline ou de Nour relativisent la fréquence des discriminations sexistes en circonscrivant leur survenue à des contextes particuliers. Nour (1982, père et mère tunisiens) qui vient de subir une discrimination sexiste sous forme de harcèlement moral pendant l'ensemble de sa formation de géomètre qui est une profession peu féminisée, relève l'absence de mixité comme un facteur d'exposition. Elle cantonne d'ailleurs l'existence des discriminations sexistes aux domaines fortement masculinisés :

> *« Dans tout ce qui est domaine ouvrier, dans tout ce qui est domaine... peut-être dans le commerce aussi. On va plus miser sur des hommes parce qu'ils ne vont pas prendre de congé maternité ou s'absenter pour les enfants et que le monde du commerce, c'est un monde qui est féroce et il faut tout le temps avancer. Il y a encore cette discrimination ».*

L'opinion de Nour illustre le lien distendu qui unit l'expérience personnelle et l'appréciation de la fréquence des discriminations. Elle a vécu une discrimination manifeste mais en relativise la prégnance dans la société. Le désaveu général de ses collègues vis-à-vis du comportement du formateur à son encontre l'a sans doute conduite à conclure à l'exceptionnalité d'un tel comportement. On constate qu'en parallèle son opinion sur les discriminations racistes a davantage évolué vers leur plus grande reconnaissance alors qu'elle ne les a pas expérimentées plus fréquemment. En effet, elle n'a rapporté qu'un unique fait, qui de plus impliquait autant son sexe que ses origines.

Laureline (1973, père et mère camerounais) évoque un effet de contexte mais en accordant son attention à l'âge des interlocuteurs ou encore à la taille de l'entreprise :

> *« Oui, je pense oui. Mais là encore je pense qu'il faut nuancer, je pense que ça dépend au niveau, de la génération des personnes avec qui on travaille […] J'ai travaillé avec des femmes qui étaient des responsables, donc je me dis que peut être que dans les multinationales et dans les grosses boîtes, c'est peut-être moins difficile on va dire mais je pense que ça reste quand même une exception ».*

Ainsi au fil des entretiens, il apparaît que contrairement aux discriminations racistes dont les enquêté-e-s ne considèrent pas possible de nier l'existence, les discriminations sexistes connaissent une reconnaissance en demi-teinte entachée de scepticisme quant à leur ampleur et leurs conséquences. Cependant, certains enquêté-e-s se montrent tout autant sensibilisés envers les discriminations sexistes qu'envers les discriminations racistes et parfois même davantage. Par exemple, Gabrielle (1967, père

béninois et mère française) considère que ces deux types de discriminations sont répandus mais laisse entendre que leurs manifestations sont différentes. Pour l'origine ou la couleur, elle évoque un rejet frontal avec le non-accès à un logement ou à l'emploi à diplôme égal. Pour les discriminations sexistes, elle évoque plutôt des entraves liées à la conciliation de la vie personnelle et professionnelle qui conduit les femmes à renoncer à certains postes. De même, Laurence dénonce ces deux types de discriminations, elle décrit l'injustice des discriminations sexistes et comment celles-ci pèsent sur l'ensemble de la trajectoire des femmes :

> *« De toute façon, il y en a c'est évident… L'inégalité salariale, je veux dire à poste égal, on ne finit pas à la même paye en fin de carrière. Déjà, il y a un problème par rapport à ça parce qu'en fait on pourrait finir en même temps, mais faudrait qu'on n'ait pas d'enfant, oui voilà faudrait faire des choix. Faudrait être finalement un homme et puis pas d'enfant, pas de maladie, pas de rien. Et là ça serait possible mais malheureusement ou heureusement, on a la possibilité d'avoir des enfants, qui vont payer nos retraites finalement un jour, il faut bien penser qu'il y a quelqu'un quand même qui les met au monde ces petits chérubins pour qu'ils puissent après travailler pour que les hommes puissent avoir leur retraite, qui est supérieure à celle des femmes, mais on n'y pense pas et on se dit finalement une femme au foyer, on ne va pas lui donner des points en plus pour sa retraite ».*

L'exemple de l'emploi et de la politique sont les plus fréquemment cités. On les retrouve à nouveau dans le discours d'Ada, née en 1983 en Côte d'Ivoire et vit en France depuis 1987, qui pense que les deux types de discriminations sont fréquents et développe au sujet des discriminations sexistes :

> *« Oui par rapport à la paie et le fait qu'il y ait pas vraiment de… On peut compter sur les doigts de la main les femmes PDG, et après aussi en politique ».*

Pour Windy, née en 1963, descendante d'un père immigré gréco-russe et d'une mère immigrée italienne, célibataire, les deux types de discrimination sont comparables. Elle les perçoit comme étendues et si elle considère que les discriminations sexistes reculent, elle en souligne encore la prégnance :

> *« C'est comme pour nous les femmes. Ces discrimination- là je pense se situent surtout au niveau du salaire. Elles se rétrécissent un peu, mais elles existent à mon avis encore, surtout professionnellement je pense que c'est surtout là où ça coince le plus, au niveau des salaires, au niveau de l'évolution de la femme dans une entreprise, quelle qu'elle soit,*

même à diplôme égal, à compétences égales on trouvera toujours le moyen de freiner un petit peu les élans ».

Des hommes ont eux aussi exprimé leur forte sensibilisation vis-à-vis des discriminations sexistes. Mathieu, né en 1967 de deux parents tunisiens (juifs tunisiens), marié, un enfant, a longuement évoqué les difficultés pour concilier vie professionnelle et personnelle en s'appuyant sur l'expérience de sa femme qui est avocate. Il décrit un système de discrimination structurelle. C'est aussi le cas de Karim, né en 1977, descendant de deux parents immigrés d'Algérie. Il reconnaît l'existence des deux types de discrimination sans se prononcer sur leur fréquence. Concernant les discriminations racistes, il considère qu'elles existent mais dit ne pas les avoir expérimentées dans l'emploi alors qu'il y a été témoin de discrimination à l'encontre des femmes et qu'il y observe fréquemment des attitudes culpabilisantes vis-à-vis de femmes. Benjamin, né en 1965, descendant d'un père immigré marocain (juif marocain) est l'un des rares enquêté-e-s à considérer les discriminations sexistes comme étant les plus graves, même s'il reconnaît l'existence des discriminations racistes :

« Moi je pense que les discriminations envers les femmes sont les plus importantes. Je ne sais pas comment exprimer cela, mais je parlerais de régression. Vraiment dans les années 1960, c'étaient les femmes au foyer qui ne travaillaient pas, qui faisaient à manger, le ménage. On était vraiment dans un schéma comme cela puis il y a eu une libération de la femme, on a milité pour l'avortement, la contraception et tout cela. Je regarde, je compare les jeunes de 15 ans maintenant, j'ai l'impression que c'est plus difficile pour les filles, qu'elles font plus attention à la manière dont elles s'habillent. […]Je trouve qu'il y a une espèce de vision un peu caricaturale de la femme qui est plus assumée qu'avant, où la fille elle est vraiment perçue en tant qu'objet sexuel. Enfin il y a vraiment ce truc, soit elle est perçue en tant qu'objet sexuel, soit elle est perçue en tant que femme au foyer et qui va rester à la maison ».

A la préférence accordée à une problématisation quasiment exclusive des écarts de trajectoires entre hommes et femmes en termes d'inégalités fait écho la moindre sensibilisation des enquêté-e-s aux discriminations sexistes qui à son tour parasite la conversion de ce type d'expériences en discrimination par les femmes. On observe globalement une forte sensibilisation vis-à-vis des discriminations racistes qui sont par ailleurs largement rapportées, alors que la plupart des opinions vis-à-vis des discriminations sexistes sont plus nuancées. Cette faible sensibilisation vis-à-vis des discriminations sexistes ne permet pas de compenser les difficultés d'identification qui empêchent leur dénonciation. Face à des manifestations diluées et à l'indisponibilité d'informations nécessaires à leur décryptage, leur identification nécessite une acuité que seul un degré de vigilance élevé pourrait

induire. Or, il semble que les discriminations racistes concentrent fortement l'intérêt accordé à cette problématique. Cet état de fait constitue-t-il effectivement l'un des facteurs expliquant le déficit d'attention portée aux discriminations sexistes ?

4.1.2. L'enregistrement des discriminations sexistes à l'épreuve de la concurrence avec les discriminations racistes

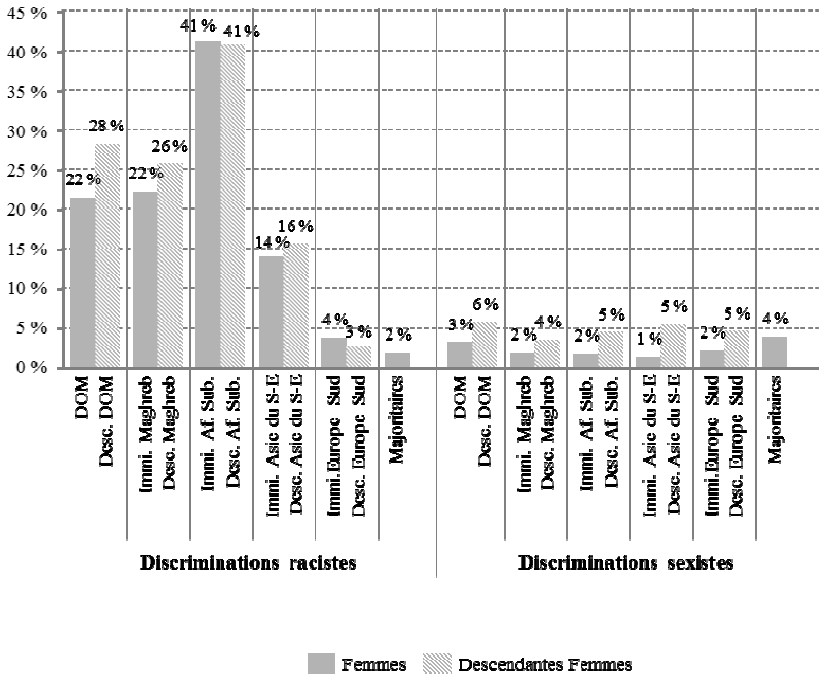
Les discriminations sexistes n'arrivent qu'en deuxième position derrière les discriminations racistes. Résultat confondant car, à la différence des discriminations sexistes auxquelles toutes les femmes sont exposées, les discriminations racistes concernent avant tout les femmes des minorités ethno-raciales.

L'identification plus aisée des discriminations racistes

L'ensemble des enquêtes convergent pour montrer une identification plus aisée des discriminations racistes par rapport aux discriminations sexistes. C'est par exemple le cas de l'enquête HDV (Histoire de vie) où seulement 4% des femmes ont déclaré des « discriminations »[72] au motif de leur sexe au cours de leur vie alors que 10% des femmes descendantes d'immigrés ont déclaré en avoir subi du fait de leur couleur de peau, 8% au motif de leur région ou pays d'origine et 13% ont évoqué leur nom ou prénom. Dans l'enquête Génération 2004 du Céreq, ce sont 7% des femmes qui déclarent des discriminations à l'embauche du fait de leur sexe. Or ce taux atteint, pour les femmes descendantes d'immigrés, 10% pour le motif du nom, 6% pour le motif de la couleur de peau et 1% pour le motif de l'origine. L'Eurobaromètre, lui, recense 5% de discriminations sexistes pour les femmes mais 23% de discriminations racistes parmi les personnes considérant appartenir à une minorité ethnique. Aussi, les résultats de l'enquête TeO ne dérogent pas à la règle. Les écarts entre les taux de discriminations auto-reportées pour ces deux motifs sont flagrants.

[72] L'usage du terme « discrimination » peut être considéré comme abusif du fait des faits recensés qui comptabilisent notamment des expériences de moqueries qui ont d'avantage trait aux injustices qu'aux discriminations [Fassin D., Simon P., 2008].

Figure 4-2 Taux de discriminations auto-reportées sexistes et auto-reportées racistes pour les femmes selon le statut migratoire et l'origine

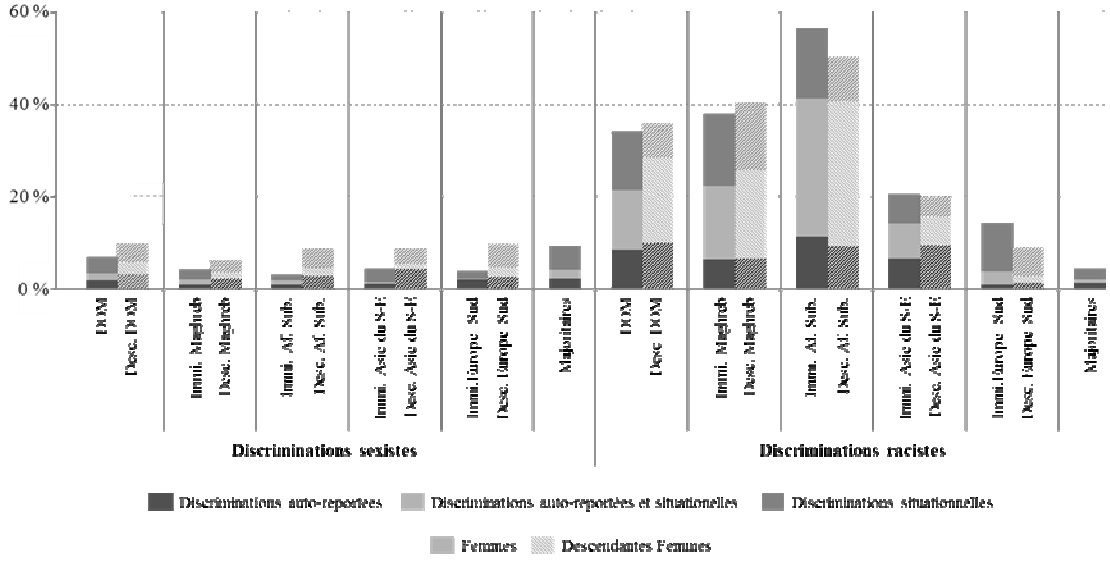


Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 22% des femmes originaires d'un DOM ont déclaré avoir subi des discriminations racistes et 3% ont déclaré avoir subi des discriminations sexistes au cours des 5 dernières années.

Les taux de discriminations racistes particulièrement élevés pour les femmes immigrées et descendantes d'immigrés non européens ainsi que pour les originaires des DOM et les descendantes d'originaires d'un DOM spécifient leurs expériences avec des taux oscillants entre 14% et 41%. Ces taux sont sans commune mesure avec les taux de discriminations sexistes qui atteignent un maximum de 6% pour les femmes descendantes d'originaire d'un DOM. A partir de tels écarts, il n'y aurait qu'un pas à franchir pour envisager qu'il existe un effet de concurrence entre les motifs déclarés au détriment des discriminations sexistes. Cependant, quel que soit le degré d'exposition aux discriminations racistes, les taux de déclarations de discriminations sexistes restent faibles. Par exemple, les taux de discriminations sexistes auto-reportées atteignent indistinctement 5% pour les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud-Est ou d'Europe du Sud alors que ces groupes présentent des taux de discriminations racistes auto-reportées très éloignés (respectivement 41%, 16% et 3%). Aussi, l'hypothèse d'une concurrence possible renvoie davantage à une très forte sensibilisation concernant les discriminations racistes qui favoriserait fortement leur déclaration et limiterait la sensibilisation envers les discriminations sexistes qu'à une éviction des déclarations de discriminations sexistes par les déclarations de discriminations racistes. Pour le dire autrement, ce n'est pas le fait de déclarer une discrimination raciste qui limiterait la déclaration d'une

discrimination sexiste mais plutôt le défaut de sensibilisation aux discriminations sexistes du fait d'une focalisation quasi-exclusive sur les discriminations racistes qui limiterait l'identification des discriminations sexistes. Les deux graphiques qui suivent corroborent cette hypothèse. Nous avons comparé la répartition des discriminations sexistes et des discriminations racistes en fonction de leur mode d'enregistrement.

Figure 4-3 Répartition des discriminations globales sexistes et racistes en fonction de leur mode d'enregistrement pour les femmes selon le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 2% des femmes originaires d'un DOM ont déclaré avoir subi des discriminations sexistes au cours des 5 dernières années, pour 1% d'entre elles des discriminations situationnelles ont aussi été identifiées et pour 4% d'entre elles seules des discriminations situationnelles ont été identifiées.

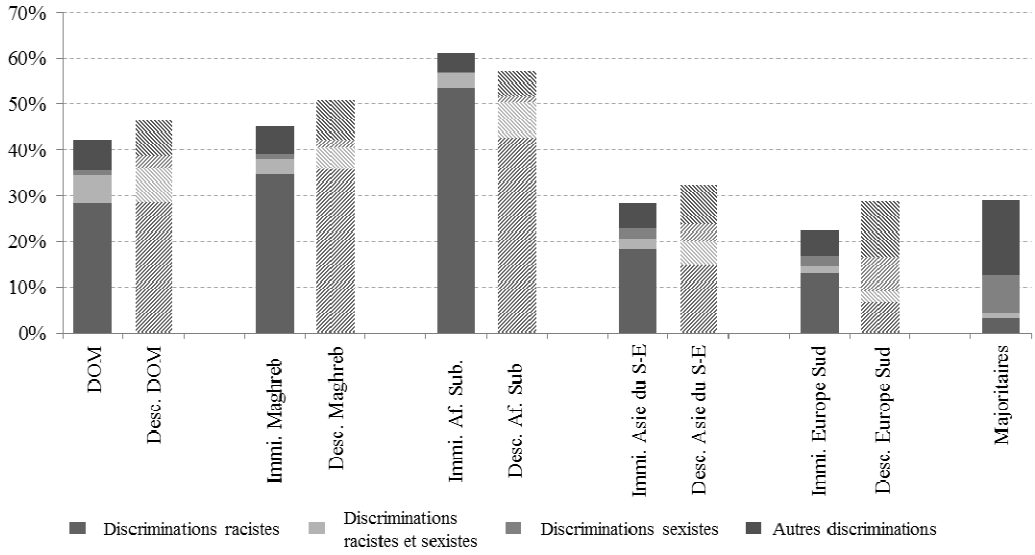
Quelle que soit l'origine des femmes, ce sont les descendantes d'immigrés pour qui le plus de discriminations sexistes sont enregistrées. Les discriminations sexistes atteignent un maximum de 10% pour les femmes descendantes d'immigrés originaires d'un DOM et oscillent entre 8% et 10% pour les femmes descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne, d'Asie du Sud-Est, d'Europe du Sud et du groupe majoritaire. Elles sont légèrement plus faibles pour les femmes originaires d'un DOM et immigrées mais aussi pour les descendantes d'immigrés du Maghreb. Parmi les immigrées, ce sont les femmes originaires d'Afrique subsaharienne qui présentent le taux global le plus faible alors que les femmes originaires d'un DOM présentent, elles, des taux plus élevés proches de ceux observés pour les descendantes. Les écarts dans les modes d'enregistrement sont principalement visibles entre les différents statuts migratoires mais peu en fonction de l'origine. Ce sont les femmes immigrées d'Asie du Sud-Est qui ont le moins souvent déclaré de discriminations sexistes, malgré des taux de discriminations situationnelles similaires et parfois plus élevés que ceux des autres groupes. C'est d'ailleurs ce groupe de femmes qui présente le taux le plus faible de conversion des discriminations

situationnelles sexistes en discrimination auto-reportées (11% seulement, figure 2-7) et qui semble de ce fait avoir le plus de mal à identifier en tant que telles les discriminations sexistes subies.

Alors que plus des trois quarts des discriminations racistes sont identifiées sur la base de déclarations directes, ce n'est le cas que de la moitié des discriminations sexistes recensées. Cette plus faible part de déclarations directes indique une moindre sensibilisation aux discriminations sexistes. En effet, si l'approche situationnelle permet d'enregistrer des discriminations sans la pré-construction du fait discriminatoire par les enquêtées, les discriminations auto-reportées se réfèrent elles uniquement à la conceptualisation des discriminations par ces dernières (le terme « discrimination » est utilisé dans la formulation de la question sans être défini). Cette mesure plus subjective dépend donc de la capacité d'identification et de verbalisation des enquêtées à l'égard des discriminations rencontrées.

Pour compléter cette comparaison des déclarations de discriminations sexistes et racistes, il est aussi possible de repérer la part représentée par chaque type de discrimination dans l'ensemble des discriminations enregistrées en prenant soin de repérer cette fois les discriminations multiples mêlant sexisme et racisme.

Figure 4-4 Répartition des discriminations globales par motifs pour les femmes selon le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 28% des femmes originaires d'un DOM seules des discriminations racistes ont été identifiées, pour 6% des discriminations racistes et sexistes ont été identifiées, pour 1% seulement des discriminations sexistes et pour 7% seulement des discriminations pour d'autres motifs.

Les discriminations racistes représentent environ 80% des déclarations de discriminations parmi les femmes descendantes d'immigrés non européens et ne laissent ainsi que peu de place à l'expression

des discriminations sexistes. Cependant, cette décomposition permet de constater que pour les femmes exposées aux discriminations racistes, les discriminations sexistes identifiées sont majoritairement des discriminations multiples. C'est le cas pour plus des trois quarts des discriminations sexistes identifiées pour les originaires des DOM, les immigrées d'Afrique subsaharienne et du Maghreb, ce n'est le cas que d'un peu plus de la moitié d'entre elles pour les originaires d'Asie du Sud-Est et de moins d'un tiers pour les originaires d'Europe du Sud. Ainsi, une part conséquente des discriminations sexistes rapportées par les femmes appartenant à des groupes racisés jouxtent des discriminations racistes, ce qui autorise à penser que les déclarations de discriminations racistes n'empêcheraient pas (du moins pas complètement) les déclarations de discriminations sexistes. La sous-estimation des discriminations sexistes serait davantage rattachable à un effet de concurrence dû à la plus forte sensibilisation vis-à-vis des discriminations racistes qui absorberait toute l'attention. Cette hypothèse rejoint les craintes de dilution de la problématique des inégalités hommes-femmes par la mise en œuvre de politiques égalitaires globalisantes sous l'apanage de la promotion de la diversité [Laufer Jacqueline, 2009] qui émanent en fait d'une volonté d'euphémiser la désignation des rapports de race et d'ethnicité [Simon et Escafré-Dublet, 2009] et de les noyer au milieu d'autres critères de discrimination tels que le sexe sans pour autant accorder à ces derniers l'attention nécessaire à une réelle prise en charge [Bereni et Jaunait, 2009]. La réalisation de deux régressions logistiques[73] va permettre de tester successivement l'hypothèse d'un effet de concurrence des déclarations de discriminations racistes vis-à-vis des déclarations de discriminations sexistes (tableau 4-1), puis celle d'un effet de concurrence en termes de sensibilisation (tableau 4-2).

Les discriminations sexistes subissent-elles la concurrence des discriminations racistes ?

Le premier modèle prend en compte des variables décrivant l'origine, des variables sociodémographiques, des variables d'opinion et de déclaration des discriminations racistes. La prise en compte de l'origine associe le statut migratoire au pays d'origine des parents ou de l'enquêtée elle-même. Les variable sociodémographiques prennent en compte l'âge des individus (mais cette variable n'a pas d'effet significatif), le niveau du dernier diplôme atteint en tant qu'indicateur du niveau

[73] Il s'agit d'une méthode statistique permettant de tester l'effet d'un facteur sur un indicateur donné en l'isolant d'autres caractéristiques sociodémographiques. Elle permet de montrer le rôle spécifique d'une variable indépendamment des autres variables prises en compte dans le modèle (ce qui correspond au fameux « Toutes choses égales par ailleurs »).

d'études, le statut d'activité qui est combiné au fait d'avoir au moins un enfant afin de rendre compte de la plus grande perméabilité de la trajectoire professionnelle des femmes à leur vie familiale. Les caractéristiques d'opinion concernent les représentations des discriminations racistes et sexistes pour prendre en compte la sensibilisation à leur égard (la variable d'opinion sur les discriminations racistes n'apparaît pas car elle n'a pas d'effet significatif sur les déclarations de discriminations sexistes). Enfin, pour tester notre hypothèse de concurrence déclarative, la déclaration d'au moins une discrimination raciste a été introduite dans le modèle. L'objectif est de tester l'influence de chacun de ses facteurs sur la propension à déclarer des discriminations sexistes.

Tableau 4-1 L'enregistrement des discriminations sexistes pour les femmes. Régression logistique multinomiale.

Variables explicatives	Modalités	Odd ratio
Statut migratoire et origine	Originaires d'un DOM	0.475***
	Immigrées d'Afrique subsaharienne	0.21***
	Immigrées du Maghreb	0.335***
	Immigrées d'Asie du Sudst	0.589
	Immigrées d'Europe du Sud	0.433***
	Descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne	0.471***
	Descendantes d'immigrés du Maghreb	0.371***
	Descendantes d'immigrés d'Asie du Sud-Est	0.715
	Descendantes d'immigrés d'Europe du Sud	0.922**
	Descendantes d'originaires d'un DOM	0.53**
	Majoritaire (Réf.)	1
Discriminations racistes	Oui	4.392***
	Non (Réf.)	1
Opinion discriminations sexistes	Jamais (Réf.)	1
	Parfois	2.143***
	Souvent	4.547***
	NSP	0.813
-2 Log L		3589.198

Référence : Femmes pour lesquelles au moins une discrimination sexiste a été identifiée.
Les variables de contrôle de ce modèle incluent également l'âge, le niveau d'études, le statut matrimonial et d'activité qui est combiné au fait d'avoir au moins un enfant.

Exception faite des personnes originaires d'Asie du Sud-Est, pour qui les résultats ne sont pas significatifs, être immigrée ou descendante d'immigrés mais aussi originaire d'un DOM ou descendante d'originaires d'un DOM diminue la probabilité que des discriminations sexistes soient identifiées par l'enquête. Cette probabilité s'accroît en revanche avec le niveau d'études. Il en est de même pour le fait d'être active, que les femmes soient occupées ou pas et qu'elles aient ou non des enfants. Les femmes les moins suceptibles de déclarer une discrimination sont celles qui sont inactives

et sans enfant. Le fait d'être pacsée ou encore divorcée rend plus probable la déclaration de discriminations sexistes. La sensibilisation aux discriminations sexistes apparaît comme un élément déteminant de leur identification et donc de leurs déclarations dans les enquêtes.

Mais, le résultat qui focalise notre attention ici est l'invalidation de l'existence d'une concurrence entre déclarations de discriminations racistes et sexistes au détriment de ces dernières. En effet, il apparaît que, bien au contraire, le fait de déclarer une discrimination raciste augmente la probabilité de déclarer une discrimination sexiste. Parmi les femmes exposées aux discriminations racistes, ce sont celles qui ont déclaré de telles discriminations qui ont la plus grande propension à également déclarer des discriminations sexistes. Ainsi, la faible déclaration de discriminations sexistes ne s'explique pas par la prégnance des déclarations de discriminations racistes.

Il nous reste à tester notre seconde hypothèse. La forte sensibilisation aux discriminations racistes peut-elle en captant toute l'attention pénaliser la sensibilisation aux discriminations sexistes et limiter leurs déclarations ? Pour ce faire, nous avons réalisé un second modèle permettant de tester cette fois les facteurs qui influencent la sensibilisation aux discriminations sexistes. Nous avons repris l'ensemble des données d'origine et sociodémographiques précédentes auxquelles nous avons ajouté la sensibilisation des enquêtées envers les discriminations racistes.

Tableau 4-2 La sensibilisation aux discriminations sexistes pour les femmes. Régression logistique multinomiale.

Variables explicatives	Modalités	Odd ratio
Statut migratoire et origine	Originaires d'un DOM	0.997
	Immigrées d'Afrique subsaharienne	0.739**
	Immigrées du Maghreb	0.691**
	Immigrées d'Asie du Sud-Est	0.58**
	Immigrées d'Europe du Sud	0.872
	Descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne	1.338**
	Descendantes d'immigrés du Maghreb	1.17
	Descendantes d'immigrés d'Asie du Sud-Est	1.215
	Descendantes d'immigrés d'Europe du Sud	1.125
	Descendantes d'originaires d'un DOM	1.455*
	Majoritaire (Réf.)	1
Opinion discriminations racistes	Jamais-parfois (Réf.)	1
	Souvent	5.764***
-2 Log L		8256.474

Référence : Femmes qui considèrent que les discriminations sexistes se produisent souvent.
Les variables de contrôle de ce modèle incluent également l'âge, le niveau d'études, le statut matrimonial et d'activité qui est combiné au fait d'avoir au moins un enfant.

Notre deuxième hypothèse se trouve elle aussi infirmée. La sensibilisation vis-à-vis des discriminations racistes favorise la reconnaissance de l'existence des discriminations sexistes dans notre société. La sensibilisation aux discriminations racistes de la part des femmes qui s'exprime tant au travers de leurs déclarations d'expériences que de leur opinion sur la fréquence de ces dernières dans la société française semble abaisser le seuil de tolérance des femmes vis-à-vis de l'ensemble des traitements discriminatoires et favoriserait de ce fait leur sensibilisation vis-à-vis des discriminations sexistes, et avec elle leur identification et dénonciation. Pour mieux comprendre ce résultat, il faut rappeler que la déclaration de discriminations racistes est loin d'être évidente et donc systématique. Ainsi, les femmes qui déclarent ces discriminations dépassent les freins communs à la déclaration de l'ensemble des discriminations. En effet, en s'autorisant à se reconnaître victime et à le dire dans une enquête les femmes franchissent un pas en termes de positionnement vis-à-vis de la survenue de comportements inégalitaires et de leur exposition potentielle. Christian Poiret parle d'un processus de conscientisation qu'il considère comme un apprentissage d'ordre politique fondé sur l'analyse et la comparaison de cas particuliers à des connaissances plus générales, qui permettent de distinguer les situations pouvant être qualifiées de racistes [Poiret, 2011]. Cette « conscientisation se forge dans la confrontation à des discriminations répétitives, en particulier sur le marché du travail : face à ces échecs répétés, la première réaction est de se remettre elles-mêmes en question. Et puis petit à petit, elles prennent conscience du peu de reconnaissance dont elles bénéficient » [Poiret, 2010]. Or, il semble que ce processus de conscientisation, qui passe par le vacillement des certitudes premières, remette de ce fait en cause la perception des différents rapports sociaux, jusqu'ici inconnus, sous-estimés ou encore volontairement ignorés ainsi que la place que chacun occupe en leur sein.

Cette analyse remet donc complètement en cause l'existence d'un effet de concurrence - concurrence déclarative ou de sensibilisation - des discriminations racistes vis-à-vis de l'enregistrement des discriminations sexistes dans une enquête multi-motifs. L'émergence de la lutte contre les discriminations racistes, au lieu d'augmenter l'invisibilité des discriminations sexistes, semble favoriser leur identification et déclaration en démontrant l'efficacité d'utiliser ce concept pour dévoiler et dénoncer les sélections productrices d'inégalités.

Si l'écart de sensibilisation observé entre ces deux types de discriminations peut être rattaché aux traitements différenciés de ces deux problématiques et notamment au faible usage de la notion de discrimination sexiste en dehors du champ juridique, elle n'est sans doute pas pour autant sans lien avec l'intériorisation des discriminations sexistes par les femmes.

4.2. L'intériorisation des discriminations sexistes

La particularité de la contrainte exercée par le genre est qu'elle peut ne pas être ressentie comme telle mais être au contraire perçue comme l'expression pour chacun et chacune d'un caractère personnel. En effet, bénéficiant de l'omniprésence des rapports de genre dans les processus de socialisation, cette contrainte est suffisamment bien intériorisée pour être totalement invisibilisée. « Nos manières de penser, de sentir et d'agir les plus viscérales sont le produit d'un processus d'" inviscération ". […]L'apprentissage du genre est moins un apprentissage d'idées que de gestes, de reflexes, de sentiments, de manières d'éprouver le monde et ses divisions. Il passe par des rituels, des jeux, une certaine expérience de l'espace, plus que par l'application consciente de normes explicites » [Bereni, Chauvin, Jaunait, Revillard, 2008]. Aussi, l'intériorisation des rapports de genre participe à la faible perception des discriminations.

Tout d'abord, la mise en perspective de différents résultats d'enquêtes sur des sujets sensibles conduit à constater une tendance générale des femmes à sous-déclarer les événements ressentis comme négatifs qui peut être raccordée à leur place minorée dans la société. A cela s'ajoute le discrédit pesant sur le féminisme qui constitue à n'en pas douter un facteur inhibant les déclarations de discriminations sexistes. Celui-ci entretient l'illusion d'une égalité satisfaisante entre hommes et femmes et jette l'opprobre sur toute dénonciation du sexisme (4.2.1). Ensuite, l'aspect systémique des discriminations sexistes complique leur mesure sur la base déclarative en rendant difficile leur identification, et entretient de ce fait l'illusion de leur absence dans les rapports de genre actuels. De plus, il participe à l'intériorisation des discriminations qui facilite le maintien d'un système globalement inégalitaire attribuant une place différenciée aux hommes et aux femmes (4.2.2). Enfin, la mise au jour de la persistance des discriminations sexistes dans la société française passe par la nécessaire prise en compte de l'hétérogénéité de l'exposition des femmes au risque discriminatoire (4.2.3).

4.2.1. La tendance générale des femmes à sous-déclarer leurs expériences négatives

Diverses études traitant de sujets sensibles enseignent que les enquêté-e-s, et plus particulièrement les femmes, ont tendance à sous-déclarer leurs expériences négatives ou vécues comme telles. En effet, lors d'enquêtes sur les interruptions volontaires de grossesse (IVG) ou sur les violences faites aux femmes, des mécanismes de sous-déclaration ont pu être identifiés [Moreau et al, 2014 ; Jaspard et al,

2003]. Ils apparaissent au moins en partie transposables aux discriminations en tant qu'événements potentiellement traumatiques.

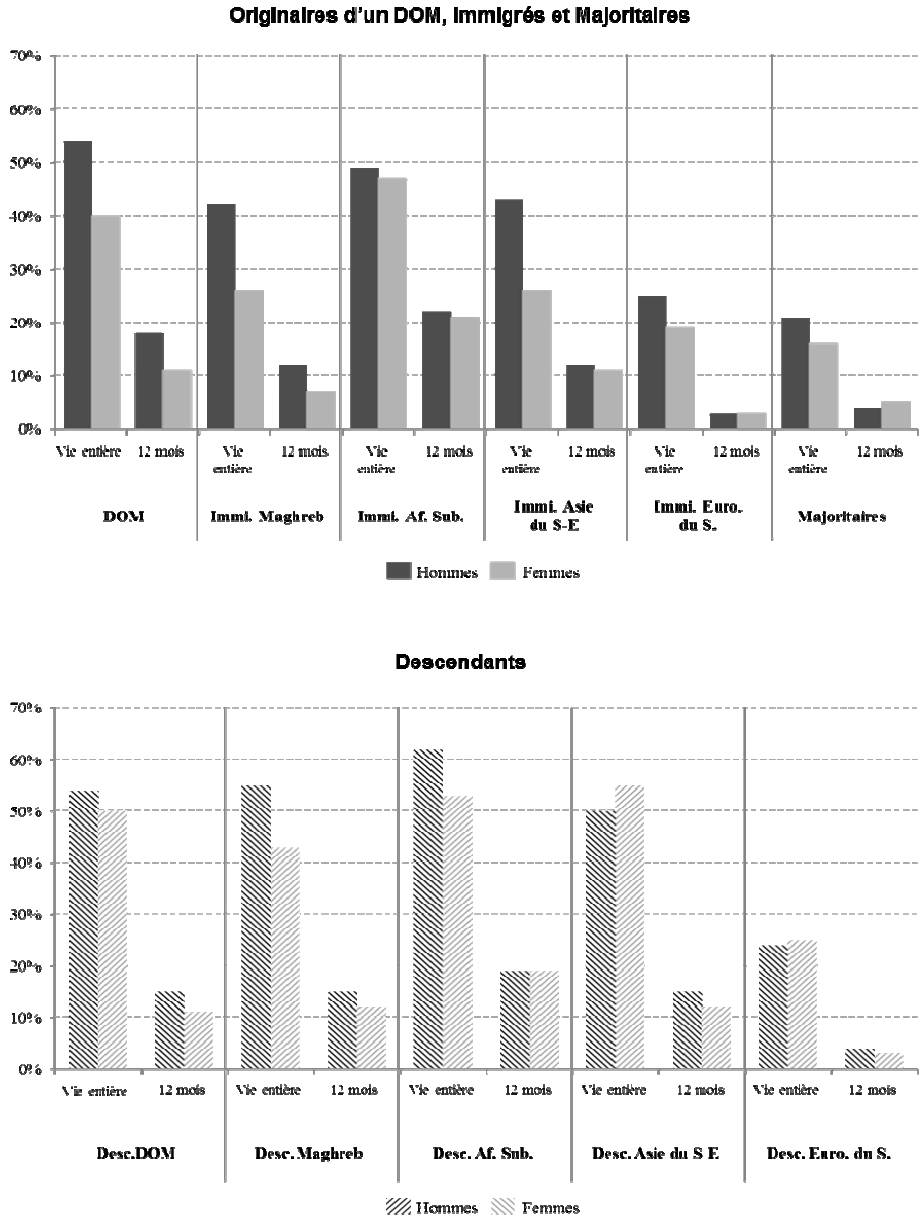
La sous-estimation de la fréquence des IVG dans les enquêtes en population générale est bien connue. Cette sous-estimation a pu être chiffrée grâce à la comparaison du taux de déclarations des femmes à un taux calculé à partir de leur enregistrement par les professionnels de santé. Elle est observée quel que soit le pays ou les méthodes d'enquêtes et varie de 40% à 65% selon les études [Houzard S. et al., 2000 ; Rossier C., 2003]. Elle est en partie imputable à la difficulté de parler d'un événement intime qui n'est pas valorisé socialement. En effet, son contexte de survenue, son sens et son vécu influencent la propension des femmes à en parler. Par exemple, le taux de sous-déclaration des IVG en Roumanie, exceptionnellement bas (environ 20%), s'explique par une politique de soutien à l'avortement [Jagannathan, 2001]. Le phénomène de sous-déclaration d'événements de santé n'est d'ailleurs pas propre à l'IVG. Ce même constat a été établi pour la déclaration de fausses couches spontanées mais aussi pour d'autres épisodes non liés à la vie reproductive. L'occultation des événements de santé en général est constatée dans des pathologies très diversifiées. Ce constat amène Caroline Moreau à faire l'hypothèse que déclarer un événement de santé participerait à la construction d'une identité de « malade » peu valorisante [Moreau et al, 2004].

Dans un tout autre registre, l'étude des violences faites aux femmes est confrontée à une problématique similaire. L'enquête ENVEFF (Enquête Nationale sur les Violences Envers les Femmes en France) a mis en évidence l'ampleur du silence et l'occultation des violences par les femmes qui les subissent. Une étude qualitative réalisée auprès des enquêtrices a montré que les répondantes avaient dans l'ensemble tendance à minimiser les situations vécues [Jaspard et al, 2003]. Ce silence s'explique en partie par le sentiment de culpabilité, voire de honte éprouvé par les femmes, ou encore par le refus de se percevoir comme une victime. Cette sous-déclaration des violences pressentie lors de la réalisation de l'enquête et de son exploitation s'est confirmée quelques années plus tard grâce à la possibilité de comparer, du fait de la formulation d'un questionnement identique, certains de ces résultats avec ceux de l'enquête « Contexte de la sexualité en France » réalisée en 2006 [Bajos et Bozon, 2008]. Or, entre 2000 et 2006, les déclarations d'agressions sexuelles ont doublé. Cet accroissement ne peut s'expliquer par une augmentation des violences subies. Les rapports forcés en cause ici se produisent à 85% avant l'âge de 25 ans. Or une hausse de 65% pour les tentatives et de 148% pour les rapports forcés est constatée chez des femmes qui avaient entre 25 et 34 ans au moment de l'enquête ENVEFF. Cette hausse s'explique donc essentiellement par une plus grande propension à rapporter des événements de violence sexuelle dans une enquête quantitative. La plus grande reconnaissance sociale de ces violences agit de deux manières. D'une part, elle facilite leur déclaration et d'autre part, elle contribue à un abaissement du seuil de rejet à l'égard des agressions sexuelles

[Bajos, Bozon et al, 2008]. Les femmes tendent ainsi à appréhender comme une agression des événements qu'elles n'auraient pas auparavant considérés comme tels.

Les discriminations en tant qu'expériences négatives, générant un sentiment d'exclusion et parfois de honte, difficilement dénonçables car marquées par le sceau du doute, appartiennent aux événements déniés. Or ce déni est particulièrement prononcé chez les femmes. Nous avons déjà évoqué la propension des femmes à moins déclarer de discriminations que les hommes. Cette tendance à la sous-déclaration plus développée dont font montre les femmes peut aussi être mise en évidence par la confrontation des taux d'expériences racistes déclarées par les femmes et par les hommes au cours de la vie et des douze mois précédant l'enquête.

Figure 4-5 Expérience du racisme au cours des 12 derniers mois et de la vie entière selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Hommes et femmes âgés de 18 à 50 ans de la population majoritaire ou descendants d'immigrés avec au moins un parent originaire d'Afrique subsaharienne, du Maghreb ou d'Europe du Sud.
Lecture : 59% des hommes et 53% des femmes descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ont déclaré avoir fait l'expérience du racisme au cours de leur vie et ils sont respectivement 19% et 19% a en avoir déclaré l'expérience au cours des 12 derniers mois.

Les femmes déclarent nettement moins d'expériences racistes au cours de la vie que les hommes, à l'exception des immigrées d'Afrique subsaharienne, des descendantes d'immigrés d'Europe du Sud et d'Asie du Sud-Est. En revanche, si l'on réduit le relevé des expériences à celles survenues au cours des douze derniers mois, les écarts de déclaration entre hommes et femmes s'atténuent fortement. Or, il est difficilement envisageable d'attribuer ce resserrement à une augmentation massive d'attitudes

racistes qui toucheraient exclusivement les femmes au cours des 12 mois précédant l'enquête. On peut donc considérer que l'effet mémoire agit de façon différenciée chez les hommes et les femmes avec une propension plus faible de la part des femmes à évoquer les événements anciens. Les femmes apparaissent comme plus promptes à occulter les discriminations subies que les hommes. Cette tendance - pas nécessairement consciente - peut être reliée à leur position minorée. D'une part, les femmes sont éduquées à devoir faire des concessions [Duru-Bellat M., 1990]. D'autre part, même parmi les femmes les plus sensibilisées aux discriminations sexistes, la nécessité « de faire avec » est étrangement répandue. Cette résignation face aux discriminations sexistes ressort nettement des travaux de Dominique Epiphane et ses collègues : « La prescience de leur statut de dominées sur le marché du travail s'accompagne chez les jeunes femmes d'un discours dépolitisé, plus proche du renoncement que de la revendication. Une forme de fatalisme traverse les entretiens, comme si l'inacceptable devrait être accepté parce qu'inéluctable » [Epiphane D., Jonsas I, Mora V., 2011]. Elle participe ainsi à l'établissement d'un seuil de tolérance élevé vis-à-vis comportements sexistes que Kenza, née en 1983 en Tunisie, arrivée en France en 2002, mariée, sans enfant, qui termine son doctorat en littérature comparée et enseigne à l'université, exprime ainsi *:*

> *« Le fait que je sois une femme, ça je l'ai accepté très, très tôt parce qu'on m'en a beaucoup parlé depuis mon enfance et que je m'attendais à pire. Je m'attendais à me retrouver dans des situations pires que celles où je me suis retrouvée jusqu'à maintenant. Et j'ai vécu une situation où j'ai été victime d'une tentative de viol par une personne à qui je suis venu demander du travail. Dans le cadre juste clairement de la féminité, d'agressions vraiment physiques etc. Il faut accepter, enfin… Je ne sais pas comment dire, il ne faut pas excuser bien sûr. Quand on est une femme arabe, ou une femme noire, ou une femme française, on accepte que l'on est une femme.[…]Moi je sais que les hommes frappent, les hommes violent… il faut faire attention, mais on ne peut pas non plus passer toute sa vie à se le dire. Moi je l'accepte ».*

Ainsi, paradoxalement, son éducation féministe (« Moi je viens d'une famille très féministe ») empreinte de mises en garde répétées associées l'a conduit à accepter les risques auxquels l'expose sa condition de femme. Ces résultats recoupent les conclusions de Christian Poiret, « Les formes d'articulation de genre et de " race " n'étaient pas spontanément perçues par nos interlocutrices, c'est-à-dire que très généralement, les racisations n'étaient pas pensées comme genrées et inversement. Ceci peut s'expliquer par la différence de légitimité dans l'espace public français des catégories " noire " et " femme ". Alors que pour la plupart d'entre elles, la découverte qu'elles pouvaient être traitées différemment en tant que " Noires " a été une surprise, et pour certaines une surprise récente, toutes ont évoqué des formes de traitements sexistes présentées comme banales et

communes à toutes les femmes » [Poiret 2010]. Cette propension à " faire avec " les comportements sexistes contribue à leut faible dénonciation dans les enquêtes. Sans compter que le terme de discrimination pour qualifier les comportements inégalitaires subis par les femmes a un contenu accusateur. Or, du fait du discrédit qui pèse sur le féminisme, cet aspect est perçu comme potentiellement préjudiciable.

4.2.2. Le discrédit du féminisme

Cette faible apparition des discriminations dans la problématisation des inégalités femmes-hommes et son corollaire qu'est la moindre sensibilisation vis-à-vis des discriminations sexistes peuvent être perçus comme l'une des conséquences du discrédit qui pèse sur le féminisme et par extension sur toute dénonciation de comportements perçus comme dérogeant au principe d'égalité entre hommes et femmes.

En effet, alors que les droits des femmes sont officiellement protégés et l'idée d'égalité des sexes largement partagée, le féminisme est stigmatisé. Un phénomène de cryptomnésie sociale dissocie les mouvements féministes des idéaux qu'ils défendent (égalité, respect entre hommes et femmes…) [Vernet et Butera en 2004]. Cette cryptomnésie conduit ainsi à la mésestime des mouvements féministes en limitant la reconnaissance de leur rôle dans l'obtention de ces droits. Aussi, les mouvements féministes buttent dans leur dénonciation du maintien d'importantes différences de statut entre hommes et femmes contre les préjugés qui les discréditent. Leur capacité à promouvoir une égalité réelle est entachée par leur stigmatisation qui décrit les féministes comme des extrémistes incapables de se rendent compte que l'égalité est déjà là. « Etrangement, alors que l'apport des mouvements féministes pour l'égalité sombre dans l'oubli, la connotation négative associée au terme féministe s'ancre dans les esprits » [Emo, 2010]. Aussi, il est légitime de s'interroger sur la rhétorique de délégitimation du féminisme qui instaure et perpétue cette cryptomnésie sociale et qui participe de ce fait à la mise en place d'un contexte défavorable à la dénonciation des discriminations sexistes par celles qui les subissent.

Parmi les méthodes des antiféministes, on relève une variété de techniques discursives [Devreux Lamoureux 2012]. La distorsion « la plus préjudiciable [et sans doute l'une des formes les plus fréquentes] est celle qui mène à croire et à penser que l'égalité entre les sexes serait déjà là, qu'elle est chose faite et que l'on doit passer à autre chose, les femmes ayant déjà reçu plus que leur part d'attention et de ressources sociales » [Discarries 2005]. Christine Delphy l'évoque en termes de « mythe de l'égalité déjà là » [Delphy, 2007]. Cette question de l'obsolescence du combat féministe

est d'ailleurs apparue dans de nombreux entretiens. Comme le rappelle Christine Bard « Les antiféministes ordinaires font peu de cas de l'histoire et des réalités présentes » [Bard, 1999]. Du refus de reconnaitre la prédominance accordée aux valeurs et aux pratiques masculines nait leur négation qui passe par la minorisation de l'oppression subie par les femmes et permet l'occultation de la problématique. Les témoignages d'enquêté-e-s tels que Frédéric ou encore Mathieu précédemment cités (voir 4.1.1) en constituent deux illustrations. La distorsion peut aussi s'exprimer par l'évocation nostalgique d'un passé idéalisé invitant les femmes à reprendre leur place « naturelle » et à se comporter à nouveau comme de « vraies femmes » pour le bien de l'humanité dont on retrouve les contours dans le discours d'Emilie, née en 1969 en Côte d'ivoire, arrivée en France en 1985, célibataire, 2 enfants, femme de ménage dans un hôpital, lorsqu'elle exprime son opinion sur la fréquence des discriminations sexistes en France :

> *« Je ne sais pas trop, ce que les hommes ils font que les femmes, elles ne font pas, maintenant. Je ne sais pas trop ».*

Ainsi, la réponse d'Emilie débute par le constat qu'aujourd'hui les hommes et les femmes ont les mêmes droits. Ce qui laisse à penser qu'elle considère l'égalité hommes-femmes atteinte. Mais elle poursuit ainsi :

> *« Ma mère n'a jamais travaillé. Quelques fois je me dis : " Si je pouvais trouver un mari, je pourrais rester à la maison, m'occuper de la maison". Parce que même si on travaille, même si femmes et hommes travaillent, si c'est les mêmes horaires, par exemple, plein temps… vous allez rentrer le soir, monsieur va se mettre dans le canapé devant la télé, toi, la femme, tu es obligée d'aller à la cuisine, de regarder ce que les enfants ont fait dans la journée ».*

Elle évoque ainsi avec nostalgie le temps où la division sexuelle du travail était plus nette. Mais derrière une opinion qui peut laisser penser qu'elle reste attachée à des valeurs traditionnelles se cache sa volonté d'échapper à la double journée de travail qu'implique pour les femmes le cumul du travail salarié et domestique qu'elle dénonce comme injuste. Elle en vient à comparer une image idéalisée de la vie de femme au foyer aux difficultés qu'elle rencontre au quotidien en tant que mère célibataire élevant seule ses enfants alors qu'elle s'est séparée de son dernier conjoint notamment du fait de conflit récurrent sur le partage des tâches domestiques qu'elle refusait d'accomplir seule :

> *« Moi, franchement, quand j'étais en couple -peut-être c'est pour ça que ça n'a pas duré- on travaillait tous les deux. Tu rentres, tu fais ce qu'il y a à faire, tu n'attends pas, eh bien s'il rentre deux heures avant et qu'il n'a rien fait, eh bien moi aussi, je ne fais rien, si je*

dois faire à manger, je fais juste pour mon enfant. Et là quand c'est comme ça, ça pète. Donc moi, je trouve que ce n'est pas normal. Tu dois aider ta femme, surtout si vous travaillez tous les deux. Il disait : " Est-ce qu'en Afrique, ta mère faisait la cuisine à ton père ? " Et moi, je lui disais : " Tu sais, ma mère, elle ne travaillait pas, donc c'était mon père qui travaillait, donc c'est normal que mon père quand il quitte le travail, il attend que ma mère le serve. Mais, toi, tu veux que je travaille et je vais m'occuper de la maison, tout faire, la bouffe… tu te prends… pour quoi ? ". Et, voilà, et là on se sépare et chacun chez lui ».

Dans son cas, le prix à payer pour avoir revendiqué l'égalité s'est avéré élevé. Elle considère que si elle vit seule aujourd'hui, c'est notamment pour avoir refusé d'assumer seule les tâches domestiques. Or si au moment de l'enquête sa situation de vie était redevenue satisfaisante, elle a dû faire face à de lourdes difficultés financières qui l'ont conduite à accepter pendant un temps des conditions de logement et de travail particulièrement difficiles.

La distorsion des faits peut aussi conduire à la dénonciation d'une prétendue dominance du matriarcat dont témoignerait par exemple les cas de pères lésés lors de l'attribution de la garde des enfants en cas de séparation, ou encore la non-reconnaissance des violences conjugales subies par les hommes. Ces deux problèmes existent et constituent certes deux problématiques douloureuses dont il ne s'agit pas de nier l'existence, mais leur marginalité ne peut conduire à conclure à l'hégémonie des femmes dans notre société. L'application d'une analyse symétrique des problèmes éprouvés par les hommes et les femmes promeut les cas d'abus dont peuvent souffrir une minorité d'hommes en règle générale afin de miner la crédibilité de toutes les femmes qui dénoncent la violence dont elles ont été victimes. Les propos de Souleyman, préalablement rapportés (voir P. 227), en sont la parfaite illustration. Ce témoignage démontre la force de persuasion des amalgames ressassés par la rhétorique antiféministe qui s'immiscent dans les propos de cet homme qui apparaît, paradoxalement, très sensibilisé à l'existence des discriminations sexistes à divers moments de l'entretien.

Cette force de la rhétorique antiféministe peut être rattachée à son expression qui passe le plus généralement par un sexisme bienveillant, ou en tous les cas édulcoré. En effet, l'antiféminisme se fait aujourd'hui plus discret en vantant les vertus de l'identité féminine et de la complémentarité des sexes, prônant ainsi un discours plus égalitariste. Cet antiféminisme « ordinaire » ne s'en oppose pas moins aux projets portés par le féminisme et fait obstacle aux avancées de la situation des femmes dans les différents domaines de la vie sociale. En évacuant de son discours les interprétations les plus fallacieuses, extrémistes ou moralisantes, il se fait plus efficace [Descarrie 2005].

Enfin, de façon ancienne et récurrente, le féminisme est accusé de communautarisme. « C'est en effet le mouvement féministe qui s'est trouvé accusé le premier de communautarisme, non seulement parce qu'il avait opté pour la non-mixité, mais aussi parce qu'il lui était reproché de dresser deux communautés, les hommes et les femmes, l'une contre l'autre : la fameuse " guerre des sexes" » [Bard, 2000]. Ou comment faire passer avec l'invocation de l'universalisme un mouvement de revendication pour l'égalité des droits entre les sexes pour un mouvement discriminatoire. Un mouvement qui serait d'autant plus menaçant qu'il réactive le spectre de l'indifférenciation sexuelle largement dénoncée elle aussi par « la montée du néo-conservatisme [qui] s'accompagne d'une insistance sur la différence des sexes [...] et permet de faire d'une pierre deux coups : renvoyer les femmes à des positions subalternes et réitérer les vertus de l'hétérosexualité » [Devreux Lamoureux 2012] dont témoignent les polémiques récentes suscitées par le vote de la loi autorisant le mariage pour tous ou encore l'enseignement de la théorie du genre à l'école.

Ainsi, la rhétorique antiféministe frappe l'imaginaire collectif pour discréditer l'ensemble du discours et des pratiques des mouvements pour les droits des femmes. « Le stéréotype [de la féministe] ne s'est quasiment pas renouvelé depuis la fin du XIXème siècle » [Christine Bard, 1999], même si l'on peut constater un renouvellement sémantique avec le passage d'invectives en terme de « féministes radicales, frustrées, moches » ou encore « mal baisées » des décennies précédentes à la dénonciation des « féministes intégristes, vaginocrates » ou encore « ayatollettes des délirants départements d'études féministes » qui renvoient toujours à une « hypothétique » guerre des sexes » [Descarries, 2005]. Les femmes qui se revendiquent féministes ou qui sont perçues comme telles, du fait justement de leur dénonciation des discriminations sexistes, se trouvent ainsi enfermées dans une position délicate et inconfortable. Une étude de psycho-sociologie, menée auprès d'étudiantes féministes, indique que les jeunes ne se labélisent pas féministes même s'ils prônent une conception égalitariste des rapports hommes-femmes. Quoi de plus logique quand cette même étude révèle que les féministes sont perçues comme plus carriéristes (caractéristique qui n'est plus considérée comme une qualité dès lors qu'il s'agit de qualifier le comportement d'une femme, le fait d'avoir de l'ambition étant largement plus valorisé pour les hommes) mais aussi qu'elles sont vues comme des personnes coléreuses, tendues, égoïstes et têtues, moins positives et plus fréquemment lesbiennes (Le fait que l'orientation sexuelle soit perçue comme une caractèritique négative témoigne de l'homophobie persistante) que la moyenne des femmes [Twenge et Zucker 1999].

Pour se détacher de cette assignation péjorative pouvant amoindrir la portée de leurs propos, les enquêtées essaient de bien clarifier leur positionnement avant d'exprimer leur opinion. Par exemple, Windy (1963, père gréco-russe et mère italienne) a pris le temps de préciser qu'elle n'était pas féministe en tous les cas pas « à outrance » :

> *« Bon je ne suis pas ni féministe… ni à outrance mais bon il n'y a pas de raisons que les femmes ayant fait le même nombre d'années d'études et ayant prouvé leur compétence dans des postes similaires ne puissent pas obtenir la même chose. Les mêmes avantages, la même progression hiérarchique, la même évolution de poste ».*

Les propos de Laurence (1977, Sénégal) laissent aussi transparaître sa volonté de modérer ses propos avec cette fois une réticence manifeste à utiliser le terme « discrimination ». En effet, même si dans l'extrait qui suit elle dit que « c'est de la discrimination pour moi » elle se ravise aussitôt et modère son propos en considérant que du machisme perdure dans notre société :

> *« Je pense que c'est pas de la discrimination, enfin …je ne dis pas… Si, c'est de la discrimination pour moi, mais je pense que les gens ne le voient pas comme ça, je pense qu'entre le machisme et la discrimination, il y a qu'un pas ».*

D'après un sondage réalisé par Harris Interactive en octobre 2011[74], 55% des françaises se définissent comme « plutôt féministes », 7% « très féministes » et 41% ne se considèrent pas féministes (dont 6% pas du tout). Le fait que 48% des femmes se soient déclarées « plutôt » féministes illustre bien cette volonté de temporiser et de s'éloigner de l'image de la féministe enragée. Depuis peu, un mouvement de femmes intitulé *Women Against Féminism*[75] relaye sur internet l'idée que le féminisme constitue un combat d'arrière-garde en publiant des photos d'elles exposant une pancarte où elles indiquent les raisons pour lesquelles elles ne sont pas féministes. Les motifs évoqués reprennent le plus souvent l'argumentaire précédemment évoqué. Un tel mouvement rend prémonitoires les propos de Francine Descarries qui voit dans la résurgence de l'antiféminisme non seulement un risque « de réduire au silence celles qui craignent d'être perçues comme des " pécores " du féminisme » mais aussi de diviser les femmes. Sara Ahmed utilise la figure de « la féministe rabat-joie » pour dépeindre la négativité qui entoure ce positionnement et résume ainsi la situation inconfortable à laquelle confronte la dénonciation du sexisme: « La féministe qui se trouve dans la pièce démoralise donc tout le monde, non seulement parce qu'elle parle de sujets aussi accablants que le sexisme, mais aussi parce qu'elle

---

[74] Enquête réalisée en ligne du 30 septembre au 3 octobre 2011. Echantillon de 744 femmes issues de l'access panel Harris Interactive, représentatives des femmes âgées de 18 ans et plus. Méthode des quotas et redressement appliquée aux variables suivantes : âge, catégorie socioprofessionnelle et région de l'interviewée. www.harrisinteractive.fr/news/2011/07102011asp

[75] Littéralement « femmes contre le féminisme ». http://womenagainstfeminism.tumblr.com/ en réponse http://www.bustle.com/articles/32612-we-respond-to-women-against-feminism-because-this-is-what-feminists-look-like ou en France besoindufeminisme.com sur tumblr.

révèle au grand jour que le bonheur a pour fondement l'effacement des signes de mésentente », aussi, « être identifiée comme féministe, c'est être assignée à une catégorie difficile […]. Vous vous dites féministe, et tout de suite on vous voit comme quelqu'un " avec qui il n'est pas facile de s'entendre " » [Ahmed, 2012]. C'est d'ailleurs ce qu'exprime Clémence (1982, père congolais et mère française) :

> ***« Enquêtrice : Quand on vous fait ce type de remarque, d'aller donner un coup de main à la cuisin ou autre, qu'est-ce que vous dites ? Vous refusez de le faire ?***
>
> *Je le dis et je refuse de le faire (rire) c'est pour ça que je passe pour la féministe auprès de mes amis parce que même mes amies filles, elles n'ont pas cette… et c'est pour ça que je me dis que c'est vraiment une différence de degré d'acceptation parce que mes amies filles acceptent le rôle dans lequel elles se mettent et dans lequel on les met ».*

Dans cet extrait, Clémence précise bien qu'en considérant inacceptable des situations qui paraissent anodines et peu préjudiciables à son entourage, elle devient « la féministe ». Sarah Amed souligne cependant que l'inconfort d'un tel positionnement, s'accompagne d'un aspect profondément libérateur : « Vous avez créé un problème en déclarant problématique ce qui vient d'être dit. Vous devenez le problème que vous avez créé », ainsi, « devenir féministe entraine parfois à vivre dans l'aliénation du bonheur (mais pas seulement, pas uniquement : oh, la joie de pouvoir quitter la place qu'on vous avait donnée !) ». Une ambivalence que nous retrouvons à nouveau dans le témoignage de Clémence :

> *« J'ai l'impression de me battre un peu toute seule pour moi-même et c'est tant mieux d'un autre côté. Moi j'essaye de changer personne. Mais effectivement, je me rends compte qu'il y a différents degrés, il y a les femmes qui acceptent d'être des mères de famille, qui acceptent d'être des femmes pour leur époux et pas spécialement pour elles. Et moi j'ai surtout envie d'être épanouie pour moi et pour personne d'autre et surtout pas pour un homme parce que j'ai cette envie de réussir pour moi et de me sentir bien pour moi, et qu'on m'accepte en tant que femme dans ce que je suis, dans ce que je propose et même si effectivement ça bouscule un p'tit peu les codes habituels, tant pis ».*

Clémence tient un discours résolument optimiste sur sa capacité à se préserver des injonctions de genre et des discriminations sexistes, et ce malgré l'absence de soutien de son entourage. Elle insiste sur le versant positif de sa dissidence. Clémence souligne aussi la large acceptation des assignations de genre par son entourage féminin. Françoise Picq l'explique en évoquant l'attachement des femmes à certains critères traditionnels du genre pour expliquer la non-adhésion au terme féministe. Par exemple, être féministe implique pour certaines de renoncer aux attributs féminins. Or toutes les

femmes n'éprouvent pas l'envie de mettre fin à ces codes sexués [Picq, 1993], Kenza (1983, Tunisie), féministe convaincue («Moi je viens d'une famille très féministe »), exprime sa déception face à des comportements qui participent selon elle au maintien des inégalités hommes-femmes :

> *« Forcément les discriminations elles viennent de ça aussi, la vision qu'ont les femmes d'elles-mêmes déjà elle est un peu biaisée. Moi j'ai été très déçue, je dois dire par les Parisiennes, je ne dis pas les Françaises parce que je ne connais pas les Françaises dans leur globalité, mais les Parisiennes, je les connais très, très bien. Les Parisiennes que j'ai rencontré ou par mes études, ou par mon travail… bourgeoises, qui sont apparemment féministes, mais elles sont complètement soumises, elles aiment bien que leur mari gagne plus, elles aiment bien ne pas avoir trop de responsabilités. […] Je pense que les femmes doivent faire un travail. Par exemple mes copines lesbiennes, qui sont deux femmes, en couple ou pas, sont beaucoup plus actives et beaucoup plus indépendantes que mes copines hétérosexuelles, dans le sens où elles n'ont pas l'espérance de rencontrer quelqu'un qui va changer leur situation* **».**

Le refus du féminisme peut également être lié à la victimisation des femmes qu'il induit. Autrement dit, les femmes ne souhaitent pas se revendiquer comme féministes car cela impliquerait qu'elles se considèrent comme des victimes [Roux, 2001].

Ainsi, l'association de la dénonciation des discriminations sexistes aux revendications féministes les rend suspectes. Alors que « dans les domaines économique, social et politique, l'égalité entre les femmes et les hommes est loin d'être atteinte, y compris dans les sociétés occidentales » [Devreux et Lamoureux, 2012], l'invalidation du féminisme fait passer la dénonciation des discriminations sexistes pour le fruit d'une sensibilité déplacée car exacerbée vis-à-vis des traitements différenciés entre hommes et femmes. La dénonciation des discriminations sexistes souffre d'un manque de légitimité sociale qui n'est pas sans lien avec les rapports sociaux tels qu'ils traversent la société.

Les disparités, voire les oppositions qui caractérisent le positionnement des femmes vis-à-vis des discriminations sexistes et la rareté des discours revendicatifs à leur encontre conduisent à s'interroger sur le rattachement des discriminations sexistes à une expérience collective par les femmes. Or, un tel rattachement constitue une condition nécessaire à l'identification d'une discrimination. Kimberley W. Crenshaw conceptualise la race comme une coalition entre hommes et femmes de couleur [Crenshaw, 1989], Danielle Juteau propose par analogie de penser le sexe « comme une coalition entre femmes de race, de classe et d'orientation sexuelle différentes qui, au-delà de leurs expériences concrètes différentes ont en commun leur appropriation individuelle et collective » [Juteau D, 2010,]. Un tel sujet collectif n'est néanmoins pas donné *a priori*, ainsi que le souligne Danièle Kergoat. Il se

construit dans et par le conflit lui-même avec tous les freins générés par les rapports de pouvoir [Kergoat, 2010]. Cependant, si l'expérience discriminatoire de par ses conséquences matérielles produit la minorité, il est permis de se demander si, pour ce qui est des femmes, elle implique pour autant la constitution d'un groupe ou d'une communauté autour de cette expérience commune ? L'exposition aux discriminations sexistes ne semble pas créer la communauté des femmes. Et la faiblesse des taux de déclarations de discriminations sexistes autorise à se demander si l'exposition aux discriminations sexistes est seulement constituée en expérience partagée par les femmes ? Il y a fort à en douter, toutes les femmes ne se considèrent pas comme exposées aux discriminations sexistes, certaines d'entre elles contestent même leur existence et, comme l'expose Bell Hooks, « bien que beaucoup de femmes souffrent du sexisme cela ne suffit pas à forger une sororité, " un lien entre toutes les femmes ". Au contraire, les positions de classe et de race créent des différences de statut social, de style et de qualité de vie qui l'emportent sur l'expérience que les femmes partagent » [Hooks, 1984].

Aussi, même si historiquement c'est autour de la reconnaissance de droits identiques aux femmes et aux hommes que s'est constituée la lutte contre les discriminations avec la mise en place de nombreux dispositifs légaux poursuivant un objectif d'égalité concrète, il faut pourtant reconnaître que l'un des obstacles majeurs à la dénonciation des discriminations sexistes est leur intériorisation par les femmes.

4.2.3. L'invisibilisation des discriminations sexistes par leur caractère systémique

Dans son témoignage, Juliette (1980, père tunisien et mère française) l'évoque :

> *« Je pense que souvent, que ce soit l'un ou l'autre, peut-être moins la couleur de peau, mais pour les femmes, je crois que c'est quelque chose de tellement intériorisé que c'est rarement conscient. Je pense que souvent, on ne se pose pas la question, c'est juste voilà… c'est comme ça ».*

Isabelle Carles rapporte que « plusieurs experts [en droit] interrogés ont en effet souligné que les femmes, y compris celles appartenant à des minorités ethniques, avaient des difficultés à identifier les discriminations basées sur le genre, le sexisme ayant été tellement intériorisé que les femmes ont du mal à l'identifier. Le racisme est à ce titre mieux loti dans la mesure où il est plus rapidement détecté ». A cela elle ajoute l'observation d'une experte sur l'identification des discriminations multiples et de leurs motifs qui rejoint ce constat : « dans les cas de discriminations multiples c'est

d'ailleurs toujours la dimension de racisme qui est vue, rarement celle du genre, qui paraît d'ailleurs subsidiaire à certaines » [Carles ; 2010].

Une enquête qualitative menée auprès de jeunes femmes maghrébines dans le cadre du programme de recherche DRIS (voir encadré n° 6) révèle elle aussi une dénonciation plus aisée du racisme que du sexisme. Plus identifiable, plus facilement énoncé, le racisme semble s'exprimer de façon plus directe. Les témoignages révèlent que pour les jeunes femmes ayant été confrontées plus ou moins brutalement à des comportements sexistes, c'est très largement le doute, la difficulté de « dire », de discerner ce à quoi elles ont dû faire face qui prédominent, alors que plusieurs d'entre elles évoquent spontanément les discriminations racistes lorsqu'elles décrivent leurs parcours professionnels [Epiphane, Jonsas et Mora, 2011].

Le morcellement des discriminations sexistes

Nous retrouvons dans les entretiens ce même inconfort pour décrire les discriminations sexistes et cela même chez les femmes qui se sont positionnées nettement comme sensibilisées à ces questions. Peu d'expériences notables, car nettement délimitées et permettant de repérer avec certitude une discrimination sexiste, sont apparues. Les manifestations des discriminations qui se veulent particulièrement fractionnées et fragmentaires pourraient en être l'une des causes. En effet, les discriminations sexistes prennent le plus souvent la forme d'une accumulation de faits qui, pris isolément, paraissent anodins. Ceux-ci génèrent, du moins chez celles qui y sont sensibles, le sentiment diffus d'être constamment traitées différemment du fait d'être une femme. Un ressenti qu'il est difficile de mettre en mots sans être accusée d'être paranoïaque du fait de l'acceptation sociale dont bénéficient ces comportements pourtant sexistes. Ainsi, de telles manifestations de comportements sexistes sont décrites lors des entretiens dont l'enquête quantitative ne peut rendre compte. Par exemple, plusieurs expériences apparaissent quand les femmes s'aventurent dans des domaines fortement masculinisés. Nous retrouvons Juliette, née en 1980, descendante d'un père immigré tunisien, qui se considère comme une « geekette » car elle est férue d'informatique et de jeux vidéo, ce qui lui a valu quelques démêlés dans différents stages au cours de ses études. Elle résume ainsi cet état de fait :

> *« En tant que " geekette ", des fois, il a fallu que je remette les pendules à l'heure, face à des mecs qui disent " Tu ne peux rien y connaître, toi, t'es une femme " ».*

Plus loin elle développe l'une des situations rencontrées lors d'un de ses stages où les préjugés sur les capacités, ou plutôt, incapacités du cerveau féminin, sont clairement exprimés :

« Celui qui s'occupait du site Internet général, l'un des seuls hommes de l'équipe, qui était aussi le responsable de la section adulte qui est traditionnellement la section la plus importante [dans une bibliothèque] nous a expliqué qu'il trouvait ça parfaitement logique que les femmes ne soient pas capables de se débrouiller dans tout ce qui est technique et notamment informatique et que c'était comme ça. Mais sur un ton, mi-plaisanterie mi-sérieux ».

Laureline, née en 1973, descendante de deux parents immigrés du Cameroun, évoque le problème du harcèlement sexuel qui n'est pas abordé dans le questionnaire de l'enquête TeO alors que cette pratique est reconnue comme une discrimination sexiste par la loi[76] :

« Par contre je ne sais pas, ce n'est pas une discrimination, mais l'un des responsables, celui qui m'a recruté, il était très on va dire… Ce n'était pas du harcèlement… mais parce que j'étais une fille, j'étais jeune en plus, donc en fait il m'avait fait des avances. C'était un dragueur, je n'avais pas répondu à ses avances, parce que ça ne m'intéressait pas. De toute façon après je suis partie. Il avait cette réputation, dans le cabinet. Les autres secrétaires me disaient "Quand il y a des stagiaires ou des nouvelles qui arrivent, il est derrière ». […]Il était quand même correct mais bon j'ai compris que je ne ferais pas carrière si je refusais, enfin correct… Je veux dire il ne m'a pas harcelée, mais quand même, je voyais que nos rapports avaient changé, très agréable au début et puis comme je n'étais pas intéressée, notre relation après avait changé. Mais bon il ne m'a pas harcelée. Mais c'est vrai que le fait d'être une femme, de ce côté-là peut poser quelque fois des petits problèmes ».

Dans cet exemple, les hésitations de Laureline pour qualifier les faits de harcèlement sont notables. Selon elle, la limite de l'acceptable n'a pas été franchie même si elle reconnaît toutefois que le refus des avances de la part de ce supérieur a annulé toute possibilité d'évolution professionnelle dans cette structure. D'autres expériences prennent place dans le cercle privé. Elles sont sans doute les plus difficiles à identifier dans une enquête quantitative et leur catégorisation comme discrimination interroge. Du fait de leur répétition, elles sont pourtant ressenties comme telles par celles qui les subissent. D'ailleurs, la sélection de témoignages qui suit a pour but d'illustrer cette difficulté d'énonciation mais surtout de catégorisation vis-à-vis des situations rencontrées jugées injustes et

[76] Loi n°2014-173 du 21 février 2014 - article 15. « Tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

inégalitaires par les femmes. Clémence, née en 1982, descendante d'un père immigré du Congo, nous en livre un premier exemple :

> *« Voilà effectivement, des petites choses. Je ne sais pas, certaines femmes ne vont pas le remarquer mais moi ça va me choquer. Par exemple on va me dire " Accompagne une telle dans la cuisine, elle est en train de faire à manger", non moi je suis bien, je ne veux pas... Ma place n'est pas forcément dans la cuisine, voilà je vais le prendre un p'tit peu comme ça, c'est peut-être pas comme ça qu'on me le dit mais c'est comme ça que je l'interprète quoi. Ou par exemple on va servir un verre d'alcool à mon copain et pas à moi. Comment ça les femmes n'ont pas le droit de boire ? Ce sont des choses que je ne comprends pas, que je vois et qui effectivement me gênent énormément ».*

On retrouve dans le témoignage de Juliette (1980, père tunisien et mère française) des éléments similaires qui ont trait aux comportements attendus de la part des femmes :

> *« Lors de ce voyage, ce n'est pas avec un mec que j'ai eu des problèmes, c'est avec les filles. Parce qu'elles étaient tout à fait dans le rôle, toujours très habillées, elles passaient quatre heures avant de partir en soirée […] Donc elles parlaient chiffons, elles s'habillaient beaucoup. Elles mettaient un point d'honneur à faire à manger. Elles sont venues me faire une scène en me disant, que quand même, la cuisine, je pourrais le faire. Elles ont rien dit aux mecs qui ne l'ont jamais fait. Mais moi, je devais faire la cuisine. J'ai fini par partir c'était insupportable ».*

Kenza (1983, Tunisie), elle, est critiquée par ses amis (hommes comme femmes) car il lui arrive fréquemment de voyager seule ou plus précisément sans son mari (« un ami a dit à mon mari "à peine arrivée elle est repartie, moi je supporterais pas" » ou encore « elle part toujours toute seule, c'est bizarre ». Alors que quand son mari voyage seul, la situation n'est jugée problématique par personne.

Ces exemples de discrimination ou du moins de comportements sexistes sanctionnent des attitudes qui dérogent aux normes de genre. Ils caractérisent une désapprobation sociale vis-à-vis de comportements largement acceptés pour les hommes mais moins tolérables, voire condamnables pour les femmes. Pris séparément, qualifier les faits rapportés de discrimination apparaît comme exagéré au vu de leurs faibles conséquences. Cependant, la répétition des faits pose question. Ainsi, même en entretien, l'expression du sentiment d'avoir été discriminé par ce qu'on est une femme s'avère particulièrement diffus et difficile à retranscrire. Les enquêtées ne rapportent d'ailleurs pas les traitements différenciés qu'elles subissent en termes de discrimination. On observe une tendance à relativiser ces événements et à en limiter les implications. Les faits ne sont pas considérés comme suffisamment graves pour

autoriser à parler de discrimination. Au final, du fait du morcèlement des discriminations sexistes, il semble rare de pouvoir énoncer leur survenue dans un contexte et à un moment précis.

La tolérance des femmes vis-à-vis des discriminations sexistes

Il apparaît que, même quand les faits en question sont clairement définis par la loi comme interdits, cette tendance à l'autocensure demeure, alors qu'elle n'a plus lieu d'être car la discrimination sexiste est cette fois avérée et non plus cantonnée à l'ordre du ressenti. Parmi les situations relatées, certaines révèlent des processus de sélection où le fait d'être une femme interfère fortement, de façon visible et directe, sans que pour autant l'expérience ne soit perçue comme discriminatoire par les enquêtées. Cette intériorisation et neutralisation du contenu discriminatoire est perceptible dans la gestion des questions personnelles (situation matrimoniale, conjoint, désir d'avoir des enfants) [Amadieu, 2009] qui ont encore trop souvent cours lors des entretiens de recrutement. Dans l'exemple qui suit, Nour, née en 1982, descendante de deux parents immigrés de Tunisie, montre qu'elle comprend bien les enjeux qui font poser aux employeurs des questions sur la vie personnelle des candidates :

> ***« Enquêtrice : Quand vous travailliez dans l'immobilier ou avant, c'étaient des questions qu'on vous posait ?***
>
> *Voilà. Si j'avais des enfants, si j'en voulais. Et voilà, je pense que la question principale, c'est " Avez-vous des enfants ? " ou " Est-ce qu'elle va prendre un temps partiel ou non ? ", " Est-ce qu'elle en veut ? ", " Est-ce qu'elle va nous mettre un congé maternité dans les pattes ? "*
>
> ***Enquêtrice : Et vous répondiez ?***
>
> *Oui. On est bien obligés »*

Sa réponse insiste sur les rapports de pouvoir qui obligent les candidates à répondre tout de même à ce type de questions même si elles en perçoivent le caractère inapproprié. Ne pas se conformer revenant à renoncer à l'emploi qui est en jeu. Dans l'exemple qui suit, Gabrielle, née en 1967, descendante d'un père immigré originaire du Bénin. Mariée, 3 enfants, ingénieure, décrit ce type de questions comme classiques et insiste ainsi sur leur banalité. D'ailleurs, elle accepte d'y répondre de bonne grâce et elle confie un peu plus loin dans l'entretien qu'elle a pour habitude de présenter aux employeurs la conciliation de sa vie professionnelle et familiale comme un atout en valorisant son sens extrême de l'organisation :

«Enquêtrice : Est-ce que, du fait d'être une femme, on vous a posé des questions sur votre vie familiale ?

Oui, mais c'était par rapport à la disponibilité. La question classique, c'est " Est-ce que je suis en temps partiel ? " […]. Maintenant, ça se pose plus, parce que quand on voit mon âge et puis, l'âge des enfants ont suppose qu'a priori ... elle est plutôt disponible. (Rire)... mais c'était effectivement quand ma dernière avait 2-3 ans et que j'ai changé de poste, on m'a demandé toujours de manière assez diplomatique " Est-ce que vous serez disponible ? " ».

Enfin, Windy (1963, père gréco-russe et mère italienne) qualifie clairement ce type de questionnement de discriminatoire mais choisit pourtant de « ne pas relever » :

« Enquêtrice : Et vous me disiez tout à l'heure que par exemple la discrimination c'est quand on demandait aux femmes leurs projets de maternité, ça vous est arrivé que l'on vous pose ce type de question ?

Ca m'est arrivé une ou deux fois mais pas davantage mais je sais que c'est le genre de discrimination qui existe. Je n'ai même pas relevé. Enfin quelque part, j'en sais rien […] moi j'ai répondu gentiment, parce qu'il y a des personnes qui peuvent dire "De quoi je me mêle… Ma vie privée ne vous regarde pas ». Il y a des personnes qui peuvent réagir comme ça ».

Dans ces trois exemples, la résignation est explicite et l'intériorisation du sexisme perceptible. Les femmes se montrent compréhensives vis-à-vis des employeurs. Elles se mettent à leur place pour comprendre et justifier ce questionnement sur leur vie conjugale et familiale. Dominique Epiphane explique ce type de réaction par le fait que « faire face à une discrimination sexiste signifie aussi se colleter avec cette incertitude fondamentale : dans quelle mesure les différences de traitement dont j'ai fait l'objet en tant que femme sont-elles injustes ? Ne renvoient-elles pas finalement à des spécificités liées à mon sexe ? » [Epiphane, 2013]. Les auteurs de « Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations » souligne l'absence de stigmatisation des femmes qui participe à l'invisibilisation de sexisme et le rend finalement acceptable : « de nouveau la stigmatisation peut être dissociée de la discrimination : c'est le cas lorsqu'un recruteur ou un employeur préfère un homme à une femme dès lors qu'il anticipe chez elle, à tort ou à raison, une moindre disponibilité professionnelle et une moindre motivation pour sa carrière, sans pour autant qu'il règne nécessairement dans l'entreprise ou le service une ambiance sexiste » [Dubet et al, 2013]. Aucune enquêtée n'a énoncé avoir été discriminée parce qu'on lui avait posé ce type de questions lors d'un entretien d'embauche. Un tel

positionnement leur apparaîtrait à n'en pas douter trop emporté et exagéré d'autant que l'on peut toujours douter du poids accordé aux informations personnelles transmises. Ce type de questionnement est cependant discriminatoire et interdit par la loi[77] :

> *« Les informations demandées sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ».*

Si les entretiens d'embauche constituent à n'en pas douter un moment critique d'exposition aux discriminations sexistes, il n'existe pas une littérature abondante pour d'écrire leur iniquité en fonction du sexe des candidats. Sur ce sujet, Jean-François Amadieu a réalisé une analyse des sites de recrutement des entreprises du CAC 40 [Amadieu, 2009]. Il constate que, malgré leur engagement en faveur de la parité de nombreuses entreprises, certaines d'entre elles demandent des informations sur les candidats qui sont sans lien avec les exigences des postes à pourvoir et qui risquent de déclencher des décisions discriminatoires. Parmi celles-ci, deux concernent plus particulièrement les femmes qui sont les principales victimes de ces interrogations inopportunes. Dans 50% des entreprises du CAC 40, les femmes doivent indiquer si elles sont mariées ou non en précisant si elles doivent être appelées Madame ou Mademoiselle. Les hommes eux ne doivent pas préciser de quelque façon que ce soit leur situation matrimoniale. Une seconde question apparaît pour 12,5% des groupes. Elle concerne la situation familiale des candidats avec la nécessité de préciser le nombre d'enfants. Or, Jean-François Amadieu précise "les tests par envoi de CV fictifs ou « testings » menés par différentes équipes de chercheurs (BIT, Halde, ISM) ont permis de constater que les employeurs prenaient en considération au gré des emplois et des circonstances, la situation des candidats. On appréciera un homme marié avec enfants mais on se méfiera d'une femme risquant d'avoir bientôt un enfant. On écartera telle autre femme, mariée avec trois enfants, qui risquerait de ne pas avoir la mobilité et la disponibilité voulues ». Le fait que la conciliation entre la vie professionnelle et familiale repose encore très largement sur les épaules des femmes fait qu'elles sont globalement discriminées sur le marché du travail. Sous des formes atténuées mais largement répandues, un sexisme socialement accepté autorise

---

[77] L'article L.1221-6 du Code du travail indique que « les informations demandées sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles ».
L'article L. 123-1 précise aussi que « nul ne peut refuser d'embaucher une personne… en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ».
L'article 122.45 indique également que : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement… en raison de son sexe, de ses mœurs, de sa situation familiale ». L'article 225-1 du Code pénal sanctionne les discriminations en ces domaines.

à penser et légitimer qu'au-delà des aspects biologiques liées à la grossesse (qui d'ailleurs sont attribués mécaniquement à toutes les femmes quel que soit leur choix ou leur possibilité de devenir mère) et à ses suites, les femmes vont systématiquement davantage s'impliquer dans l'éducation des enfants que les pères et y consacrer une part de leur temps nettement supérieure à celle des hommes [Becker 1985 et 1991]. L'écart de salaires entre hommes et femmes sans interruption de carrière, qui demeure inexpliqué, fait ressortir l'effet du soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères (ou futures mères), ce qui les rendrait désireuses de quitter le marché du travail, temporairement ou définitivement [Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010]. Les résultats d'un testing réalisé en 2005 dans le secteur financier et bancaire montrent que les employeurs hésitaient à embaucher de jeunes femmes sans enfant pour des postes de cadre. Selon cette étude, les femmes pâtiraient d'ailleurs davantage de leur probabilité de maternité que de leur charge familiale [Duguet et Petit 2005].

Ainsi, toute question sur la situation matrimoniale ou familiale, pourtant interdite par la loi, est loin d'être réceptionnée par l'enquêtée comme « déplacée », pour reprendre l'expression utilisée dans l'enquête TeO, pour tenter de révéler ce type de questionnement. La fréquence de ce type d'interrogation particulièrement prégnante quand le candidat est une candidate et sa banalisation font oublier l'interdit légal. Ce type de questions est associé aux questions « pièges » auxquelles toute bonne candidate doit se préparer à répondre en fourbissant ses arguments pour démontrer que sa vie privée ne constituera à aucun moment un problème pour l'employeur. Dans l'enquête, il était donc possible de dénoncer ce type de discrimination à la question suivante :

> *« Au cours de vos recherches d'emploi, avez-vous eu le sentiment qu'on vous posait des questions déplacées ? » Réponses possibles : « oui/non ».*

29% des hommes et seulement 23% des femmes ont répondu « oui », et parmi celles-ci 17% ont considéré que les questions étaient déplacées au motif de leur sexe, soit environ 4% des répondantes. Le faible taux de réponses positives émanant des femmes peut être imputé à la formulation trop générique de cette question. A quoi le qualificatif « déplacées » renvoie-t-il dans l'imaginaire des enquêtées ou dans leur ressenti (« avez-vous eu le sentiment ») ? Comme nous l'avons vu, il existe une tolérance vis-à-vis des questions personnelles, aussi ce qualificatif pourrait les renvoyer à des faits plus graves comme par exemple des atteintes d'ordre sexuel.

Seul un questionnement factuel et précis pourrait permettre de contourner cet obstacle et révéler l'existence de questionnement illégitime. Par exemple, une formulation plus explicite faisant expressément référence à des investigations concernant la vie privée de la candidate lors d'un entretien ne conduirait sans doute pas au même résultat. Qu'en aurait-il été si la formulation suivante avait été adoptée :

> *« Au cours de vos recherches d'emploi vous a-t-on posé des questions sur votre situation matrimoniale ou familiale ? »* Ou encore *: « Au cours de vos recherches d'emploi, vous a-t-on demandé si vous étiez marié, aviez des enfants, souhaitiez avoir des enfants dans les années à venir ? »*

Ce type de formulation permet non seulement de contourner la méconnaissance de la loi par de nombreuses enquêtées mais aussi de s'extraire de toute formulation faisant référence à un éventuel ressenti. Ce type d'approche, particulièrement circonstanciée, permettrait de dépasser le caractère systémique des discriminations sexistes, indissociable de leur intériorisation qui contraint fortement leur perception.

Intériorisation des discriminations sexistes et minorisation des femmes

Les femmes sont discriminées dans le sens où elles sont traitées différemment des hommes, et ce depuis leur naissance et « où elles sont conduites à intérioriser cette différence comme une vocation, comme une identité, une nature et une personnalité, et non comme une assignation imposée contre leur gré » [Dubet et al, 2013]. L'omniprésence de ces pratiques transversales à l'ensemble de la société constitue un système inégalitaire entre les hommes et les femmes [Joan Acker, 2009]. « Comme tout système social le sexisme est général et global, en même temps qu'il s'exprime sous des formes particulières. C'est sous ces formes diversifiées selon les sociétés, les époques et les domaines d'activité qu'il organise l'oppression commune des femmes [Delphy, 1998], leur domination et leur exploitation sur tous les plans de la vie sociale » [Devreux et Lamoureux, 2012]. Par exemple, les choix d'orientation scolaire résultent eux-mêmes d'une anticipation des carrières compatibles avec l'articulation de la vie familiale et professionnelle ainsi que des préjugés sur les aptitudes naturelles des femmes les prédestinant à certains métiers [Duru-Bellat, 1990]. Or ceux-ci pénalisent les femmes car, malgré leur meilleure réussite scolaire, elles exercent ensuite des professions moins rémunératrices et socialement valorisées. De plus, une fois qu'elles travaillent, le fait de devenir parent (ou pour celles qui n'auront pas d'enfant d'être automatiquement considérées comme des mères potentielles) a un impact significatif sur leurs trajectoires professionnelles (discrimination à l'embauche, congé maternité et parental, travail à temps partiel ou horaires conciliables avec les tâches familiales) [Meurs et Ponthieux 2006 et 2010].

D'ailleurs, si les arguments antiféministes évoqués ci-dessus sont si largement diffusés, c'est qu'ils relaient de façon efficace les mécanismes qui instaurent des rapports de genre et la perpétuation des rôles traditionnellement féminins et masculins. Dans un Etat de droit, la minorisation nécessite pour être maintenue d'être intériorisée. L'acceptation de normes de genre favorise le déni des situations

moins favorables aux femmes. Aby (1977, Sénégal). identifie très nettement sa couleur de peau comme facteur d'exposition aux discriminations mais prête en revanche moins d'attention aux discriminations pouvant reposer sur son sexe. Cet extrait d'entretien est symptomatique de ce moindre rejet du traitement inégal subi quand il est lié au fait d'être une femme :

> *« Je sais qu'il y en [des discriminations sexistes] par rapport au salaire et dans mon entreprise aussi par rapport aux postes à responsabilités des choses comme ça. Moi j'ai fait de l'audit et là c'était lié au fait d'être une femme, parce que pour moi, il peut y avoir ma couleur et en même temps. Si on fait de l'audit, c'est plus qu'à plein temps, il faut aller partout et moi j'ai des enfants, les emmener à l'école les récupérer et tout ça. Je ne suis pas un bon élément et ça c'est lié au fait que je suis une femme. Par rapport à mon métier, je l'ai ressenti. Quand on me parle de discrimination, pour moi, c'est surtout sur le plan de la couleur mais pour l'audit c'est parce que je suis une femme. Il faut être jeune et sans enfant et travailler comme un fou ».*

Si jusqu'ici Aby a rejeté de façon très nette les discriminations racistes auxquelles elle a été confrontée, elle se montre plus tolérante vis-à-vis des discriminations sexistes. Ces dernières semblent se justifier par le fait qu'elle ne soit pas « un bon élément » car elle doit concilier sa vie personnelle et surtout familiale avec sa vie professionnelle. L'aspect systémique des discriminations apparaît avec le fait que c'est la charge familiale qui place Aby dans cette conciliation impossible. L'intériorisation du sexisme apparaît lui dans le fait qu'Aby ne remet pas en cause le fait que la charge familiale repose davantage sur elle du fait qu'elle est une femme et que cela peut entraver sa carrière professionnelle. De plus, il est difficile d'envisager que la profession exercée par son mari n'impose pas des horaires décalés ou encore l'obligation de travailler le week-end qui doivent nécessairement contraindre sa disponibilité pour sa vie familiale. La réaction d'Aby rejoint celles observées par Dominique Epiphane et ses collègues dans le cadre du programme DRIS. En effet, loin d'attribuer les inégalités ou les différences de traitement dont elles font l'objet principalement au fait d'être une femme ou une mère, bon nombre des interviewées se remettent personnellement en cause et en viennent ainsi à naturaliser les différences entre les hommes et les femmes, ce qui les conduit à neutraliser le contenu discriminatoire de l'atteinte dont elles font l'objet.

C'est finalement souvent de manière rétrospective que leurs situations et leurs trajectoires sont lues par les femmes en termes de discrimination [Dubet et al ; 2013]. Le témoignage de Gabrielle (1967, père béninois et mère française) qui est mariée, a trois enfants et est ingénieure, dont l'âge au moment de l'entretien permet de revenir sur le déroulement de sa carrière en constitue un exemple frappant :

« Pour le premier poste, par respect, j'ai attendu deux ou trois ans. Et après, avant de changer de poste, j'ai attendu que ma fille ait deux ou trois ans. Je ne voulais pas m'engager, m'investir dans un travail en sachant qu'éventuellement la famille s'agrandirait. Je me suis autocensurée. J'ai préféré ne pas m'engager.

Enquêtrice : Vous avez temporisé votre carrière. Est-ce que vous pensez que le fait d'avoir des enfants vous empêchait d'obtenir certains postes ?

C'est clair. Mon époux a passé un concours complémentaire que j'aurais pu passer, l'avoir, ça, on ne peut jamais statuer. C'est un choix que j'ai fait. Ce n'était pas le moment, c'était la famille en priorité. Et donc là, douze ans plus tard effectivement je n'ai pas la même évolution que lui ».

Nous voyons cette fois nettement apparaître les injonctions contradictoires qui ont tiraillé Gabrielle dans sa volonté de concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. Il faut souligner que Gabrielle a reçu une éducation fortement marquée par des valeurs égalitaires et que ses parents ont énormément misé sur sa scolarité pour garantir sa réussite professionnelle :

« Je ne sais pas si c'était une volonté de s'insérer mais ce qu'il voulait [son père] c'était qu'en tant que frères et sœurs on se voie de la même manière. C'était vraiment garçons et filles, les mêmes chances, les mêmes activités sportives. Parce qu'en fait, son grand mot c'était respect vis-à-vis des autres et puis vous êtes sur le même pied d'égalité. Ça, je l'ai longtemps entendu de sa bouche et donc vous ferez du sport aussi bien garçon que fille, c'était vraiment très clair dans son esprit ».

Aussi, on comprend que les choix qu'elle a jugé nécessaires ne correspondaient pas toujours aux ambitions de son éducation. Elle reconnaît s'être autocensurée et est obligée d'admettre que son évolution professionnelle a davantage pâti de sa situation familiale que la carrière de son mari. Lui a pu passer un concours auquel elle a choisi de renoncer. D'ailleurs plus tard dans l'entretien elle ajoute :

« Pour moi ça [le fait d'être une femme] reste un handicap, je l'ai vécu, parce que finalement je n'ai pas passé un concours. Et je ne vois pas la manière d'y remédier, parce que de toute manière avec la période des grossesses. Après, il faudrait partager et ça ce n'est pas acquis ».

Cependant, elle conclut sur la nécessaire résignation face à un état de fait où les femmes ne peuvent prétendre aux mêmes carrières que les hommes à nombre égal d'enfants. De l'aspect systémique des discriminations sexistes émerge l'idée que les discriminations sont inéluctables.

Cette intériorisation du sexisme procède aussi de la complicité des femmes dans le maintien de ces traitements inégalitaires. Christine Bard parle de la nécessaire reconnaissance de la responsabilité des femmes à ce sujet [Bard, 1999]. Cette complicité désole les enquêtées les plus sensibilisées au féminisme telles qu'Ada (1983, Côte d'Ivoire) :

> *« En politique, par rapport à Ségolène, j'entendais des gens dire " non mais parce que c'est une femme je ne vote pas pour elle" et des femmes qui disent ça, c'est encore plus révoltant. […] il faudrait aussi que les femmes arrêtent de penser comme ça, pour qu'on puisse y arriver ».*

Ou encore Kenza (1983, Tunisie) qui impute de façon très nette une large responsabilité aux femmes :

> *« Le système, le rapport avec les femmes est très massivement, je pense, la faute des femmes. Je pense que c'est parce que les hommes sont beaucoup plus ancrés sur leur carrière, quand je vois le comportement de mes copains et de mes copines ce n'est pas la même chose.[…] En France, toutes les filles que je connais aiment bien avoir des copains plus vieux et plus riches, aiment bien les week-ends payés par le copain à Marrakech. Elles sont pas du tout féministes, et elles ont une vision de la femme qui est la petite bourgeoise, alors elle fait des choses soit disant artistiques, mais le chèque à la fin c'est monsieur et au bout d'un moment voilà les enfants arrivent et puis la vie. Je les trouve pas assez féministes et je pense qu'il y a malheureusement des femmes qui ne sont pas comme ça, ça veut dire qui ont des enfants, une maison, le ménage et le boulot et on y arrive et je pense qu'on peut y arriver, enfin je ne trouve pas que la société française soit spécialement discriminatoire par rapport aux femmes, mais je trouve que les femmes créent leur discrimination ».*

D'ailleurs, pour Christine Bard, l'antiféminisme n'est jamais mieux servi que par les femmes, moins suspectes de misogynie car elles sont moins soupçonnées.

Dans l'ensemble des exemples cités, il apparaît que les manifestations de discriminations sexistes recouvrent fréquemment l'apparence de situations anodines qui s'appuient sur des stéréotypes de genre tout autant qu'elles les renforcent. Nous pouvons à ce sujet faire un parallèle avec le traitement de la question des violences conjugales. Avant 2000, date de la réalisation de l'enquête ENVEFF, les

violences conjugales étaient considérées comme des actes privés commis par des hommes malades. Cette enquête a permis de démontrer qu'il ne s'agit pas d'actes épars mais que ces violences - parfois extrêmes - s'inscrivent dans un continuum de la domination masculine et sont une des manifestations les plus ultimes de ce rapport de pouvoir [Jaspard et al, 2003]. Les discriminations sexistes prennent place dans ce continuum, qu'elles soient manifestes ou plus diluées. C'est bien parce que certains actes tels que les discriminations sexistes sont tolérés que d'autres plus graves sont possibles. La sous-déclaration des discriminations sexistes apparaît comme une résultante de l'intériorisation de la domination masculine par les femmes. Cette intériorisation qui découle du caractère systémique des discriminations sexistes contribue à le renforcer. Elle influence les choix de trajectoires effectués par les femmes, or ces choix modifient leur exposition aux discriminations sexistes.

4.3. L'hétérogénéité de l'exposition aux discriminations sexistes

La prise en compte de l'hétérogénéité de l'exposition au risque en fonction des trajectoires apparaît comme essentielle dans la mesure des discriminations. La nécessaire prise en compte de cette hétérogénéité peut être mise en avant par l'établissement d'un lien entre le nombre de situations potentiellement discriminatoires rencontrées par les enquêtées et la fréquence de leurs déclarations de discriminations sexistes. L'origine et le statut migratoire modifient l'exposition au risque (5.3.1). Même si l'ensemble des femmes sont potentiellement exposées aux discriminations sexistes, du fait de leurs parcours atypiques certaines femmes se trouvent fortement exposées. En effet, le fait de déroger à une attitude jugée traditionnellement convenable pour une femme est sanctionné par une surexposition au risque discriminatoire (5.3.2).

4.3.1. Taux de discriminations sexistes et exposition au risque

La survenue de discriminations dépend des caractéristiques personnelles des individus, mais aussi de leurs trajectoires socioéconomiques qui conditionnent, du fait notamment des interactions qu'elles génèrent ou non, la survenue de discriminations éventuelles. Par exemple, comme le témoignage de Naïma, née en 1982, descendante de deux parents immigrés d'Algérie, mariée, employée qualifiée qui a arrêté de travailler suite à la naissance de sa fille, nous le rappelle, le fait d'être inactive épargne aux femmes la confrontation aux discriminations sexistes sur le marché du travail :

> *« En France, je ne les [les discriminations sexistes] vois pas beaucoup, c'est peut-être parce que cela fait un petit moment que je ne suis plus en activité et puis que je n'ai jamais atteint des niveaux professionnels où peut-être que là il y a une grosse différence entre un homme et une femme. Je pense que c'est lié au fait que je ne suis plus en entreprise pour voir, peut-être que si je travaillais encore, je verrais mieux les choses. Mais là au jour d'aujourd'hui, vu que je suis à la maison, je ne vois pas tout cela ».*

Naïma souligne aussi le fait que la différence de traitement, à laquelle elle échappe, peut être reliée au « plafond de verre » qui symbolise l'existence d'obstacles auxquels doivent faire face les femmes par rapport aux hommes dans leur progression de carrière [Laufer, 2005].

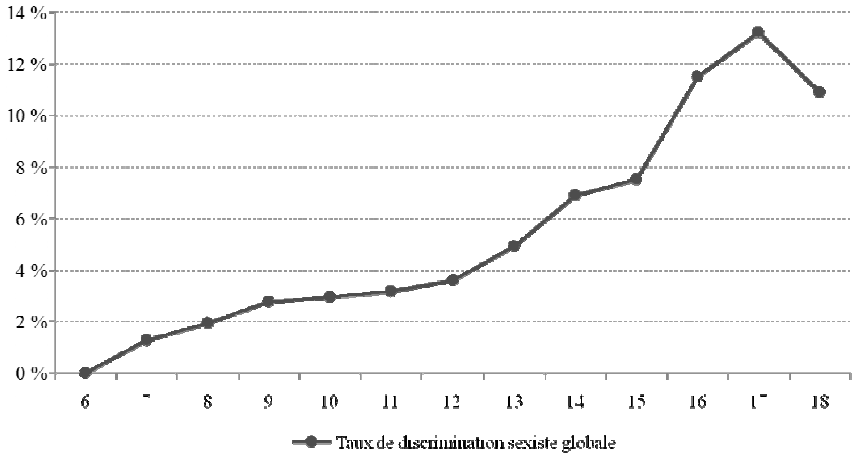
Pour tenir compte de ces écarts d'exposition, il est possible de mettre en lien les déclarations des enquêtées avec un indicateur d'expostion qui est fonction de de la trajectoire socioéconomique des femmes

Encadré 12 Indicateur d'exposition au risque

Indicateur d'exposition au risque discriminatoire : Il comptabilise le nombre de situations potentiellement discriminatoires, évoquées dans le questionnaire, que l'enquêtée a effectivement rencontrées. Cet indicateur nous fournit ainsi une synthèse de l'exposition au risque en fonction de la trajectoire socioéconomique des femmes.

Parmi les 26 situations différentes évoquées dans l'ensemble des domaines explorés par l'enquête, chaque enquêté-e ne peut être confronté qu'à un maximum de 18 situations potentiellement discriminatoires du fait du système de filtrage qui permet d'adapter le questionnement à la trajectoire socioéconomique de chacun. En moyenne, les enquêté-e-s traversent quinze situations parmi ces 18 situations possibles [Lesné et Simon, 2013].

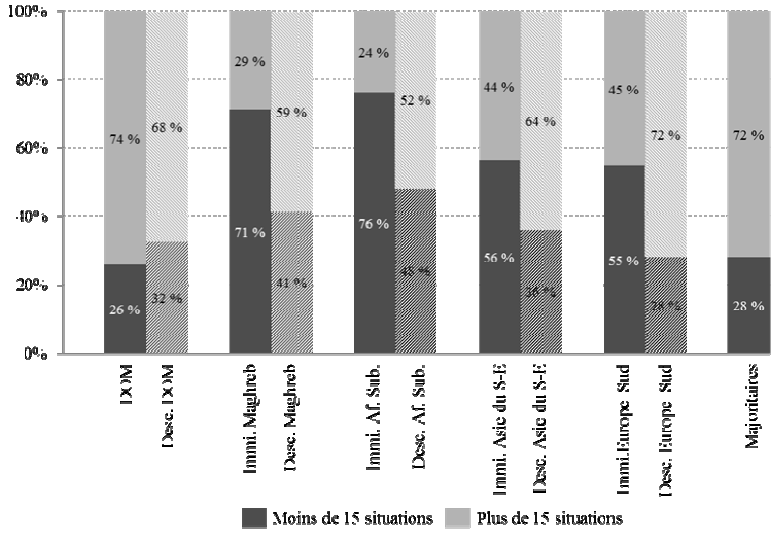
Figure 4-6 Taux de discriminations sexistes globales en fonction du nombre de situations potentiellement discriminatoires rencontrées pour les femmes



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 7% des femmes qui ont été confrontées à 14 des situations potentiellement discriminatoire proposées par l'enquête, au moins une discrimination sexiste a été identifiée.
Rq : Le nombre de faits auxquels les taux de discriminations sont associés débutent à 6 car les effectifs sont trop faibles en dessous de ce seuil.

Sans surprise, le taux global de discriminations sexistes augmente effectivement avec l'exposition au risque discriminatoire. Or, l'introduction de ce paramètre, en tant que reflet des différences de trajectoires, apporte des éléments de compréhension sur les disparités des taux de discriminations sexistes constatées entre les différents groupes d'origine. En effet, en fonction de leur origine et de leur statut migratoire, les femmes ne présentent pas une exposition similaire.

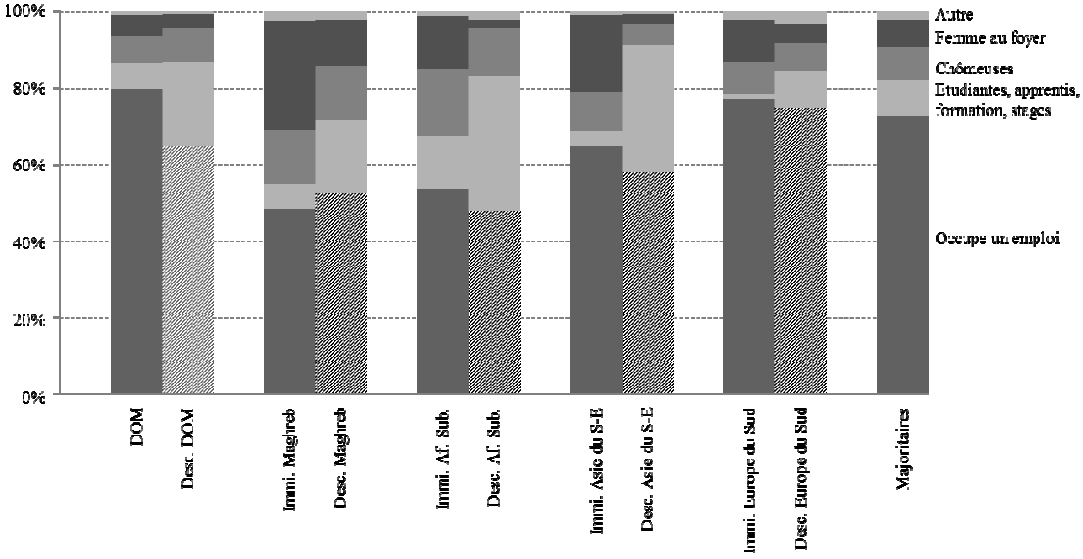
Figure 4-7 Répartition des groupes de femmes en fonction du nombre de situations potentiellement discriminatoires rencontrées selon le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 74% des femmes originaires d'un DOM ont rencontré entre 15 et 18 situations potentiellement discriminatoires proposées par l'enquête et 26% en ont rencontré moins de 15.

Tout d'abord, le fait d'être immigrée réduit nettement le nombre de situations potentiellement discriminatoires rencontrées. Les moins exposées sont les femmes immigrées du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, viennent ensuite les immigrées originaires d'Asie du Sud-Est et d'Europe du Sud. Différents facteurs y concourent. D'une part, les femmes arrivées adultes n'ont jamais fréquenté la sphère scolaire en France. D'autre part, les femmes immigrées du Maghreb et d'Afrique subsaharienne présentent des taux d'activités nettement plus faibles. Sans compter la plus forte probabilité de chômage pour les immigrés et leurs descendants par exemple, ou encore la plus faible fréquentation des lieux culturels ou de loisirs [Safi et Simon, 2013]. Les originaires des DOM, les descendantes d'originaires des DOM, les descendantes d'immigrés d'Europe du Sud et les femmes du groupe majoritaire présentent la plus forte exposition.

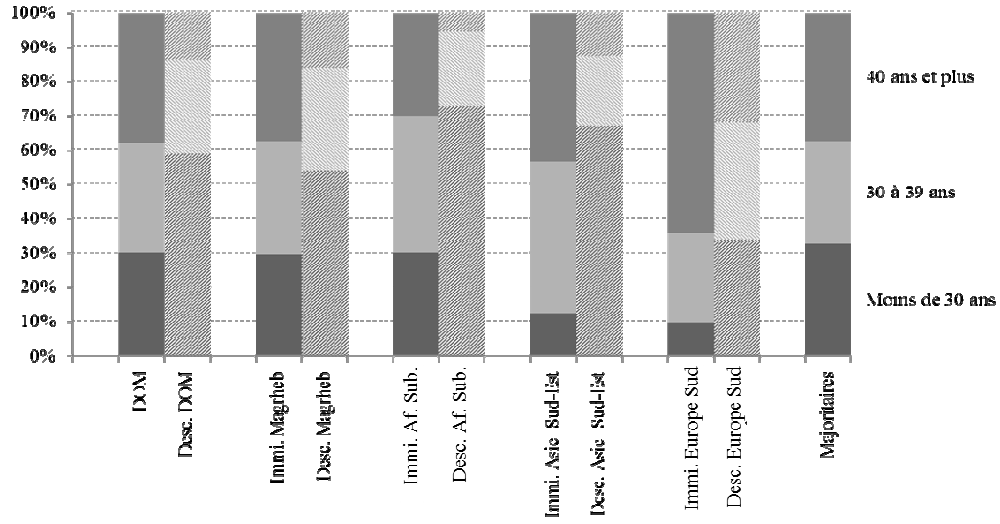
Figure 4-8 Répartition par statut d'activité des femmes selon le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 80% des femmes originaires d'un DOM occupent un emploi, 7% sont étudiantes, 7% sont au chômage, 6% sont femmes au foyer et 1% sont dans une autre situation

L'ensemble des descendantes d'immigrées non européennes sont moins exposées que les femmes du groupe majoritaires. Parmi elles, ce sont les descendantes d'Afrique subsaharienne qui présentent l'exposition la plus faible. Ceci peut être en partie expliqué par un effet d'âge et d'activité de cette sous-population. Le fait qu'elles soient plus jeunes que les femmes des autres groupes fait qu'elles sont moins fréquemment actives. Près des deux tiers d'entre elles ont moins de 30 ans.

Figure 4-9 Répartition par âge des femmes selon le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 30% des femmes originaires d'un DOM ont moins de 30 ans, 32% ont entre 30 et 39 ans et 38% ont plus de 40 ans.

Cette moindre exposition des immigrées et de certaines descendantes d'immigrés explique, du moins en partie, les moindres discriminations sexistes enregistrées pour ces groupes de femmes.

Cependant, au-delà de l'expérience personnelle qui peut influencer l'opinion des femmes sur l'existence des discriminations, d'autres facteurs conditionnent la perception de cette problématique parmi les différents groupes de femmes étudiées ici. Par exemple, les différences entre les immigrées et les descendantes d'immigrés peuvent aussi être expliquées par une socialisation différente créant des écarts de représentation concernant les rapports de genre acceptables. Il ne règne pas dans l'ensemble des pays du monde une reconaissance similaire des droits des femmes et les rapports de genre présentent des spécificités. Nous n'écartons bien évidemment pas cette possibilité mais nous serions bien en peine de l'explorer ici du fait de la diversité des contextes mais aussi des époques qu'il faudrait analyser, sans compter la nécessaire prise en compte de l'insertion économique des enquêtées immigrées dans leur pays d'origine qui nuance fortement les normes de genre en vigueur. Si l'on se cantonne au contexte français, pour les femmes immigrées les conditions de vie en France peuvent aussi s'avérer défavorables à la dénonciation des discriminations sexistes. Leur plus fréquente précarité constitue un obstacle à la reconnaissance des discriminations dont elles peuvent faire l'objet. Les associations spécialisées dans l'aide aux femmes immigrées exposent que, du fait d'un cumul de difficultés (précarité juridique et économique), elles sont contraintes d'accepter des conditions de travail très difficiles où elles sont bien souvent exploitées. Leur situation sociale défavorisée, s'accompagne le plus souvent d'une connaissance succincte de leurs droits et d'un sentiment d'illégitimité pour agir. « Il en résulte que ces femmes sont en général les plus exposées à la discrimination mais qu'elles sont sûrement les moins protégées contre cette dernière ». Pour les

femmes mieux dotées socialement qui, par exemple, possèdent un bagage scolaire à leur arrivée en France, les discriminations peuvent revêtir la forme d'un phénomène de déqualification professionnelle spécifique avec l'orientation vers des formations que l'on considère appropriées aux femmes (cuisine, soins) ou encore, si elles arrivent en couple, de la priorité donnée à l'insertion professionnelle du mari et ce quel que soit le niveau d'étude de ce dernier [Carles, 2010].

Si l'on se cantonne maintenant aux descendantes d'immigrés, ce différentiel d'exposition aux discriminations ne peut expliquer totalement les écarts entre les femmes de différentes origines. Comment expliquer que ce ne sont pas les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne qui présentent les taux de discriminations sexistes globales les plus faibles mais celles dont les parents sont originaires du Maghreb ? Précédemment, des degrés de sensibilisation différenciés sont apparus en fonction des groupes de femmes étudiés. Les femmes descendantes d'immigrés du Maghreb qui présentent des taux de discriminations sexistes faibles sont justement les moins sensibilisées. A l'inverse, la forte sensibilisation des descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne pourrait ainsi compenser leur moindre exposition et augmenter leur propension à identifier les discriminations sexistes subies. Sans compter que le passage à l'âge adulte qui concerne davantage les femmes de ce groupe correspond à une période de surexposition du fait des étapes de vie en cours de franchissement.

Il est possible d'observer le lien entre l'opinion sur la fréquence des discriminations sexistes des femmes et leur expérience personnelle. Est-ce la sensibilisation qui augmente avec les expériences personnelles traversées ou au contraire est-ce la plus forte sensibilisation qui induit une meilleure identification des expériences discriminatoires ?

Tableau 4-3 Représentation de la fréquence des discriminations sexistes parmi les femmes qui en ont subi selon le statut migratoire et l'origine

	Femmes pour qui au moins une discrimination sexiste a été identifiée	
	Femmes qui pensent que les discriminations sexistes se produisent souvent dans la société française	Effectifs
Pays ou département de naissance des immigrées ou natives d'un DOM		
DOM	63	*23*
Maghreb	25	*35*
Afrique subsaharienne	38	*27*
Asie du Sud-Est	32	*15*
Europe du Sud	29	*15*
Immigrées	33	*92*
Pays ou département de naissance des parents des descendantes d'immigrés ou natifs d'un DOM		
DOM	66	*36*
Maghreb	49	*94*
Afrique subsaharienne	64	*43*
Asie du Sud-Est	64	*26*
Europe du Sud	55	*118*
Ensemble des descendantes d'immigrés	54	*281*
Population majoritaire	51	*146*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 63% des femmes originaires d'un DOM pour qui au moins une discrimination sexiste a été identifiée pensent que les discriminations sexistes se produisent fréquemment dans la société française.

En raison de la faiblesse des effectifs, l'on se doit d'être prudent sur les conclusions. L'expérience personnelle semble avoir moins de poids parmi les groupes de femmes les moins sensibilisées à l'existence des discriminations sexistes. Le fait d'avoir subi une expérience de discrimination sexiste ne corrige pas les différences de sensibilité déjà constatées en comparant les résultats à la question d'opinion sur la fréquence des discriminations sexistes en France [5.1]. Ainsi, même s'il est difficile de déterminer le rapport de causalité entre une sensibilisation plus élevée et une expérimentation plus fréquente, ce maintien des écarts entre les groupes mais aussi les éléments exposés lors des entretiens qualitatifs laissent percevoir la prépondérance de la sensibilisation sur l'expérience pour déterminer la capacité à identifier les discriminations sexistes. En effet, les femmes qui y sont apparues les plus sensibilisées ont reçu une éducation qui insiste sur l'égalité en droits des hommes et des femmes ainsi que sur l'existence d'entraves plus grandes qu'elles devaient s'attendre à rencontrer en tant que femmes dans leurs trajectoires professionnelles notamment. De plus, aucune des femmes rencontrées n'a déclaré avoir pris conscience de l'existence des discriminations sexistes existantes dans notre société suite à son expérience personnelle. L'enquête qualitative donne donc elle aussi la primauté à la sensibilisation par rapport à l'expérimentation dans l'identification des discriminations sexistes.

Comment comprendre cette moindre sensibilisation de femmes descendantes d'immigrés du Maghreb vis-à-vis des discriminations sexistes ? Comme nous l'avons vu pour les populations les plus discriminées du fait de leur origine, le fait d'être une femme semble être perçu comme modérant l'exposition au risque. Or, la réussite scolaire et professionnelle, souvent mise en avant pour les jeunes femmes descendantes d'immigrés du Maghreb qui les érigent en héroïnes ayant su échapper à leur destin de victimes [Guénif, 2000], conduit à formuler l'hypothèse suivante. Leur stigmatisation particulière et les préjugés positifs dont elles peuvent bénéficier, qui se sont d'ailleurs construits au détriment des hommes du même groupe d'origine envers qui, à l'inverse, les préjugés négatifs ont plutôt eu tendance à se radicaliser [Guenif-Souilamas et Mace, 2004], pourraient d'une part minimiser leur exposition aux discriminations sexistes et d'autre part amoindrir leur sensibilisation vis-à-vis d'elles. En effet, fortes de ces préjugés positifs fondés sur la combinaison de leur origine et de leur sexe, elles pourraient être amenées à relativiser l'importance du sexisme et à se montrer moins vigilantes à son égard.

4.3.2. Choix de trajectoire et exposition au risque

Si l'exposition au risque relève d'un aspect mécanique qu'il est impératif de prendre en compte et qui concerne indistinctement l'ensemble des discriminations quel que soit le motif [Lesné, Simon, 2010], l'exposition aux discriminations sexistes dépend aussi des choix opérés par les femmes. En effet, si ces choix conduisent à déroger à une norme, donc à un comportement attendu et jugé acceptable, l'exposition aux discriminations s'en trouvera augmentée. La permanence de préjugés anciens, profondément ancrés et fréquemment réactivés perpétue le maintien d'un système inégalitaire. Nombreuses sont les contraintes normatives qui délimitent pour chaque domaine de la vie sociale les contours d'une féminité « respectable » qui protège les femmes de la stigmatisation. Bien que l'ensemble des femmes soient exposées aux discriminations, elles ne sont pas toutes stigmatisées. Seules celles dont le comportement déroge d'une façon ou d'une autre à cette féminité « convenable », subissent la stigmatisation et augmentent de ce fait nettement leur exposition aux discriminations sexistes [Dubet et al 2013]. Ces « écarts » de comportement peuvent correspondre au fait de vouloir un emploi rémunéré avec un salaire qui ne soit pas considéré comme un salaire d'appoint [Meron et Silvera, 2006] et exiger de ce fait un salaire égal à niveau de compétences égal à celui des ses collègues hommes, avoir des responsabilités ou diriger une équipe mixte, voire même exclusivement masculine, exercer une profession traditionnellement masculine. Dans un autre registre, il peut s'agir de souhaiter pratiquer une activité sportive ou de loisir majoritairement masculine, ne pas vivre en couple hétérosexuel ou ne pas vivre en couple du tout, ne pas avoir d'enfant au bon âge ou décider de ne pas en avoir. Bref, refuser la multitude d'injonctions qui freinent ou du moins contraignent les

possibilités d'ascension sociale des femmes et pèsent sur l'ensemble de leurs trajectoires. Aussi, le fait de se conformer à ces normes – dont l'incorporation facilite le respect – éloigne les femmes des situations les plus exposantes comme par exemple les filières d'études, les métiers, les secteurs d'activité mais aussi les sports ou les disciplines artistiques les plus fortement masculinisées et entretient ainsi les écarts de situations. Le choix de discipline d'étude effectué par Clémence (1982, père congolais et mère française) respecte ces frontières implicites pour éviter une confrontation directe aux discriminations sexistes alors qu'elle essaie pourtant de s'extraire des injonctions de genre quotidiennes :

> *« J'étais en psycho. J'étais à ma place on va dire. J'étais à ma place mais c'est vrai que je ne sais pas, je pense que j'aurais aimé par exemple être médecin mais c'est une filière vers laquelle je ne me suis pas tournée. Médecin je pense que c'était peut-être un milieu plus masculin dans ma tête et j'étais pas prête encore, je pense maintenant que le temps est passé que c'est dommage. Il y a un p'tit regret, mais bon… Parce que oui ma représentation c'était que la médecine c'était avant tout masculin quoi...».*

Ainsi l'anticipation des faits discriminatoires participe à contraindre les choix des femmes. Ces stratégies d'évitement contribuent à la sous-estimation de la fréquence des discriminations sexistes car elles en limitent les possibilités de survenue tout en permettant le maintien de bastions masculins. En évitant de se confronter aux situations présentant un risque discriminatoire perçu comme exacerbé les femmes limitent la mise en visibilité des discriminations sexistes. Des mécanismes similaires ont été mis au jour dans la gestion du risque de subir une discrimination raciste (voir 3.3). À la différence des discriminations racistes, parler de stratégie dans le cas des discriminations sexistes interroge tant la limitation des choix possibles parait intériorisée. L'éventualité d'un choix allant à l'encontre des assignations de genre n'est que rarement envisagée par les femmes. Les choix se font donc volontairement et « naturellement » dans un contexte qui les impose subrepticement. Nous pouvons établir un parallèle avec la gestion du risque des autres formes de violences auxquelles sont plus particulièrement exposées les femmes. Comme le montre Stéphanie Condon et ses collègues, ce qui pèse sur la liberté de circulation des femmes dans l'espace public, notamment la nuit, c'est le fait de subir le harcèlement « ordinaire », passant notamment par des interpellations verbales (insultes, « drague ») qui constituent pour « les femmes une forme de " rappel à l'ordre " constant, rappelant la possibilité d'agressions plus graves, notamment sexuelles ». C'est ce contexte qui les conduit à adopter automatiquement des comportements de mise à l'abri (être vigilante, prise de précautions, évitement de certains lieux…) contraignants [Condon S., Lieber M et Maillochon F, 2005]. De façon similaire, les discriminations sexistes appartiennent aux sanctions encore agissantes qui rendent perceptible la force de la contrainte de genre encore à l'œuvre dans l'organisation sociale de la société

française. S'exposer aux discriminations sexistes revient à enfreindre d'une façon ou d'une autre une règle implicite qui écarte les femmes de la place qui leur a été traditionnellement attribuée dans la société.

Cette hétérogénéité de l'exposition au risque en raison de mécanismes de mise à l'abri peut être rendue manifeste par la disparité des taux de discriminations sexistes enregistrées en fonction de la composition sexuée des catégories socioprofessionnelles (CSP), utilisée ici comme une évaluation de la ségrégation professionnelle, dans lesquelles les femmes exercent leur activité. En effet, alors que pris dans leur globalité les taux de discriminations sexistes dans l'emploi apparaissent particulièrement bas (2% dans l'emploi actuel, 3% dans l'emploi au cours des 5 dernières années, 6% lors d'une recherche d'emploi au cours des 5 dernières années), on observe des disparités fortes avec des taux nettement plus élevés pour les femmes qui travaillent dans des emplois traditionnellement masculins.

Encadré 13 La composition sexuée des catégories socioprofessionnelles : un indicateur de la ségrégation professionnelle

La composition sexuée des catégories socioprofessionnelles (CSP) est utilisée ici comme une évaluation de la ségrégation professionnelle qui caractérise les catégories où les femmes exercent leur activité. Dans ce but, les catégories socioprofessionnelles représentées dans TeO ont été classées en fonction de la répartition sexuée des enquêté-e-s y appartenant. Les CSP contenant plus de 60% d'enquêtés hommes sont considérées comme masculines, celles contenant plus de 60% d'enquêtées femmes sont considérées comme féminines et enfin celles dont ni la proportion d'hommes ni la proportion de femmes n'excède les 60% sont considérées comme mixtes.

Tableau 4-4 Taux de discriminations sexistes dans l'emploi actuel, dans les emplois occupés au cours des 5 dernières années, lors d'une recherche d'emploi au cours des 5 dernières années et globales des femmes selon la composition sexuée de leur CSP

catégorisation	Catégories socioprofessionnelles	% de femmes	Effectifs	Taux de discriminations sexistes			
				Emploi actuel	Emploi 5 dernières années	Recherche d'emploi 5 dernières années	Globales
Masculines	Ouvriers qualifiés de type artisanal	8	*89*	2	0	3	3
	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage	11	*28*	11	12	2	36
	Ouvriers qualifiés de type industriel	12	*98*	7	0	10	21
	Techniciens	12	*75*	1	3	3	17
	Artisans	12	*50*	26	0	2	21
	Contremaîtres, agents de maîtrise	13	*43*	1	1	2	9
	Chauffeurs	15	*27*	1	0	34	32
	Agriculteurs sur grande exploitation	19	*11*	0	0	0	21
	Policiers et militaires	22	*51*	10	0	8	18
	Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	22	*145*	1	6	7	11
	Ouvriers agricoles et assimilés	25	*25*	0	15	0	15
	Ouvriers non qualifiés de type industriel	36	*184*	3	0	9	6
Mixtes	Ouvriers non qualifiés de type artisanal	44	*184*	4	2	13	6
	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	47	*260*	2	2	2	10
	Professions de l'information, des arts et des spectacles	50	*79*	5	6	4	20
	Cadres de la fonction publique	50	*73*	2	1	1	6
	Commerçants et assimilés	52	*137*	0	0	0	5
	Prof. intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	53	*603*	4	6	4	15
	Professions libérales	54	*64*	3	14	9	17
	Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	57	*221*	0	0	1	3
Féminines	Professeurs, professions scientifiques	61	*206*	3	3	1	14
	Prof. intermédiaires administratives de la fonction publique	71	*106*	0	2	1	6
	Employés de commerce	73	*624*	1	4	5	9
	Professions intermédiaires de la santé et du travail social	78	*428*	1	3	2	9
	Employés civils et agents de service de la fonction	79	*854*	1	0	4	5
	Employés administratifs d'entreprise	86	*734*	1	3	5	8
	Personnels des services directs aux particuliers	87	*968*	1	1	8	7

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 2% des femmes ouvrières qualifiées de type artisanal des discriminations ont été identifiées dans leur emploi actuel, pour aucune d'entre elles une discrimination sexiste n'a été repéré dans leur trajectoire professionnelle au cours des 5 dernières années et pour 3% d'entre elles des discriminations sexistes ont été identifiées dans leur recherche d'emploi au cours des 5 dernières années.

Les taux de discriminations sexistes obtenus en appliquant ce découpage modifient considérablement les résultats. Cette estimation n'est qu'une approximation qui nécessiterait d'être affinée en reconstituant la nomenclature des familles professionnelles élaborées par la Dares, mais elle permet de révéler des taux de discriminations sexistes nettement plus élevés principalement, mais pas uniquement, dans les CSP à dominance masculine. Ainsi la catégorisation des femmes en fonction de leur CSP modifie l'appréhension de la prégnance des discriminations sexistes dans notre société. Plus généralement, nous pouvons considérer que le fait de placer l'ensemble des femmes au dénominateur de la mesure qui évalue leur fréquence participe à sous-estimer le maintien de discriminations sexistes dans notre société. Elle ne perrmet pas de distinguer l'existence de contexte de forte expostion au risque dont les frontières sont justrement tracées par les discirminations sexistes systémiques.

Cependant, la discrimination sexiste n'est pas l'apanage de ces domaines fortement masculinisés. Elle est aussi distinguable dans la valorisation dont jouissent les hommes travaillant dans les domaines fortement féminisés. En effet, d'une part, Clémence (1982, père congolais et mère française) évoque clairement qu'elle considère ne pas s'être exposée aux discriminations sexistes en occupant des emplois fortement féminisés :

> *« Les boulots que j'ai fait : barmaid, standardiste et même auxiliaire de vie en maison de retraite c'est quand même des boulots de femmes donc, voilà, il n'y a pas vraiment de sexisme parce qu'on travaille entre femmes, bon à part barmaid où effectivement y a le client, qui joue un p'tit peu sur le fait qu'on soit une femme justement ».*

D'autre part, elle souligne la valorisation dont bénéficient les hommes qui exercent une profession fortement féminisée :

> *« Ils courent après les garçons, et c'est vrai que quand il y en a un, enfin là on voit la différence quoi, quand y a un garçon dans cette filière [la psychologie], il est tout de suite mis en avant, il n'a pas de difficultés pour trouver un stage parce qu'effectivement on recherche des hommes psychologues ».*

On retrouve dans le témoignage de Juliette (1980, père tunisien et mère française), qui vient de terminer sa formation de bibliothécaire, cette dénonciation des privilèges dont jouissent les hommes qui impliquent des comportements discriminatoires vis-à-vis des femmes alors mêmes qu'elles sont très largement majoritaires dans le contexte de survenue :

> *« Par exemple, là, je termine une formation de bibliothécaire. Nous étions 16 dont 1 garçon. À la fin de la formation donc, nous sommes tous à la recherche d'un stage, d'un*

> *poste. Il y a eu un recruté, c'est le garçon. Et le recruté était recruté avant même la fin de sa formation par la professeure principale, dans sa bibliothèque. Cette professeure a clairement dit en cours que dans la profession, étant donné la féminisation, les hommes n'auraient jamais de problème pour trouver un poste et que, à son avis, un service entièrement féminin fonctionne toujours très mal ».*

Juliette comme Clémence, qui ont respectivement suivi une formation de bibliothécaire et de psychologie, ont toutes deux constaté les privilèges dont ont bénéficié les hommes pour leur recherche de stage ou d'emploi du fait de leur rareté dans ces domaines d'activité. Or, dans les professions où les femmes sont peu représentées, cet effet positif ne se retrouve pas, bien au contraire.

Le témoignage de Laurence (1977, Sénégal) pointe une autre manifestation des discriminations sexistes. Elle observe dans sa profession, qui apparaît à première vue comme un refuge vis-à-vis des discriminations (« On travaille avec la différence, s'il y avait de la discrimination dans ces lieux-là, il n'y aurait plus beaucoup d'espoir »), la mise en place insidieuse d'une répartition sexuée des tâches. Elle expose en effet comment les normes de genre interviennent dans la répartition des tâches et la prise en charge des patients en fonction de leur sexe. Si les femmes peuvent être confrontées à la nudité des patients hommes, ce n'est pas le cas du personnel masculin vis-à-vis des patientes. Cette différence étant justifiée lorsque la question est discutée en réunion par « le rôle maternel d'une femme ».

Ces autres manifestations des discriminations sexistes démontrent encore une fois l'effet du maintien ou de la reconstitution des normes de genre dans des domaines d'activité que l'on pourrait considérer comme épargnés du fait de leur mixité, voire de leur féminisation. Elles impliquent des mécanismes discriminatoires plus difficiles à décrypter que dans les situations où les femmes dérogent aux assignations de genre, comme peuvent en témoigner les taux observés dans les professions fortement masculinisées.

Conclusion du chapitre

Les faibles taux de discriminations sexistes ne résultent finalement pas d'un effet de concurrence avec les discriminations racistes qui entraverait leur dénonciation mais d'une faible sensibilisation des femmes à leur égard rendue possible par l'intériorisation du sexisme. La reconfiguration du paradigme d'analyse autorisant le passage d'une approche en termes d'inégalités à une approche en termes de discriminations a peu profité à la dénonciation des traitements inégaux et injustes subis par les femmes. Nos analyses ont tout de même décelé que l'abaissement du seuil de tolérance vis-à-vis des discriminations racistes concoure à son abaissement vis-à-vis des discriminations sexistes.

Le discrédit porté au féminisme témoigne des résistances à reconnaître la persitance des discriminations sexites dans la société française et entrave leur dénonciation.Malgré leur antériorité, les lois interdisant les discriminations sexistes n'ont pas permis d'endiguer les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes et un ensemble de mécanismes participent à les invisibiliser.De par leur aspect systémique et leurs manifestations voilées, les discriminations sexistes sont quasiment indétectables par celles qui les subissent. En effet, dans nos sociétés, le sexisme est moins visible, il prend des formes plus subtiles et déguisées. Il est ambivalent, flirtant avec sa version traditionnelle plus hostile sans oser s'affirmer que par un sexisme « bienveillant » ou « moderne » [Glick & Fiske, 1996 ; Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995]. La variabilité du degré d'exposition aux discriminations sexistes en témoigne. Celle-ci dépend en effet bien évidemment du fait d'être une femme, mais aussi des trajectoires et de la transgression ou non des règles tacites qui ordonnent notre société et assignent les femmes à des rôles précis encore trop souvent perçus comme naturels. Déroger aux stéréotypes, ne pas savoir garder sa place ou briguer par exemple des fonctions dévolues habituellement aux hommes augmente la probabilité pour une femme d'être confrontée à une discrimination sexiste. Finalement, être une femme serait une condition nécessaire mais pas suffisante pour être exposée aux discriminations sexiste.

Chapitre 5 LES HOMMES FACE AU RACISME SEXUE ET LES FEMMES FACE AU SEXISME RACISE

L'enquête TeO, comme d'autres enquêtes françaises et européennes[78], autorise l'énonciation de différents motifs de discrimination pour chaque situation potentiellement discriminatoire évoquée ainsi que pour les discriminations auto-reportées. Aussi, ce chapitre est consacré à l'étude des déclarations de discriminations pour plusieurs motifs que nous nommons discriminations multiples.

Les discriminations multiples font l'objet d'une reconnaissance croissante mais relativement récente. Les différentes approches développées autour des discriminations multicritères ont conduit à une démultiplication de leurs dénominations et de leurs définitions. Il est d'ailleurs surprenant de constater l'abondance des terminologies usitées pour parler des discriminations multiples. Nous avons ainsi relevé dans l'ensemble des travaux juridiques et sociologiques consultés pas moins de 13 appellations différentes. Les discriminations multiples sont ainsi successivement dénommées multicritères, multifactorielles, croisées, doubles, intersectionnelles, cumulées, cumulatives, amplificatrices, composées, parallèles, imbriquées et multiples par intersection [Kachoukh, Maguer et Marnas, 2011 ; Martin; 2011 ; Communauté Européenne, 2007 ; Carles, 2011 ; H. Collins, 1990]. L'usage alternatif d'une de ces terminologies puis d'une autre par les différents auteurs conduit à une opacité des concepts et des approches méthodologiques qui les sous-tendent. Seule une définition très générale qui décrit la discrimination multiple comme une discrimination fondée sur plus d'un seul motif s'impose.

Il n'existe pas encore de méthodologie d'enregistrement aboutie dans les enquêtes quantitatives du fait de l'émergence récente de cette question. La première partie de ce chapitre propose différentes mesures des discriminations multiples élaborées à partir des données disponibles dans l'enquête TeO (5.1). Nous porterons une attention particulière aux discriminations multiples mêlant le sexe et la race

[78] La plupart des enquêtes les plus récentes offrent la possibilité de citer plusieurs motifs de discrimination. C'est le cas d'Histoire de vie, des enquêtes Génération du Céreq, de l'Eurobaromètre et de l'EU-MIDIS

parmi l'ensemble des déclarations de discriminations. C'est du reste autour de cette intersection que l'approche multicritères s'est constituée même si, progressivement, elle tend à se généraliser en incluant toutes les combinaisons de motifs prohibés.

Dans la seconde partie de ce chapitre, nous chercherons à comprendre pourquoi la perception des discriminations multiples impliquant le sexe par les hommes se révèle paradoxalement plus affutée que la perception des discriminations sexistes par les femmes (5.2).

5.1. La mesure des discriminations multiples dans TeO : trois types d'indicateurs

En offrant la possibilité de citer plusieurs motifs de discrimination, l'enquête TeO permet de capter une partie des discriminations multiples. L'exercice de mesure de ce type de discrimination s'avère périlleux dans un contexte ou l'arsenal juridique, qui s'est pourtant considérablement enrichi, n'en tient pas encore compte. En effet, les victimes de discriminations multiples qui décident d'entreprendre un recours doivent choisir le critère sur le fondement duquel elles réclament réparation. Cette absence de définition juridique a pour corollaire la faible diffusion de cette approche multicritères dans l'ensemble des structures de prévention et de lutte contre les discriminations et sans doute encore plus dans la société civile en général. Il faut reconnaître que la discrimination multiple n'est pas facile à saisir et démultiplie les éléments nécessaires pour l'établir.

Dans l'enquête TeO, les discriminations multiples sont repérables à différents niveaux. Il est possible, parmi les déclarations de discriminations auto-reportées et les discriminations situationnelles identifiées par domaine de la vie sociale, de repérer celles qui sont rattachées à plusieurs motifs. Dans cette étude, nous distinguerons deux types de manifestations des discriminations multiples qui ont des implications différentes en termes d'identification des discriminations subies et de leur restitution dans une enquête : les discriminations parallèles et les discriminations intersectionnelles.

Les discriminations parallèles font référence à une succession d'événements discriminatoires. Il s'agit de situations où la discrimination s'exerce séparément pour diverses raisons. Une personne peut tantôt être discriminée en raison de son sexe, tantôt de son handicap, tantôt de ses origines. Par exemple, une femme d'une minorité ethnique peut être discriminée lors d'un entretien d'embauche parce qu'elle est une femme et lors d'une recherche de logement, elle peut subir à nouveau une discrimination mais fondée cette fois sur son origine. Ainsi il s'agit de la démultiplication d'épisodes discriminatoires monocritères pour des motifs différents dans des contextes différents. Ce sont bien différentes facettes de l'identité d'une personne qui sont mises en cause mais séparément. Alors que la discrimination intersectionnelle aussi appelée discrimination multiple par intersection se produit lorsque les motifs de discriminations multiples agissent et interagissent les uns avec les autres de telle façon qu'ils sont indissociables. Il s'agit d'une expérience discriminatoire singulière reposant sur l'imbrication de plusieurs motifs prohibés. Par exemple, les femmes des minorités peuvent faire l'objet de préjugés et de stéréotypes spécifiques qui les exposent à des discriminations sexistes et racistes auxquels les hommes de ces mêmes minorités ne sont pas confrontés.

C'est à cette seconde approche que va notre préférence. Nous l'opposons à une analyse en termes de discrimination additive aussi appelée cumulée, amplificatrice, composée ou combinée (les auteurs anglophones parlent de *compound discrimination*) qui fait référence au cas où une personne est discriminée en raison d'au moins deux dimensions, l'une renforçant systématiquement l'autre. L'hypothèse est qu'il existe un mécanisme cumulatif des effets des différents motifs prohibés qui intensifie l'expérience discriminatoire. Or l'approche intersectionnelle nous paraît plus apte à décrire la complexité des rapports sociaux et les reconfigurations des préjugés impliqués par ces croisements. Elle permet par exemple d'envisager aussi bien le désavantage spécifique qui peut incomber aux femmes des minorités que ceux auxquels les hommes de ces mêmes groupes de population peuvent être confrontés du fait de préjugés et de stéréotypes racistes spécifiques à chaque sexe. « Les hommes et les femmes semblent en effet victimes dans certains secteurs et dans certaines circonstances de discriminations raciales différentes qui reposeraient sur un double processus de naturalisation basé à la fois sur leur appartenance ethnique supposée ou réelle et leur appartenance genrée » [Carles, 2010]. Alors que l'approche additive, fondée sur des catégories exclusives les unes des autres, suppose que les propriétés sociales peuvent être additionnées ou soustraites sur une échelle unidimensionnelle, l'approche intersectionnelle reflète la complexité sociale à laquelle conduit l'imbrication des rapports sociaux qui produisent des catégories et des hiérarchies nouvelles. La réalité sociale ne peut être décryptée par l'application systématique de règles mathématiques. Ce ne sera jamais le nombre de facteurs négatifs (nombre de caractéristiques stigmatisées et de ce fait transformées en handicaps) dans un produit (l'individu qui les porte) qui en fixe le signe (la place dans les hiérarchies sociales)[79]. Selon les domaines de la vie sociale et le type d'interaction, le risque d'être discriminée pour une personne varie fortement.

En confrontant les différentes définitions de discriminations multiples aux données mobilisables dans l'enquête TeO, 4 indicateurs de discriminations multiples perçues ont été élaborés. Les taux de discriminations multiples auto-reportées qui correspond à la définition la plus générale des discriminations multiples (5.1.1), les taux de discriminations intersectionnelles (5.1.2) et les taux de discriminations multiples parallèles (5.1.3) seront tour à tour présentés. Le dernier indicateur qui fourni les taux gloabaaux de discrimination multiple est un agrégat des trois mesures précédentes. Jusqu'à récemment, la problématique des discriminations multiples mêlant sexe et race était

[79] Règle de la multiplication : la règle des signes s'applique au produit de deux nombres relatifs.
Le produit de deux nombres de même signe est positif (– par – ou + par +). Le produit de deux nombres de signe différent est négatif (+ par – ou – par +).
Généralisation : c'est le nombre de facteurs négatifs dans un produit qui en fixe le signe.
Un produit de plusieurs nombres relatifs non nuls est :
positif s'il y a un nombre pair de facteurs négatifs, négatif s'il y a un nombre impair de facteurs négatifs.

uniquement centrée sur les femmes. Par exemple, le préambule de la Directive relative à l'égalité raciale déclare explicitement que les femmes sont souvent les victimes de discriminations multiples et donc que, lors de la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sur la base de l'origine ethnique ou raciale, la communauté devrait chercher à éliminer les inégalités et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes[80]. L'identification d'une exposition aux discriminations multiples pour les hommes a pourtant été mise au jour sans pour autant remettre en cause la priorité donnée aux discriminations multiples touchant les femmes. Or, les différents indicateurs de discriminations multiples mis en place permettent de révéler que les discriminations liées au sexe relevées pour les hommes sont, dans leur grande majorité, des discriminations multiples (5.1.4).

Encadré 14 Indicateur de discriminations multiples perçues

Pour chaque situation potentiellement discriminatoire, comme pour la question directe finale, l'enquêté-e avait la possibilité de choisir un ou plusieurs motifs parmi une liste ou encore d'en énoncer un autre en toutes lettres. A partir de ces données, quatre indicateurs de discriminations multiples ont été mis en place :

Indicateur de discriminations multiples auto-reportées : il permet d'identifier les enquêtée-e-s qui considèrent avoir été discriminés au cours des 5 dernières années pour plus d'un motif. Il correspond à la définition générale des discriminations multiples car les éléments de l'enquête ne permettent pas de savoir si les différents motifs répertoriés font référence à des expériences distinctes survenues dans des contextes différents ou à une même expérience.

Indicateur de discriminations multiples « intersectionnelles » : il est possible de répérer, pour les situations évoquées par domaine de la vie sociale, celles qui ont été rattachées à plusieurs motifs par l'enquêté-e. Comme pour les discriminations auto-reportées, ce mode de recueil laisse cependant planer quelques imprécisions. En effet, dès lors que l'enquêté-e a déclaré plusieurs types de faits, il n'est pas possible de savoir si ces multiples motifs sont associés à une même situation ou au contraire s'ils renvoient à des expériences différentes car une unique question répertorie les motifs pour les différentes situations rapportées. Ces réponses multiples peuvent donc être considérées uniquement comme une approximation des discriminations multiples et plus spécifiquement des discriminations intersectionnelles du fait de la restriction à un domaine de la vie sociale donné avec des questions faisant référence à des situations précises qui limitent le champ de survenue des épisodes discriminatoires rapportés.

[80] Directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE), Préambule, par.14.

Indicateur de discriminations multiples « parallèles » : il permet de repérer les cas où des discriminations ont été repérées successivement dans les différents domaines de la vie sociale mais pour des motifs différents.

Indicateur de discriminations multiples « globale » : ce dernier indicateur distingue les personnes pour qui au moins une des formes de discriminations multiples mesurées par les trois indicateurs précédents est identifiée.

5.1.1. Les discriminations multiples auto-reportées

Parmi les discriminations auto-reportées, certaines sont associées à plusieurs motifs. Notre premier indicateur de discriminations multiples permet de les distinguer.

Tableau 5-1 Répartition des déclarations de discriminations auto-reportées en distinguant le nombre de motifs cités selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes			Femmes		
	Aucune discrimination	Un motif	Deux motifs et plus	Aucune discrimination	Un motif	Deux motifs et plus
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	63	20	17	75	11	14
Maghreb	64	22	14	74	16	10
Afrique subsaharienne	52	24	24	58	21	21
Asie du Sud-Est	83	12	5	82	10	8
Europe du Sud	93	5	3	90	7	3
Ensemble des immigrés	69	18	12	74	15	11
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM						
DOM	55	26	19	68	14	18
Maghreb	55	23	23	69	16	15
Afrique subsaharienne	48	17	34	56	19	25
Asie du Sud-Est	73	12	14	80	9	10
Europe du Sud	89	7	4	88	9	4
Ensemble des descendants d'immigrés	72	14	13	77	13	10
Population majoritaire	92	6	3	89	8	3

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : 63% des hommes originaires d'un DOM n'ont déclaré aucune discrimination, 20% en ont déclaré pour un motif et 17% en ont déclaré pour au moins deux motifs.

Ce sont les hommes descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne qui déclarent le plus de discriminations pour des motifs multiples avec un taux de 34% largement supérieur aux taux de

déclaration des autres groupes. Viennent ensuite les femmes du même groupe de population (25%) puis les hommes immigrés de même origine (24%), les descendants d'immigrés du Maghreb (23%), les femmes immigrées d'Afrique subsaharienne (21%), les hommes descendants d'une personne originaire des DOM. Ainsi, ce sont les populations qui déclarent le plus de discriminations, qui identifient le plus fréquemment des discriminations multiples. A l'exception des femmes immigrées d'Asie du Sud-Est qui présentent des taux supérieurs aux taux identifiés pour les hommes de même origine, ce sont les hommes qui déclarent le plus de discriminations multiples avec des écarts parfois conséquents comme c'est le cas parmi les descendant-e-s d'immigrés d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb.

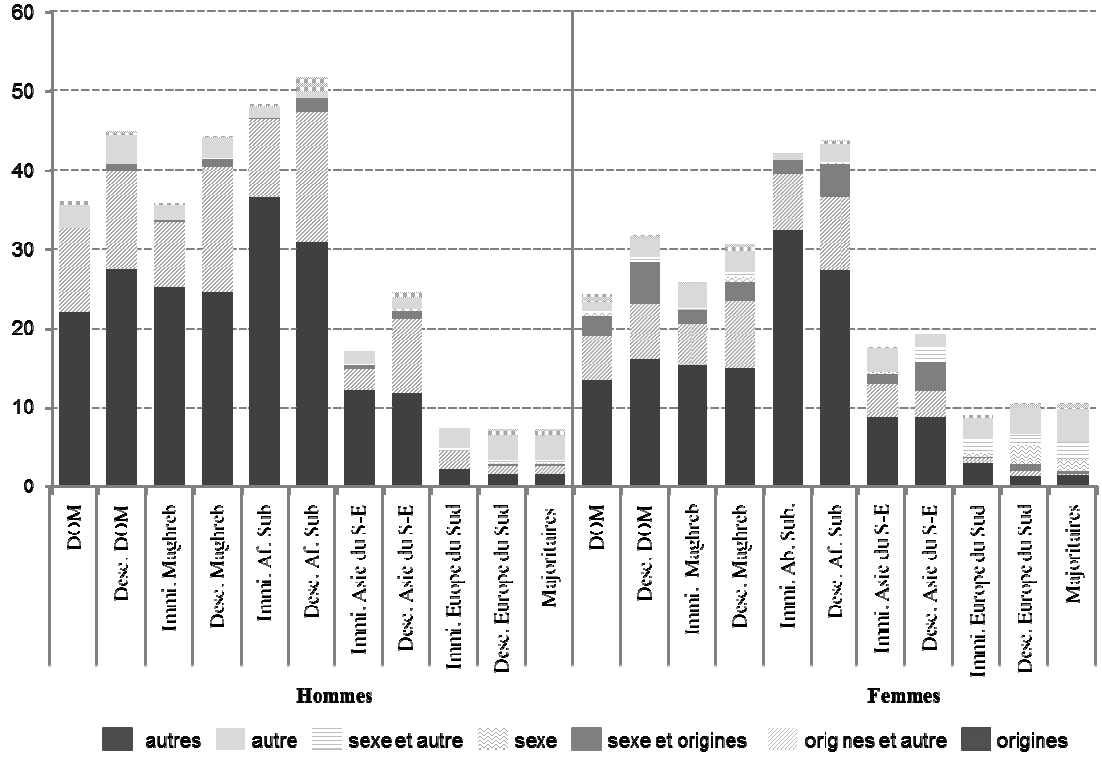
Ces résultats peuvent être comparés aux résultats de l'enquête EU-MIDIS[81] réalisée en 2008 et à l'Eurobaromètre spécial 296 qui disposaient tous deux d'une question similaire[82]. L'enquête EU-MIDIS relève 18% de discriminations multiples pour les immigrés et descendants d'immigrés originaires du Maghreb, 20% pour les immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, alors que l'Eurobaromètre révèle seulement 3% de discriminations multiples pour la population majoritaire. Ainsi l'enquête TeO présente des taux assez proches, car si l'on procède au même regroupement, on obtient 15% de discriminations multiples pour les immigrés et descendants d'immigrés originaires du Maghreb, soit un taux légèrement plus faible, mais 24% pour les immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, soit un taux légèrement plus élevé. La formulation du questionnement proposé dans TeO pour identifier les motifs associés aux discriminations déclarées par l'enquêté-e, « D'après vous, était-ce plutôt à cause de » suivi d'une liste de 11 motifs était pourtant moins incitative que la formulation « Please tell me all that apply» que l'on peut traduire ainsi : « Merci d'indiquer l'ensemble des motifs impliqués» usitée dans les deux enquêtes européennes. Nous pouvons considérer que l'évocation des expériences précises dans les différentes sphères qui précède la question générale ainsi qu'une période de référence plus étendue dans l'enquête TeO ont pu compenser cette formulation moins explicite de la possibilité de citer plusieurs motifs. L'écart unanimement mis au jour par ces différentes enquêtes entre les groupes de populations indique la concentration des déclarations de discriminations multiples chez les personnes exposées aux discriminations racistes. Des préjugés variés impliquant des caractéristiques diverses s'associent aux préjugés racistes et produisent une déclinaison des discriminations racistes qui exacerbe l'exposition au risque des minorités.

[81] Une présentation de cette enquête est disponible en annexe 1

[82] "In the past 12 months have you personally felt discriminated against or harassed on the basis of one or more of the following grounds? Please tell me all that apply: ethnic or immigrant origin, gender or sexual orientation, age, religion or belief, disability, another reason."

Afin d'étudier la combinaison du motif du sexe et de l'origine, nous avons procédé à un regroupement nous permettant de repérer les réponses associant ces deux motifs mais aussi l'association de chacun d'entre eux avec d'autres motifs. Le tableau qui suit expose comment les discriminations se répartissent entre discriminations racistes, sexistes et pour tout autre motif.

Figure 5-1 Taux cumulés des discriminations auto-reportées par motif selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : 22% des hommes originaires d'un DOM ont déclaré avoir été discriminés au cours des 5 derniers années du fait de leur origine ou couleur de peau, 11% du fait de leur origine ou couleur de peau et d'un autre motif, 3% pour un autre motif et 1% pour plusieurs autres motifs.

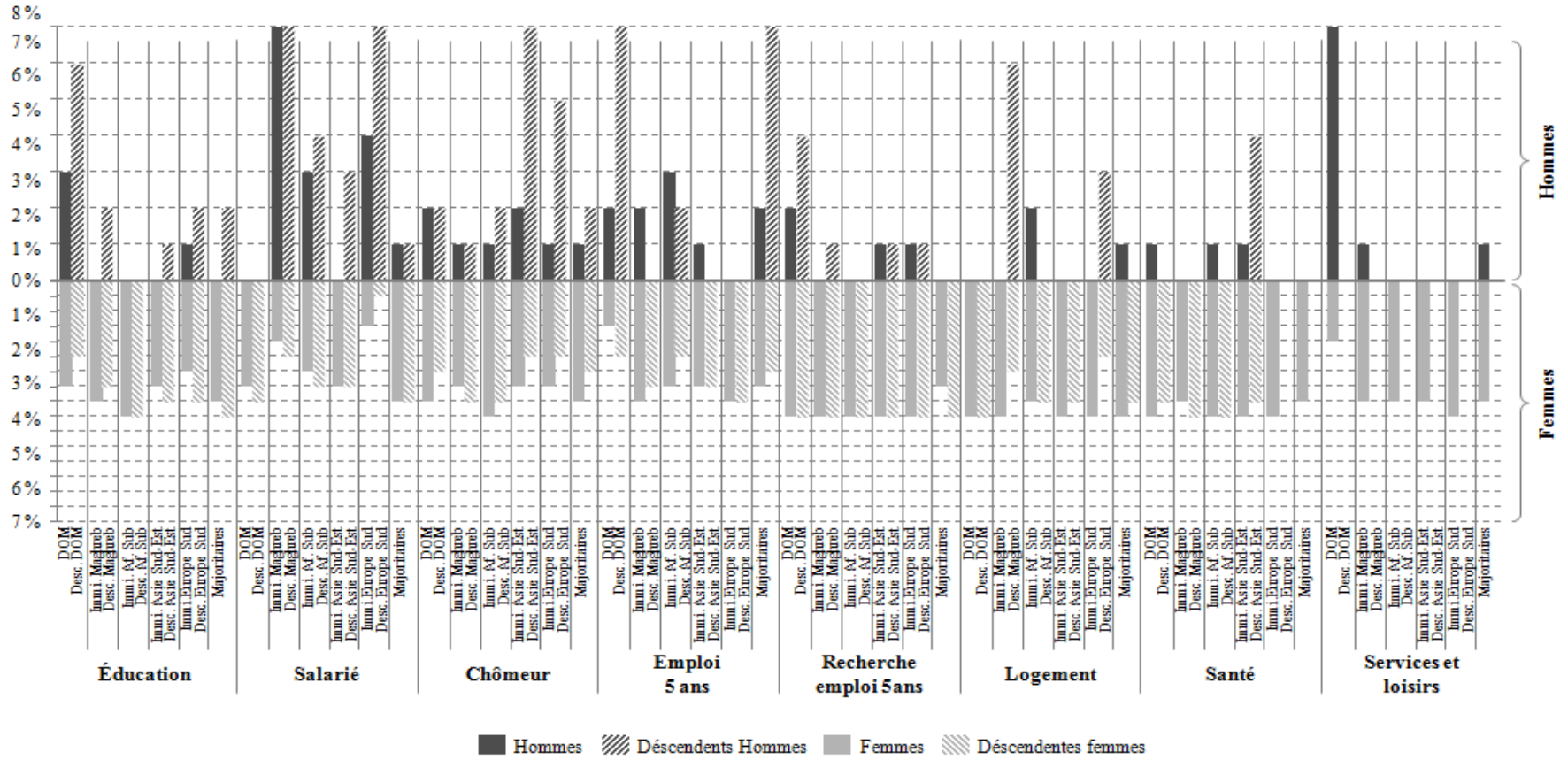
Si l'on observe la répartition des discriminations auto-reportées, le motif de l'origine se distingue très nettement pour l'ensemble des personnes d'origines non européennes et des DOM, seul ou en association avec d'autres motifs. Parmi ces déclarations, les deux tiers ne renvoient qu'à l'origine. Pour les hommes, le dernier tiers est constitué en grande majorité de déclarations associant l'origine à une autre caractéristique avec l'apparition pour les descendants d'immigrés de discriminations multiples combinant sexe et origine. Pour les femmes, ce dernier tiers est justement composé pour un peu moins de la moitié par des déclarations associant sexe et origine. Contrairement à l'origine, le sexe apparaît très faiblement. Les hommes ne le déclarent d'ailleurs jamais seul. Pour les femmes descendantes d'immigrés non européens, le sexe apparaît exclusivement ou principalement en association avec l'origine alors que pour les femmes du groupe majoritaire et les descendantes

d'immigrés d'Europe du Sud, il apparaît seul ou en association avec d'autres motifs. Si les discriminations multiples auto-reportées mêlant sexe et origine présentent des taux très faibles, nous pouvons supposer que c'est l'absence d'identification des discriminations liées au sexe qui l'explique. Cette absence est notable car elle n'est pas observée dans les enquêtes européennes. En effet, dans l'enquête EU-MIDIS, 24% des hommes et 44% des femmes concernés par les discriminations multiples ont cité leur sexe parmi les motifs évoqués alors que dans l'enquête TeO, si on exclut la population majoritaire pour se rapprocher de l'échantillon de l'EU-MIDIS, on constate que c'est le cas de seulement 5% des hommes et 34% des femmes. Cependant, une différence notable entre les deux enquêtes pourrait expliquer cela. En effet, parmi la liste des motifs proposés dans l'enquête TeO, la tenue vestimentaire est le motif le plus associé par les hommes aux discriminations racistes. 18% des hommes qui ont rapporté une discrimination multiple l'ont évoqué. Or, ce motif n'est pas proposé dans l'enquête EU-MIDIS. Il semble que cette stigmatisation de l'apparence reposant sur la tenue vestimentaire présente un aspect genré qui pourrait expliquer un tel écart dans l'usage du motif du sexe par les hommes. En effet, dans leur étude fondée sur le recueil de données concernant les contrôles de police, Fabien Jobard et René Lévy constatent qu'« étant donné la forte relation entre l'apparence raciale des personnes contrôlées et le style de vêtements qu'ils portaient -deux tiers des personnes habillées de vêtements jeunes relèvent de minorités visibles- le style de vêtements peut être décrit comme une variable racialisée » [Jobard et Lévy, 2009]. Ce que cet extrait oublie de souligner, c'est que cette variable est tout autant sexuée que racialisée. Les personnes contrôlées étant aussi essentiellement de jeunes hommes.

5.1.2. Les discriminations multiples intersectionnelles

Le second indicateur, fondé cette fois sur l'approche situationnelle, nous permet d'identifier la survenue des discriminations multiples pour chaque domaine de la vie sociale.

Figure 5-2 Taux de discriminations intersectionnelles pour chaque domaine de la vie sociale selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 3% des hommes et 2 % des femmes originaires d'un DOM une discrimination situationnelle intersectionnelle a été identifiée dans le domaine de l'éducation

Pour les hommes, certains contextes se détachent assez nettement et les taux de discriminations situationnelles mutliples identifiées y sont fréquemment plus élevés que pour les femmes. En effet, les discriminations multiples identifiées pour les hommes sont plus polarisées sur les contextes d'une recherche d'emploi pour les personnes au chomâge, des loisirs et des services et des études. Ces contextes émergent particulièrement pour les descendants d'immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, des DOM mais aussi d'Asie du Sud-Est, du moins dans le cadre scolaire et les loisirs. Pour les femmes, les discriminations multiples n'atteignent jamais les taux les plus élevés de certains groupes d'hommes mais sont en revanche présentes de façon plus transversale dans l'ensemble des domaines de la vie sociale (exception faite du domaine de la santé).

Si l'on se concentre maintenant uniquement sur les taux de discriminations multiples combinant sexe et race, il n'est pas possible du fait de leur faiblesse de les étudier par domaine de la vie sociale. Le tableau qui suit indique donc les taux de discriminations situationnelles repérées dans au moins un domaine de la vie sociale.

Tableau 5-2 Taux de discriminations intersectionnelles racistes et liées au sexe selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes	Femmes
Pays ou département de naissance des immigrés et natifs d'un DOM		
DOM	0	3
Maghreb	0	2
Afrique subsaharienne	1	2
Asie du Sud-Est	1	0
Europe du Sud	0	0
Ensemble des immigrés	0	1
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM		
DOM	2	3
Maghreb	2	2
Afrique subsaharienne	3	4
Asie du Sud-Est	2	2
Europe du Sud	0	1
Ensemble des descendants d'immigrés	1	2
Population majoritaire	0	1

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour les hommes originaires d'un DOM aucune discrimination intersectionnelle n'a pu être identifiée alors que pour 3% des femmes de même origine des discriminations intersectionnelles racistes et sexistes ont pu être identifiées.

Les taux demeurent faibles. Ils sont même parfois nuls. Ce type de discrimination n'est en effet quasiment pas rapporté par les immigrés hommes. En revanche, les taux de discriminations

intersectionnelles liées au sexe et racistes sont étonnament proches pour les hommes et pour les femmes descendants d'immigrés non européens.

5.1.3. Les discriminations multiples parallèles

Enfin, pour compléter cet exercice de mesure, il est aussi possible de distinguer les enquêté-e-s pour qui différents motifs ont été rapportés dans plusieurs domaines de la vie sociale où des discriminations ont pu être identifiées. Ces individus ont subi des discriminations multiples de type « parallèle ».

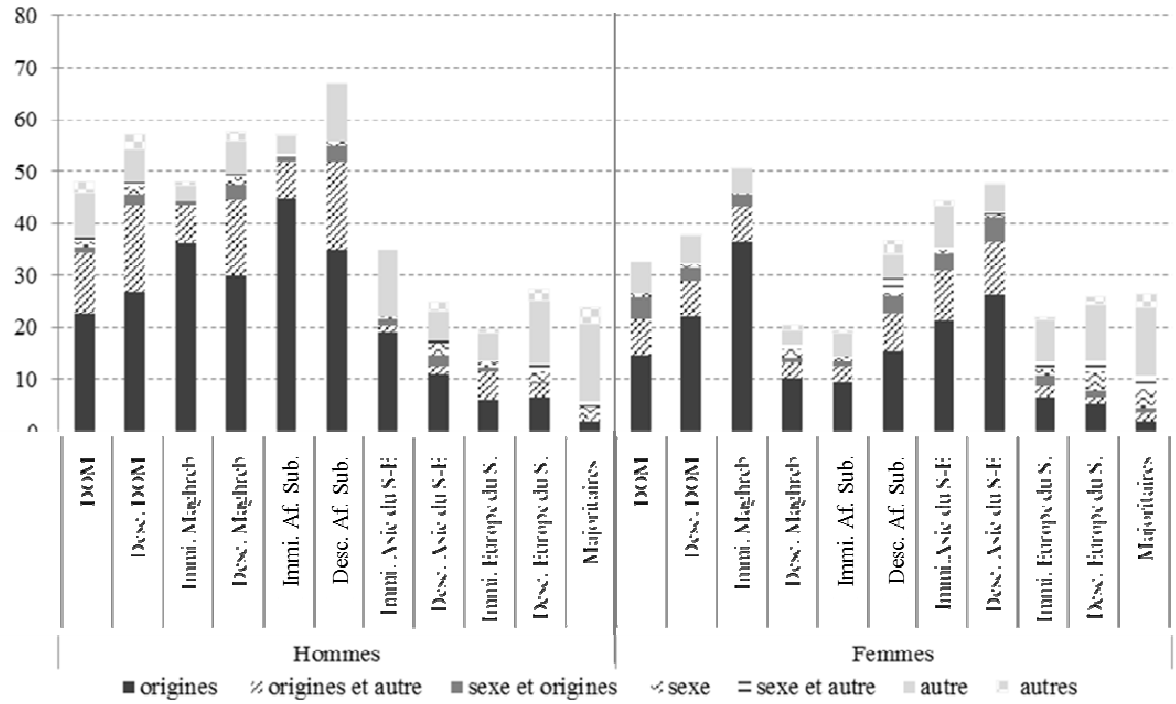
Tableau 5-3 Taux de discriminations multiples parallèles selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes			Femmes		
	Aucune discrimination	Motif unique	Discriminations parallèles	Aucune discrimination	Motif unique	Discriminations parallèles
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM						
DOM	52	32	16	67	22	11
Maghreb	52	39	9	62	28	10
Afrique subsaharienne	43	48	9	49	42	9
Asie du Sud-Est	73	23	4	80	15	5
Europe du Sud	80	13	7	81	15	4
Ensemble des immigrés	58	34	8	64	28	8
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM						
DOM	43	35	23	63	20	16
Maghreb	42	38	20	56	30	14
Afrique subsaharienne	33	47	20	52	32	16
Asie du Sud-Est	67	20	12	78	16	6
Europe du Sud	73	21	7	74	20	6
Descendants d'immigrés	58	29	13	64	25	11
Population majoritaire	76	19	5	75	19	7

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 32% des hommes originaires d'un DOM une ou plusieurs discriminations ont été identifiées dans au moins une des sphères pour un motif unique et pour 16% d'entres eux une ou plusieurs discriminations ont été identifiées dans au moins une des sphères pour différents motifs.

Comme précédemment, les groupes les plus exposés demeurent les hommes descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb. En termes d'impact sur la vie des personnes, la variation du motif vecteur de discrimination d'un domaine de la vie sociale à l'autre augmente le sentiment d'exposition. La multiplication des épisodes discriminatoires qu'il induit, qui sont de plus générateur d'obstacles différents pour l'accès aux ressources par domaine de la vie sociale, augmente le sentiment de vulnérabilité des personnes qui y sont exposées.

Figure 5-3 Taux cumulés de discriminations et de discriminations multiples parallèles par motif selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Trajectoires et Origines, Ined-Insee, 2008.
Champ : Personnes âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 23% des hommes originaires d'un DOM seules des discriminations racistes ont été identifiées, pour 12% des discriminations racistes et liées à un autre motif ont été identifiées, pour 1% des discriminations liées au sexe et racistes ont été identifiées, pour 1% seulement des discriminations liées au sexe ont été identifiées, pour 1% des discriminations liées au sexe et à un autre motif ont été identifiées, pour 9% des discriminations pour un unique autre motif ont été identifiée et pour 2% des discriminations pour différents autrés motifs ont été identifiées.

Les discriminations multiples conjuguant sexe et origine sont rares mais repérables à nouveau pour les hommes descendants d'immigrés non européens et d'originaires des DOM. Pour les femmes, on en identifie pour les mêmes groupes à l'exception des descendantes d'immigrés du Maghreb qui présentent un taux très faible. Cette fois encore, c'est le motif de l'origine qui reste le plus prégnant. Il est le plus souvent cité, seul ou avec d'autres motifs, et ce même pour les femmes.

5.1.4. Les discriminations sexistes subies par les femmes et les discriminations multiples subies par les hommes

Quelle que soit la méthode de mesure, les taux de discriminations multiples conjuguant sexe et race sont faibles. Ainsi, bien qu'elles soient les plus étudiées et focalisent souvent l'attention des institutions, ce ne sont pas celles qui sont le plus souvent perçues et rapportées par les enquêté-e-s. Ce

résultat s'impose pour les hommes comme pour les femmes. Les discriminations intersectionnelles les plus fréquemment identifiées croisent la race avec la tenue ou l'âge pour les hommes[83]. C'est pour les femmes que ces types de discriminations multiples sont les plus nombreux. Ils sont d'ailleurs observables pour l'ensemble des groupes de femmes présentant une origine non européenne, avec une accentuation des taux parmi les descendantes d'immigrés. Pour les hommes, ils concernent essentiellement les descendants d'immigrés non européens.

En agrégeant l'ensemble des discriminations multiples identifiées par nos trois indicateurs, les résultats se consolident. En effet, l'indicateur global de discriminations racistes et liées au sexe, qui synthétise donc le fait de pouvoir identifier par l'une des trois méthodes disponibles au moins une discrimination multiple mêlant sexe et race, confirme l'existence de telles discriminations pour les hommes descendants d'immigrés non européens dans des proportions similaires à celles repérées pour les femmes immigrées non européennes et moins importantes que pour les femmes descendantes d'immigrés de mêmes origines.

[83] Deux tableaux détaillant les discriminations multiples croisant respectivement les discriminations racistes et les discriminations liées au sexe avec les autres motifs sont disponibles en annexe (annexe 8).

Tableau 5-4 Taux de discriminations multiples racistes et liées au sexe par indicateur selon le sexe, le statut migratoire et l'origine

	Hommes				Femmes			
	Auto-reportées	Situation-nelles	Parallèles	Globales	Auto-reportées	Situation-nelles	Parallèles	Globales
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM								
DOM	0	0	1	1	3	3	4	6
Maghreb	0	0	1	1	2	2	3	3
Afrique subsaharienne	0	1	1	1	2	2	2	3
Asie du Sud-Est	0	1	1	1	1	0	1	2
Europe du Sud	0	0	1	1	0	0	1	1
Ensemble des immigrés	0	0	1	1	1	1	2	3
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés et des natifs d'un DOM								
DOM	1	2	2	3	5	3	3	7
Maghreb	1	2	3	4	2	2	3	5
Afrique subsaharienne	2	3	3	4	4	4	5	7
Asie du Sud-Est	1	2	2	3	4	2	2	5
Europe du Sud	0	0	0	1	1	1	1	2
Descendants d'immigrés	1	1	2	2	2	2	2	4
Population majoritaire	0	0	0	0	0	1	1	1

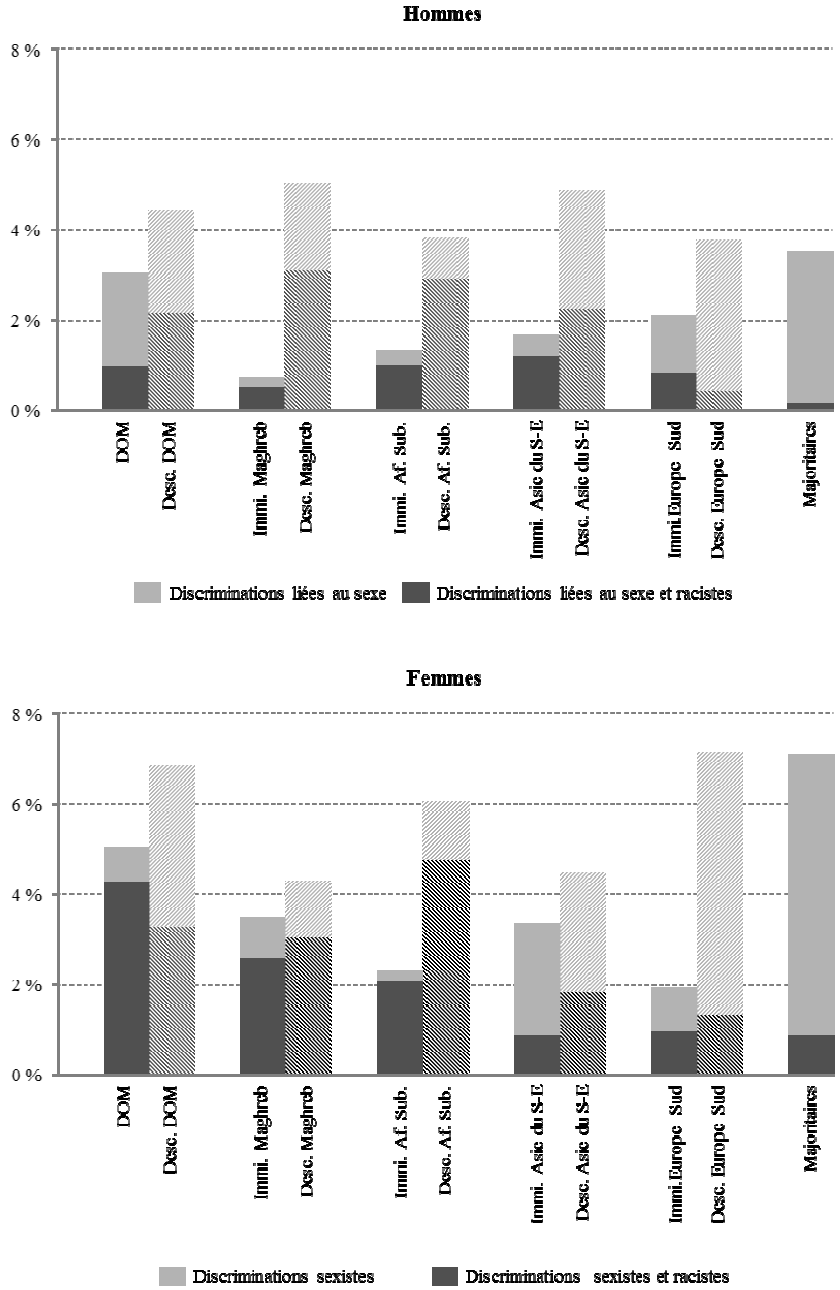
Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 1% des hommes originaires d'un DOM des discriminations multiples parallèles combinant sexe et race ont pu être identifiées.

La faiblesse des taux est sans doute à mettre en lien avec l'absence de diffusion du concept de discriminations multiples. Le rapport final du projet GENDERRACE[84] met en évidence la nécessité de sensibiliser et d'accroître le niveau de connaissance, sur les questions soulevées par les discriminations multiples des acteurs mais aussi par les victimes elles-mêmes qui bien souvent ne voient littéralement pas les discriminations de genre. Etudier les discriminations mêlant sexe et race à partir des déclarations des individus reste de ce fait totalement exploratoire et malaisé. Cependant, les discriminations multiples qui ont pu être identifiées fournissent des éléments pour caractériser la survenue différenciée des discriminations racistes pour les femmes et pour les hommes et imposent

[84] GENDERRACE est un projet européen qui regroupe six pays partenaires (France, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, Suède et Bulgarie). L'objectif de ce projet est d'améliorer la compréhension et la connaissance du phénomène de la discrimination multiple fondée sur l'origine et le genre. Il s'est déroulé entre février 2008 et juillet 2010.

dans un même mouvement une lecture différente des discriminations liées au sexe identifiées pour ces derniers.

Figure 5-4 Taux de discriminations liées au sexe cumulés aux taux de discriminations multiples combinant sexe et race selon le sexe, le statut migratoire et l'origine



Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 1% des hommes originaires d'un DOM une discrimination liée au sexe et à l'origine a été identifiée et pour 2% d'entre eux une discrimination uniquement liée au sexe a été identifiée.

Les descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne et les femmes originaires d'un DOM présentent les taux de discriminations sexistes et racistes les plus élevés. Parmi les hommes, ce sont les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne et du Maghreb pour qui elles sont les plus nombreuses. A l'autre extrême, ce type de discriminations n'existe pas pour les descendants d'immigrés d'Europe du Sud et les hommes du groupe majoritaire qui présentent cependant des discriminations au seul motif de leur sexe, mais celles-ci sont moins nombreuses que les discriminations multiples incluant le sexe pour les hommes racisés. Parmi les femmes, les immigrées non européennes et dans une moindre mesure les descendantes d'immigrés non européens déclarent moins de discriminations sexistes que les descendantes d'immigrés d'Europe du Sud, les majoritaires, mais aussi les descendantes d'originaires d'un DOM. Ce sont cependant les immigrées d'Europe du Sud pour qui le moins de discriminations sexistes sont identifiées. Quand des discriminations sexistes sont identifiées pour les femmes originaires d'un DOM, d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb, le plus souvent elles jouxtent des discriminations racistes. Les discriminations faisant référence au motif du sexe et des origines sont nettement plus fréquentes pour les femmes descendantes d'immigrés d'Afrique subsaharienne.

Globalement, une tendance se dégage. Les hommes appartenant à des groupes minoritaires déclarent plus de discriminations sexistes que les hommes du groupe majoritaire tandis que pour les femmes c'est l'inverse qui est observé avec plus de déclarations de discriminations sexistes émanant des femmes du groupe majoritaire et des descendantes d'immigrés d'Europe du Sud.

Ainsi les discriminations liées au sexe identifiées pour les hommes sont rarement dénoncées seules mais accolées à des discriminations racistes et nous renvoient de ce fait à des discriminations multiples. Finalement, elles sont davantage la manifestation d'un aspect genré des discriminations racistes. En effet, ces déclarations seraient plutôt le reflet d'une sexualisation des discriminations racistes qui ferait que dans certains contextes précis les préjugés sexistes jouant habituellement contre les femmes s'inversent et desservent cette fois des hommes déjà minorisés du fait de leur origine. D'ailleurs, deux autres points dissocient les discriminations au motif du sexe subies par les hommes de celles subies par les femmes. Tout d'abord, la structuration des discriminations par mode d'enregistrement diffère d'un sexe à l'autre. On notera que pour les hommes, les discriminations au motif du sexe sont plus nombreuses quand le mode d'enregistrement passe par la description de situations précises dans des contextes spécifiques, alors que pour les femmes on observe de moindres écarts d'une méthode d'enregistrement à l'autre. L'expression d'un sentiment d'exposition aux discriminations du fait d'être un homme est nettement moins fréquente. Aussi, pour les hommes, seulement 6% des discriminations situationnelles sont converties en discriminations auto-reportées. Ensuite, les discriminations situationnelles liées au sexe de la part des hommes se distinguent du fait

de leur concentration dans deux sphères, loisirs et éducation, auxquelles s'ajoutent les situations d'interactions avec les forces de l'ordre au cours desquelles le fait d'être un homme expose davantage à un contrôle (voir chapitre II, p 124). Les nombreux points de discordance entre les discriminations au motif du sexe repérées pour les hommes et les discriminations sexistes subies par les femmes déjà observées confirment qu'il serait peu propice d'assimiler les discriminations au motif du sexe pour les hommes aux discriminations sexistes subies par les femmes.

La faiblesse des effectifs pour qui des discriminations racistes et liées au sexe ont été identifiées ne nous autorise pas à mener une analyse statistique précise. Nous pouvons tout de même souligner que ces personnes sont globalement plus jeunes. En effet, 60% des descendants d'immigrés et 58% des descendantes d'immigrées pour qui de telles discriminations multiples ont pu être identifiées ont moins de 30 ans au moment de l'enquête.

Ces données fournissent des résultats fragiles et difficiles à explorer plus avant avec des méthodes d'analyse quantitative, mais elles permettent tout de même de dégager des éléments qui tendent à distinguer l'expérience discriminatoire raciste des hommes de celle des femmes. Si approcher les discriminations multiples sur la base des discriminations perçues semble précoce au stade de diffusion de cette notion dans la société civile, les tendances qu'a permis de faire ressortir leur analyse sont confirmées par les données qualitatives fournies par nos entretiens.

5.2. Les hommes face au racisme sexué et les femmes face au sexisme racisé

L'un des objectifs de l'enquête qualitative post-collecte est d'apporter des éclairages sur la perception et la restitution des discriminations multiples. Elle permet aussi d'évaluer qui des hommes ou des femmes des groupes minoritaires sont perçus comme les plus exposés aux discriminations racistes. En effet, du fait de la fréquence des expériences de discriminations racistes, la discussion s'est mécaniquement orientée sur la variabilité de l'exposition au risque de subir ce type de discrimination en fonction du sexe. C'est donc une analyse de l'expérience différenciée de la discrimination raciste dans une perspective de genre que nous imposent les données. Nous disposons de trop peu d'éléments pour comparer avec précision le sexisme subi par les femmes racisées par rapport au sexisme subi par les femmes non racisées.

Encadré 15 Recensement des expériences de discriminations multiples mêlant sexe et race et des opinions sur l'exposition des hommes et des femmes à ce type de discrimination par entretien qualitatif

Les discriminations multiples ne constituent pas un concept largement répandu, aussi leur évocation lors d'entretiens qualitatifs est nettement moins évidente que celle des discriminations monocritères. Dans quelques rares entretiens le croisement sexe et race a émergé spontanément, mais le plus souvent il a été nécessaire d'introduire cette problématique au cours de la discussion. Du fait de la complexité de cette question, elle était abordée de façon quelque peu détournée. En effet, d'une part, il était demandé aux enquêté-e-s s'ils pensaient que leur parcours aurait été plus facile ou qu'ils auraient été exposés aux mêmes discriminations s'ils avaient été de l'autre sexe. D'autre part, ils étaient invités à confronter leurs expériences personnelles à ce qu'ils perçoivent de l'expérience des personnes du sexe opposé de leur entourage (conjoint ou conjointe, frère et sœur, etc.).

En effet, lors des entretiens, les témoignages de discriminations sexistes sont peu fréquents et ceux de discriminations multiples mêlant sexe et race subies par les femmes se font encore plus rares (5.2.1). A l'opposé les discriminations multiples racistes et liées au sexe touchant les hommes sont, elles, facilement identifiées et rapportées par les enquêté-e-s quel que soit leur sexe (5.2.2), à tel point que les hommes sont perçus comme plus exposés à ce type de discriminations que les femmes (5.2.3). Cependant, l'analyse intersectionnelle permet d'expliquer cette visibilité accrue des discriminations subies par les hommes par l'existence de points de tensions entre les différents rapports sociaux qui différencient la teneur de l'exposition des hommes et des femmes aux discriminations multiples et biaisent la perception de leurs fréquences respectives (5.2.4).

5.2.1. La perception malaisée des discriminations sexistes et racistes subies par les femmes

Parmi nos 26 entretiens, tous n'ont pas permis d'enclencher une discussion sur les préjugés qui se construisent autour de l'intersection du sexe et de la race. Le plus souvent, c'est avec des enquêtées femmes que cette question a pu être traitée. Cependant, si cette analyse débute par l'exposé des discriminations sexistes et racistes subies par les femmes, elles sont loin d'être aussi aisément rapportées que les discriminations multiples subies par les hommes. Les cinq récits d'expériences de situations de discriminations, ou du moins de comportements sexistes et racistes, subies par des femmes qui vont suivre constituent l'ensemble des faits de ce type révélés par les entretiens. Le plus explicite nous a été rapporté par Nour, née en 1982, descendante de deux parents immigrés de Tunisie :

« J'étais encore étudiante, je cherchais un petit job. Du coup, j'étais allée dans une petite boutique sur les Champs Elysées. L'entretien s'est passé normalement jusqu'au moment où la responsable m'a demandé de quelle origine était mon prénom. Je lui ai dit qu'il était tunisien, je lui ai expliqué ce qu'il voulait dire, etc. Et puis, au fur et à mesure, on est rentré sur tout ce qui était tabou, la religion musulmane, etc. C'était après septembre 2001. Cette dame a commencé à me poser plein de questions sur ma place au sein de ma famille étant donné que j'étais la seule fille parmi trois garçons. Si je me sentais soumise, si mes parents étaient pratiquants, si moi, je l'étais. Bref, la discussion a complètement dérivé ».

Dans cet exemple, c'est le fait d'être femme mais aussi tunisienne et musulmane qui fait naître chez cette employeuse un préjugé spécifique. En effet, si Nour avait appartenu à la population majoritaire, le fait d'être la seule fille avec trois frères n'aurait pas généré ce type de supposition. Il apparaît nettement dans le déroulement de cet entretien d'embauche que c'est le fait d'être femme, d'origine maghrébine et de confession musulmane qui induit un tel questionnement.

Ada, née en 1983 en Côte d'Ivoire et vivant en France depuis 1987, a, elle, rencontré de grandes difficultés pour faire son stage dans le cadre de ses études en communication. A tel point qu'elle a dû renoncer à le réaliser dans une société dont le secteur d'activité correspondrait à sa discipline et faute de mieux a dû se résoudre à accepter un stage chez Darty, non pas au service communication mais comme vendeuse en magasin. De cette expérience, elle garde un goût amer du fait du poids de son apparence physique (« quand on me voit : bah non elle ne fait pas 1,80 mètre, elle est petite et ronde et en plus noire ») dans les difficultés rencontrées qui la rend pessimiste pour sa vie professionnelle future.

Plus loin dans ses propos, elle insiste sur le fait qu'être une femme la discrédite pour l'obtention de postes à responsabilités, notamment ceux incluant des fonctions managériales. Elle exprime aussi les entraves qu'impliquent sa couleur de peau et son physique atypique pour le milieu professionnel qu'elle visait initialement :

« En tant que femme c'est sûr que malheureusement, nous on est doublement discriminées. Femme plus noire, ça fait beaucoup. J'ai constaté que pour les stages, pour les assistant managers, ce genre de truc, généralement c'est des garçons et non pas des filles. Si c'est une fille, ça sera autre chose, peut-être assistante de direction, mais assistante pour gérer les autres non. Toujours des hommes, des jeunes hommes. Je trouve cela dommage, ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on ne peut pas gérer. Mais en tant que femme, ça me fait quand même peur parce que je me dis quand on a un physique atypique, ou bien

qu'on n'est pas dans cette espèce de norme dans laquelle on doit être… Je vous avouerais que si je fais mon Master, je le fais parce que j'ai de l'ambition et c'est quelque chose qui me tient à cœur, mais j'avoue que j'ai peur. A la fin, est-ce que je vais trouver du boulot ? Parce que quand je regarde comment j'ai galéré pour trouver un simple stage, pour le travail, je suppose que ça va être pire ».

Toujours dans le cadre de l'emploi, Kenza, née en 1983 en Tunisie, arrivée en France en 2002, mariée, sans enfant, qui termine son doctorat en littérature comparée et enseigne à l'université, expose, en comparant sont parcours à celui de son mari qui appartient à la population majoritaire, les doutes qu'elle nourrit du fait de son sexe mais aussi de son origine tunisienne, perceptible dans son patronyme, sur l'objectivité des sélections auxquelles ils exposent tous deux leurs travaux pour participer à des colloques dans une discipline décrite au cours de l'entretien comme machiste[85].

« Tout arrive plus facilement pour lui. On est tous les deux littéraires. Par exemple, quand il envoie des demandes de colloques etc. je ne sais pas, si c'est parce que je suis une femme, ou parce que je m'appelle Kenza mais c'est bizarre, il y arrive toujours beaucoup mieux. Dès qu'il envoie un dossier à un colloque, il est pris de fait, alors que moi... Donc il en a fait beaucoup plus que moi. Au début je les envoyais toute seule, ils ne me répondaient pas, je me disais bon, c'est peut-être que je le fais mal, donc j'ai commencé à lui donner à lire à chaque fois que j'envoie mais je n'ai pas plus de retour ».

Le quatrième exemple nous a été relaté par Clémence, née en 1982, descendante d'un père immigré du Congo, dont le métissage l'expose à une forme de harcèlement sexuel spécifique :

« Je suis avec mon copain blanc dans la rue, il va y avoir un black qui va me dire "Elle nous appartient, elle fait partie de nous". Voilà, ça peut être violent. Ca m'arrive assez fréquemment. […] C'est vrai que ça joue sur les deux plans, sur le fait que je sois femme et sur le fait que je sois métissée ».

Dans cet exemple, s'exprime la volonté d'appropriation du corps des femmes par les hommes et plus spécifiquement par les hommes du même groupe d'origine. Ainsi ces hommes revendiquent l'appartenance de Clémence à leur groupe du fait du métissage de cette dernière. Le fait qu'elle soit en

[85] « *Oui forcément quand on est une femme, c'est toujours un peu moins facile parce que c'est pas le même contact, parce que je sais pas, en littérature tous les profs sont des hommes, tous les chargés de TD sont des femmes et on est majoritairement des femmes en classe, moi j'ai des classes où il n'y a que des filles, 35 filles, et je sais que le garçon qui vient une fois tous les 3 mois, peut-être lui il sera prof et pas elles, donc ça c'est, en littérature on le voit d'une manière incroyable* »

couple avec un homme blanc est perçu comme une trahison par certains hommes noirs. Le physique agréable de Clémence exacerbe cette revendication en la réduisant à une femme « trophée » qu'il est valorisant d'avoir à son bras.

Enfin Juliette, née en 1980, descendante d'un père immigré tunisien, nous rapporte qu'elle a subi des insultes antisémites mais que le fait d'être une femme a été l'élément déclencheur de leur profération. En effet, si la véhémence de son interlocuteur s'est exprimée, c'est, selon elle, avant tout pour la punir d'avoir osé lui tenir tête alors qu'elle est une femme :

> *« C'était une connaissance de connaissance, de connaissance, qui était tout à fait beauf et qui a voulu jouer son macho et il a mal supporté en fait… Finalement, ce n'est pas du tout antisémite, enfin, il était antisémite. Il est probablement toujours antisémite. Mais c'était parce que j'avais osé dire que je n'étais pas d'accord avec lui alors que j'étais une fille. Alors, du coup, il s'est mis en colère, il m'a hurlé dessus, il m'a traitée de sale juive et il s'est cassé et ce n'est pas allé plus loin. On ne s'est jamais revus ».*

Si des exemples de discrimination sexistes et racistes qui touchent les femmes sont peu nombreux et difficiles à faire remonter en entretien, c'est sans doute moins du fait de leur faible fréquence de survenue que du fait de la nécessité d'un décryptage exigeant pour les identifier. Alors que, paradoxalement pour les hommes, les manifestations frontales de discriminations multiples conjuguant sexe et race en rendent la perception évidente.

5.2.2. L'évidence des discriminations liées au sexe et racistes subies par les hommes

Lors des entretiens, au fil des récits, les exemples de discriminations racistes et liées au sexe subies par les hommes se multiplient. Tous se déroulent dans les domaines spécifiques précédemment identifiés sur la base des données quantitatives : la fréquentation des boîtes de nuit, les contrôles d'identité menés par la police et la gendarmerie mais aussi l'emploi. C'est le plus souvent lors de l'évocation des rapports avec les forces de l'ordre que les différences de traitements constatées entre hommes et femmes des minorités émergent. Le corpus d'entretiens réalisés avec des hommes n'apparaît pas comme le plus à même de rendre compte de l'expérimentation sexuée des discriminations racistes subies par les hommes. En effet, du fait de leur âge et de l'invisibilité de leur origine non européenne, la plupart des hommes interviewés ne sont pas exposés aux discriminations multiples. Seuls deux d'entre eux ont évoqué lors de l'entretien leurs confrontations à des stéréotypes mixant sexe et race. Souleyman, né en 1977, descendant de deux parents immigrés du Sénégal, est sans doute le plus

exposé parmi les enquêtés rencontrés. Son entretien est jalonné par de nombreux exemples dont voici quelques extraits :

> *« C'est marrant des fois de voir que les gens, sous prétexte que vous êtes noir ou autre, ils ont une idée préconçue. Il y a comme ça des codes… c'est comme quand on se fait contrôler par des flics. Moi je me suis déjà fait contrôler, je rentrais du basket, j'étais en jogging, avec un sweet à capuche… Je croise un de mes amis en bas, qui fait de la musique. Je rentre dans son véhicule. Il me fait écouter sa musique. Puis tout d'un coup, il y a un véhicule qui arrive, il y a les flics qui sortent du véhicule […] ils arrivent vers nous et puis je vois qu'ils ont la main sur le flingue ».*

A la suite de quoi les six policiers leur demandent en les tutoyant de ne pas bouger et de garder les mains sur le volant, puis les font sortir du véhicule, les fouillent, et demandent à l'enquêté son nom avant de partir, n'ayant rien trouvé. Il s'agit en fait d'une méprise sur l'identité de Souleyman. En lieu d'excuse, ils lui signifient qu'ils seront forcément amenés à se revoir. L'exemple qui suit illustre à nouveau comment l'apparence se juxtapose à d'autres critères pour se transformer en stigmate exposant à des traitements totalement inconcevables quand on ne les a pas soi-même expérimentés :

> *« J'étais avec un ami qui était venu en vacances. On est allé à République. On cherchait notre chemin. Rétrospectivement, on était en jeans, baskets et un blouson, donc forcément on est des jeunes, on est des racailles. Tout d'un coup, des flics arrivent : " Monsieur bonjour, contrôle d'identité ". Je lui ai remis ma carte d'identité et il me dit : " Comment vous appelez-vous ? ",[…] je réponds, et mon pote, qui est un peu nerveux, remet son passeport, et ils disent : " Comment vous vous appelez ? " Il fait : " Vous rigolez, c'est marqué sur mon passeport ", " Comment vous vous appelez ? ", donc mon pote évidemment ne s'exécute pas, il dit : " Non, non, je vous ai dit : c'est marqué sur mon passeport". Là, il y a leur gradé qui arrive : " Il y a un problème ? " Mon pote commence à lui dire : " Oui alors ce qu'il y a c'est que… ", il lui dit : " Ta gueule, ta gueule, ta gueule, tu fermes ta gueule ! ". Là il s'exécute, et il lui dit : " Vos papiers ", il dit : " J'ai remis mes papiers à votre collègue, je lui ai dit que je n'allais pas lui indiquer mon nom ". Il lui a répondu : " Tu lui donnes ton nom et tu fermes ta gueule " ».*

Face à la répétition de telles situations Souleyman conclut posément « *Mais disons que des fois, malheureusement, l'accoutrement ou alors la situation et en plus l'accoutrement – enfin les deux combinés – peuvent faire qu'on va nous soupçonner* ».

Le second enquêté dont l'entretien a révélé des discriminations racistes et liées au fait d'être un homme est Ranoro, né en 1981 à Madagascar, arrivé en France en 2001. Lui aussi exprime très bien que c'est la conjonction de son origine, de son sexe et de sa tenue vestimentaire qui l'expose aux discriminations :

> *« Je me souviens bien c'était à Châtelet, on passe, il y a trois personnes qui passent, le quatrième c'est moi, et c'est moi qu'on arrête. […] Je ne sais pas si c'est un mode de fonctionnement ou si c'est juste des faits qui s'accumulent qui font que l'on classe les personnes par rapport à l'origine. Comment ils s'habillent, tout ça. Mais je sais que ça se fait fréquemment.*
>
> *Enquêtrice : est-ce que vous pensez que si vous aviez été une femme, ils vous auraient aussi demandé les papiers ?*
>
> *D'après moi, sauf si elle est avec des bandes il n'y a jamais une fille ou une femme qui se fait contrôler. Non, je ne crois pas ».*

Le ressenti de ces deux enquêtés n'est pas sans fondement. L'étude menée par Fabien Jobard et René Lévy grâce au recueil de données sur les contrôles de police a démontré que les jeunes hommes noirs ou arabes ont beaucoup plus de chances d'être contrôlés que les personnes perçues comme « blanches ». Ils ont pu mettre en avant que la tenue vestimentaire importait aussi énormément ainsi que le fait de porter un style de vêtements généralement associés aux cultures jeunes (« Hip-hop, « Tecktonic », « Punk » ou « Gothique ») [Jobard et Lévy, 2009].

Ce faible nombre de témoignages émanant d'hommes, du fait des caractéristiques de notre échantillon, est cependant contrebalancé par le foisonnement d'exemples rapportés par les femmes quand on leur demande d'évoquer les expériences de leur entourage masculin.

Pour rester sur l'existence des rapports différenciés des individus en fonction de leur sexe avec les forces de l'ordre, Juliette (1980, père tunisien (juif tunisien) et mère française), compare les contrôles systématiques subis par son conjoint à son inexpérience d'une telle situation :

> *« Mon copain, qui est d'origine algérienne, on lui demande [ses papiers d'identité] à chaque fois, mais moi, on ne me demande jamais rien. Mais à force, il a une certaine colère rentrée. Et puis, il vit vraiment ça, comme quelque chose d'humiliant, quoi. Parce qu'en plus, ça peut aller jusqu'à la fouille. […]Il me dit qu'il ne viendrait jamais à son père l'idée d'aller acheter une baguette de pain sans sa carte d'identité sur lui. Je le regarde incrédule, il ajoute " ben oui, c'est un Arabe " ».*

De tels exemples de contrôles d'identité répétés sont fréquemment rapportés, aussi nous avons sélectionné parmi l'ensemble des témoignages recueillis deux autres exemples, particulièrement intéressants car les enquêtées y exposent avec précision les caractéristiques des individus qui y sont soumis. Tout d'abord, le récit de Nour (1982, père et mère tunisiens) qui nous expose l'expérience malheureuse de son frère retenu en garde à vue 24 heures par erreur :

> *« Mon petit frère s'est retrouvé en garde à vue pendant 24 heures, on n'avait pas de nouvelles de lui, rien du tout... Et il s'est avéré qu'on l'avait arrêté pour une faute qu'il n'avait pas commise. C'était pour un vol d'ordinateur, en plein mois de juillet ou août, je ne sais plus. Donc, lui, n'arrêtait pas de demander à appeler à la maison, il voulait son passeport pour montrer qu'il n'était pas en France à cette période-là. Je pense qu'il avait le profil, c'était le type un peu basané, grand, costaud. Un garçon de 25 ans, s'il habite dans les quartiers comme ça, c'est que, forcément… Il y a des a priori ».*

Il est intéressant de constater que l'enquêtée décrit cette fois un ensemble d'éléments qui correspondent à un profil type et fortement stigmatisé du « jeune de banlieue » comme générateur de ce « malentendu » [Hamel, 2005]. Ce profil est caractérisé par le sexe, les origines (particulièrement maghrébines), l'âge et le milieu social. D'ailleurs, quand Kenza (1983, Tunisie) évoque l'expérience de son frère, ce sont les mêmes termes qui reviennent pour exposer les discriminations multiples subies par celui-ci :

> *« Moi je n'ai pas eu de problèmes avec les banques mais par contre mon frère, qui est venu s'installer deux ans en France, a mis six mois à trouver une banque qui accepte de prendre son dossier. Il était étudiant. Exactement les mêmes conditions que moi. Lui il a beaucoup plus souffert et c'est pour ça qu'il a quitté la France, il est parti au Canada parce que c'était une catastrophe en France. On l'arrêtait dans la rue pour faire des contrôles d'identité au moins deux fois par semaine, alors que moi ça fait 8 ans que je me balade sans mes papiers, on ne m'a jamais contrôlée. Donc quand on est un garçon, c'est pire. Garçon étranger, c'est une horreur. Pire, pire que pour les filles. Ils ont moins peur des filles, un grand garçon avec les cheveux noirs, qui a l'air un peu arabe, et en plus il est beaucoup plus typé que moi. Il me parlait d'un Paris que je ne connaissais pas. Un Paris où quand tu rentres d'un bar ou d'une boîte de nuit à 04h00 du matin, tu te fais contrôler forcément, on lui contrôlait son Passe Navigo à chaque fois avec la machine, alors que ça ne m'est pas arrivé de cette manière-là, peut-être parce que le faciès fait que dans la rue on ne me catégorise pas, et on contrôle moins les filles que les garçons ».*

La réflexion de Kenza se nourrit aussi de ses observations au cours de missions d'interprète qu'elle a réalisées à plusieurs reprises pour la police :

> *« Dans mon travail en tant que traductrice, les garçons qu'on me ramenait, parce que je travaillais surtout avec les sans-papiers, dans 99% des cas, on les contrôle sur le faciès et effectivement ils n'ont pas de papiers. Mais c'est le faciès. Il n'y a pas d'autres raisons. Une fois, ils ont arrêté deux garçons parce qu'ils portaient de trop beaux blousons, on leur a fait tout un interrogatoire : "D'où est-ce que tu as ramené le blouson" "Mais je l'ai acheté à Clignancourt." "T'as pas une facture ?" "Je l'ai acheté il y a deux mois !" Parce que vous, vous baladez avec la facture de votre blouson, vous ? La fliquette avait dit "ils sont quand même bien habillés pour des SDF, je suis sûre qu'ils les ont volés leurs blousons en cuir". Donc voilà, le faciès… Il n'y a pas de doute. En France - à Paris en tout cas- il n'y a pas de doute sur ça. Je n'ai jamais travaillé avec une femme. Jamais. Je n'ai travaillé qu'avec des hommes entre 20 et 35 ans majoritairement, quelques fois des hommes plus âgés mais surtout 20-35 ans. Donc il ne faut pas être un garçon arabe et avoir entre 20 et 35 ans à Paris (rire). Si on est trop bien habillé, c'est qu'on a volé le blouson, si on n'est pas assez bien habillé on se fait arrêter quand même ».*

A nouveau les mêmes critères se conjuguent pour constituer un système de préjugés perçus comme implacables par Kenza. Parmi les autres situations évoquées par celle-ci, un dernier exemple a attiré notre attention. Il se déroule cette fois dans le contexte de l'accès aux services privés. Les refus d'accès à l'entrée des boîtes de nuit sont fréquemment rapportés pour les hommes présentant une origine non européenne visible. Dans cet extrait, alors qu'elle nous évoque ses copains tunisiens qui l'appellent régulièrement pour qu'elle les accompagne en boîte de nuit et facilite par sa présence féminine leur entrée, elle précise le fait qu'ils font aussi appel à des amis blancs :

> *« … ou alors ils ramènent un copain français, ou un copain tunisien tout blanc aux yeux bleus donc ça passe mieux ».*

La situation évoquée induit donc bien que c'est l'intersection race/sexe qui est problématique vu qu'un homme blanc, tout comme une femme tunisienne, peut entrer. Seul l'homme à l'apparence non européenne, ou pour le dire autrement perçu comme non blanc, est rejeté.

Pour ce second contexte les exemples sont à nouveau nombreux, on pourrait aussi citer Laureline, Clémence ou encore Laurence qui font le même constat. Souleyman (1977, père et mère sénégalais) nous en livre aussi un témoignage :

« On était habillés correctement. On était trois gars et il y avait quatre filles. Le mec nous a vus venir de loin : " Désolé, ça ne va pas être possible. " - ils sortent toujours le même baratin – " il faut être habitué. Désolé, vous n'êtes habitués ". Il faut être habitué dans une boîte à Amblette où il n'y a que des touristes ? »

Son récit laisse entendre que ce n'est pas la première fois qu'il subit un tel refus. Il est intéressant de souligner que lors de l'enquête quantitative, il avait rattaché ce rejet à son sexe alors qu'en entretien il l'a relié à sa couleur de peau et si son récit permet d'identifier la congruence des deux motifs. Le fait qu'il précise, dans sa mise en situation, le sexe des personnes qui l'accompagne témoigne de l'importance de cette donnée : « On était encore trois gars et il y avait quatre filles », ou encore :

« Avec des amis à chaque fois qu'on allait dans une boîte, il se trouve qu'on était trois blacks. On y est allés à plusieurs, les filles elles devaient être cinq-six, et donc pour être sûrs de ne pas se faire refouler, lorsqu'on avait des invitations par exemple, Benita [femme blanche] voulait nous les donner, je lui ai dit : " Ça ne va pas, tu gardes les invitations, tu passes. Toi, la jolie tête blonde et puis après, au dernier moment, tu dis : " je suis avec les trois blacks " ". Comme ça ils voient les filles donc ils acceptent ».

Ce dernier extrait montre l'importance de l'origine ethno-raciale et du sexe dans le processus de sélection opéré à l'entrée de certaines boîtes de nuits. De plus, le fait que Souleyman oscille entre le motif du sexe et le motif de la couleur de peau d'une enquête à l'autre illustre la difficulté de déclarer des discriminations multiples. Même s'il identifie nettement les deux motifs, à chaque fois, il finit par exposer un motif unique. Ces discriminations renvoient à des stéréotypes genrés concernant particulièrement les garçons présentant une origine non européenne. Ces témoignages et résultats quantitatifs corroborent ceux d'une série de tests menée en France et en Belgique, notamment à Bruxelles au milieu des années 2000 [MRAW, 2005]. En effet, cette dernière montrait clairement que les refus d'accès aux discothèques était opposés à 90% aux jeunes d'origine nord-africaine ou subsaharienne alors que les jeunes femmes de mêmes origines connaissaient un refus d'accès bien moindre.

Enfin, un dernier contexte est introduit par Laurence, née en 1977 au Sénégal, arrivée en France en 1978, lorsqu'elle procède à la comparaison de sa situation et de celle de ses sœurs à celles de ses frères. En effet, dans le domaine de l'emploi, elle constate que ses frères rencontrent plus de difficultés. Même si elle est consciente que leur moindre niveau de qualification participe à leurs difficultés, elle considère que le fait d'être un homme complique tout de même leur recherche d'emploi :

> *« C'est plus difficile pour eux. Je ne sais pas si c'est du fait que ce soient des garçons, du fait qu'ils aient fait des études différentes, mais pour trouver du boulot, c'est plus difficile. Y en a un seul qui travaille, et c'est parce qu'il a fait un bac pro dans la clim, donc aujourd'hui, il y a besoin mais c'est le seul ».*

Le témoignage de Carole [1966, Cameroun] va dans le même sens. Au vu de son expérience, elle pense que depuis leur arrivée en France, il a toujours été plus simple pour elle de trouver du travail que pour son conjoint. Tous deux ont subi une déqualification du fait de la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus dans leur pays d'origine et elle considère qu'il a été plus facile pour elle de rebondir du fait d'être une femme. Ranoro (1981, Madagascar) exprime une opinion similaire :

> *«Moi, je trouve que ce sont les femmes qui sont plus avantagées. Si je me présente avec une femme, je ne sais pas, même CV, même parcours etc. je me sens désavantagé. Enfin, je ne sais pas trop. Je ne peux pas vous expliquer mais vu comme ça, je pense que les femmes ont plus de chance qu'un homme quoi. Les femmes... elles sont plus... je veux dire, elles s'adaptent vite ».*

Ces témoignages s'accordent avec les résultats d'une étude réalisée dans le cadre du projet GENDERRACE. A partir d'entretiens menés auprès d'hommes victimes de discrimination raciste, Isabelle Carles met au jour le sentiment d'exposition de certains hommes à des discriminations reposant sur des stéréotypes raciaux et genrés, notamment dans le domaine du travail. Par exemple un jeune homme d'origine maghrébine travaillant dans la restauration rapide se voit refuser son évolution vers un poste de vente, la direction préférant placer des femmes à ce poste car elle considère que « la clientèle serait apeurée de voir un jeune homme d'origine étrangère à la caisse, ces derniers étant assimilés à l'agressivité et à la violence ». De plus, le jeune homme souligne qu'en promouvant les femmes d'origine étrangère l'entreprise bénéficie d'une bonne image, étant perçue comme ne pratiquant ni la discrimination raciste ni la discrimination sexiste.

Globalement, dans l'ensemble de ces discours se dessine la figure de l'homme étranger perçu comme dangereux alors que pour les femmes il serait bien difficile de dresser sur la base de ces témoignages un stéréotype négatif si largement répandu. Ce constat est d'ailleurs concordant avec les résultats d'une étude menée en Belgique sur l'expérience de discriminations raciales vécues par les femmes et les hommes à partir de la jurisprudence rendue et de dossiers de plaintes, qui conclut que les discriminations subies par les hommes sont plus évidentes à détecter que celles subies par les femmes car elles reposent sur des préjugés plus visibles liées à leur « dangerosité » supposée [Carles, 2008]. Ces stéréotypes ont d'ailleurs été renforcés depuis les attentats de septembre 2001 par l'assimilation des hommes maghrébins à des terroristes potentiels. Philomena Essed parle de « racisme genré » pour

évoquer l'existence de préjugés racistes spécifiques à chaque sexe et donne une description des préjugés portant sur les hommes noirs aux Etats-Unis, largement marquée par cette image violente et dangereuse : « Bien évidemment le racisme genré ne concerne pas que les femmes. Aux stéréotypes féminins répondent ceux sur les hommes " noirs ", vus comme des pères absents, des conjoints violents et exploiteurs et des violeurs potentiels [Essed 1991]. Dans l'extrait qui suit, Juliette (1980, père tunisien (juif tunisien) et mère française) dépeint elle aussi avec précision ce préjugé négatif qui pénalise fortement les hommes ou plus particulièrement les hommes perçus comme étrangers. Elle en dénonce le sexisme :

> *« Je pense qu'effectivement, il est peut-être plus facile d'être jeune beurette que jeune beur vis-à-vis d'une partie de la population. En tout cas, médiatiquement, c'est toujours moins dur. Effectivement, il y a le mythe de l'homme étranger qui arrive pour prendre le travail, qui arrive sans femme, sans famille... un peu mercenaire et qui comme il arrive tout seul en tant qu'homme est d'office dangereux, vous voyez tous les trucs sexistes qu'il peut y avoir derrière ».*

5.2.3. Les hommes subissent-ils plus de discriminations racistes et liées au sexe que les femmes ?

Aussi face aux discriminations flagrantes subies par les hommes, les enquêté-e-s tendent à considérer de façon plus ou moins nuancée que les hommes d'origine étrangère sont les plus exposés aux discriminations racistes. C'est par exemple, le cas d'Aby, femme née en 1977 au Sénégal, arrivée en France en 2000 :

> *« Les hommes sont encore plus touchés que nous. Les hommes sont beaucoup plus visés quoi ».*

Elle m'expose ensuite des situations subies par son mari, semblables à celles déjà évoquées par les autres enquêtées ci-dessus pour justifier son opinion. Gabrielle, née en 1967, descendante d'un père immigré originaire du Bénin, mariée, 3 enfants, ingénieure, nous livre une position assez proche :

> *« Alors mon frère, il a une relation extrêmement agressive vis-à-vis de… Il est très tendu sur ce sujet-là. C'est étonnant, parce qu'on a été élevés de la même manière. Je ne sais pas si lui a des expériences… C'est plus compliqué effectivement pour lui de trouver un poste. Tout est un peu plus compliqué, c'est un garçon. Il est assez grand, assez fort, je pense qu'il impressionne les personnes en général ».*

Cette opinion n'est pas surprenante de la part d'Aby ou de Gabrielle qui n'ont manifesté à aucun moment de l'entretien une forte sensibilisation aux discriminations sexistes. Il est nettement plus étonnant de constater que des enquêté-e-s ayant elles-mêmes subi des discriminations sexistes et, pour certaines, les ayant clairement dénoncées en exposant leur sensibilité au féminisme, en arrivent à la même conclusion. Comme nous l'avons vu, c'est le cas de Juliette (1980, père tunisien et mère française) mais aussi de Nour qui vient pourtant de subir une discrimination sexiste sous forme de harcèlement moral au travail dans le cadre de la formation qu'elle vient juste de terminer :

> *« Je pense que c'est toujours plus facile quand on est une femme que quand on est un homme. Parce que l'on a moins à craindre de la femme ».*

Ou encore de Laureline née en 1973 descendante de deux parents immigrés du Cameroun :

> *« Moi je pense que le fait d'être une femme déjà c'est plus facile… d'être une femme noire qu'un homme noir en France. Parce que par exemple au niveau des contrôles d'identité, mon frère qui s'est déjà fait contrôler, mon mari une fois, ça lui est arrivé une fois, mais moi ça m'est jamais arrivé et quand je parlais par exemple des boîtes de nuit. Je pense que c'est la peur, le fait qu'ils voient un jeune homme noir, les gens ont plus peur. Donc pour moi c'est plus facile et puis même une femme fait moins peur et puis il y a toujours un petit rapport de, je pense de séduction. Je pense que c'est plus simple d'être une femme noire, qu'un homme noir ».*

Kenza (1983, Tunisie) conclut elle aussi à la plus grande difficulté d'être un garçon arabe au vu de ce qu'elle a pu observer :

> *« Effectivement c'est plus dur quand on est une femme, et le plus dur c'est être une femme et noire, alors là (rire) il faut y arriver, arabe aussi c'est pas mal. Quoi que, avec mon expérience personnelle, je trouve que garçon arabe c'est pire parce qu'il y a l'image du terroriste, etc. ».*

Leurs avis ne sont cependant pas aussi tranchés et de nombreux éléments de leurs discours viennent les modérer. La difficulté d'énoncer les préjugés pouvant porter préjudice aux trajectoires des femmes racisées semble expliquer leur positionnement. En effet, alors que les difficultés rencontrées par les hommes des minorités s'exposent sans ambages, l'expression des difficultés induites par le fait d'être une femme racisée est nettement moins évidente comme le montre le témoignage de Laureline :

> *« Le fait d'être une femme, ce n'est pas positif en fait dans certains métiers on va dire… Il faut toujours se justifier de toute façon, il faut toujours expliquer. En fait l'impression que*

> *j'ai maintenant et que je n'avais pas quand j'étais plus jeune, c'est qu'il faut vraiment se battre doublement du fait d'être une femme et noire ».*

Dans cet extrait, comme dans la suite de l'entretien, elle parle beaucoup des difficultés liées au fait d'être femme sans les croiser distinctement avec le fait d'être noire. Elle n'est pas en mesure d'exprimer de façon aussi claire et concise les préjugés à l'encontre des femmes noires pouvant induire des discriminations à leur égard. On retrouve ces mêmes ambivalences dans le discours de Kenza qui, avant de conclure sur l'idée que « garçon arabe c'est pire », avait tout de même précisé que « Effectivement c'est plus dur quand on est une femme ».

Nous pouvons encore citer deux extraits d'entretiens ou l'enquêtée ne parvient pas à exprimer la difficulté pourtant ressentie d'être femme et d'appartenir à un groupe minoritaire. D'une part, le témoignage d'Ada (1983, Côte d'Ivoire) :

> *« Je dirais que si on est d'origine différente, de couleur différente, effectivement on a à peu près tous le même problème, mais après si on parle de sexe, c'est encore autre chose, j'ai toujours l'impression que dans la société, on va plus faire confiance à un homme qu'à une femme ».*

D'autre part, celui de Laurence (1977, Sénégal), qui exprime pourtant nettement son sentiment d'être très fortement exposée aux discriminations du fait d'être une femme noire mais qui ne parvient pas à décrire précisément les manifestations de ces discriminations spécifiques :

> *« Je crois qu'aussi on doit en faire doublement plus, même triplement plus quand on est une femme et quand on est noire. Ca par contre j'en suis persuadée. Mais après tout ça dépend des domaines, du pourquoi ».*

Enfin, nous soulignerons aussi les éléments contradictoires relevés dans l'entretien de Ranoro (1981, Madagascar). Il nous a rapporté des pratiques discriminatoires vis-à-vis des femmes qu'il a pu observer dans son ancien emploi :

> *« Je ne sais pas. Il y a deux ans, ma patronne a décidé de ne plus prendre de femmes parce que toutes celles qu'elle a eues, pendant une certaine période, elles se sont toutes mises d'accord pour être enceintes. Pendant une période, on était en sous-effectif. Le problème c'est qu'elle ne peut pas renvoyer les personnes qui sont parties en congé maternité... Du coup, elle ne peut embaucher que des personnes en CDD. Et ça a compliqué les choses ».*

Cependant, le fait d'avoir été témoin de la mise en place de discrimination à l'embauche vis à vis des

femmes ne l'empêche pas de conclure « que c'est les femmes qui sont plus avantagées » car il considère que l'exemple rapporté n'était que « quelque chose qui était bien précis ». Ainsi cette discrimination vis-à-vis des femmes, cette fois-ci manifeste, ne suffit pas à contrebalancer sa propre expérience.

La visibilité des discriminations subies par les hommes du fait de leurs manifestations brutales conduit la plupart des enquêté-e-s à conclure qu'il est plus difficile et moins favorable en termes de trajectoires socio-économiques d'être un homme racisé qu'une femme racisée. Cette visibilité des préjugés des hommes racisés, qui en rend l'identification si aisée, est rendue possible par la tolérance sociale à leur égard. En s'appuyant sur la dangerosité supposée de ces hommes, les réactions de rejet s'en trouvent légitimées. Or ce sentiment de peur, généré relativement aisément dans un contexte social économiquement difficile propice au repli identitaire et à la stigmatisation des étrangers (et des personnes perçues comme telles) par le groupe majoritaire, qui d'ailleurs au passage s'exempt de tout comportements potentiellement violents [Hamel, 2005], transforme ces discriminations en réactions de protection justifiées et donc socialement acceptables. Christine Delphy analyse le fait que le racisme s'exprime souvent en France à travers une comparaison entre les hommes et les femmes comme une manière de légitimer un traitement différentiel des membres « blancs » et des membres « noirs » de la population [Christine Delphy, 2006].

Isabelle Carles, face aux résultats du test à l'entrée des boîtes de nuit précédemment évoquée, considère que ces comportements de sélection sont dictés par la volonté de protéger le corps social -et sans doute surtout féminin- contre cette dangerosité supposée [Carles, 2010]. Cette sélection peut aussi être analysée comme la manifestation d'un autre rapport de pouvoir. En effet, aux différentes caractéristiques qui singularisent les discriminations sexistes et racistes subies par les hommes de celles subies par les femmes s'en ajoute une de taille, qui nous renvoie à l'identification des auteurs des discriminations. Il apparaît que les auteurs des discriminations les plus manifestes à l'égard des hommes sont d'autres hommes. Dans l'extrait qui suit, Clémence (1982, père congolais et mère française) s'interroge justement sur ce qui se joue entre les hommes, lorsque l'entrée en boîte de nuit est refusée à son frère, non pas parce qu'il est noir ou parce qu'il est un homme, mais parce qu'il est un homme noir :

> *« J'ai déjà vu mes amis se faire contrôler, mes amis de couleur garçons. Et c'est là que la différence fille/garçon se joue. Il y a quelque chose qui me dérange parce que, par exemple, je vais en discothèque avec mon frère, on va dire à mon frère "non", et à moi "oui pas de problème". Je n'ai jamais eu de problèmes pour rentrer nulle part, je n'ai jamais eu de problèmes dans la rue, je n'ai jamais eu de problèmes par rapport à la loi, la justice, mais je vois qu'il y en a pour les hommes, alors je ne sais pas si c'est la*

testostérone, si c'est la rivalité entre eux, si c'est ce rapport de force qu'ils ont entre eux mais effectivement, y a une lutte quoi, il y a une vraie lutte entre les hommes et effectivement la différence de couleur elle est visible. Même si moi je préfère ne pas la voir et je fais le choix de relativiser, et même vis-à-vis de mon frère, j'essaie de lui faire comprendre que ça doit se dépasser pour pouvoir avancer, à côté de ça je comprends qu'il puisse trouver ça lourd et difficile ».

Nous pouvons mettre cette évocation d'une « lutte » évidente entre les hommes présentant « une différence de couleur » en perspective avec l'une des conclusions des études menées dans le cadre du projet GENDERRACE. Le harcèlement subi par les hommes est nettement plus frontal et peut conduire à des agressions physiques ou à des attaques racistes directes. Alors que pour les femmes, il se manifeste par un isolement physique et des attaques verbales. Le fait que les discriminations à l'encontre des hommes s'accompagnent plus souvent de coups et blessures et ce, même dans le cadre de l'emploi, laisse supposer que les auteurs sont le plus souvent des hommes, non pas que les femmes soient incapables de violence physique mais parce qu'en toute logique le rapport de force autorisera plus fréquemment un homme à une intimidation physique, voire à une agression physique à l'encontre d'un autre homme.

Cette identification d'auteurs masculins, du moins pour les faits discriminatoires les plus visibles, nous conduit à formuler une analyse en termes d'appropriation de privilèges. En effet, les hommes blancs bénéficient d'un accès privilégié aux boîtes de nuit, qui constituent un lieu de rencontre dont l'attractivité repose d'ailleurs sur la présence d'un grand nombre de femmes (ce dont atteste l'entrée plus fréquemment gratuite dont bénéficient ces dernières). Le plus souvent, les femmes présentant une origine étrangère accèdent aux boîtes de nuit qui refusent l'entrée aux hommes du même groupe. Le fait que les femmes, quelles que que soit leurs origines, puissent accéder aux lieux de loisirs pratiquant un filtrage à l'entrée qui en exclut certains hommes constitue-t-il un privilège ? Les femmes bénéficient elles dans ce contexte d'une inversion des préjugés sexistes qui leur serait profitable? Il semblerait que cet accès possible accordé à l'ensemble des femmes corresponde davantage au maintien d'une "objetisation" des femmes, dont certains hommes se réservent les attraits sexuels en éliminant une partie de leurs rivaux par la stigmatisation de leur origine. Finalement, ce type de sélection laisse apparaître les privilèges que s'accordent les hommes non racisés vis-à-vis des hommes racisés.

L'ensemble des propos recueillis en entretien conforte les résultats des données quantitatives sur l'inefficience de l'approche additive qui tend à établir que les femmes sont mécaniquement et systématiquement plus exposées aux discriminations car elles cumulent aux autres stigmates potentiels

le fait d'être des femmes, justement. En effet, ils conduisent à des conclusions nettement plus mitigées avec des témoignages souvent ambivalents. Les discriminations multiples frontales subies par les hommes les rendent plus dicibles. Aussi, cette stigmatisation des hommes des minorités ethniques et les discriminations manifestes qu'elles génèrent pourraient expliquer leur plus fort taux de déclaration de discriminations.

La visibilité des ces discriminations conduit les femmes des minorités ethniques à considérer que les préjugés racistes et liés au sexe sont plus entravants pour les hommes. En dénonçant les discriminations dont souffrent leur entourage masculin de même origine, les femmes des minorités ethniques se montrent solidaires. Or cette solidarité implique la mise entre parenthèse des rapports de genre qui oppose la défense de leurs intérêts à ceux des hommes et rejoint en cela une tendance observée chez les auteures « *black feminist* à réserver leurs critiques les plus sévères aux hommes " blancs " et aux femmes " blanches des classes moyennes ", et à ménager, relativement, les hommes " noirs ", pour ne pas alimenter les préjugés racistes vis-à-vis de leur groupe d'origine » [Poiret, 2005]. La dénonciation des discriminations conceptualisées comme racistes subies par les hommes des mêmes groupes d'origine apparaît moins disqualifiante que la dénonciation de discriminations sexistes potentiellement commises par des hommes de leur groupe d'origine. D'ailleurs, la dénonciation de ces dernières pourrait tout autant contribuer à leur propre stigmatisation comme le souligne une experte traitant des plaintes déposées en matière d'emploi rencontré par Isabelle Carles [Carles, 2010] :

> *« Les femmes immigrées portent déjà une assignation de discrimination dans le domaine de leur vie privée puisqu'elles sont vues comme des victimes des hommes de leur communauté, auxquelles elles sont soumises. Les femmes qui portent le foulard par exemple hésitent à porter plainte sur la base de la discrimination religieuse de peur de renforcer cette image de victime dans la société ».*

Christelle Hamel indique que les représentations des femmes immigrées ou appartenant à des minorités ethniques sont déterminées par leur subordination supposée aux hommes de leur communauté, vus comme plus sexistes que les hommes « blancs » (Hamel, 2005). Ces femmes sont définies par comparaison avec les femmes « blanches » supposées plus libérées, même si on les considère paradoxalement comme plus émancipées que « leurs hommes » parce que plus intégrées que ces derniers dans les sociétés de résidence.

5.2.4 Les hommes face au racisme sexué et les femmes face au sexisme racisé

A ce stade de l'analyse, il nous semble que les éléments sont réunis pour répondre à notre questionnement laissé en suspens. Comment expliquer l'identification de préjugés évidents vis-à-vis des hommes racisés et une dénonciation plus aisée des discriminations qu'ils génèrent, alors que le racisme sexué, dont pâtissent les femmes racisées demeure indicible ? Pourquoi, alors que les femmes comme les hommes sont capables d'identifier les discriminations multiples qui pénalisent les hommes, tous semblent incapables de pointer les discriminations sexistes et racistes subies par les femmes ?

Les développements produits jusqu'ici nous ont permis de distinguer les éléments suivants. Les femmes ne déclarent que très faiblement des discriminations sexistes. Les hommes, qui ne sont pas exposés aux discriminations sexistes s'inscrivant dans un rapport de domination d'un sexe sur l'autre, déclarent cependant eux aussi des discriminations liées au sexe. Ces discriminations ne concernent cependant pas tous les hommes. Il s'agit, en fait, d'hommes racisés faisant face à des discriminations intersectionnelles mêlant sexe et race. En effet, dans leur très grande majorité les hommes qui ont subi ces discriminations liées au sexe ont conjointement subi des discriminations racistes. Ces taux de discriminations intersectionnelles incluant le motif du sexe identifiées pour les hommes descendants d'immigrés non européens sont équivalents, voire légèrement supérieurs, aux taux de discriminations sexistes identifiés pour certains groupes de femmes. Enfin, les entretiens qualitatifs font ressortir que ces discriminations intersectionnelles subies par les hommes, pourtant moins attendues que les discriminations racistes et sexistes subies par les femmes, sont les mieux identifiées par les enquêté-e-s. Cette meilleure identification peut s'expliquer par leur caractère plus frontal et manifeste qui semble autorisé par une large approbation sociale de ces pratiques pourtant discriminatoires.

Pour finaliser notre analyse, deux autres éléments doivent être ajoutés. D'une part, une autre hypothèse explicative pourrait expliquer cette meilleure identification des discriminations liées au sexe par les hommes. Les hommes pourraient s'avérer plus enclin à les dénoncer. En effet, il a été mis au jour que l'usage des ressources légales et judicaires comporte des différences sexuées. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à déposer plainte. Dans le cadre du projet GENDERRACE, il a été identifié qu'en France 55% des plaintes sont masculines et 39% féminines. Les attentes plus élevées des hommes quant à leur rôle dans la société et leur plus fort sentiment d'humiliation induit par les discriminations subies du fait de leur plus grande attente de reconnaissance sociale font qu'ils sont plus susceptibles de chercher à faire valoir leurs droits [Carles, 2011]. Sans compter que les hommes semblent témoigner d'une moindre tolérance que les femmes vis-à-vis des discriminations liées au

sexe. Celle-ci peut d'ailleurs être mise en avant par le fait qu'un tiers des réclamations au motif du sexe auprès de la Halde en 2010 émanaient d'hommes ce qui, compte tenu des inégalités hommes-femmes qui desservent les femmes, paraît élevé. Contrairement aux femmes, les hommes ne considèrent pas, avant de l'avoir expérimenté, que leur sexe puisse être un facteur de discrimination du fait de leur socialisation de genre. Celle-ci n'inclut pas la possibilité que le fait d'être un homme puisse leur être défavorable, du fait même de la positon de dominant qu'elle leur attribue au contraire. Ils sont de ce fait nettement plus susceptibles de trouver ce type de discrimination à leur égard insupportable et inacceptable. Alors que les femmes ont largement intégré cette possibilité d'être moins bien traitées du fait de leur sexe. « La discrimination par rapport au fait d'être une femme apparaît ainsi chez beaucoup des jeunes femmes que nous avons rencontré comme une donnée avec laquelle il faut compter dans leur évolution professionnelle » [Epiphane, 2013].

D'autre part, le racisme genré subi par les hommes ne nous semble pas pouvoir être intériorisé comme l'est le sexisme subi par les femmes (voir 4.2). Or, ce processus participe justement à l'invisibilisation des discriminations sexistes. En effet, alors qu'il existe pour les femmes une norme à laquelle elles peuvent se conformer pour échapper aux discriminations sexistes manifestes (voir 4.3), il semble difficile de définir une norme de conduite qui permettrait aux hommes racisés d'échapper aux stéréotypes genrés et raciaux qui les accablent de nombreux maux. Les possibilités d'accès à l'intégration apparaissent comme considérablement réduites pour les hommes dont une origine étrangère non européenne est perceptible. Il paraît plus aisé pour les femmes de minimiser leur exposition aux discriminations si toutefois elles acceptent la place qui leur est normativement assignée par les rapports de genre. Cette compromission n'est pas sans coût car elle laisse les discriminations systémiques s'opérer. Les discriminations frontales sont alors envisagées comme un rappel à l'ordre qui s'adresse à celles qui dérogent d'une façon ou d'une autre à l'habitus de genre[86]. Dominique Epiphane analyse que « si, côté sexisme, la scission du groupe potentiellement discriminé relevait d'une hiérarchie des légitimités à se trouver dans le champ de l'emploi, à y occuper une situation professionnelle donnée, c'est une hiérarchisation des légitimités plus globale, d'ordre moral, à se trouver sur le territoire qui semble invoquée face au racisme ». Mais ce racisme agit différemment vis-à-vis des hommes et des femmes racisés. Il n'empêche pas ces dernières d'accéder, comme les autres femmes, à cette possibilité de limiter leur exposition aux discriminations directes, à condition toutefois qu'elles concèdent un sacrifice supplémentaire en prenant leur distances avec les traditions familiales perçues comme globalement asservissantes pour échapper aux préjugés qui instaurent leur passivité et

[86] Gestes, pensées et manières d'être que l'on a acquis au point d'en oublier l'existence. P. Bourdieu, Le sens pratique, Paris, Editions de Minuit, 1980.

leur statut de victimes [Carles, 2011] et profiter d'une intégration émancipatrice [Guénif-Souilamas, 2005a]. Une telle possibilité ne semble pas être disponible pour les hommes immigrés et les descendants d'immigrés. Il est difficile de distinguer un comportement adéquat qui permettrait aux hommes immigrés ou descendants d'immigrés non européens d'échapper aux stéréotypes faisant d'eux des hommes violents et sexistes capable de résorber leur exposition aux discriminations racistes directes. L'enfermement des hommes racisés dans ces stéréotypes en tant que contrepartie d'une image valorisante de la société française qui offre aux femmes d'origine non européenne une possibilité d'émancipation instaure leur exclusion. Cette image se construit en effet par opposition aux hommes racisés considérés comme « étrangers à la modernité féministe égalitariste » (Guénif et Mace, 2004). Les points de vue développés par deux enquêtés sur la fréquence des discriminations sexistes en France illustrent cette stigmatisation spécifique qui autorise et entérine cette altérisation. Voici tout d'abord le point de vue de Benjamin, né en 1965, descendant d'un père immigré marocain (juif marocain), régisseur, qui s'est montré tout au long de l'entretien particulièrement sensible au sexisme mais aussi, rappelons-le, au racisme subi par les minorités visibles :

> *« Il y a cet aspect un peu banlieue où les filles ne peuvent plus sortir. Si elles s'habillent normalement, ce sont des salopes. Il faut qu'elles s'habillent avec des vêtements très larges. Il y avait une fille qui me disait : " Moi, je mets des baskets parce que comme cela c'est plus facile pour partir en courant ". Je trouve qu'il y a une régression, après je ne sais pas si c'est un schéma d'Afrique du Nord, où la fille doit rester à la maison. Il y a certains mecs on sent qu'ils ont un problème : " Maman, c'est une sainte et toutes les autres ce sont des salopes ". Il y a un truc pas sain, mais je ne sais pas comment l'exprimer ».*

Julien, né en 1977, descendant de deux parents immigrés de Tunisie (juifs tunisiens), chef d'entreprise, évoque lui aussi l'existence de milieux rétrogrades qu'il lie clairement à certaines cultures étrangères :

> *« A priori, je pense que c'est un mouvement qui devrait continuer. Après, bien évidemment, il y a certains milieux un peu rétrogrades et il y a certainement encore des faits avec beaucoup de discriminations. Dans certains milieux orientaux particulièrement, ou méditerranéens, il y a certaines différences pour un garçon ou une fille dans l'éducation. Il y a des choses qui existent mais c'est quand même moins fort que cela ne l'était, il me semble. Cela existe encore, il y a encore des discriminations et en même temps il y en aura toujours. Après, cela va plutôt dans le bon sens ».*

Dans ces deux témoignages, supposés évoquer les discriminations subies par les femmes, c'est finalement l'expression des préjugés et stéréotypes vis-à-vis des hommes des minorités (et

particulièrement d'origine maghrébine) qu'expriment ces deux hommes qui s'identifient à la population majoritaire du fait de leur non-exposition aux discriminations racistes. Cette association de la problématique du sexisme avec sa perpétuation uniquement par les personnes maghrébines ou d'origine maghrébine est une manifestation du mécanisme déconstruit par Christelle Hamel suivant lequel « les quelques formes spécifiques du sexisme des « personnes racisées » sont d'autant plus décriées par le groupe majoritaire que ce dernier peut opérer une comparaison faussée et se prévaloir de ne pas être sexiste » [Hamel 2005]. Il est d'autant plus difficile pour les hommes racisés de s'absoudre des préjugés que, pour ce faire, il leur faut prouver leur intégration en démontrant leur compréhension et acceptation des valeurs et usages en vigueur dans la société d'accueil [Guénif-Souilamas, 2005b] qui passe notamment par la nécessité de se conformer à une image de « musulman laïc » [Guenif-Souilamas, 2004]. Or, même pour ceux qui accepteraient de se conformer à cette injonction normative, cette démonstration est difficilement réalisable lors d'interactions fugaces. Dès lors que les domaines de la vie sociale ne générent que des interactions rapides et isolées, comme c'est le cas pour les contrôles de police et de gendarmerie, la fréquentation de lieux publics (rue, magasins) et de loisirs, mais aussi pour les entretiens d'embauches, la force des préjugés racistes et liés au sexe subis par les hommes racisés leur laisse peu d'opportunités de dépasser les stigmatisations de leur apparence.

Ainsi, la confrontation à des discriminations multiples, incluant le fait d'être un homme comme facteur constitutif de cette manifestation spécifique de discrimination raciste, constitue un décrochage par rapport à la structuration des rapports sociaux et de domination qui régissent une société dont les habitus demeurent patriarcaux. Les hommes racisés occupent une place de dominants par rapport aux femmes mais de dominés par rapport aux hommes de la population majoritaire. Leur position illustre l'une des conclusions de Colette Guillaumin, « un groupe peut être à la fois majoritaire et minoritaire, soit par rapport aux groupes qui lui sont contemporains et qui constituent la même société, soit par rapport à d'autres moments de la même culture » [Guillaumin, 1972]. De ce fait, la rupture d'égalité de traitement qu'ils subissent dans certains contextes est d'autant plus remarquée qu'elle remet en cause la hiérarchie instaurée par les discriminations sexistes. Pour le dire autrement, la visibilité exacerbée des discriminations intersectionnelles mêlant sexe et race subies par les hommes s'explique par l'existence de tensions générées autour de cette intersection du fait d'assignations contradictoires. Le croisement d'une situation de dominant liée au sexe à une situation de dominé liée à la prétendue race génère une intersection sous tension révélatrice de l'injustice des comportements discriminants qui créent cette catégorie d'hommes de second rang car racisés. L'effet révélateur de cette tension est d'autant plus intéressant que l'absence d'une tension similaire contribue à expliquer l'invisibilité des discriminations sexistes et racistes à l'encontre des femmes racisées.

En effet, l'intersection sexe et race pour les femmes ne génère pas de phénomène de tension car les femmes racisées sont déjà minorisées du fait d'être une femme. On peut ainsi considérer que cette invisibilité vient d'un ensemble de préjugés qui se rejoignent pour n'en former qu'un ou plutôt que, pour les femmes, les discriminations multiples constituent une déclinaison des discriminations sexistes en fonction de l'origine car relevant de préjugés similaires. Comme l'expose Christelle Hamel, le sexisme prend des formes légèrement différentes selon les groupes sociaux en dépit d'une trame commune à tous [Hamel, 2005]. En effet, les femmes des minorités sont considérées comme plus sérieuses, plus fiables et responsables mais aussi comme plus dociles, voire soumises [Meurs et Pailhé, 2008 ; Guénif Souilamas, 2000]. On retrouve ainsi, de façon accentuée, les stéréotypes généraux qui établissent ces « caractéristiques » comme féminines.

Conclusion du chapitre

En interagissant, discriminations racistes et/ou sexistes se renforcent mutuellement et favorisent le maintien des rapports de domination et des inégalités. Les femmes des minorités rapportent des expériences qui mêlent clairement leurs origines et leur sexe, et considèrent fréquemment qu'être femme et noire ou maghrébine constitue un double handicap. Cependant, si beaucoup s'accordent sur la difficulté d'être femmes et immigrées ou descendantes d'immigré(s), les manifestations concrètes des discriminations multiples auxquelles ces deux facettes de leur identité les exposent sont difficilement décelables dans leurs témoignages. La mesure des discriminations fondées sur les déclarations de discriminations multiples liant racisme et sexisme s'avère de ce fait inopérante pour mettre en avant les traitements inégalitaires spécifiques subis par les femmes. Ainsi, à l'instar des discriminations sexistes qui demeurent largement insaisissables, les discriminations multiples subies par les femmes sont difficilement décelées. A l'opposé, elles évoquent aisément les expériences négatives de leur entourage masculin, ce qui les conduit paradoxalement à conclure que l'exposition aux discriminations racistes est plus forte pour les hommes.

Les hommes racisés rapportent plus aisément leurs expériences de discriminations multiples où sexe et race interagissent et présentent des taux de discriminations multiples comparables à ceux des femmes. En effet, les discriminations liées au sexe identifiées par les hommes correspondent en fait dans leur grande majorité à des discirminations multiples.

L'analyse intersectionnelle permet d'expliquer pourquoi les discriminations sexistes et racistes subies par les femmes sont moins identifiables et identifiées que les discriminations racistes et liées au sexe subies par les hommes par la révélation de l'existence d'un point de tension auquel les analyses monocritère sont aveugles. En effet, les hommes des minorités subissent un racisme genré qui les place à une une intersection génératrice de tension car opposant le statut de dominant qu'ils occupent au sein des rapports de genre à celui de dominé du fait des rapports ethno-raciaux. Les femmes des minorités, elles, font face à un sexisme racisé qui correspond à une déclinaison des préjugés sexistes en fonction de leur origine. Aussi alors que l'existence de cette tension rend impossible l'intériorisation du racisme genré par les hommes, son absence ne remet pas en cause celle des discrimiantions sexites et racistes subies par les femmes.

Ainsi, même si la conduite d'analyses intersectionnelles des discriminations est malaisée et exigeante en termes de données disponibles, elle apparaît comme la plus à même de décrire la complexité et la recomposition perpétuelle des rapports sociaux par la reconnaissance de la singularité d'expériences discriminatoires, non réductible à l'addition de deux ou plusieurs motifs, qui matérialisent l'existence de préjugés spécifiques.

CONCLUSION

La labilité des manifestations discriminatoires qui les rend plus ou moins manifestes en fonction du degré de réprobation sociale caractérisant leur contexte de production en fait un objet d'étude difficilement saisissable. Cette thèse propose une approche novatrice de l'étude des discriminations racistes et sexistes ressenties comme source d'enseignements vis-à-vis des mécanismes qui autorisent et perpétuent l'existence des discriminations dans la société française. Le choix d'une entrée méthodologique, l'association de données qualitatives et quantitatives ainsi que l'effort réalisé pour dépasser l'approche moniste des discriminations en constituent autant d'éléments d'intérêt.

Parmi les différentes méthodes de mesure, le recensement des discriminations ressenties ne s'est développé que récemment. Les résultats produits sont souvent décriés du fait de la subjectivité inhérente aux déclarations des individus. Le caractère suspicieux de cette critique, valable pour l'ensemble des enquêtes déclaratives, augmente avec la sensibilité du type de faits recensés. Or, dans le contexte français, la reconnaissance de l'existence des discriminations est problématique car celle-ci signe l'incapacité du modèle républicain à remplir ses promesses en offrant les mêmes chances à tous. Aussi, de la qualité de la mesure produite dépend d'une part, son pouvoir de contradiction vis-à-vis des soupçons qui justifient les déclarations de discriminations par une attitude victimaire menant à la surestimation du phénomène et, d'autre part, la reconnaissance pleine et entière du phénomène. Ainsi, à la valorisation de données reposant sur la restitution de l'expérience discriminatoire par ceux et celles qui y sont exposés, s'associe la nécessité de réhabiliter la parole minoritaire, trop souvent déniée et discréditée, comme source de connaissance.

Si la mesure de ce phénomène constitue un enjeu majeur pour sa reconnaissance, sa mise en œuvre demeure périlleuse du fait du caractère polymorphe, diffus, mais aussi politiquement sensible du sujet des discriminations. Ainsi à l'éventualité d'une sur-déclaration s'oppose l'existence de facteurs de sous-déclarations liées notamment au caractère diffus et voilé des discriminations qui en complexifie l'identification par les victimes. Les données fournies par l'enquête TeO renouvellent les matériaux disponibles pour étudier les discriminations.

La fréquence des discriminations enregistrées par cette enquête réactive le soupçon de leur sur déclaration. La démultiplication des possibilités d'identification des discriminations que propose le questionnaire fermé (discriminations situationnelles et discriminations auto-reportées) associée à la possibilité de réinterroger lors d'entretiens semi-directifs des personnes ayant participé à l'enquête offre une opportunité rare d'évaluer la qualité de l'estimation du phénomène au travers de l'enregistrement des discriminations ressenties. La confrontation de cet ensemble de données nous a permis d'invalider cette présomption. C'est au contraire une tendance à la sous-déclaration qui s'est imposée. Il existe en effet une définition partagée des discriminations entre enquêté-e-s et concepteurs de l'enquête qui induit une correspondance des critères permettant aux individus de distinguer les discriminations parmi leurs expériences négatives avec ceux, inspirés de la définition juridique, qui ont présidé aux arbitrages réalisés lors du traitement des données pour établir les discriminations situationnelles. De plus, la sous-déclaration généralisée des discriminations a pu être démontrée du fait, notamment, de la non-conversion d'une partie conséquente des discriminations situationnelles identifiées en discriminations auto-reportées par les enquêté-e-s. Eneffet, les réponses apportées à la question directe qui se veut générale et est posée en toute fin de questionnaire conduisent à sous-estimer le phénomène. C'est par l'objectivation de l'enregistrement grâce aux repérages des discriminations situationnelles que l'on en obtient la mesure la plus large. Cette objectivation des déclarations repose sur différents principes. Cette méthode indirecte de recensement des faits passe par le non-emploi du terme « discrimination » et l'élaboration d'une grille de faits ou de paroles, répartis dans l'ensemble des domaines de la vie sociale, qui peuvent être discriminants, indépendamment ou pris dans leur ensemble. La répétition d'un questionnement ayant trait à l'éventualité de la survenue de traitements inégalitaires dans les différents domaines de la vie sociale favorise la remémoration et facilite les déclarations de faits sensibles. Finalement, grâce à la multiplication des méthodes d'enregistrement, l'enquête parvient à corriger en partie cette sous-déclaration.

A ces conclusions sur la qualité de la mesure doit être associé l'énoncé d'enseignements dont la prise en compte pourrait permettre d'améliorer le rendement des prochaines enquêtes en réduisant encore la part du phénomène discriminatoire qui échappe au questionnaire fermé. Tout d'abord, pour éviter que seuls les derniers événements soient recensés, une approche temporelle combinant une période de référence courte et récente à une observation sur la vie entière serait judicieuse. Elle serait plus à même de révéler les discriminations qui peuvent entraver le parcours des individus lors de périodes charnières puis disparaissent des trajectoires, du fait notamment de la mise en place de stratégies d'évitement suite à leur expérimentation. Par exemple, cette thèse a montré la nécessaire prise en compte des « premières fois » (recherche d'un premier stage, d'un premier emploi ou encore du premier logement autonome) qui caractérisent la période du passage à l'âge adulte et induisent la multiplication d'interactions potentiellement discriminantes. De même, la possibilité d'évaluer la

fréquence de la fréquentation des domaines de la vie sociale que sont les administrations, les lieux publics ou de loisir permettrait d'améliorer l'estimation de l'exposition au risque. Certains domaines de la vie sociale mériteraient d'être explorés, tels que les contrôles aux frontières, les situations où l'enquêté-e est amené à voyager en France (que ce soit pour des motifs professionnels ou personnels), la fréquentation des lieux publics (magasins, transports) ou encore les relations de voisinage. De même, une partie des faits rapportés de façon récurrente lors des entretiens ne peuvent être recensés par l'enquête TeO. Il s'agit notamment des limitations d'accès à la formation, des difficultés pour trouver un stage, du fait que les clients ou patients empêchent les personnes de faire leur travail, des refus de collaborer ou des mises à l'écart de la part de l'entourage professionnel, ainsi que le choix de ne pas mettre une personne en contact avec la clientèle car l'on considère que celle-ci n'accepterait pas d'être reçue ou de travailler avec le collaborateur présentant la caractéristique supposée stigmatisée, ou encore le fait de demander à une personne de changer son prénom. Ces dernières pratiques, qu'elles soient frontales ou discrètes, choquent particulièrement ceux et celles qui les subissent car elles sont le fait de personnes qui par ailleurs leur font confiance et leur donnent une chance de faire leurs preuves en les employant. Elles apparaissent donc comme particulièrement désespérantes en tant que manifestation de l'enracinement de la tolérance sociale vis-à-vis des discriminations. Enfin, les analyses nous ont permis de mettre au jour une faiblesse du traitement des données qu'autorise la construction du questionnaire TeO. Le fait que les motifs de discriminations soient fréquemment déclarés de façon conjointe pour plusieurs situations potentiellement discriminatoires limite la précision de l'exploitation des données et peut fournir une image tronquée de la fréquence des discriminations dans certains contextes. De plus, elle rend difficile la distinction des discriminations multiples.

Malgré ces défauts d'enregistrement qui demeurent, la méthodologie mise en place livre, par la mise en commun des deux méthodes de mesure développées dans l'enquête, une estimation globale des discriminations qui semble réussir à refléter leur ampleur. En effet, si la comparaison de résultats de l'enquête quantitative et qualitative démontre l'impossibilité de parvenir à une comptabilisation précise du nombre d'expériences discriminatoires traversées par domaine de la vie sociale pour chaque individu, cette mesure globale permet une estimation de très bonne qualité des personnes ayant déjà subi des discriminations. Face à ce phénomène diffus, il nous semble que c'est avant tout ce niveau de détection qu'il importe de consolider. Cette imprécision est peu préjudiciable car elle n'entrave en rien la détection pour chaque individu du fait d'avoir déjà été victime ou non de discrimination. Ainsi, faute de fournir une mesure précise, cet indicateur composite permet de pallier les différents biais qui peuvent interférer avec l'identification des discriminations et propose ainsi une captation certes très générale mais sans doute plus à même de rendre compte de l'étendue du problème et de sa prégnance dans notre société. Le rendement différencié des deux méthodes de mesure met en avant leur

complémentarité essentielle pour pallier les entraves qui rendent difficile la mesure des discriminations.

L'identification des discriminations dépend largement du motif incriminé. La mesure des discriminations ressenties par l'enquête TeO révèle la prégnance des discriminations racistes dans la société française. Les personnes originaires d'un DOM et présentant une origine extra-européenne y sont les plus exposées. Parmi eux, les descendants d'immigrés et d'originaire d'un DOM sont ceux qui déclarent le plus de discriminations racistes. Les discriminations sexistes apparaissent elles comme un phénomène marginal et ne semblent pas singulariser particulièrement l'exposition des femmes aux discriminations. D'ailleurs, celles-ci n'apparaissent pas comme plus discriminées que les hommes.

Or, alors que l'analyse des données nous a permis de démontrer que l'hypothèse de sur-déclaration des discriminations racistes était elle aussi infirmée et que ce type de discrimination demeurait encore légèrement sous-estimé, les discriminations sexistes, quasiment invisibles dans l'enquête, sont elles largement sous-estimées. La compilation des différentes méthodes d'enregistrement de l'enquête TeO parvient donc à nous livrer une estimation des personnes ayant déjà subi au moins une discrimination raciste convaincante, mais bute sur l'identification des discriminations sexistes. Ainsi, de cet angle d'approche résolument méthodologique émergent des questionnements sur les facteurs qui facilitent ou au contraire contraignent les déclarations de discriminations racistes et sexistes.

Chaque motif de discrimination renvoie à une histoire particulière. Les discriminations sexistes et racistes partagent de nombreux points communs mais leur reconnaissance, qui s'est faite sur des calendriers distincts bien que liés, renvoie à des problématiques spécifiques. Si le sexe constitue une catégorie reconnue par les statistiques publiques qui autorise une large production et diffusion des données nécessaires à l'étude des discriminations sexistes, cette dernière ne bénéficie pas du même niveau d'intérêt que celui porté à l'étude des discriminations racistes qui, à l'inverse, est entravée par l'absence de catégories établies et stabilisées permettant leur enregistrement. C'est paradoxalement par la révélation de l'existence des discriminations racistes, dans un contexte pourtant profondément *colorblind*, que cet axe d'analyse des inégalités s'est imposé. Or, sa diffusion au motif du sexe peine à s'imposer. Malgré la tentative de dilution de la problématique par la préférence donnée au concept de diversité, la mobilisation autour des discriminations racistes demeure, et de plus la question des discriminations en France est systématiquement associée au motif ethno-racial. Cet état de fait nous a conduit à nous interroger sur l'éviction potentielle des déclarations de discriminations sexistes par les discriminations racistes. Or, nous avons démontré que les faibles taux de déclaration de discriminations sexistes ne résultent pas d'un effet de concurrence avec les déclarations de discriminations racistes qui entraverait leur dénonciation, mais d'un déficit de sensibilisation.

D'ailleurs, notre analyse démontre que la sensibilisation aux discriminations racistes contribue à sa réduction. L'abaissement du seuil de tolérance vis-à-vis des discriminations racistes concourt à son abaissement vis-à-vis des discriminations sexistes et augmente la propension des femmes à déclarer des discriminations sexistes. Cependant, la faible diffusion de la notion de discriminations multiples limite sans doute cet effet. Les enquêté-e-s qui déclarent simultanément plusieurs motifs de discrimination sont peu nombreux.

A ce déficit de sensibilisation s'associent d'autres mécanismes inhibants, dont certains sont comparables à ceux envisagés pour expliquer la sous-déclaration des discriminations racistes.

Le premier nous renvoie au discrédit de la parole minoritaire. L'idée que l'appropriation du pouvoir économique et politique par les hommes est une inégalité passée ou qui, du moins, tend à disparaître, fait peser un large discrédit sur le féminisme, qui se répercute sur toute dénonciation du sexisme et limite de ce fait les déclarations de discriminations sexistes qui en constituent l'une des manifestations. L'idéologie féministe est présentée comme excessive, faisant passer les femmes pour des victimes, alors que l'égalité entre hommes et femmes serait déjà là. On retrouve un mécanisme similaire par l'association des dénonciations de discriminations racistes à une attitude victimaire. Ce processus de délégitimation de la parole minoritaire montre comment le point de vue des majoritaires conduit à transformer une réalité routinière et parfois structurante pour ceux et celles qui les subissent en un dysfonctionnement perçu comme occasionnel [Eberhard, 2010]. Cette délégitimation de la parole minoritaire permet à la logique des normes de perpétuer les inégalités [Fassin, 2009], sans risquer d'être contestée par les revendications de ceux et celles qui subissent les discriminations. Le risque d'être catalogué comme étant une personne paranoïaque atténue les velléités revendicatives. La préférence accordée au « faire avec », qui constitue le second mécanisme commun à ces deux types de discriminations émane de cette même réticence à adopter un comportement revendicatif qui conduit à repousser la possibilité de « faire face » aux discriminations [Cuturello, 2011]. Elle conduit souvent à la mise en place de stratégies d'évitement des interactions jugées à risque. La perception de l'exposition au risque discriminatoire, qu'elle soit le fruit de l'expérience personnelle ou des mises en garde de l'entourage, induit chez les acteurs la volonté, plus ou moins consciente, de modérer leur exposition au risque. La mise en œuvre de ces stratégies de mise à distance des situations potentiellement exposantes peut prendre de multiples formes, allant du contournement au renoncement. Elles peuvent faire suite à une confrontation répétée aux discriminations et induisent alors le passage pour les individus du statut de victime à celui de non-victime. Ainsi, les stratégies de mise à distance des discriminations peuvent conduire de façon artificielle à l'effacement des épisodes discriminatoires dans le sens où les individus ne sont pas moins exposés aux discriminations mais s'y exposent moins. Aussi, cet évitement pérennise le système discriminatoire en générant des

mécanismes d'autocensure qui permettent au système d'agir, sans qu'il n'y ait de fait discriminatoire, par la mise en place de barrières symboliques qui limitent les velléités des personnes exposées aux discriminations à accéder aux ressources les plus prisées car les plus valorisées. Ces stratégies d'évitement limitent la révélation des discriminations et en biaisent la survenue. Ils sont communs aux discriminations racistes et sexistes mais, pour ces dernières, ils apparaissent moins souvent comme relevant de choix conscients.

En effet, l'intériorisation des rapports de domination est particulièrement criante pour les rapports de genre qui assignent les femmes à une place minorée dans la société. Elle les conduit à accepter ces normes totalement intégrées et transversales qui bénéficient du sceau de l'évidence. La reconfiguration du paradigme d'analyse autorisant le passage d'une approche en termes d'inégalités à une approche en termes de discriminations opérée par l'émergence des discriminations racistes a peu profité à la dénonciation des traitements inégaux et injustes subis par les femmes. Or, en l'absence d'une sensibilisation appropriée, l'intériorisation du phénomène fait son œuvre. « Privées des moyens de déchiffrer les repères sociaux qui sont à l'origine des stéréotypes, la biologie faisant loi, les femmes ne peuvent en venir qu'à se blâmer elles-mêmes si elles n'y arrivent pas. Les stéréotypes, qui certes permettent aux femmes d'aujourd'hui de se retrouver dans le portrait qui est dressé d'elles, conduisent à minorer la demande féminine d'égalité » [Epiphane, 2013]. Ainsi, le caractère systémique, particulièrement prononcé des discriminations sexistes rend plus complexe leur identification et entretient cette illusion de leur absence dans les rapports de genre actuels. Ce n'est que très rarement qu'une situation donnée peut être identifiée comme discriminatoire. Le repérage de discriminations sexistes directes est en effet quasiment absent des témoignages collectés lors de l'enquête qualitative. Leurs manifestations sont diluées dans le quotidien et prennent la forme de traitements, certes différenciés, mais qui, pris isolément, ne semblent pas prêter à conséquence ou en tous les cas occasionner des dommages suffisants pour être dénoncés en termes de discriminations par les femmes qui les subissent. Ainsi, les discriminations sexistes ne sont le plus souvent que perceptibles à long terme du fait de leurs conséquences matérielles qui nécessitent cependant, pour être mises en exergue, un décryptage minutieux. Ce morcellement participe sans aucun doute à la tolérance sociale dont bénéficient les comportements sexistes qui peut aussi être raccordée à une naturalisation toujours agissante sous des formes atténuées. A ce sujet, Colette Guillaumin remarquait déjà que « si la catégorisation « femme » n'est nullement censurée, celle de « juif » l'est de manière particulièrement forte ». Elle perçoit dans cette censure, qui n'est rien d'autre qu'une autocensure, le signe de la culpabilité qui semble donc absent de la domination masculine mais caractériserait l'antisémitisme [Naudier et Soriano, 2010]. Nous pouvons étendre cette analyse au racisme dont l'existence demeure indéniable dans la société et se manifeste encore fréquemment de façon frontale, ce qui permet, paradoxalement, qu'il soit plus vivement dénoncé. Les envolées essentialisantes des partis d'extrême-

droite suscitent une indignation générale, alors que, du fait de leur présentation polie et bienveillante, les propos tout aussi essentialisant concernant les différences entre hommes et femmes sont largement tolérés et même acceptés. Aussi, de par leur aspect systémique et leurs manifestations voilées, les discriminations sexistes sont quasiment indétectables par celles qui les subissent. De plus, l'exposition aux discriminations sexistes dépend bien évidemment du fait d'être une femme, mais aussi des trajectoires et de la transgression ou non des règles tacites qui ordonnent notre société et assignent les femmes à des rôles précis encore trop souvent perçus comme naturels. Finalement, être une femme est une condition nécessaire mais non suffisante pour être exposée aux discriminations sexistes, alors que l'exposition aux discriminations racistes dépend plus systématiquement de la visibilité d'une origine étrangère et plus particulièrement de la couleur de peau. Comme les résultats quantitatifs en attestent, les personnes présentant une origine non européenne ou d'un DOM sont les plus exposées aux discriminations racistes. A partir de cette origine non européenne perceptible s'établissent deux catégories de français, qui ne tiennent compte ni du statut migratoire ni de la nationalité, dont la présence sur le territoire ne bénéficie pas de la même légitimité. Aussi, la volonté de modérer la gravité des faits pour en atténuer la portée et la valorisation du mérite reflétant l'adhésion aux valeurs républicaines démontrent que l'enjeu du déni ordinaire des discriminations racistes, que les enquêté-e-s tendent à appliquer dès que le doute les y autorise, est de refuser une perpétuelle assignation au statut d'étranger. Cependant, au sentiment d'illégitimité qui inhibe la dénonciation des discriminations racistes par les immigrés s'oppose la moindre tolérance des descendants d'immigrés vis-à-vis de comportements de rejet qui remettent justement en cause leur appartenance pleine et entière à la société française. Ainsi, les descendants d'immigrés oscillent entre révolte et minimisation de la prégnance des discriminations face auxquelles ils se savent impuissants du fait des difficultés à reconstituer des éléments de preuve mais aussi de mener à terme un recours en justice.

La mesure des discriminations fondée sur les déclarations de discriminations multiples liant racisme et sexisme s'avère inopérante pour mettre en avant les traitements inégalitaires spécifiques subis par les femmes. Ainsi, à l'instar des discriminations sexistes qui demeurent largement insaisissables, les discriminations multiples subies par les femmes sont difficilement décelées. Si beaucoup d'entre elles s'accordent sur la difficulté d'être femmes et immigrées ou descendantes d'immigrés, les manifestations concrètes des discriminations multiples auxquelles ces deux facettes de l'identité les exposent sont difficilement décelables dans les discours.

La mobilisation d'une analyse intersectionnelle permet d'expliquer pourquoi les discriminations sexistes et racistes subies par les femmes sont moins identifiables et identifiées que les discriminations racistes et liées au genre subies par les hommes. En effet, elle révèle, par la confrontation des taux de

discriminations multiples pour les différents groupes de sexe et d'origine, l'existence d'un point de tension auquel les analyses monocritères restent aveugles.

Les femmes des minorités font face à un sexisme racisé alors que les hommes des minorités subissent un racisme genré. La visibilité exacerbée des discriminations intersectionnelles mêlant sexe et race subies par les hommes s'explique par l'existence de tensions générées autour de cette intersection du fait d'assignations contradictoires. Le croisement d'une situation de dominant liée au sexe à une situation de dominé liée à la prétendue race génère une intersection sous tension révélatrice de l'injustice des comportements discriminants qui créent cette catégorie d'hommes de second rang car racisés. L'effet révélateur de cette tension est d'autant plus intéressant que l'absence d'une tension similaire contribue à expliquer l'invisibilité des discriminations sexistes et racistes à l'encontre des femmes racisées. Ainsi, si l'identification du sexisme racisé subi par les femmes rencontre des écueils similaires à ceux expliquant l'invisibilisation des discriminations sexistes, c'est justement l'association d'un traitement inégalitaire lié au sexe et des discriminations racistes déjà fortement rapportés qui augmente sa mise au jour et sa dénonciation par les hommes.

Les stéréotypes négatifs subis par les hommes racisés conduisent à des manifestations plus directes et virulentes mais aussi plus difficilement dépassables. La catégorisation des hommes racisés comme étant dangereux et sexistes justifie les traitements différenciés à leur égard et n'offre pas de possibilités de renégociation de cette assignation semblable au compromis qui permet aux femmes de combiner un semblant d'égalité au maintien des hiérarchies perpétuant la position de dominant des hommes. La possibilité de minimiser leur exposition aux discriminations offertes aux femmes des minorités, si toutefois elles acceptent un sacrifice supplémentaire en prenant leurs distances avec les traditions familiales perçues comme globalement asservissantes afin de profiter d'une intégration émancipatrice [Guénif-Souilamas, 2005a], n'est pas accordée aux hommes. L'exclusion des hommes racisés par leur enfermement dans ces stéréotypes est la contrepartie d'une image valorisante de la société française induite par cette possibilité d'émancipation qu'elle offre aux femmes d'origine non européenne qui permet de disculper les hommes majoritaires et plus globalement la société française dans son ensemble de tout comportement sexiste. D'ailleurs, la compromission qu'implique la mise à l'abri des discriminations sexistes et racistes par les femmes n'est cependant pas sans coût pour les femmes car elle laisse les discriminations systémiques s'opérer et contribue ainsi elle aussi à l'invisibilisation des discriminations sexistes. Aussi, le racisme genré subi par les hommes ne peut être intériorisé comme l'est le sexisme racisé subi par les femmes, ce qui explique sa plus forte identification et dénonciation.

Pour conclure, l'approche des discriminations développées dans TeO permet de contourner la plupart des entraves à l'identification et à l'énonciation des discriminations racistes du fait d'un questionnaire

novateur multipliant les possibilités d'enregistrement et construit prioritairement pour l'étude des discriminations racistes, qui arrive ainsi à tirer parti de la sensibilisation dont elles bénéficient. Malgré sa non-focalisation sur cet unique motif, l'enquête échoue à révéler les discriminations sexistes. Le type de faits évoqués pour le repérage des situations discriminatoires, la formulation des questions ou encore l'absence de recensement de certaines données contextuelles comme le degré de mixité dans l'emploi exercé sont autant d'éléments qui la rendent moins opérante pour l'enregistrement des discriminations sexistes. Au cours du questionnaire, aucun élément n'enclenche la réflexion de l'enquêté-e sur ce thème. Pour les discriminations racistes, on peut considérer que des éléments relatés en amont du module consacré explicitement aux discriminations tels que les questions sur l'histoire migratoire familiale, sur l'identité, sur les origines immigrées des collègues de travail ou des habitants du quartier de résidence favorisent la déclaration d'événements sensibles ayant trait aux origines et/ou à la couleur de peau des personnes. De plus, si la nécessité de construire l'objet de l'étude au cours du questionnaire est sans doute un élément commun à la révélation du phénomène discriminatoire par les enquêté-e-s, elle s'avère déterminante pour rendre possible l'enregistrement des discriminations sexistes. Les discriminations sexistes, du fait de leur forte intériorisation associée au caractère le plus souvent morcelé et anodin de leurs manifestations, nécessitent pour être dévoilées une enquête dédiée permettant la déconstruction des attitudes sexistes qui demeurent largement tolérées. Il s'agit en effet de réussir à identifier les discriminations ordinaires de la vie quotidienne qui prennent la forme de traitements négatifs plus routiniers, plus chroniques tels qu'être traité avec moins d'égard ou moins de respect. Il s'agit d'opérationnaliser et de transposer le concept de racisme de la vie quotidienne proposé notamment par Philomena Essed (Essed, 2002) à la mesure des discriminations sexistes. L'application aux discriminations sexistes de cette approche plus interactionnelle ou microsociologique (situationnelle) développée pour étudier comment le racisme est créé, maintenu, renforcé, voire reproduit dans les pratiques familières et routinières [Eckert et Primon, 2011] apparaît comme la plus à même de révéler les discriminations sexistes qui sont loin d'être automatiquement perçues par celles qui les subissent. Cette approche n'est pas sans rappeler celle qui a permis d'identifier et de mesurer les violences faites aux femmes dans l'enquête ENVEFF.

Ainsi, la mesure des discriminations racistes à partir des discriminations perçues nécessite encore d'être élargie quand la révélation de la permanence et de la fréquence des discriminations sexistes dans notre société réclame une enquête qui leur serait dédiée.

BIBLIOGRAPHIE

Abdouni S. et Fabre E., 2012, 365 000 Domiens vivent en métropole, *Insee première*, n°1389.

Acker J., 2009, « From glass Ceiling to inequality Regimes », *Sociologie du travail*, n°51, pp. 199-217.

Aeberhardt R., Rathelot R. et Coudin E, 2010, "Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », *France, Portrait Social*, Insee, pp. 149-166.

Agence des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, 2010, Manuel de droit européen en matière de non-discrimination.

Ahmed S., 2012, « Les rabat-joie féministes (et autres sujets obstinés) », *Cahiers du Genre*, n°53, pp. 77-98.

Ait Ben Lmadani F., Diaye M., W.Urdaniva M., 2008, « L'intersectionnalité des rapports sociaux de pouvoir en France : Le cas du sexe et de l'origine ethnique », Centre d'études de l'emploi, document de travail n°100.

Algava E. et BEQUE M., 2004, « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », Drees, *Etudes et résultats*, n°290.

Amadieu J.F., 2009, « CV anonymes et questions des entreprises aux candidats : où en est-on ? », http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/images/stories/cvanonyme_et_questions_candidats.pdf.

Badinter E., 2003, « Fausse route », Odile Jacob, Paris.

Bajos N., Bozon M. et al, 2008, « Les violences sexuelles en France, quand la parole se libère », *Population et sociétés*, n°445.

Bard C. (dir), 1999, « Un siècle d'antiféminisme », Fayard, Paris.

Bard C. et Cottingham L., 2000, « Combien de sales féministes faut-il pour changer une ampoule ? Antiféminisme et art contemporain », Tahin party.

Barnes L. et Ashtiony W.S., 2004, « The Diversity Approach to Achieving Equality: Potential and Pitfalls », *Industrial Law Review*, vol. 32, n° 4, pp. 274-296.

Bataille P., 1997, « Le racisme au travail », La Découverte, Paris.

Baudelot C., 1995, « Le sexe est-il un résidu ? », *Les cahiers du Mage*, n°2, pp 35-37.

Beale F., 1970, « Double Jeopardy: To Be Black and Female », in T. Cade (Ed) « The black woman », New York., New American Library, pp. 90-100.

Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (dir.), 2010, « Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations en France », Ined, *Document de travail*, n°168.

Belorgey J-M., 2006, « Discrimination ordinaire/discrimination positive : Quelle place pour la différence ? », *Vie sociale*, n°3, pp 31-37.

Bereni L., 2009, « Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise, La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons Politiques*, n°35, pp. 87-106.

Bereni L., Chauvin S. Jaunait A., Revillard A., 2008, « Introduction aux gender studies. Manuel des études sur le genre », de Boeck, Bruxelles.

Bereni L. et Chappe V.A, 2011, « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, n°94, pp 7-34.

Bilge S., 2010, « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale complexe », *L'homme et la société*, n° 176-177, pp 43-64.

Blank R.M, Marylin Dabady et Constance F. Citro (eds) 2004, « Measuring racial discrimination, National Research Council of the National Academy », Washington DC, National academies press.

Boisguerin B., 2004, « Enquête auprès des bénéficiaires de la CMU », Drees, *Série statistiques*, n° 63.

Bonniol J.L., 1992, « La couleur comme maléfice. Une illustration créole de la généalogie des « Blancs » et des « Noirs » », Albin Michel, Paris.

Borillo D., 2009, « Apports philosophiques et contribution pratique du droit européen en matière de lutte contre les discriminations », in Fassin E. et Halperin J-L. (Dir), *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, Paris, La Documentation Française-Halde, pp. 33-48.

Bouamama S., Cormont J., Fotia Y., 2012, « Dictionnaire des dominations », *Collectif Manouchian*, Editions Syllepse, Paris.

Bourdieu P., 2000, « Esquisse d'une théorie de la pratique », Seuil, Paris.

Carles-Berkowitz I., 2008, « L'usage des lois visant à lutter contre les discriminations raciales en Belgique : une perspective de genre », *Droit et cultures*, n°56, pp. 237-258.

Carles I., 2008, « L'usage des lois visant à lutter contre les discriminations raciales en Belgique : une perspective de genre », *Droits et cultures*, n°56, pp. 237-258

Carles. I, 2010, « Usage du droit et discriminations multiples : le genre des plaintes visant à lutter contre les discriminations raciales », *Champ psychosomatique*, n°58, pp 175-197.

Carles I., 2011, « Les discriminations multifactorielles fondées sur le genre et l'origine ethnique. Les leçons du projet européen GenderRace », *Hommes&Migrations*, n°1292, pp. 48-56.

Cédiey E., Desprès C., L'Horty Y., (2007) « Le testing scientifique, problèmes de méthode », *Horizons stratégiques*, n° 5, pp. 75-91.

Cédiey E., Foroni F. et Garner H., 2008, « Discrimination à l'embauche fondée sur l'origine à l'encontre des jeunes Français(es) peu qualifié(e)s : une enquête nationale par tests de discrimination ou testings », *Premières informations et Premières synthèses*, n°06-3, Dares.

Cervulle M, 2012, « La conscience dominante. Rapports sociaux de race et subjectivation », *Cahiers du Genre,* 2012, n° 53, pp. 37-54.

Châteauneuf-Malclès A., 2011, « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail », Synthèse élaborée à partir de la conférence « Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme » qui s'est déroulée le 10 novembre 2010 à Lyon, lors des Journées de l'économie, *Idées économiques et sociales*, n° 164, pp. 24-37.

Cognet M. et Eberhard M. (2013), « Composer avec le racisme : postures stratégiques de jeunes adultes descendants de migrants », *Migrations Société*, N°147-148, pp. 221-234.

Cole A.et Boidy M., 2015, « Verbicide. D'une vulnérabilité qui n'ose dire son nom », *Cahiers du Genre*, n° 58, pp. 135-162.

Comedd (2010), « Inégalités et discrimination - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique : rapport du COMEDD », Hèran F., avec la collaboration de Simon P., Debet A. et Boisson M., remis au Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, Paris.

Commission européennes, 1980, « Les femmes salariées en Europe. Comment elles perçoivent les discriminations dans le travail ».

Commission Européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances Unité G.4, 2007, « Lutte contre la discrimination multiple : pratique, politique et lois ».

Condon S., Lieber M et Maillochon F, 2005, « Insécurité dans les espaces publics : comprendre les peurs féminines », *Revue Française de Sociologie*, nº 2, pp. 35-64.

Couppié T., Dupray A., Moullet S., 2009, « A new Standpoint on the Measurement of Wage Discrimination: Attempts to Identify Discriminated women at the start of their Career in the Private and the Public Sector », 17th Annual Workshop TiY 2009, Dijon, 17-19 Septembre.

Crenshaw K. W., 1989, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167.

Cuturello P., 2011, « Discrimination : faire face ou faire avec ? Le(s) sens du mot « discrimination » chez les jeunes d'origine maghrébine », *Agora débats/jeunesse*, n°57, pp. 63-78.

Daniel V., 2011, « L'épreuve de la discrimination : postures individuelles et position sociales », *Agora débats/jeunesse*, n°57, pp 79-89.

Dares, 2013, La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyse*, n°79.

De Curraize Y., Hugounenq Réjane, 2004, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE*, n°90, pp. 193-224.

Delattre E., Leandri N., Meurs D., Rathelot R., 2013, « Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties », *Economie et statistiques*, n° 464-465-466, pp. 7-13.

Delcroix D., 2011, « Agir en situation de discrédit », *Migrations sociétés*, vol. 23, n°133, pp. 81-93.

Delphy C., 1998 (1970), « L'ennemi principal I », Syllepse, Paris.

Delphy C., 2006, « Antisexisme ou Antiracisme ? Un faux dilemme », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol.25, n°1, pp 59-83.

Delphy C., 2007, « Le mythe de l'égalité déjà là : un poison », conférence prononcée à l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) 11 octobre.

De Rudder V., 1991, « Le racisme dans les relations interethniques », *L'homme et la société*, n °4, pp.75-92.

De Rudder V., Poiret C. et Vourc'h F., 2000, « L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve », Puf, Paris.

Descarries F., 2005, « L'antiféminisme « ordinaire », *Recherches féministes*, vol 18, n°2, pp. 137-151.

Desportes F., 2006, « Discriminations », *Juriclasseur pénal*, article 225-1 à 225-4, Paris, LexisNexis

Devreux A.M., 2004, « Les résistances des hommes au changement social : émergence d'une problématique », *Cahiers du Genre*, n°36, pp. 5-20.

Devreux A.M. , 1988, « Les rapports de sexe constituent un rapport social et les hommes en sont l'un des termes : conséquence sur la construction des objets d'analyse ». *Cahiers de l'Apre*, Pirttem-CNRS, vol.1, n°7.

Devreux A.M. et Lamoureux D., 2012, « Les antiféministes : une nébuleuse aux manifestations tangibles », *Cahier du Genre*, n°52, pp. 7-22.

Dhume F. et Sagnard-Handaoui N., 2006, « Les discriminations raciales à l'emploi. Une synthèse problématique des travaux », Iscra-Est.

Dossetto C., 2015, « Socialiser la lutte contre les discriminations », *Agora débats/jeunesses*, n° 69, pp. 59-72.

Dourgnon, P. Jusot, Fl., Sermet, C., Silva, J., 2008, « La santé perçue des immigrés en France. Une exploitation de l'enquête décennale santé 2002-2003 », *Questions d'économie de la santé*, n° 133, juillet 2008, pp. 1-8.

Doytcheva M., 2009, « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des enreprises », *Raisons politiques*, n°35, pp. 107-123.

Dubet F., Cousin O., Macé E., Rui S., 2013, « Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations. », Seuil, Paris.

Duguet E. et Petit P., 2005, « Hiring Gender Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Fields Experiment Data », *Annales d'Economies et de Statistiques*, n°78, pp 79-102.

Eberhard M., 2010, « Habitus républicain et traitement de la discrimination raciste en France », *Regards Sociologiques*, n°39, 2010, pp. 71-83.

Eberhard M., 2010, « de l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discriminatio. Stratégies discrursives et conflits d'interprétation », *Sociologie, vol, pp.479-495.*

Eckert H. et Primon J-L., 2011, « Introduction Enquêter sur le vécu de la discrimination », *Agora débats/jeunesse*, n° 57, pp. 53-61.

Emo A. C., 2007, « Idéal du Féminismes et Idéal de Soi : Quid de cette recomposition-là ? », Colloque Sphère privée vs. sphère publique ? *Rapports de Genre et recomposition de l'espace social*, 29-30 novembre - Gruyère (CH).

Emo A. C., 2010, « Idéal du féminisme et idéal de soi : d'une incompatibilité silencieuse à une identité à explorer », in Lucas, Barbara et Th.H. Ballmer Cao (dir), *Les nouvelles frontières du genre. La division public/privé en question*, L'Harmattan, Logiques sociales.

Epiphane D., Jonsas I, Mora V., 2011, « Dire ou ne pas dire…les discriminations. Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme », *Agora Débats/jeunesse*, n°57, pp. 91-106.

Epiphane D., Jonas I., Mora V., 2013, « Etre discriminées sans s'en apercevoir, discriminer sans le vouloir. Le monde du travail au prisme des stéréotypes de sexe », Colloque de l'Ardis « *Discriminations : état de la recherche* », 13 décembre.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2010, « Data in Focus Report Multiple Discrimination », European Union Minorities And Discrimination Survey.

Escafré-Dublet A.et Simon P., 2009, « Représenter la diversité en politique : une reformulation de l'égalité et de la différence par la doxa républicaine », *Raisons Politiques*, n°35, pp. 125-142.

Escafré-Dublet A. et Simon P., 2014, « Une citoyenneté controversée : descendants d'immigrés et imaginaire national », in M.Poinsot et S.Weber (dir) *Etat des savoirs : Migrations et mutations de la société française*, Paris, La Découverte, pp. 248-256.

Essed P., 1991, « Understanding Everyday Racism. An interdisciplinary theory », Sage publication, London.

Fassin D., 2002, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol. 52, n°4, pp. 403-423.

Fassin D., 2009 (2006), « Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », in Didier Fassin et Eric Fassin (Dir), *De la question sociale à la question raciale ?*, La Découverte, pp. 131-157.

Fassin D., Simon P., 2008, « Un objet sans nom. L'introduction des discriminations raciales dans la statistique française », *L'Homme*, n°187-188, pp. 271-294.

Fassin D. et Fassin E., 2009 (2006), « Préface. De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française », in Didier Fassin et Eric Fassin (Dir), *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte, pp. 5-11.

Fassin E., 2002, « La parité sans théorie : retour sur un débat », *Politix*, N°60, pp. 19-32.

Fassin E., 2009 (2006),, « Questions sexuelles, questions raciales. Parallèles, tensions et articulations », in Didier Fassin et Eric Fassin (Dir), *De la question sociale à la question raciale* ?, Paris, La Découverte, pp. 238-256.

Fassin E., 2009, « Introduction. Actualité des discriminations. », in Fassin E. et Halperin J-L. (Dir), *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, Paris, La Documentation Française-Halde.

Ferre N., 2004, « La construction juridique des discriminations : l'exemple de l'égalité homme/femme », *Sociétés contemporaines, n°53*, pp. 33-55.

Fortino S., 2009, « Mixité au travail, genre et conditions de travail : la construction sociale d'un processus » in Chappert F. (Coord.), *Genre et conditions de travail*, Etudes et documents, Anact, pp. 24-43.

Fourest C., 2008, « La diversité contre l'égalité », *Le Monde***,** 18 janvier, p. 30.

Fredman S., 2005, « Un double problème : la discrimination multiple et la législation de l'Union Européenne », *Revue du droit européen relatif à la non discrimination*, n°2, pp. 13-20

Frickey A, Murdoch J., Primon J-L, 2004a, « Les jeunes issus de l'immigration. De l'enseignement supérieur au marché du travail », *Bref*, n° 205.

Frickey A, Murdoch J., Primon J-L, 2004b, « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », *Notes Emploi Formation*, n°9.

Frickey A. et Primon J.L., 2004, « L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée ? » in Collectif, *Marché du travail et Genre. Maghreb-Europe*, Mage-Insea-Dulbea.

Frickey A. et Primon J.L, 2006, « Insertion professionnelle et discriminations : l'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence - Alpes - Côte d'Azur », *Cahiers de l'Urmis*, En ligne (http://urmis.revues.org/251).

Galland O., 2006, « Jeunes : les stigmatisations de l'apparence », *Economie et statistique*, n°393-394, pp. 151-183.

Gardey D. et Laufer J, 2002, « Égalité, parité, discrimination : l'histoire continue », *Travail, genre et sociétés*, n° 7, pp. 39-40.

Gaspard F., Servan-schreiber C., Le Gall A, 1992, « Au pouvoir citoyennes ! Liberté, égalité, parité », Seuil, Paris.

Glick P. and Fiske S.T, 1996, « The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 70, n°3, pp. 491-512.

Goffman E., 2002 (1977), « L'arrangement des sexes », La dispute, Paris.

Goffman E., 1975 (trad. 1963), « Stigmate. Les usages sociaux des handicaps », Les éditions de minuit, 1975, Paris

Guénif-Souilamas N., 2000, « Des beurettes aux descendantes d'immigrants nord-africains », Grasset, Paris.

Guénif-Souilamas N., 2004, « Laïcité, ethnicité, altérité », *Cosmopolitiques*, n°6, PP. 120-126.

Guénif-Souilamas N., 2005a, « La fin de l'intégration, la preuve par les femmes », *Mouvements*, n°39-40, pp. 150-157.

Guénif-Souilamas N., 2005b, « En un combat douteux. Concurrence pour la conformation séxuée des français d'ascendnace migrante et coloniale », *Revue européenne des migrations internationales* [en ligne], vol. 21, n°2.

Guenif-Souilamas N., 2006, « La république mise à nu par son immigration », La Fabrique, Paris.

Guenif-Souilamas N. et Macé E., 2004, « Les féministes et le garçon arabe », L'Aube, Paris.

Guillaumin C., 1986, « Sur la notion de minorité ». *L'homme et la société*, n° 77-78.

Guillaumin. C., 1992, « Sexe, Race et pratique du pouvoir. L'idée de nature », Coté Femmes, Paris.

Guillaumin C., 2000 (1972), « L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel », Folio essais, Paris.

Hamel C., 2005, « De la racialisation du sexisme au sexisme identitaire », *Migrations Société*, n° 99-100, pp 91-104.

Hamel C., Moguerou L., Santelli E., 2011, « L'entrée dans la vie adulte des filles et fils d'immigrés », Politiques sociales et familiales, n°105, pp. 47-58.

Hamel C. et Moisy M., 2013, « Immigrés et descendants d'immigrés face à la santé », Paris, Ined, Document de travail, n° 190.

Hamel C., Lesné M. et Primon J-L., 2014, « La place du racisme dans l'étude des discriminations », Paris, Ined, Document de travail, n° 205.

Harris A., 1990, « Race and Essentialism in Feminist Legal Theory », 42 STAN. L. REV, pp. 590-605.

Haut Conseil à l'Intégration, 1992, « La connaissance de l'immigration et de l'intégration, rapport au Premier Ministre », Paris, La Documentation Française.

Hill Collins P., 1990, « Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment », Harper Collins, Londres.

Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Sénotier D., 2004, « Dictionnaire critique du féminisme », Puf, Paris.

Hooks B.,1984, « Feminist Theory. From Margin to Center », Boston, Ma, South End Press.

Iacub M. et Le Bras H., 2003, « Homo mulieri Lupus ? » (« L'homme est-il un loup pour la femme ? »), *Les Temps Modernes*, n° 623, pp. 112-132.

Insee, 2012a, « Femmes et Hommes. Regards sur la parité », Insee Références.

Insee, 2012b, « Immigrés et descendants d'immigrés en France », Insee Références.

Jagannathan R., 2001, « Relying on surveys to understand abortion behavior: some cautionary evidence », *American Journal of public Health*, 91 (11), pp. 1825-1831.

Jaspard M. et l'équipe ENVEFF, 2001, « Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France », *Population & sociétés*, n°364.

Jaspard M. et l'équipe ENVEFF, 2003, « Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale », La Documentation Française, Paris.

Jaspard M. et l'équipe ENVEFF, 2003, « Violences vécues, fantasmes et simulacres », *Les Temps Modernes*, n° 624, pp.184-195.

Jaunait A. et Chauvin S., 2012, « Représenter l'intersection. Les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales », *Revue française de science politique*, vol. 62, n°1, pp. 5-20.

Jeffereys S., 2006, « RITU project Concluding scientific report. An analytical comparison of three waves of five country studies of the role of trade unions in mediating racism in the workplace ».

Jobard F. et Lévy R, 2009, « Police et minorités visibles : les contrôles d'identité à Paris », Open Society Institute, New York [Online].

Joseph O. et Lemière S., 2005, « Analyse des phénomènes de discriminations à l'encontre des jeunes femmes françaises et étrangères dans leur insertion professionnelle », *Reflets et perspectives de la vie économique*, Tome XLIV, pp. 83-93.

Jounin N., Palomarés E., Rabaud A., 2008, « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires », *Sociétés contemporaines*, n° 70, pp. 7-23.

Jovelin E., 2011, « Les jeunes issus de l'immigration confrontés à la discrimination », *Hommes et migrations*, pp. 106-115.

Junter A. et Ressot C., 2010, « La discrimination sexiste : les regards du droit », *Revue de l'OFCE*, n°114, pp. 65-94

Kachoukh F., Maguer A. et Marguas A., 2011, « La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail », La Halde, Paris.

Kebabza H., 2006, « "L'universel lave-t-il plus blanc ? "Race", racisme et système de privilèges ». *Les Cahiers du Cedref*, n° 14, pp.145-172.

Kergoat D., 1982, « Les ouvrières », Le Sycomore, Paris.

Kergoat D., 2004, « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Hirata H., Laborie F., Le Doare H., Senotier D. (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, pp. 35-44.

Kergoat D., 2009, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », in Elsa Dorlin (dir.), *Sexe, Race et Classe : pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, pp. 111-125.

Kergoat D., 2010, « Une sociologie à la croisée de 3 mouvements sociaux », *L'homme et la société*, n° 176-177, pp. 27-42.

King D., 1998, « Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: the Context of a Black Feminist Ideology », *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 14, n°1, pp. 42-47.

Krieger Hamilton L. , 2008, « Un problème de catégorie : stéréotypes et lutte contre les discriminations », rapport publié dans le cadre du programme de professeur invité 2007-2008 organisé en partenariat avec Science Po et la French-American Foundation, en ligne http://www.halde.fr/Un-probleme-de-categories.html

Lada E., 2005, « Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe », *Formation emploi*, n°91.

Lanquetin M.-T., 2003, « Un autre droit pour les femmes ? », in Laufer J., Marry C., Maruani M. (Dir.), *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, pp. 325-344.

Lanquetin M.T., 2009, « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, nº 21, pp. 91-106.

Lanquetin Marie-Thérèse, 2009, « Egalité, diversité et…discrimination multiples », *Travail, genre et sociétés*, 2009, n°21, pp. 91-106.

Laufer J., 2003, « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, vol. 53, pp. 143-173

Laufer J., 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, n°102, pp 31-44.

Laufer J., 2009, « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? », *Travail, genre et sociétés*, n°21, pp 29-54.

Laufer J., Marry C. et Maruani M. (Dir), 2001, « Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme », Puf, Paris.

Lépinard E., 2007, *L'égalité introuvable*, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Académique », Paris.

Lépinard E., 2005, « Malaise dans le concept », Cahiers du Genre, n° 39, pp. 107-135.

Lesné M. et Simon P., 2013, « La mesure des discriminations dans l'enquête « Trajectoires et Origines », Document de travail n°184, Ined, Paris.

Lesné M., 2013, « La transition vers l'âge adulte : une période critique d'exposition aux discriminations », *Migrations société*, n°147-148, pp. 205-219.

Lhommeau B. et Simon P., « Les populations enquêtées », Trajectoires et Origines, Enquête sur la diversité des populations en France, Document de travail 168, Ined, pp.11-18

Lombrail P. et Pascal J., 2005, « Inégalités sociales de santé et accès aux soins », *Les Tribunes de la santé*, n°8, pp. 31-39.

Lorde A., 1984, « Age, Race, Class and Sex: As White Women Ignore their Built-in Privilege of Whiteness and Define Woman in Terms of their Own Experience alone, then Women of Color Become " Other " »

Marry C., 2008, « Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie », *Idées économiques et sociales*, n° 153, pp. 36-47.

Martin P., 2011, « La discrimination multiple, un concept insaisissable par le droit du travail ? Un point de vue français et comparatif », *Revue internationale de droit comparé*, n°3, pp. 585-608.

Maruani M. (dir), 2005, « Femmes, genre et sociétés l'état des savoirs », La Découverte, Paris.

Maruani M., 2011, « Travail et emploi des femmes », Collection Repères, La Découverte, Paris.

Matas J, 2011, « Faire face à la discrimination ethnique : stratégies de discriminés », *Migrations société*, vol 23, n°133, pp. 95-110.

Mathieu N.C, 1991, « L'anatomie politique : catégorisation et idéologie du sexe », Éditions Côté-Femmes, Paris.

Meron M. et Silvera R., 2006, « Salaires féminins : le point et l'appoint », *Travail, genre et sociétés*, n°15, pp. 27-30.

Meurs D. et Ponthieux S., 2006, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Economie et statistiques*, n°398-399, pp. 99 -129.

Meurs D. et Pailhé A., 2008, « Descendantes d'immigrés en France : Une double vulnérabilité sur le marché du travail ? », *Travail, genre et sociétés*, n°20, pp. 87-107.

Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., 2010, « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaires entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n°114, pp. 113-134.

Ministère des droits des femmes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés », L'Essentiel, Edition 2014.

Moreau C. et al., 2004, « De la confusion de langage à l'oubli : la déclaration des IVG dans les enquêtes quantitatives en population générale », *Population*, pp. 503-518.

Mossuz-Lavau J., 2002, « La parité en politique, histoire et premier bilan », *Travail, genre et sociétés*, N°7, pp. 41-57

Mossuz-Lavau J., 2003, « Les discriminations à l'encontre des femmes », in Borillo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte « Recherches », Paris, pp. 86-99.

Naudier Delphine et Soriano Eric, 2010, « Collette Guillaumin. La race, le sexe et les vertus de l'analogie », *Cahiers du Genre*, n°48, pp. 193-214.

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

Oaxa R.L. et Ransom M.R, 1994, « On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, vol. 61n n°1, pp. 5-21.

Palomares E., 2008, « Contester le racisme en mode mineur. Engagements associatifs de femmes originaires du mali », *Sociétés contemporaines*, n°70, pp. 45-69.

Palomares E. et Testenoire A., 2010, « Indissociables et irréductibles : les rapports sociaux de genre, ethnique et de classe », *L'homme et la société*, n° 176-177, pp. 15-26.

Perrin-Haynes J, 2008, « L'activité des immigrés en 2007 », Insee Première n°1212.

Petit P., 2004, « Discrimination à l'embauche. Une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue économique*, Presse de Sciences-Po, pp 611-621.

Petit P., Duguet E., L'Horty, Du Parquet L et Sari F, 2011, « Discriminations à l'embauche des jeunes Franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing », Document de travail 141 du Centre d'études de l'emploi.

Picq F., 1993, « Libération des femmes. Les années mouvement », Seuil, Paris.

Piguet E., 2006, « Les approches méthodologiques de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail », *Migrations et Société*, n°105-106, pp. 175-187.

Poiret C., 2005, « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, pp. 195-226.

Poiret C., 2010, « Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire », *Regards Sociologiques*, n°39, pp 5-20.

Primon J.L., 2007, « Ethnicisation, racisation, racialisation : une introduction », *Faire Savoirs* n°6.

Rapport de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur la Conférence mondiale contre le racisme, 2001, « La discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée », déclaration n°2 Durban.

Revue Mouvements, 2009, « La tyrannie de l'âge », numéro spécial, La Découverte, Paris.

Ribert E., 2006, « Liberté, égalité, carte d'identité : les jeunes issus de l'immigration et l'appartenance nationale », La Découverte, Paris.

Rouaud P.et Ryk F., 2009, « Focus-Les enquêtes « Générations » du Cèreq », *Informations Sociales*, n°156, pp 42-45.

Roux P., 2001, « Perception of discrimination, feeling of injustice and women's resistance to gender equality », in Fabrizio Butera et G.Mugny (Eds), *Social influence and social reality*, Seattle, Gôttinger: Hogrefer&Huber, pp 165-190.

Safi M., 2008, « Assets of longitudinal data in describing the immigrant's assimilation process: analysing ethnic inequalities in the French labour market », *Notes & Documents*, n°2008-01, OSC6 Sciences Po.

Safi M., 2013, « Les inégalités ethno-raciales », Collection Repères, La Découverte, Paris.

Safi M. et Simon P., 2013, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Economie et statistique*, n° 464-465-466, pp. 245-275.

Santelli E., 2009, « Ne pas se sentir discriminé : Une analyse des parcours atypiques au croisement d'une analyse micro et macro », *Sociologie et Sociétés*, la presse de l'université de Montréal, n°1, pp 263-290.

Silvera R., 2014, « Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire », Paris, La Découverte.

Simon P., 1998, « La discrimination : contexte institutionnel et perception par les immigrés », *Hommes et migrations*, n°1211, pp. 49-67.

Simon P., 2000, « Les jeunes issus de l'immigration se cachent pour vieillir : représentations sociales et catégories de l'action publique ? », *Diversité, ville école, intération, Enjeux*, n°121, pp. 23-38.

Simon P., 2004, « La construction des discriminations. Introduction », *Sociétés Contemporaines* n°53, pp. 5-10.

Simon P., 2008a, « La mesure des discriminations ethniques et raciales : comparaisons internationales », in Fassin E. et Halpèrin J-L (dir), *Discriminations : pratiques, savoirs et politiques*, Paris, La Documentation Française, pp. 131-148.

Simon P., 2008b, « Les statistiques, les sciences sociales françaises et les rapports sociaux ethniques et de « race » », *Revue française de sociologie*, vol 49, n°1, pp. 153-162.

Simon P., 2012, « French national identity and integration: who belongs to the national community? », in *Transatlantic Council on migration*. *Rethinking national identity in the age of migration*, Washington DC, Migration Policy Institute and Bertelsam Stiffung Verlag, pp. 171-188.

Simon P. et Stavo-debauge J., 2004, « Les politiques anti-discriminations et les statistiques : Paramètres d'une incohérence », *Sociétés Contemporaines*, n°53, pp. 57-84.

Simon P., Beauchemin C, Hamel C. et al. , 2010, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population et Sociétés*, n°466.

Simon P. et Tiberj V., 2012, « Les registres de l'identité : les immigrés et leurs descendants face à l'identité nationale », Documents de travail, n°176, Ined.

Salupo Rodriguez M., 2008, « Perceived Discrimination: Multiple Measures at the Intersections of Race and Gender », published online, *Journal of African American Studies*, pp.348-365.

Steichen E., 2013, L'insertion professionnelle des descendnats d'immigrés maghrébins au prisme des discriminations ethno-raciales et de genre, Thèse, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Streiff-Fénart J., 2006, « L'attribution de paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transports publics », *Cahiers de l'URMIS*, n°10-11, pp. 159-167.

Tribalat M. et all, 1995, « Enquête mobilité géographique et insertion sociale. Rapport final », Institut National d'Etudes Démographiques, Paris.

Twenge J.M. and Zucker A.N., 1999, « What is a Feminist. Evaluations and Sterotypes in Closed- and Open-Ended Responses », *Psychology of women Quarterly*, n°23, pp 591-605.

Vernet J.P. and Butura P., « Women, Women's rights and feminism movement », *Social Science Information*, March, n°1, pp. 175-188.

Weldon L., 2006, « The Structure of Intersectionality: A Comparative Politics of Gender », *Politics & Gender*, vol. 2, n°2, p. 235-248.

Woehrling J-M, 2008, « Le droit français de la lutte contre les discriminations à la lumière du droit comparé », *Informations sociales*, n°148, pp. 58-71.

West C. et Fenstermaker S., 2006, « "Faire" la différence », *Terrains et travaux*, n°10, pp. 103-136.

ANNEXES

Annexe 1 Descriptifs des grandes enquêtes françaises et européennes

1.1. Enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS), Ined-Insee	
Année	1992
Population enquêtée	12853 enquêté-e-s dont : • 8995 immigrés originaires d'Algérie, d'Espagne, du Maroc, du Portugal, de Turquie, âgés de 20 à 59 ans ainsi que des immigrés originaires d'Asie du Sud-Est et d'Afrique subsaharienne âgés de 20 à 39 ans • 1956 personnes nées en France âgées de 20 à 29 ans d'au moins un parent né en Algérie, en Espagne ou au Portugal • 1902 témoins âgés de 20 à 59 ans, représentatifs de la population de la France
Mode de passation	Entretien en face à face
Questions d'opinion	Consigne : la question que je vais vous poser maintenant ne vous concerne pas directement. Nous cherchons simplement à connaître votre opinion Selon vous, les personnes nées dans votre pays, ou dont les parents y sont nés, sont-elles traitées en France mieux, pareil ou moins bien que les français d'origine… a) à la poste b) à la banque c) à l'hôpital d) à l'école e) aux HLM f) par la police g) par la justice
Questions d'opinion suivies de questions sur l'expérience personnelle	En France, selon vous, certains propriétaires refusent de louer un appartement à des gens parce qu'ils sont étrangers ou d'origine étrangère ? Si oui : • Est-ce vrai pour : presque tous les propriétaires, beaucoup de propriétaires, pour quelques uns seulement • Selon vous, est-ce que cela touche surtout certains étrangers ou personne d'origine étrangère? Si oui : De quelles origines principalement ? • Cela vous est-il déjà arrivé personnellement ? • Selon vous, certains employeurs refusent-ils du travail à des gens parce qu'ils sont étrangers ou d'origine étrangère ? Si oui : • Est-ce vrai pour : presque tous les employeurs, beaucoup d'employeurs, quelques-uns seulement • Selon vous, est-ce que cela touche surtout certains étrangers ou personnes d'origine étrangère ? Si oui : De quelles origines principalement ? • Cela vous est-il déjà arrivé personnellement ?
Motif (s)	Origines
Motif unique ou multiple	Unique
Période de référence	Vie entière

1.2. Les enquêtes « Générations », Cereq	
Année	2001
Echantillon	55345 jeunes sortis pour la première fois de formation initiale au cours ou à la fin de l'année scolaire 1998
Mode de passation	Entretien téléphonique assisté par ordinateur (CATI)
Questions sur l'expérience personnelle	Dans votre parcours professionnel depuis 1998, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche ?
Motif (s)	Nom, couleur de peau, accent, lieu de résidence, sexe, look (piercing, couleur ou longueur de cheveux), particularité physique (taille, poids, handicap moteur), autre
Motif unique ou multiple	Multiple
Période de référence	3 ans
Année	2005
Echantillon	16 040 jeunes sortis pour la première fois de formation initiale au cours ou à la fin de l'année scolaire 1998.
Mode de passation	Entretien téléphonique assisté par ordinateur (CATI)
Questions sur l'expérience personnelle	Dans votre parcours professionnel depuis 1998, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois de discrimination à l'embauche ?
Motif (s)	Nom, couleur de peau, accent, lieu de résidence, sexe, look (piercing, couleur ou longueur de cheveux), particularité physique (taille, poids, handicap moteur), Autre
Motif unique ou multiple	Multiple
Période de référence	7 ans

1.3. Enquête histoire de vie (HDV), Insee

Année	2003
Echantillon	8403 population générale âgés de 18 ans et + résidant en France métropolitaine dont : • 1188 immigrés • 453 descendants d'un parent né à l'étranger et 501 dont les deux parents sont nés à l'étranger • Les personnes limitées dans leur activité par leur état de santé ont aussi été surreprésentées
Mode de passation	Entretien en face à face
Questions sur l'expérience personnelle	Est-il déjà arrivé que l'on se moque de vous, que l'on vous mette à l'écart, que l'on vous traite de façon injuste ou que l'on vous refuse un droit à cause…
Motif (s)	Âge, sexe, état de santé ou handicap ,couleur de peau, poids, taille, tenue vestimentaire, look, lieu de vie, région ou pays d'origine, situation professionnelle ou niveau d'instruction, nom ou prénom, façon de parler, situation de famille, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique ou syndicale, opinions politiques, syndicales ou religieuses, caractéristiques des proches, amis ou parents, autre
Motif unique ou multiple	Multiple
Période de référence	Vie entière

1.4. Eurobaromètre

Année	2009
Echantillon	1054 population générale âgés de 15 ans et +
Mode de passation	Entretien en face à face
Questions sur l'expérience personnelle	Au cours des 12 derniers mois, vous êtes-vous personnellement senti(e) discriminé(e) ou harcelé(e) à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes ? S'agissait-il d'une discrimination ou d'un harcèlement sur la base... ? Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été le témoin d'une discrimination ou du harcèlement d'une personne à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes ? S'agissait-il de harcèlement d'une personne à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes ? S'agissait-il d'une discrimination ou d'un harcèlement sur base... ? Veuillez me donner toutes les réponses qui s'appliquent à la situation
Motif (s)	Sexe, origine ethnique, religion ou convictions, âge, handicap, orientation sexuelle, autre
Motif unique ou multiple	Multiple
Période de référence	12 derniers mois
Questions d'opinion	Pour chacun des types de discrimination suivants, dites-moi si, selon vous, il s'agit de quelque chose de très répandu, assez répandu, plutôt rare ou très rare en (NOTRE PAYS). Des discriminations sur base…
Motif (s)	Sexe, origine ethnique, religion ou convictions, âge, handicap, orientation sexuelle, autre

EU-MIDIS

Année	2008
Echantillon	23500 dans les 27 pays de l'UE
Mode de passation	
Questions sur l'expérience personnelle	In the past 12 months have you personally felt discriminated against or harassed in [COUNTRY] on the basis of one or more of the following grounds?
Motif(s)	Ethnic or migrant origin, gender, sexual orientation (gay or lesbian), age, religion or belief, disability, for another reason
Motif unique ou multiple	????
Période de référence	12 mois précédant l'enquête
Questions sur l'expérience personnelle	During the last years [or since you've been in the country if less than 5 years], have you ever been discriminated against when looking for paid work in [COUNTRY] because of your immigrant minority background? Questions similaires dans le cadre du travail, d'une recherche de logement, dans les services de santé, agence de recherche et d'emploi, à l'école ou en formation, dans les cafés, restaurants, bars ou boîtes de nuit, dans les commerces, à l'ouverture d'un compte en banque ou pour un prêt
Motif(s)	Immigrant minority background
Période de référence	5 années précédant l'enquête
Questions d'opinion	For each of the following types of discrimination, could you please tell me whether, in your opinion, it is very widespread, fairly widespread, fairly rare, or very rare in [COUNTRY]?
Motif (s)	Ethnic or migrant origin, gender, sexual orientation (gay or lesbian), age, religion or belief, disability
Motif unique ou multiple	
Questions d'opinion	Would you say that, with equivalent qualifications or diploma, the following people would be less likely, or more likely than others to get a job, be accepted for training or be promoted in (COUNTRY]?
Motif (s)	Ethnic origin, religion

Annexe 2 Guide d'entretien

Préambule

Vous avez participé à l'enquête Trajectoires et origines. Cette enquête abordait à de nombreuses reprises les discriminations ou traitements inégalitaires. J'aimerais justement approfondir avec vous cette question.

Cet entretien est confidentiel et anonyme, ce que vous me direz restera dans le cadre de mon travail de recherche. Comme je vous l'ai expliqué par téléphone, je vais enregistrer notre conversation pour pouvoir retranscrire exactement ce que vous me dites et être sûre de ne pas mal interpréter vos paroles.

1) Introduction

Pour commencer, pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?

Par exemple :

- Que faites-vous dans la vie ?
- Quelle est votre situation matrimoniale ? Êtes-vous en couple ?
- Avez-vous des enfants ?
- Pouvez-vous me donner quelques éléments sur votre parcours migratoire et celui de vos parents (lieux de naissance et date d'arrivée en France) ?

2) Définitions des discriminations et sentiment d'exposition

Comme je vous l'ai dit, je m'intéresse à la question des discriminations et j'aimerais savoir qu'est-ce que c'est la discrimination pour vous ?

Qu'est-ce qui fait que l'on peut être discriminé ?

Vous sentez-vous concerné par les problèmes de discrimination?

Qu'est-ce qui fait que vous pourriez être rejeté, discriminé ou moins bien traité ?

Qu'est-ce qui vous a fait prendre conscience que vous pouviez être rejeté, discriminé ou moins bien traité ?

Relance : Vous souvenez-vous d'un événement, mot ou attitude précis à votre égard ? Est-ce à la suite d'une répétition d'événements ?

Depuis, avez-vous été plus attentif aux comportements des autres à votre égard ?

Relance : Avez-vous changé ? Est-ce que cette expérience a influencé votre comportement ?

3) Recueil des expériences vécues par l'enquêté-e

Avez-vous vécu/subi des « discriminations / traitements injustes / traitements inégalitaires » (ou autre terme utilisé par l'enquêté) ?

Relancer avec les différents contextes :

- Au cours de votre scolarité ?
- Dans le cadre du travail ? Dans votre emploi actuel ou dans un emploi précédent ?
- Lors d'une recherche de stage ou d'emploi ?
- Lors d'une recherche de logement ?
- Lors d'une consultation médicale ? (Consultation privée, hôpital, PMI, maternité)
- Lors d'une ouverture de compte à la banque ou d'une demande de prêt ?
- Lors d'un contrôle de police ou d'un passage de frontière ?
- Dans vos loisirs : restaurant ou entrée dans une boîte de nuit, mais aussi activité sportive ou culturelle ?
- Dans vos démarches auprès d'une mairie ou autres administrations ?
- A la poste ?

Est-ce que vous pourriez me raconter ce qui s'est passé ?

Questions de relance pour couvrir l'ensemble des informations que je souhaite recueillir :

- Dans quel contexte cet événement s'est-il produit ?
- Quand ce fait a-t-il eu lieu ? Vous souvenez-vous de l'année ?
- Y avait-il un seul ou plusieurs auteur-s ? Qui était-ce ?
- Qu'est-ce qui vous a amené à penser que l'attitude de cette (ces) personne(s) était discriminante ?
- Pour quel-s motif-s pensez-vous avoir été discriminé ? Comment avez-vous su que c'était pour cette raison ?
- Si pas d'élément explicite mais seulement un ressenti : Avez-vous fait quelque chose pour conforter cette impression (pour en avoir le cœur net) ?
- Y avait-il d'autres personnes présentes ? Si oui : De qui s'agissait-il ?
- Est-ce que vous en avez parlé à quelqu'un ? Si oui : à qui ?
- Comment avez-vous réagi ? Avez-vous entrepris des recours ?
- Est-ce que cette situation s'est reproduite ? Ou combien de temps cette situation a-t-elle duré ? (à adapter en fonction des cas)
- Pensez vous que le fait d'être un homme / une femme a joué un rôle ?

Rôle positif ou négatif ? (sauf si le motif cité est le sexe)

Est-ce que vous avez déjà constaté un comportement différent à votre égard, inégalitaire ou discriminant dans un autre contexte que ceux que nous venons d'évoquer ?

Relancer avec les contextes suivants :

- Lors de vacances en France métropolitaine ? Pour louer un logement, une chambre d'hôtel, dans un camping…..
- Dans les magasins ? Comportements des vendeurs-ses ou des agents de sécurité ?

- Contrôle dans les transports en commun par des agents de la RATP ou de sécurité ? Ou en voiture ?
- Dans le cadre privé, amical ? Lors d'une invitation à des fêtes ou sorties
- Si l'enquêté a des enfants : En tant que parent d'élève ? Dans le cadre du suivi de la scolarité de vos enfants ? Lors d'échanges avec les enseignants ?

Y a-t-il des contextes où vous vous sentez plus exposé aux discriminations ? (travail, école, dans la rue, lors de sorties dans un bar, restaurant, boîte de nuit, lieu de vacances)

Si l'enquêté n'a jamais cité la couleur de peau ou l'origine comme motif :

Pensez vous que vous pourriez être discriminé du fait de vos origines ou de votre couleur de peau ?

Si l'enquêté n'a jamais cité son sexe comme motif :

Pensez vous que vous pourriez être discriminé du fait de votre sexe (le fait d'être un homme ou une femme) ?

4) Dialogue avec l'entourage autour de la question de la discrimination et questions d'opinions

Vos parents vous parlaient-ils de discrimination quand vous étiez enfant ou adolescent ? Est-ce qu'aujourd'hui vous en parlez avec eux ?

Si l'enquêté est descendant d'immigré-s : Savez-vous si vos parents ont subi des discriminations/ traitements injustes depuis leur installation en France ?

Est-ce que c'est un sujet dont vous parlez avec votre entourage amical ? Professionnel ?

Si l'enquêté a des enfants : Vos enfants ont-ils déjà subi des discriminations ? Est-ce que vous en parlez avec eux ? Est-ce que vous essayez de les en protéger d'une façon ou d'une autre ?

Est-ce que vous considérez que l'origine ou la couleur de peau est un motif répandu de discrimination ? Et le sexe (le fait d'être un homme ou une femme) ?

Trouvez-vous qu'aujourd'hui en France on parle suffisamment des discriminations liées à la couleur de peau ou aux origines des personnes ? Et de celles liées au sexe ?

Le fait de participer à l'enquête TeO, il y a quelques mois, a-t-il changé votre vision des discriminations ? Vous considérez vous mieux informé ? (Halde, recours possibles…)

Au début de notre entretien, je vous ai demandé comment vous définiriez la discrimination. Après notre discussion et l'ensemble des situations et expériences évoquées est ce que vous souhaitez apporter des compléments ou modifications ?

Nous arrivons à la fin de notre entretien, est-ce que vous souhaitez ajouter quelque chose ?

Annexe 3 Présentations des enquêté-e-s

Les femmes immigrées

Simone est née au Cameroun en 1981. Elle est arrivée en France en 2003. Elle est célibataire et a une fille. Elle travaille en tant qu'aide-soignante dans un service de gériatrie. Lors de l'enquête TeO, deux discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que cinq expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des cinq dernières années dans les deux enquêtes.

Fatuma est née en 1973 au Mali. Elle est arrivée en France en 1993. Elle est mariée et a cinq enfants. Elle travaille en tant que femme de chambre dans un hôtel. Lors de l'enquête TeO, aucune discrimination situationnelle raciste ou sexiste n'a été identifiée et aucune discrimination raciste ou sexiste n'a émergé en entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des cinq dernières années dans TeO uniquement.

Kenza est née en 1983 en Tunisie. Elle est arrivée en France en 2002. Elle est mariée et n'a pas d'enfant. Elle termine son doctorat en littérature comparée et enseigne à l'université. Lors de l'enquête TeO, cinq discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que neuf expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. A ces dernières s'ajoutent des déclarations de comportements sexistes. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des cinq dernières années dans les deux enquêtes et des discriminations sexistes seulement lors de l'entretien.

Carole est née en 1966 au Cameroun. Elle est arrivée en France en 1993. Elle est mariée et a quatre enfants. Elle est auxiliaire de vie chez un particulier. Lors de l'enquête TeO, deux discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que cinq expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Laurence est née en 1977 au Sénégal. Elle est arrivée en France en 1978. Elle vit en couple et est enceinte au moment de l'entretien. Elle travaille en tant qu'éducatrice spécialisée dans un foyer d'adultes handicapés. Lors de l'enquête TeO, aucune discrimination situationnelle n'a été identifiée alors qu'une expérience discriminatoire raciste a émergé au cours de l'entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi de la discrimination raciste au cours des 5 dernières années dans les deux

enquêtes et de la discrimination sexiste au cours des 5 dernières années dans l'enquête qualitative uniquement.

Ada est née en 1983 en Côte d'Ivoire. Elle vit en France depuis 1987. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Elle est étudiante en licence d'économie et gestion**.** Lors de l'enquête TeO, quatre discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que trois expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Emilie est née en 1969 en Côte d'Ivoire. Elle est arrivée en France en 1985, elle est séparée et a 2 enfants. Elle est femme de ménage dans un hôpital. Deux discriminations situationnelles ont été identifiée en entretien et 2 expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien . Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Aby est née en 1977 au Sénégal. Elle est arrivée en France en 2000. Elle est mariée et a deux enfants. Elle est comptable auditrice. Lors de l'enquête TeO, deux discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que cinq expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des 5 dernières années uniquement en entretien.

Les hommes immigrés

Rama est né en 1966 en Algérie. Il est arrivé en France en 2001. Il est marié et a quatre enfants. Il est manutentionnaire dans un supermarché. Aucune discrimination situationnelle raciste ou liée au sexe n'ont été identifiées que ce soit lors de l'enquête TeO ou en entretien. Il ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou liée au sexe au cours des cinq dernières années.

Frédéric est né en 1981 en Algérie d'un père libano-syrien et d'une mère italienne. Il est arrivé en France en 1998. Il est divorcé et n'a pas d'enfant, Il est chef de projet. Aucune discrimination situationnelle raciste ou liée au sexe n'a été identifiée, que ce soit lors de l'enquête TeO ou en entretien. Il ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou liée au sexe au cours des cinq dernières années.

William est né en 1973 au Congo. Il est arrivé en France en 1996 mais il y a vécu une partie de son enfance (de 2 ans à 8 ans). Il est marié et a deux enfants. Il est fonctionnaire pénitencier. Lors de l'enquête TeO, trois discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que quatre

expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Il a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Ranoro est né en 1981 à Madagascar. Il est arrivé en France en 2001. Il est marié et a 2 enfants. Il est employé qualifié mais attend ses papiers pour travailler. Lors de l'enquête TeO, une discrimination situationnelle raciste a été identifiée alors que deux expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Il a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes au cours des 5 dernières années uniquement en entretien.

Les femmes descendantes d'immigrés

Laureline est née en 1973 de deux parents immigrés originaires du Cameroun. Elle est mariée et n'a pas d'enfant. Elle est juriste de formation mais est à la recherche d'un emploi au moment de l'entretien. Lors de l'enquête TeO, quatre discriminations situationnelles sexistes ont été identifiées alors que six expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. A ces dernières, s'ajoutent des déclarations de comportements sexistes. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes et sexistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Clémence est née en 1982 d'un père immigré originaire du Congo. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Elle vient de terminer ses études de psychologie et recherche un emploi. Lors de l'enquête TeO, aucune discrimination situationnelle sexiste ou raciste n'a été identifiée alors qu'une expérience discriminatoire raciste a émergé au cours de l'entretien. A cette dernière s'ajoutent des déclarations de comportements sexistes. Elle a déclaré considérer avoir subi de des discriminations racistes et sexistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Windy est née en 1963 d'un père immigré gréco-russe et d'une mère immigrée d'Italie. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Elle est agent d'entretien dans un immeuble et auto-entrepreneuse. Lors de l'enquête TeO, une discrimination situationnelle raciste a été identifiée. En entretien à cette expérience discriminatoire raciste s'est ajoutée une expérience discriminatoire sexiste. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations sexistes au cours des 5 dernières années dans l'enquête qualitative uniquement.

Louise est née en 1963 d'un père immigré de Hongrie et d'une mère française (rapatriée du Maroc). Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Elle est créatrice de décors. Aucune discrimination situationnelle raciste ou liée au sexe n'a été identifiée que ce soit lors de l'enquête TeO ou en entretien. Elle ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou liée au sexe au cours des cinq dernières années.

Juliette est née en 1980 d'un père immigré de Tunisie. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. Elle vient de terminer sa formation de bibliothécaire. Lors de l'enquête TeO, une discrimination situationnelle sexiste a été identifiée alors que deux expériences discriminatoires sexistes ont émergé au cours de l'entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations sexistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Nour est née en 1982 de deux parents immigrés de Tunisie. Elle est mariée et enceinte au moment de l'enquête. Elle vient de terminer une formation de géomètre. Alors qu'aucune discrimination situationnelle n'a été identifiée lors de l'enquête Teo, une discrimination raciste et deux discriminations sexistes ont émergé en entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi de la discrimination raciste au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes et de la discrimination sexiste uniquement lors de l'entretien.

Gabrielle est née en 1967 d'un père immigré du Bénin. Elle est mariée et a 3 enfants. Elle est ingénieure. Alors qu'aucune discrimination situationnelle n'a été identifiée lors de l'enquête Teo, deux discriminations racistes et une discrimination sexiste ont émergé en entretien. Elle ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou sexiste au cours des 5 dernières années.

Naïma est née en 1982 de deux parents descendants d'immigrés d'Algérie. Elle est mariée et a un enfant. Elle est employée qualifiée mais a arrêté de travailler pour s'occuper de sa fille. Alors qu'aucune discrimination situationnelle n'a été identifiée lors de l'enquête Teo, deux discriminations racistes et une discrimination sexiste ont émergé en entretien. Elle a déclaré considérer avoir subi des discriminations racistes et sexistes au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Les hommes descendants d'immigrés

Mathieu est né en 1967 de deux parents immigrés de Tunisie (juifs tunisiens). Il est marié et a un enfant. Il est cadre administratif. Aucune discrimination situationnelle raciste ou liée au sexe n'a été identifiée que ce soit lors de l'enquête TeO ou en entretien. Il ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou liée au sexe au cours des cinq dernières années.

Benjamin est né en 1965 d'un père immigré du Maroc (juif marocain). Il est marié et a trois enfants. Aucune discrimination situationnelle raciste ou liée au sexe n'a été identifiée que ce soit lors de l'enquête TeO ou en entretien. Il ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou liée à son sexe au cours des 5 dernières années.

Julien est né en 1977 de deux parents immigrés de Tunisie (juifs tunisiens). Il est marié et a deux enfants. Il est chef d'entreprise. Lors de l'enquête TeO, six discriminations situationnelles racistes ont

été identifiées alors que cinq expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Il ne considère pas avoir subi de discrimination raciste ou liée à son sexe au cours des 5 dernières années.

Karim est né en 1977 de deux parents immigrés d'Algérie. Il est marié et n'a pas d'enfant. Il est chauffeur de taxi. Lors de l'enquête TeO, deux discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que sept expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Il a déclaré considérer avoir subi de la discrimination raciste et sexiste au cours des 5 dernières années dans les deux enquêtes.

Souleyman, né en 1977 de deux parents immigrés du Sénégal. Il est célibataire et n'a pas d'enfant. Il est employé qualifié. Lors de l'enquête TeO, trois discriminations situationnelles racistes ont été identifiées alors que quatre expériences discriminatoires racistes ont émergé au cours de l'entretien. Il a déclaré considérer avoir subi de la discrimination raciste au cours des 5 dernières années uniquement en entretien.

Annexe 4 : synthèse de l'ensemble des questions liées aux discriminations.

Domaine de la vie sociale	Libellé de la question	Champ : Enquêté-e-s âgé-e-s de 18 à 50 ans au moment de l'enquête	Eff.	Période de référence
Faits potentiellement discriminatoires				
Education	Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves… • Dans la notation • Lors des décisions d'orientation • Dans la discipline et les sanctions • Dans la façon de s'adresser à vous	Enquêté-e-s qui ont été scolarisés en France	14491	Variable. Nombre d'années de scolarisation en France.
Actifs salariés	Dans votre travail arrive-t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement … • Vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut • Vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut • Dénigre(nt) votre travail, relève(nt) vos erreurs	Salariés (emploi actuel ou dernier emploi)	12092	Variable. Nombre d'années passées au poste actuel.
Actifs non salariés	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés : • Dans vos relations avec les banques pour obtenir des prêts • Dans vos relations avec les services publics, état ou collectivités locales, par exemple pour obtenir des subventions publiques	Chefs d'entreprise ou travailleurs indépendant (emploi actuel ou dernier emploi)	1051	Variable. Nombre d'années passées au poste actuel.
Activité actuelle: actifs non salariés	Dans votre activité, avez-vous le sentiment de rencontrer souvent des difficultés : Dans vos déplacements à l'étranger	Chef d'entreprise ou travailleur indépendant (emploi actuel ou son dernier emploi) effectuant des déplacements à l'étranger	190	Variable. Nombre d'années passées au poste actuel.
Chômeurs	Au cours de vos recherches d'emploi, avez-vous eu le sentiment… ? • Qu'on ne vous faisait pas confiance- • Qu'on vous posait des questions déplacées	Inactifs qui recherchent un emploi au moment de l'enquête	2365	Variable. Nombre d'années passées à la recherche d'un emploi.
Recherche d'emploi	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse injustement un emploi ?	Ensemble des enquêté-e-s	18864	5 dernières années.
Emploi	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé… • Qu'on vous refuse injustement une promotion ? • Qu'on vous licencie injustement ?	Enquêté-e-s ayant déjà travaillé	16647	5 dernières années.
Logement	Au cours des cinq dernières années, est-il arrivé qu'on vous refuse sans raison valable un logement, à la location ou à l'achat ?	Enquêté-e-s qui ont cherché à louer ou à acheter un logement au cours des 5 dernières années (dont recherche en cours)	10792	5 dernières années.
Accès aux soins	Est-il déjà arrivé qu'on vous refuse une consultation médicale parce que vous êtes à la CMU ou à l'AME ? Vous est-il déjà arrivé qu'un médecin ou du personnel médical vous traite moins bien ou vous reçoive plus mal que les autres patients ?	Ensemble des enquêté-e-s	18864	Vie entière.

Domaine de la vie sociale	Libellé de la question	Champ : Enquêté-e-s âgé-e-s de 18 à 50 ans au moment de l'enquête	Eff.	Période de référence
Faits potentiellement discriminatoires				
Lieu de loisir (discothèque, bar, restaurant, hôtel)	Depuis 5 ans, avez-vous fréquenté des lieux de loisir comme une discothèque, un bar, un restaurant, un hôtel ? Si oui : Vous est il arrivé qu'on vous refuse l'entrée?	Enquêté-e-s ayant fréquenté des lieux de loisir au cours des 5 dernières années	15966	5 dernières années.
Banque	Et depuis 5 ans, avez-vous demandé un prêt dans une banque ? Si oui : Vous est il arrivé qu'on vous refuse un prêt sans raison valable?	Enquêté-e-s qui ont demandé un prêt à une banque au cours des 5 dernières années	8212	5 dernières années.
Mairie	Toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé à la mairie ? Si oui : Vous est il arrivé d'être mal reçu ou mal traité?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s à la mairie au cours des 5 dernières années	16442	5 dernières années.
Préfecture	Et depuis 5 ans, êtes-vous allé à la préfecture ? Si oui : Vous est il arrivé d'être mal reçu ou mal traité?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s à la préfecture au cours des 5 dernières années	11077	5 dernières années.
A la poste	Et toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé à la poste ? Si oui : Vous est il arrivé d'être mal reçu ou mal traité?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s à la poste au cours des 5 dernières années	17531	5 dernières années.
Autres administrations	Et toujours depuis 5 ans, êtes-vous allé dans d'autres administrations ou services publics ? Si oui : Vous est il arrivé d'être mal reçu ou mal traité?	Enquêté-e-s qui sont allé-e-s dans d'autres administrations ou services publics au cours des 5 dernières années	12286	5 dernières années.
Discriminations auto-reportées				
Tous domaines confondus	Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations ?	Tous	18864	5 dernières années.
Questions d'opinions				
Tous domaines confondus	Par rapport aux hommes, pensez-vous qu'en France les femmes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations ?	Tous	18864	Pas de période de référence.
Tous domaines confondus	Pensez-vous qu'en France certaines personnes subissent des traitements inégalitaires ou des discriminations à cause de leur couleur de peau ?	Tous	18864	Pas de période de référence.

Annexe 5 : Synthèse des indicateurs de discriminations issus des données de l'enquête TeO

Domaine	Description des faits enregistrés	Indicateurs			
Discriminations situationnelles					
Education	Avoir été moins bien traité que les autres élèves : • Dans la notation • Lors des décisions d'orientation • Dans la discipline et les sanctions • Dans la façon de s'adresser à l'enquêté-e	Indicateur de discrimination éducation : Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif « recevable »			
Activité actuelle: actifs salariés	Etre systématiquement chargé de tâches dégradantes ou dont personne ne veut Se voir imposer systématiquement des horaires dont personne ne veut Dénigrement systématique du travail ou relevé systématique des erreurs	Indicateur de discrimination salarié : Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif « recevable »			
Actifs non salariés	Avoir des relations difficiles avec les banques pour obtenir des prêts Avoir des relations difficiles avec les services publics de l'état ou collectivités (par exemple pour obtenir des subventions publiques) Rencontrer des difficultés lors de déplacements à l'étranger	Indicateur de discrimination non salarié : Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif recevable			
Chômeurs	Méfiance de l'employeur Questionnement déplacé	**Indicateur de discrimination chômeu**r: Dichotomique. Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif recevable			
Recherche d'emploi	Refus injuste d'un emploi	**Indicateur de discrimination recherche d'emploi:** Indicateur dichotomique. Avoir subi la situation possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif recevable	**Indicateur de discrimination multi-domaines 5 ans** : Indicateur de discrimination recherche d'emploi et / ou Indicateur de discrimination emploi 5 ans et / ou Indicateur de discrimination emploi 5 ans positif-s	**Indicateur de discrimination multi-domaines vie entière :** Dichotomique. Au moins un indicateur de discrimination par domaine positif	**Indicateur global de discrimination :** Au moins un indicateur de discrimination par domaine positif et/ou des discriminations auto-déclarées
Emploi	Refus injuste de promotion Licenciement injuste	**Indicateur de discrimination emploi 5 ans** : Dichotomique. Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif recevable			
Recherche d'un logement	Refus sans raison valable d'un logement, à la location ou à l'achat	**Indicateur de discrimination logement 5 ans** : Dichotomique. Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif recevable			
Lieu de loisir	Refus de l'entrée dans un lieu de loisir comme une discothèque, un bar, un restaurant, un hôtel	**Indicateur de discrimination service 5 ans** : Dichotomique. Au moins un fait possiblement discriminatoire + rattachement d'un motif recevable			
Banque	Refus d'un prêt sans raison valable				
Mairie	Mal reçu ou mal traité				
Préfecture	Mal reçu ou mal traité				
A la poste	Mal reçu ou mal traité				
Autres administrations	Mal reçu ou mal traité				
Accès aux soins	Avoir été moins bien traité que les autres patients ou moins bien reçu par un médecin ou du personnel médical	**Indicateur de discrimination santé 5 ans** : Dichotomique. Avoir subi la situation possiblement discriminatoire + rattachement d' un motif recevable			
Discriminations auto-reportées					
Tous domaines confondus	Avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations	**Indicateur de discriminatio**n : Indicateur dichotomique. Avoir subi des traitements inégalitaires ou discriminations (souvent ou parfois)			

Annexe 6 Bilan personnalisé de la comparaison des discriminations enregistrées par l'enquête TeO aux déclarations de discrimination relevées en entretien (champ d'enregistrement restreint aux critères de l'enquête quantitative)

	Discrimination globale							
	Raciste				Sexiste			
Enquêté-e-s	Enquête TeO	Enquête qualitative	Enregistre-ment similaire	Identifica-tion de discrimination	Enquête TeO	Enquête qualitative	Enregistre-ment similaire	Identifica-tion de discrimination
Simone	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Rama	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✔	✘
Kenza	✔	✔	✔	✔	✘	✔	✘	✔
Laureline	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Fatumata	✔	✘	✘	✔	✘	✘	✔	✘
Frédéric	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✔	✘
Clémence	✘	✔	✘	✔	✘	✔	✘	?
Carole	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Windy	✔	✔	✔	✔	✘	✔	✘	✔
Laurence	✔	✔	✔	✔	✘	✔	✘	✔
William	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Ada	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Louise	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✔	✘
Mathieu	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✔	✘
Juliette	✘	✘	✔	✘	✔	✔	✔	✔
Emilie	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Nour	✔	✔	✔	✔	✘	✔	✘	✔
Gabrielle	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✔	✘
Benjamin	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✔	✘
Naima	✔	✔	✔	✘	✔	✔	✔	✔
Ranoro	✔	✔	✘	✔	✘	✘	✔	✘
Aby	✔	✔	✘	✔	✘	✘	✔	✘
Julien	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Karim	✔	✔	✔	✔	✘	✘	✔	✘
Souleyman	✘	✔	✘	✔	✔	✘	✘	✔

✔: oui, ✘: non

Annexe 7 Taux de discriminations situationnelles et auto-reportées par motif et par mode d'enregistrement en fonction du sexe, de l'origine et du statut migratoire.

	Type de discriminations	Hommes							
		Motifs de discrimination						Aucune discrimination enregistrée	Effectifs
		Origine, nationalité, couleur de peau	Sexe	Age	Tenue	Sante	Autre		
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM									
DOM	Situationnelles	35	3	9	13	2	6	52	*259*
	Auto-reportées	*33*	*0*	*4*	*2*	*0*	*3*	*63*	
Maghreb	Situationnelles	44	1	3	4	1	6	52	*769*
	Auto-reportées	34	0	2	3	1	1	64	
Afrique subsaharienne	Situationnelles	53	1	5	2	1	5	43	*514*
	Auto-reportées	47	0	1	1	1	1	52	
Asie du Sud-Est	Situationnelles	19	2	5	1	1	3	73	*267*
	Auto-reportées	15	1	0	0	1	0	83	
Europe du Sud	Situationnelles	12	2	3	4	2	5	80	*365*
	Auto-reportées	5	0	0	1	0	1	93	
Ensemble des immigrés	Situationnelles	37	1	3	3	1	5	52	*1915*
	Auto-reportées	28	0	1	2	1	1	69	
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés ou natifs d'un DOM									
DOM	Situationnelles	46	4	12	17	2	9	43	*307*
	auto-reportées	41	1	7	1	1	5	55	
Maghreb	Situationnelles	48	5	11	10	3	9	42	*1069*
	Auto-reportées	41	1	3	8	1	3	55	
Afrique subsaharienne	Situationnelles	55	4	13	14	1	6	33	*370*
	Auto-reportées	49	2	6	2	1	7	48	
Asie du Sud-Est	Situationnelles	20	6	8	8	3	6	67	*299*
	Auto-reportées	22	1	6	0	1	3	73	
Europe du Sud	Situationnelles	10	4	8	7	2	5	73	*1298*
	Auto-reportées	6	1	1	0	1	1	89	
Ensemble des descendants d'immigrés	Situationnelles	28	4	9	9	2	7	58	*3036*
	Auto-reportées	23	1	3	4	1	2	72	
Population majoritaire	Situationnelles	2	4	8	6	3	7	76	*1522*
	Auto-reportées	3	1	1	0	1	1	92	

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtés âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 35% des hommes originaires d'un DOM des discriminations situationnelles racistes ont été identifiées et 33% d'entre eux ont déclaré avoir été discriminés du fait de leur origine au cours des 5 derniers années.

	Type de discriminations	Femmes							
		Motifs de discrimination						Aucune discrimination	Effectifs
		Origine, nationalité, couleur de peau	Sexe	Age	Tenue	Santé	Autre		
Pays ou département de naissance des immigrées ou natives d'un DOM									
DOM	Situationnelles	26	5	6	4	3	6	67	*286*
	Auto-reportées	*22*	*3*	*2*	*2*	*2*	*2*	*76*	
Maghreb	Situationnelles	32	3	4	5	1	5	62	*812*
	Auto-reportées	22	2	2	3	0	1	74	
Afrique subsaharienne	Situationnelles	45	2	3	2	3	6	49	*695*
	Auto-reportées	41	2	1	1	1	0	58	
Asie du Sud-Est	Situationnelles	14	3	4	1	0	4	80	*262*
	Auto-reportées	14	1	1	0	0	0	82	
Europe du Sud	Situationnelles	13	2	3	1	1	5	81	*401*
	Auto-reportées	4	2	1	0	1	0	90	
Ensemble des immigrées	Situationnelles	30	3	3	3	1	5	64	*2170*
	Auto-reportées	22	2	1	2	1	1	74	
Pays ou département de naissance des parents des descendantes d'immigrés ou natifs d'un DOM									
DOM	Situationnelles	26	7	8	5	1	8	63	*343*
	auto-reportées	28	6	4	0	1	3	68	
Maghreb	Situationnelles	34	4	9	5	2	9	56	*1359*
	Auto-reportées	26	4	3	6	1	3	69	
Afrique subsaharienne	Situationnelles	41	6	10	5	2	6	52	*443*
	Auto-reportées	41	5	4	3	1	2	56	
Asie du Sud-Est	Situationnelles	11	4	8	4	0	3	78	*274*
	Auto-reportées	16	5	4	0	0	1	80	
Europe du Sud	Situationnelles	8	7	7	3	2	6	74	*1327*
	Auto-reportées	3	5	2	0	1	1	88	
Ensemble des descendantes d'immigrés	Situationnelles	22	6	8	4	2	7	36	*3403*
	Auto-reportées	16	4	3	3	1	2	77	
Population majoritaire	Situationnelles	3	7	9	3	2	9	75	*1664*
	Auto-reportées	2	4	2	0	1	1	89	

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêtées âgées de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 26% des femmes originaires d'un DOM des discriminations situationnelles racistes ont été identifiées et 22% d'entre elles ont déclaré avoir été discriminées du fait de leur origine au cours des 5 derniers années.

Annexe 8 Taux de Mobilité au cours des 5 dernières années en fonction du sexe, du statut migratoire et de l'origine

Ages	Statuts migratoires et origine	Hommes				Femmes			
		Mobilité résidentielle	Eff.	Mobilité professionnelle	Eff.	Mobilité résidentielle	Eff.	Mobilité professionnelle	Eff.
18 à 35 ans	**Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM**								
	Dom	72	*109*	73	*111*	74	*129*	72	*129*
	Maghreb	68	*298*	82	*309*	67	*347*	64	*357*
	Afrique subsaharienne	78	*227*	89	*238*	74	*321*	82	*331*
	Asie du Sud-Est	57	*79*	64	*84*	73	*97*	65	*97*
	Europe du Sud	67	*69*	65	*71*	64	*69*	65	*71*
	Ensemble des immigrés	70	*673*	81	*702*	70	*834*	71	*856*
	Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés ou natifs d'un DOM								
	Dom	44	*249*	80	*261*	51	*257*	81	*264*
	Maghreb	71	*400*	81	*806*	74	*614*	79	*986*
	Afrique subsaharienne	82	*101*	91	*336*	79	*187*	90	*409*
	Asie du Sud-Est	85	*79*	90	*277*	67	*129*	87	*255*
	Europe du Sud	78	*475*	70	*726*	73	*522*	66	*710*
	Ensemble des descendants d'immigrés	76	*1055*	80	*2145*	76	1452	78	2360
	Population majoritaire	53	*754*	71	*781*	60	*778*	73	*792*
36 ans à 49 ans	**Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM**								
	Dom	52	*135*	52	135	38	*145*	39	*146*
	Maghreb	57	*430*	57	430	43	*419*	48	*422*
	Afrique subsaharienne	55	*259*	55	259	49	*344*	58	*346*
	Asie du Sud-Est	50	*169*	50	169	37	*154*	41	*155*
	Europe du Sud	38	*272*	38	272	32	*301*	34	*303*
	Ensemble des immigrés	51	1130	51	1130	41	1218	46	1226
	Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés ou natifs d'un DOM								
	Dom	54	*46*	54	46	53	*76*	43	*76*
	Maghreb	48	*239*	48	239	41	*355*	44	*365*
	Afrique subsaharienne	60	*18*	60	30	75	*32*	48	*33*
	Asie du Sud-Est	57	*21*	57	21	37	*19*	42	*19*
	Europe du Sud	42	*515*	42	515	210	*569*	38	*583*
	Ensemble des descendants d'immigrés	45	*805*			40	975	41	*1000*
	Population majoritaire	42	*683*	42	683	37	*817*	36	*817*

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008-2009.
Champ : Population majoritaire et descendant-e-s d'immigrés originaire du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou d'Europe du Sud agé-e-s de 18 à 49 ans.
Lecture : 73% des descendants d'immigrés du Maghreb ont déménagé dans les 5 années précédant l'enquête. 80% des descendants d'immigrés du Maghreb ont changé de statut d'activité ou été à la recherche d'un emploi au cours des 5 années précédant l'enquête.

Annexe 9 : Taux de discrimination multiple globale par motif en fonction du sexe, du statut migratoire et de l'origine

Taux de discrimination multiple globale croisant les discriminations racistes avec les discriminations fondées surl'âge, la tenue, ou l'état de santé en fonction du sexe, du statut migratoire et de l'origine

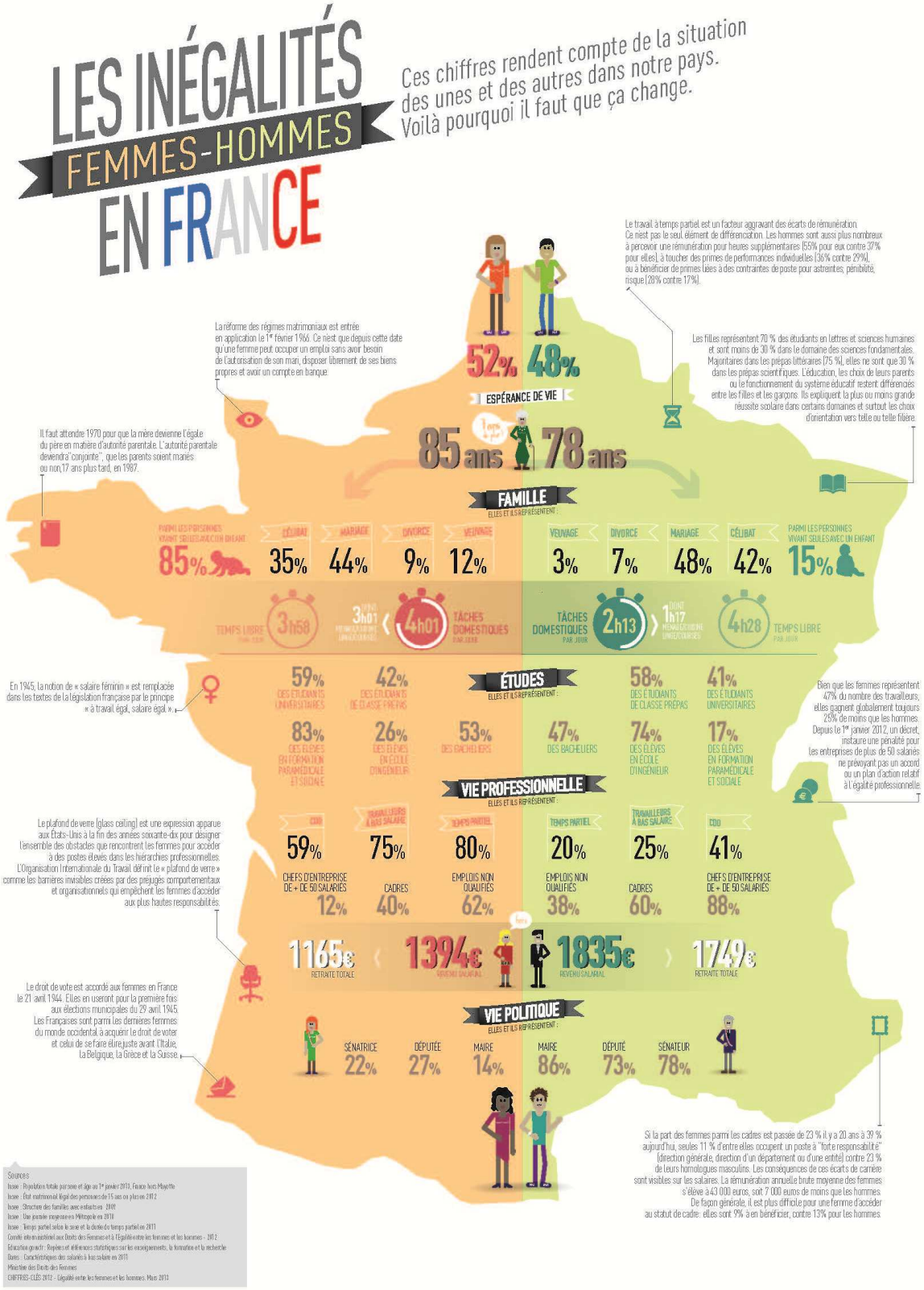
	Discriminations racistes					
	Hommes			Femmes		
	Age	Tenue	Santé	Age	Tenue	Santé
Pays de naissance des immigrés et natifs d'un DOM						
DOM	7	8	1	6	6	2
Maghreb	4	5	1	4	5	1
Afrique subsaharienne	4	2	1	3	3	2
Asie du Sud-Est	3	0	1	2	0	0
Europe du Sud	2	2	1	1	1	0
Ensemble des immigrés	3	4	1	3	3	1
Pays de naissance des parents des descendants d'immigré(s) et de natifs d'un DOM						
DOM	11	13	3	7	4	0
Maghreb	9	14	2	7	8	1
Afrique subsaharienne	11	14	1	11	6	1
Asie du Sud-Est	11	4	2	6	2	0
Europe du Sud	2	1	0	1	1	0
Ensemble des descendants d'immigrés	6	7	1	5	5	1
population majoritaire	1	0	0	1	1	0

Taux de discrimination multiple globale croisant les discriminations liées au sexe avec les discriminations fondées surl'âge, la tenue, ou l'état de santé en fonction du sexe, du statut migratoire et de l'origine

	Discriminations liées au sexe					
	Hommes			Femmes		
	Age	Tenue	Santé	Age	Tenue	Santé
Pays de naissance des immigrés et natifs d'un DOM						
DOM	1	1	0	2	1	0
Maghreb	1	0	0	1	1	0
Afrique subsaharienne	1	1	0	1	0	0
Asie du Sud-Est	0	0	0	0	1	0
Europe du Sud	0	0	1	0	1	0
Ensemble des immigrés	0	0	0	1	1	0
Pays de naissance des parents des descendants d'immigré(s) et de natifs d'un DOM						
DOM	2	1	0	4	2	0
Maghreb	2	2	1	2	1	0
Afrique subsaharienne	2	2	0	4	2	1
Asie du Sud-Est	1	1	0	5	3	0
Europe du Sud	1	1	0	3	1	0
Ensemble des descendants d'immigrés	2	1	0	3	1	0
population majoritaire	1	1	0	3	1	0

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 7% des hommes des discriminations liées à la race et à l'âge ont été identifiées.

Annexe 10 : Campagne de sensibilisation sur les inégalités hommes-femmes de 2013 du Ministère des Droits des Femmes



Annexe 11 : Représentation de la fréquence des discriminations sexistes et racistes en fonction du sexe, du statut migratoire et de l'origine

	Opinion sur les discriminations sexistes									
	Hommes					Femmes				
	Souvent	Parfois	Jamais	NSP	Total	Souvent	Parfois	jamais	NSP	Total
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM										
DOM	28	49	17	6	100	34	46	13	6	100
Maghreb	16	35	41	8	100	17	36	38	9	100
Afrique subsaharienne	24	36	31	8	100	25	35	29	11	100
Asie du Sud-Est	17	35	36	12	100	14	40	38	8	100
Europe du Sud	17	38	39	7	101	24	45	25	6	100
Immigrés	18	36	38	8	100	20	38	33	9	100
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés ou natifs d'un DOM										
DOM	40	42	14	3	100	41	48	9	1	100
Maghreb	26	42	26	7	100	32	46	19	3	100
Afrique subsaharienne	32	41	19	8	100	37	44	17	3	100
Asie du Sud-Est	28	53	15	4	100	29	58	11	1	100
Europe du Sud	26	46	24	4	100	31	51	15	2	100
Descendants d'immigrés	26	44	24	5	100	45	37	11	6	100
Population majoritaire	27	51	20	2	100	29	54	16	1	100

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 7% des hommes des discriminations liées à la race et à l'âge ont été identifiées.

	Opinion sur les discriminations racistes									
	Hommes					Femmes				
	Souvent	Parfois	Jamais	NSP	Total	Souvent	Parfois	jamais	NSP	Total
Pays ou département de naissance des immigrés ou natifs d'un DOM										
DOM	64	31	3	2	100	64	32	2	2	100
Maghreb	44	40	11	5	100	41	38	14	7	100
Afrique subsaharienne	59	32	5	4	100	57	31	7	4	100
Asie du Sud-Est	32	49	13	6	100	31	43	18	7	100
Europe du Sud	38	45	11	6	100	47	40	8	4	100
Immigrés	44	40	10	5	100	45	37	11	6	100
Pays ou département de naissance des parents des descendants d'immigrés ou natifs d'un DOM										
DOM	67	31	1	1	100	70	28	2	1	100
Maghreb	61	32	5	2	100	62	32	4	1	100
Afrique subsaharienne	65	29	3	3	100	67	28	4	2	100
Asie du Sud-Est	53	41	5	1	100	57	37	5	1	100
Europe du Sud	52	40	5	2	100	57	36	5	1	100
Descendants d'immigrés	56	36	5	2	100	60	34	5	1	100
Population majoritaire	53	40	5	2	100	60	35	4	1	100

Source : Enquête Trajectoires et Origines, INED-INSEE, 2008.
Champ : Enquêté-e-s âgés de 18 à 50 ans.
Lecture : Pour 7% des hommes des discriminations liées à la race et à l'âge ont été identifiées.

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Liste des figures

Figure 2-1 Taux de réponse « Autres » dans la désignation des motifs associés aux situations potentiellement discriminatoires pour les différents domaines de la vie sociale et à la question directe sur les discriminations 105

Figure 2-2 Bilan des arbitrages : Taux de discriminations potentielles et de discriminations identifiées après traitement des données brutes dans les différents domaines de la vie sociale et à la question directe sur les discriminations 107

Figure 2-3 Taux cumulés de discriminations en fonction de la méthode d'enregistrement selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 110

Figure 2-4 Taux de discriminations situationnelles racistes par domaine de la vie sociale selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 121

Figure 2-5 Taux de discriminations situationnelles sexistes par domaine de la vie sociale selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 123

Figure 2-6 Taux de discriminations situationnelles et auto-reportées racistes et liées au sexe par sexe selon le statut migratoire et l'origine 129

Figure 2-7 Taux de « conversion » des discriminations racistes et liées au sexe selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 131

Figure 4-1 Représentation de la fréquence des discriminations sexistes et racistes selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 224

Figure 4-2 Taux de discriminations auto-reportées sexistes et auto-reportées racistes pour les femmes selon le statut migratoire et l'origine 233

Figure 4-3 Répartition des discriminations globales sexistes et racistes en fonction de leur mode d'enregistrement pour les femmes selon le statut migratoire et l'origine 234

Figure 4-4 Répartition des discriminations globales par motifs pour les femmes selon le statut migratoire et l'origine 235

Figure 4-5 Expérience du racisme au cours des 12 derniers mois et de la vie entière selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 243

Figure 4-6 Taux de discriminations sexistes globales en fonction du nombre de situations potentiellement discriminatoires rencontrées pour les femmes 266

Figure 4-7 Répartition des groupes de femmes en fonction du nombre de situations potentiellement discriminatoires rencontrées selon le statut migratoire et l'origine 266

Figure 4-8 Répartition par statut d'activité des femmes selon le statut migratoire et l'origine 267

Figure 4-9 Répartition par âge des femmes selon le statut migratoire et l'origine 268

Figure 5-1 Taux cumulés des discriminations auto-reportées par motif selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 286

Figure 5-2 Taux de discriminations intersectionnelles pour chaque domaine de la vie sociale selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 288

Figure 5-3 Taux cumulés de discriminations et de discriminations multiples parallèles par motif selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 291

Figure 5-4 Taux de discriminations liées au sexe cumulés aux taux de discriminations multiples combinant sexe et race selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 294

Liste des tableaux

Tableau 1-1 Taux de discrimination à l'embauche et dans l'entreprise enregistrés par l'enquête Génération 2004 selon le sexe et le statut migratoire 70

Tableau 1-2 Taux de traitements négatifs enregistrés par l'enquête Histoire de vie selon le sexe et le statut migratoire 72

Tableau 1-3 Taux de traitements négatifs liés au sexe et à la couleur de peau enregistrés par l'enquête Histoire de vie selon le sexe et le statut migratoire 72

Tableau 1-4 Taux de discriminations par motif enregistrés par l'Eurobaromètre 73

Tableau 1-5 Effectifs des groupes de populations étudiés parmi les enquêté-e-s de TeO 77

Tableau 1-6 Répartition des enquêté-e-s de l'enquête qualitative post-collecte selon leur sexe, leur statut migratoire et leur origine 79

Tableau 2-1 Taux de discriminations (tous motifs confondus) par mode d'enregistrement selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 97

Tableau 2-2 Taux de discriminations situationnelles et auto-reportées survenues au cours des 5 dernières années selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 109

Tableau 2-3 Taux de discrimination globale par motif selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 114

Tableau 2-4 Taux de contrôle d'identité par la police ou la gendarmerie au cours des 12 derniers mois selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 124

Tableau 2-5 Comparaison des indicateurs de discriminations racistes répétées selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 136

Tableau 2-6 Comparaison des indicateurs de discriminations répétées liées au sexe selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 138

Tableau 2-7 Taux de discriminations auto-reportées en fonction du nombre de discriminations situationnelles identifiées et du nombre de sphères d'apparition pour les motifs de l'origine, du sexe et de l'âge 140

Tableau 2-8 Nombres d'enquêté-e-s pour qui des discriminations racistes et/ou liées au sexe ont été enregistrées dans TeO et lors des entretiens (champ d'enregistrement restreint aux critères de l'enquête quantitative)..... 143

Tableau 2-9 Nombre de discriminations situationnelles enregistrées racistes et/ou liées au sexe dans TeO et lors des entretiens (champ d'enregistrement restreint aux critères de l'enquête quantitative) 143

Tableau 2-10 Nombre d'enquêté-e-s pour qui ont été enregistrées des discriminations auto-reportées racistes et/ou liées au sexe dans TeO et lors de l'entretien 145

Tableau 2-11 Nombres d'enquêté-e-s présentant un statut « discriminatoire » concordant et discordant entre les deux enquêtes..... 146

Tableau 2-12 Nombres d'enquêté-e-s ayant subi des discriminations racistes et/ou liées au sexe identifiés dans TeO et lors des entretiens (sans critère de restriction) 147

Tableau 2-13 Comparaison du nombre de discriminations situationnelles racistes et/ou liées au sexe identifiées dans TEO et lors des entretiens..... 147

Tableau 3-1 Comparaison des taux de discriminations racistes auto-reportées selon le sexe, le statut migratoire et l'origine..... 154

Tableau 3-2 Taux de discriminations tous motifs confondus, racistes et liées à l'âge enregistrés par indicateur selon l'âge et l'origine pour les descendants d'immigrés..... 199

Tableau 3-3 Taux de mobilité résidentielle et professionnelle au cours des 5 dernières années selon l'âge et l'origine parmi les descendants d'immigrés..... 201

Tableau 3-4 Nombre de discriminations situationnelles enregistrées selon l'âge et l'origine parmi les descendants d'immigrés 202

Tableau 4-1 L'enregistrement des discriminations sexistes pour les femmes. Régression logistique multinomiale..... 237

Tableau 4-2 La sensibilisation aux discriminations sexistes pour les femmes. Régression logistique multinomiale..... 238

Tableau 4-3 Représentation de la fréquence des discriminations sexistes parmi les femmes qui en ont subi selon le statut migratoire et l'origine 270

Tableau 4-4 Taux de discriminations sexistes dans l'emploi actuel, dans les emplois occupés au cours des 5 dernières années, lors d'une recherche d'emploi au cours des 5 dernières années et globales des femmes selon la composition sexuée de leur CSP 274

Tableau 5-1 Répartition des déclarations de discriminations auto-reportées en distinguant le nombre de motifs cités selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 284

Tableau 5-2 Taux de discriminations intersectionnelles racistes et liées au sexe selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 289

Tableau 5-3 Taux de discriminations multiples parallèles selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 290

Tableau 5-4 Taux de discriminations multiples racistes et liées au sexe par indicateur selon le sexe, le statut migratoire et l'origine 293

Liste des encadrés et des schémas

Encadré 1 Définitions juridiques des discriminations directes et indirectes 34

Encadré 2 Le contexte républicain français : un facteur de reconnaissance tardive des discriminations 36

Encadré 3 Le droit antidiscriminatoire européen 38

Encadré 4 L'évolution juridique française 47

Encadré 5 Les catégories de population enquêtées. Le glossaire retenu par l'enquête TeO 75

Encadré 6 Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques (DRIS)..... 81

Encadré 7 Un objectif des entretiens qualitatifs : recueillir la façon dont les enquêté-e-s définissent les discriminations 99

Encadré 8 Un des objectifs des entretiens : recenser les motifs de discrimination identifiés par les enquêté-é-s..... 126

Encadré 9 Les indicateurs de la répétition de l'expérience discriminatoire 133

Encadré 10 Méthode de comparaison des discriminations identifiées dans l'enquête qualitative et dans l'enquête quantitative 141

Encadré 11 Indicateurs de mobilité résidentielle et de mobilité sur le marché du travail 200

Encadré 12 Indicateur d'exposition au risque 265

Encadré 13 La composition sexuée des catégories socioprofessionnelles : un indicateur de la ségrégation professionnelle 273

Encadré 14 Indicateur de discriminations multiples perçues 283

Encadré 15 Recensement des expériences de discriminations multiples mêlant sexe et race et des opinions sur l'exposition des hommes et des femmes à ce type de discrimination par entretien qualitatif 297

Schéma 1 Modalité d'identification des discriminations situationnelles à partir des situations potentiellement discriminatoires 85