



OBSERVATOIRE
RÉGIONAL DES
DISCRIMINATIONS

RAPPORT SUR L'ENQUÊTE

EXPÉRIENCE ET PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS EN ILE-DE-FRANCE

MARS 2016

MIREILLE EBERHARD et PATRICK SIMON
Avec la collaboration de GUIRANE NDAO et LIZA RIVES



EXPÉRIENCE
ET
PERCEPTION
DES
DISCRIMINATIONS
EN
ILE-DE-FRANCE

L'Observatoire régional des discriminations en Île-de-France (ORDIS) est une émanation de l'Alliance de recherche sur les discriminations (l'ARDIS), pôle « discrimination » du Domaine d'intérêt majeur « Genre, Inégalités Discriminations » (DIM GID) labellisé et financé par le conseil régional d'Île-de-France. Cet observatoire vise à mettre à disposition d'un public large (élus, chercheurs, enseignants et étudiants, organisations de la société civile, institutions publiques) des éléments de diagnostic, des études, des statistiques et des analyses issues des travaux de recherche, afin de fournir les références utiles à la définition des politiques régionales de lutte contre les discriminations et aux débats de société.

REMERCIEMENTS

Nous remercions Frédéric Calens, Catherine Pilon et Emmanuel Dupont au CGET et Martin Clément au Défenseur des droits pour avoir soutenu et accompagné cette enquête, ainsi que le Conseil Régional d'Île-de-France pour l'avoir incubée à travers l'Observatoire Régional des Discriminations de l'ARDIS. Tout au long du développement de l'enquête nous avons bénéficié du soutien logistique de Sylvie Blumenkrantz du DIM « Genre, Inégalités, Discriminations ». Nous remercions également les équipes d'IPSOS pour la qualité de leur travail dans la collecte des données, et notamment Frédérique Ramondou, Laurence Lebouteiller et Christophe David.

Une enquête originale sur l'expérience des discriminations en Île-de-France

L'ORDIS a conçu et exploité une enquête sur les perceptions et l'expérience des discriminations en Île-de-France réalisée par Ipsos en mars et avril 2015 avec le soutien financier du Conseil régional d'Île-de-France, du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) et du Défenseur des droits. L'objectif de cette étude est de mesurer les perceptions de l'existence des discriminations en Île-de-France et d'identifier les situations de discriminations vécues par les personnes qui se déclarent être discriminées à raison de leur sexe, de leur origine, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur état de santé ou de handicap.

À ce jour, nous ne disposons pas d'enquête représentative sur ce territoire qui permette de recueillir l'expérience de ces discriminations avec non seulement leur prévalence mais également des informations décrivant les espaces où elles se produisent, leurs circonstances, les éventuelles réactions des victimes et les stratégies qu'elles mettent en œuvre pour les éviter. Cette étude vise ainsi à fournir un état des lieux de l'incidence des discriminations en Île-de-France pour les motifs retenus, ainsi que des informations originales sur le profil des personnes discriminées et les conséquences de ces expériences sur leurs trajectoires de vie.

Cette enquête vise un double objectif méthodologique. Le premier concerne les modalités de sur-représentation des groupes-cibles susceptibles d'être discriminés. L'enjeu est de construire un échantillon d'enquêtés qui soit à la fois représentatif de la population francilienne et qui permette d'avoir suffisamment d'effectifs pour chacun des groupes minoritaires étudiés. Cette sur-représentation rejoint le second objectif de cette enquête, qui cherche à établir et stabiliser la méthodologie de collecte de données de manière à ce qu'elle puisse servir de référence à d'autres collectivités territoriales (dont certaines disposent également d'un observatoire des discriminations) ou à des institutions en charge de la lutte contre les discriminations.

À terme, le dispositif d'enquête a vocation à être reproduit dans le cadre d'observatoires régionaux, voire à l'échelon national si le Défenseur des droits voulait créer un tel dispositif. Il existe en effet un déficit important d'informations statistiques sur l'expérience des discriminations : il entre dans le rôle du Défenseur des droits, comme de la Halde avant lui, de collecter de telles données. Actuellement, le Défenseur des droits rend un rapport annuel d'activités fondé essentiellement sur l'analyse des signalements qu'il reçoit et des décisions qu'il prend. Ce rapport d'activités ne fournit pas un état des lieux des discriminations, pas plus que le baromètre annuel des perceptions des discriminations au travail qu'il réalise avec l'Organisation internationale du travail (OIT), et dont la 8^e édition a été rendue publique en février 2015¹. La méthodologie développée dans l'échantillonnage et le questionnaire de l'enquête a ainsi pour ambition de servir de référence pour d'autres initiatives similaires.

Les groupes cibles et l'expérience rapportée de la discrimination

Le questionnaire de l'enquête, d'une durée de 30 minutes, est organisé autour de plusieurs blocs thématiques. Outre le recueil des caractéristiques socio-démographiques usuelles des enquêtés (sexe, âge, situation de famille, niveau d'éducation, activité professionnelle, type de quartier habité, position sociale subjective, niveau de revenu), le questionnaire enregistre l'appartenance à des catégories exposées aux discriminations : le **sexe** ; l'**origine** appréhendée par le pays de naissance et la natio-

1. 8^e baromètre, Défenseur des droits et OIT, février 2015 : <http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/8e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-au-travail-focus-demandeurs>

nalité de l'enquêté et de ses parents mais également à travers une auto-classification dans des catégories ethno-raciales ; la **situation de santé**, définie par la limitation d'activité et le handicap reconnu administrativement ; la **religion** (ou son absence) auto-déclarée ; l'**homosexualité** approchée par deux questions : le fait de vivre en couple avec une personne de même sexe et l'homosexualité auto-déclarée. Dans la suite de ce rapport, les groupes-cibles font référence aux femmes, aux personnes d'origine immigrée (immigrés, descendants d'immigrés, minorités visibles : voir le glossaire), aux musulmans, aux personnes en situation de handicap ou de limitation d'activité.

La **localisation des quartiers de résidence** des enquêtés² permet également de caractériser le type d'habitat urbain et notamment l'appartenance des quartiers en géographie prioritaire grâce à une extraction de données du recensement annuel de population. Des analyses spécifiques tenant compte du quartier de résidence comme motif de discrimination sont ainsi rendues possibles.

Le questionnaire a été élaboré de manière à pouvoir construire, à l'instar de l'enquête « Trajectoires et origines³ », plusieurs indicateurs de discrimination : sur les représentations à l'égard des discriminations ; sur l'expérience auto-reportée des discriminations ; sur les situations de discrimination dans différents domaines de la vie sociale.

Une première série de questions porte sur les **perceptions de l'existence des discriminations** en Île-de-France, selon 5 motifs (sexe, origine ethnique ou raciale, handicap, orientation sexuelle, religion) et dans différentes situations (recherche d'emploi, recherche de logement, au cours de la carrière professionnelle, à l'école, dans l'accès aux services publics, au cours de contrôles d'identité effectués par la police ou la gendarmerie).

Une deuxième série de questions aborde l'**expérience personnelle des discriminations** vécues au cours des 5 dernières années, selon les 5 motifs précités, et dans les différents domaines de la vie sociale dans lesquels ces discriminations se sont déroulées. Les réactions et démarches entreprises par les personnes discriminées sont également enregistrées.

Un troisième bloc de question porte sur l'opinion que les Franciliens ont de la politique de lutte contre les discriminations menée par la Région et du type de politique qu'il faudrait mener.

Outre ce « tronc commun » du questionnaire, administré à la totalité des enquêtés, des questions supplémentaires sont adressées spécifiquement à chaque groupe cible. Ces modules complémentaires visent à appréhender la spécificité des situations discriminatoires selon les différents motifs étudiés (sexe, origine ou couleur de la peau, religion, état de santé ou handicap). Ils abordent de manière plus approfondie les expériences discriminatoires susceptibles d'être vécues par les personnes de ces groupes-cibles à partir de situations concrètes se rapportant à une inégalité de traitement ou à une injustice dans différentes sphères de la vie sociales (école, emploi, logement, rapport avec la police, rapport aux administrations, relations de voisinage, etc.).

2. Le lieu de résidence codé à l'Iris (unité spatiale utilisée par l'Insee pour découper le territoire en secteur correspondant à peu près à 2000 habitants) a été codé et permet d'associer les caractéristiques issues du recensement de la population pour typifier les quartiers (proportion d'immigrés, taux de chômage, niveau de revenu, appartenance à une ZUS, etc.).

3. M. Safi et P. Simon, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines* : représentations, expériences subjectives et situations vécues », Économie et statistiques n° 464-465-466, 2013.

Une enquête à double volet : population générale et groupes cibles

Le premier volet de la collecte a été réalisé en population générale et comprend un échantillon représentatif de 1011 individus résidant en Île-de-France. Compte tenu des taux de pénétration attendus pour les groupes-cibles⁴, nous nous attendions à des effectifs estimés de l'ordre de ceux reportés dans le tableau 1.

Tableau 1 : Taux de pénétration et effectifs attendus par catégories de population

	Taux de pénétration dans la population francilienne (%)	Effectifs (1000 personnes)
Femmes	53	530
Immigrés et descendants	35	350
Minorités visibles ^a	29	290
Handicaps/limitation d'activité ^b	10	100
Groupes religieux ^c		
Catholiques	38	380
Musulmans	15	150
Juifs	2	20
Autres religions minoritaires	5	50
Homosexuel-le-s ^d	1-3	10-30

a : Immigrés et descendants originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, d'Asie, de Turquie et des DOM, source Enquête TeO, 2008-2009

b : Définition utilisée : limitation fonctionnelle, source ORS Île-de-France, Enquête « Handicap et santé », 2008

c : Religion auto-déclarée, source enquête TeO, 2008-2009

d : Estimation sur la base des couples de même sexe, enquête famille et logements, 2011

La première vague de l'enquête, réalisée en mars 2015, a permis de collecter un échantillon (stratifié selon la méthode des quotas) très proche de celui attendu (tableau 2).

4. Taux de pénétration : proportion de la population appartenant aux différents groupes-cibles.

Tableau 2 : Représentation des groupes cibles, vague 1

	%	Effectifs
Femmes	51	522
Immigrés et descendants	40	408
Minorités visibles	28	282
Handicaps/limitation d'activité	13	134
Handicap / sens large (déclarer une limitation ou un handicap ou un problème de santé chronique de plus de 6 mois)	24	238
Dénominations religieuses :		
Catholiques	32	321
Musulmans	14	139
Juifs	2	17
Autres religions minoritaires	6	57
Homosexuel-le-s	3	27
Total	100	1011

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

À l'exception des femmes, les différentes sous-populations les plus exposées aux discriminations restent insuffisamment représentées dans le premier échantillon pour pouvoir mener des analyses statistiquement solides des groupes cibles en distinguant selon leurs caractéristiques socio-démographiques. Certes, la région Île-de-France est singulière et se distingue des autres régions françaises par sa grande concentration de population immigrées ou d'origine immigrée puisque près d'un tiers de sa population est immigrée (17% contre 8% pour l'ensemble de la France métropolitaine) ou descend directement d'au moins un parent immigré (18%). Toutefois, la faiblesse des effectifs se pose en partie pour les personnes discriminées à raison de leur origine ou de la couleur de leur peau. En effet, tous les immigrés et descendants d'immigrés ne forment pas un groupe homogène et ne sont pas touchés par les discriminations dans les mêmes proportions selon leur origine. C'est pourquoi l'enquête en sous-population cherche à mettre en évidence les discriminations spécifiquement vécues par les populations pouvant être qualifiées de « minorités visibles » (182 personnes dans la vague 1, toutes origines confondues).

De même, la sous-représentation des populations discriminées à raison du handicap était prévisible. Selon l'enquête « Handicap-Santé » de 2008, la prévalence des handicaps en Île-de-France varie entre 7 et 18% parmi les 20-59 ans en fonction du critère retenu (limitation fonctionnelle ; restriction d'activité ; reconnaissance administrative ; handicap ressenti)⁵. Ces critères ne sont mutuellement pas exclusifs et les proportions observées dans l'enquête se sont avérées plus nombreuses que prévu, mais elles restent encore insuffisantes dans cette première vague (134 personnes dans la définition la plus restrictive).

5. Selon l'exploitation francilienne de l'enquête Handicap-Santé Ménage 2008. Cf « Conditions de vie et santé des personnes handicapées en Île-de-France », Observatoire régionale de santé Île-de-France. <http://www.ors-idf.org/index.php/component/content/article/659> et « Une pluralité de situation de handicap », Insee dossier Île-de-France n°1, Octobre 2014 http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=20&ref_id=21705

Dans ce premier échantillon, la faiblesse des effectifs apparaît de manière aiguë pour les populations LGBT. Nous ne disposons pas d'estimation spécifique à l'Île-de-France de cette population et les estimations varient selon la définition retenue, selon que l'on considère, par exemple, des personnes qui déclarent avoir eu un rapport sexuel avec une personne de même sexe, ou des personnes qui déclarent être en couple avec une personne de même sexe, ou enfin des personnes se reconnaissant dans une identité LGBT. À partir de l'enquête « Famille et logements » l'Insee évalue à moins de 1% les personnes qui déclarent, en France être en couple avec une personne de même sexe⁶. Une estimation haute pour l'Île-de-France tourne autour de 3% de la population. A ce niveau de représentation, il n'était pas concevable de rechercher à augmenter l'échantillon de personnes LGBT, pas plus qu'il n'était possible d'obtenir un nombre suffisant de personnes se déclarant juive pour conduire nos analyses, et ce en dépit de l'intérêt à étudier les discriminations vécues par les personnes se considérant LGBT ou juives. Une autre méthodologie serait nécessaire à la mise en œuvre d'une telle étude, notamment par enquête auprès des réseaux associatifs ou lieux communautaires.

Du fait des effectifs limités de principaux groupes exposés aux discriminations, nous avons décidé de les sur-représenter en conduisant une seconde vague d'enquête sur un échantillon de 1500 personnes. Sur ce deuxième échantillon un « screening » (filtrage par des questions préalables) a permis de sélectionner les immigrés et leurs descendants directs, les personnes se déclarant musulmanes et les personnes en situation de handicap, pour leur administrer le questionnaire complet et les modules complémentaires qui les concernent. Cette seconde phase comprend ainsi des questionnaires « courts » (correspondant au screening) et des questionnaires « longs » administrés aux groupes cibles après leur identification.

Tableau 3 : Présentation des deux vagues de l'enquête

Vague 1	Vague 2
1011 questionnaires complets administrés à l'ensemble de la population	790 questionnaires longs (complets, screening) passés auprès des groupes cibles : - immigrés et descendants - musulmans - personnes en situation de handicap**
	713 questionnaires courts

** Étant donné la sur-représentation de personnes handicapées par rapport à nos prévisions initiales, dans cette seconde phase, seules 3 personnes en situation de handicap sur 4 se sont vues administrées le questionnaire « long ».

L'échantillon total de ces deux phases a été maîtrisé grâce à la méthode des quotas en respectant la structure de la population résidant en Île-de-France selon les critères d'âge, de sexe, de département de résidence et de catégorie socioprofessionnelle.

6. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1435#inter7

Chapitre 1

Population enquêtée : définition des groupes cibles et catégories utilisées

L'enjeu de l'enquête se situant dans sa capacité à atteindre les personnes exposées aux discriminations, il nous fallait également construire les catégories pouvant les représenter dans les analyses. La question se pose tout particulièrement pour les origines ethniques ou raciales.

1 | Lien à la migration

Une première façon d'aborder les origines est de s'en tenir au découpage du lien à la migration : les immigrés (nés étrangers à l'étranger), leurs descendants directs nés en France (avec au moins un parent immigré) et la population majoritaire (composée des personnes n'ayant pas de relation à l'immigration sur deux générations). L'échantillon de la base de sondage reflète la composition de la population francilienne, avec près de 4 Franciliens sur 10 qui ont un lien direct avec la migration, qu'ils soient immigrés (c'est-à-dire nés étrangers à l'étranger) ou descendants d'immigrés (avoir au moins un parent immigré).

Tableau 4 : Lien à la migration

	%	Effectifs
Population majoritaire	58,7	1475
Immigrés	18,2	467
Descendants d'immigrés	23,1	572
Total	100	2514

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Cet échantillon francilien est très diversifié du point de vue des origines nationales des répondants ou de leurs parents. Parmi les populations que nous qualifierons de minoritaires, c'est-à-dire les personnes qui ont un lien à l'immigration sur deux générations, près d'un sur deux (48%) sont eux-mêmes ou ont des parents originaires d'un pays d'Afrique. Viennent ensuite ceux qui sont nés ou dont au moins un parent est originaire d'Europe (28%). S'ils ne sont pas immigrés à proprement parler car ils sont nés sur le territoire français, les personnes originaires de l'Outre-Mer⁷ représentent un dixième de notre échantillon minoritaire (11%), suivi numériquement de près par les personnes originaires d'un pays d'Asie (9%). Dans le détail, la population de l'enquête se compose comme suit.

7. Dans cette enquête, la migration est envisagée comme une expérience qui ne concerne pas seulement les immigrés et leurs descendants. En effet, les natifs d'un DOM ont également effectué une migration qui, bien que s'inscrivant dans l'espace national, comporte de nombreuses situations comparables à celles rencontrées par les immigrés.

Tableau 5 : Lien à la migration et origines migratoires

	Effectifs	%
Population majoritaire	1475	58,7
Natifs DOM	61	2,4
Dont arrivés avant 10 ans	50	2
Dont arrivés à 10 ans et plus	11	0,4
Immigrés du Maghreb	108	4,3
Dont arrivés avant 10 ans	75	3
Dont arrivés à 10 ans et plus	33	1,3
Immigrés d'Afrique subsaharienne	126	5
Dont arrivés avant 10 ans	103	4,1
Dont arrivés à 10 ans et plus	23	0,9
Immigrés d'Asie	38	1,5
Dont arrivés avant 10 ans	25	1
Dont arrivés à 10 ans et plus	13	0,5
Immigrés d'Europe	102	4,1
Dont arrivés avant 10 ans	67	2,7
Dont arrivés à 10 ans et plus	35	1,4
Immigrés originaires d'autres pays	32	1,3
Descendants d'un ou deux parent.s natifs d'un DOM	51	2
Dont : 2 parents DOM	30	1,2
1 parent DOM	21	0,8
Descendants de parent.s originaire.s du Maghreb	176	7
2 parents maghrébins	113	4,5
1 parent maghrébin	63	2,5
Descendants de parent.s originaire.s d'Afrique subsaharienne	86	3,4
Dont descendants 2 parents d'Afrique	61	2,4
Dont descendants d'1 parent d'Afrique	25	1
Descendants de parent(s) originaire(s) d'Asie	56	2,2
Dont descendants 2 parents d'Asie	35	1,4
Dont descendants d'1 parent d'Asie	21	0,8
Descendants de parent(s) d'un pays européen	185	7,4
Dont descendants 2 parents d'Europe	76	3
Dont descendants d'1 parent d'Europe	109	4,3
Descendants de parent(s) originaires d'autres pays	18	0,7
Total	2514	100

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Population des vagues 1 et 2 y compris questionnaires courts

De manière à mieux faire ressortir les populations pouvant être exposées aux discriminations liées à l'origine et donc, en partie, à la couleur de la peau, nous avons procédé à un regroupement permettant de distinguer ceux que l'on qualifiera de « minorités visibles », dont on fait l'hypothèse qu'elles sont la cible privilégiée du racisme et des discriminations, des « minorités non visibles », dont on fait l'hypothèse qu'elles sont moins exposées aux phénomènes de racisation. Les « minorités visibles »

réunissent les personnes originaires de l’Outre-Mer, d’un pays Africain (Maghreb et Afrique Subsaharienne), ou d’un pays d’Asie (Proche-Orient et Turquie compris). Les « minorités non visibles » réunissent les personnes d’origine européenne ou américaine (que ce soit du Nord comme du Sud).

De même au-delà de la distinction désormais courante entre les groupes d’origines des immigrés et descendants d’immigrés, nous avons pris en compte l’âge d’arrivée en France, considérant que les parcours de vie, la scolarisation ou encore les trajectoires professionnelles différaient selon que les personnes aient été socialisées et aient effectué une partie de leur scolarité en France. C’est pourquoi nous avons distingué les immigrés arrivés avant l’âge de 10 ans (appelé « génération 1.5 » dans la littérature) et qui, de ce fait, ont effectué la quasi-totalité de leur scolarité en France (métropolitaine pour les originaires d’Outre-Mer) de ceux arrivés à 10 ans ou plus. Dans notre échantillon, c’est le cas de 30% des immigrés originaires du Maghreb, de 20% des immigrés d’origine subsaharienne, et du tiers des immigrés d’origine asiatique comme européenne. Dans les regroupements effectués (Tableau 6), la « Génération 1.5 » a été agrégée aux « seconde génération » (G2). Les contraintes d’effectifs ne nous ont toutefois pas permis de distinguer, parmi ces derniers, les individus dont les deux parents sont immigrés de ceux dont un seul parent est immigré.

Selon cette nomenclature, qui tient compte de l’âge d’arrivée en France métropolitaine des immigrés et de leur potentielle exposition au racisme, la répartition des effectifs de notre échantillon est la suivante :

Tableau 6 : Distribution de la population enquêtée selon les catégories de majoritaire et minoritaire « visible » et « non visible »

Population majoritaire	1475	58,7
Minorités non visibles G2 (Descendants d’immigré.s ou immigrés arrivés avant l’âge de 10 ans & originaire d’Europe et « autres pays »)	244	9,7
Minorités non visibles G1 (Immigrés arrivés à l’âge de 10 ans ou plus & originaire d’Europe et « autres pays »)	93	3,7
Minorités visibles G2 (Descendants d’immigré.s ou immigrés arrivés avant l’âge de 10 ans & originaire du Maghreb, d’un autre pays d’Afrique subsaharienne ou d’Asie)	449	17,9
Minorités visibles G1 (Immigrés arrivés à l’âge de 10 ans ou plus & originaire du Maghreb, d’un autre pays d’Afrique subsaharienne ou d’Asie)	253	10
Total	2514	100

Source: Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

2 | Origines ethno-raciales

En complément aux questions sur le pays de naissance et la nationalité de l’enquêté et de ses parents qui permettent de construire les catégories d’immigré et de descendant d’immigrés, nous avons également enregistré l’origine ethno-raciale des personnes à partir de deux questions successives. La première demandait : « Pour conclure sur vos origines, comment pensez-vous que les autres vous voient ? ». Une liste était alors proposée : « Blanc, Noir, Arabe, Maghrébin, Asiatique ; Autre, Ne souhaite pas répondre, NSP ». Plusieurs réponses étaient possibles. Une seconde question prolongeait la première : « Vous-même, vous considérez-vous comme ? » en reprenant les mêmes items.

Par convention on qualifie d'auto-identification la seconde question qui enregistre la façon dont les enquêtés se classent dans des catégories ethno-raciales. En revanche, la première question est qualifiée d'hétéro-identification et cherche à savoir la manière dont les enquêtés pensent qu'ils sont perçus. Ce type d'identification est un exercice que les enquêtés ont rarement l'occasion de pratiquer, dans le sens où il ne leur est en général pas demandé de se classer dans ces catégories. Bien qu'elles reprennent une terminologie relativement courante dans la vie sociale, elles ne correspondent pas nécessairement à la façon dont les enquêtés se considèrent. De fait, les réponses à ces questions condensent différentes dimensions de l'identité et fournissent un aperçu de la façon dont les marqueurs racialisés circulent dans le monde social.

Les réponses étaient non seulement multiples, mais l'item « Autre » ouvrait à des réponses ouvertes. Sur l'ensemble de l'échantillon, 16% ont donné des réponses en clair à l'auto-identification et 9% à l'hétéro-identification, en complément d'une réponse dans la liste ou de façon exclusive. Nous avons créé des nouvelles catégories en associant les réponses suivant une typologie inductive, ou nous avons reclassé les réponses dans les catégories existantes lorsque cela faisait sens. Les précisions apportées dans les réponses en clair relèvent de plusieurs registres : une catégorie ethno-raciale non listée (comme « Indien », « Pakistanais », « Créole », « Latino-Américain », « Métis »), une catégorie nationale ou régionale (« Français », « Espagnole », « Irlandais », « Antillais » etc.), une catégorie ethno-religieuse (« musulman », « juif »), une catégorie générique se démarquant de la référence ethno-raciale (« Normal », « Etre humain », « Citoyen du monde », etc.) ou enfin des commentaires sur l'identification (« les Noirs me trouvent claire de peau et les Blancs me trouvent noire »). Nous avons reclassé certaines de ces réponses dans les catégories existantes et créé les catégories « Universel », « Français » et « Métis » qui ont reçu un nombre significatif de réponse. Le restant des réponses ouvertes a été classé dans la catégorie « Autres ».

Les tableaux 7 et 8 fournissent les proportions de celles et ceux qui se classent dans les catégories proposées ou recrées. Si la catégorie « Blanc » attire logiquement une grande part des réponses de la population majoritaire, des immigrés européens et de leurs descendants (respectivement 86% et 84%), et la catégorie « Noir » absorbe la grande majorité des réponses des personnes originaires d'Afrique subsaharienne de première et seconde générations (80% et 75%), la dispersion prévaut pour les autres groupes. Les personnes originaires des DOM sur deux générations ne se considèrent comme noires que pour 61% d'entre-elles, alors que 11% se disent explicitement métis et 9% se décrivent comme blanches. Les immigrés du Maghreb et leurs descendants sont encore moins nombreux à choisir la catégorie à priori centrale pour leurs groupes : « Arabe, Maghrébin » : 46% pour les premiers et 48% pour les seconds. Cette identification est concurrencée par la catégorie « Blanc » : presque autant de descendants d'immigré(s) maghrébin(s) se disent blancs et/ou arabes. Les immigrés du Maghreb sont également nombreux à ne pas répondre (10%) ou à fournir une réponse se démarquant de la classification proposée, comme « Français » ou « Universel ».

La catégorie « Universel » regroupe les réponses comme « Citoyen du monde » ou « Humain » et signale le refus du registre proposé. De manière intéressante, si 6% des enquêtés choisissent ce type de descripteur pour parler d'eux, ils ne sont plus que 1% à le reprendre quand il s'agit de la façon dont ils sont vus. Avec un certain réalisme, ils estiment que leur volonté de ne pas s'identifier en termes ethno-raciaux n'est pas nécessairement respectée par les personnes qui entrent en interaction avec elles.

Les refus de réponse ou les « Ne sait pas » sont également non négligeables (5% en moyenne) et culminent pour les personnes originaires d'Asie et pour les immigrés du Maghreb. Les personnes originaires d'Asie forment eux-mêmes une catégorie extrêmement hétérogène de par les origines géographiques puisque le Moyen-Orient et la Turquie sont associés à l'Asie du Sud-Est, la Chine ou le sous-continent indien. La grande variété d'identification reflète cette hétérogénéité.

Tableau 7 : Auto-identification dans des catégories ethno-raciales (choix multiples), par groupes d'origines

	Blanc	Noir	Arabe	Asiatique	Universel	Français	Métis	NR
Population majoritaire	86	0,5<	2	0	6	1	1	3
DOM	9	61	0	3	5	5	11	5
Asie	25	1	6	49	3	5	2	13
Europe	84	1	1	0	6	1	0	5
G1 Maghreb	22	1	46	0	13	9	0	10
G1 Afrique subsaharienne	0	80	1	1	7	5	2	3
G2 Maghreb	41	0	48	0	5	9	1	9
G2 Afrique subsaharienne	4	75	1	3	1	4	6	5
Autres	32	21	1	4	4	0	11	8
Total	57	14	9	3	6	3	2	5

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Lecture : 86% des personnes de la population majoritaire se définissent comme blanches, 2% comme Arabes ou Maghrébines et 6% choisissent une terminologie liée à « Universel ».

Tableau 8 : Hétéro-identification dans des catégories ethno-raciales (choix multiples) rapportée par les enquêté.e.s, par groupes d'origines

	Blanc	Noir	Arabe	Asiatique	Universel	Français	Métis	NR
Population majoritaire	88	1	4	0	1	0	0,5<	3
DOM	10	62	13	3	2	0	6	4
Asie	20	1	13	50	1	0	1	8
Europe	83	1	5	1	1	2	0	5
G1 Maghreb	13	0	66	1	3	1	0	10
G1 Afrique subsaharienne	0	84	1	3	0	1	1	10
G2 Maghreb	29	3	59	0	0	2	0	4
G2 Afrique subsaharienne	3	72	9	4	0	0	8	5
Autres	45	19	8	6	0	0	9	2
Total	57	14	14	4	1	1	1	5

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Lecture : 10% des natifs d'un DOM ou de leurs descendants directs considèrent qu'ils sont vus comme Blancs, 62% qu'ils sont vus comme Noirs et 13% comme Arabes ou Maghrébins.

L'hétéro-identification perçue par les enquêtés – c'est-à-dire une mise en abîme de leur regard sur la façon dont ils sont vus – réduit quelque peu la complexité de leurs identifications. Ainsi les catégories « Universel » et « Français » disparaissent presque complètement dans l'hétéro-identification, tandis que celle de « Métis » diminue de quelques points. C'est pour les originaires du Maghreb que la différence entre les deux formes d'identification est la plus manifeste. Dans leurs cas, un déplacement s'observe entre les catégories de « Blanc » et d'« Arabe », comme si le regard des autres les ramenait à une catégorie (Arabe) ne correspondant pas vraiment leur identité (blanche). Dans leur cas, le choix de se définir comme « Blanc », « Français » ou « Universel » témoigne d'un évitement de la catégorie « Arabe » ou « Maghrébin », fortement connotée aujourd'hui.

On peut analyser la logique de ces déclarations et leurs déplacements d'une question à l'autre en les combinant. Ainsi, sur les 244 réponses « Arabe » à l'hétéro-identification et les 151 à l'auto-identification, 21% de ceux qui se considèrent comme « Arabes » pensent ne pas être vus comme tels, et inversement 49% de ceux qui pensent être vus comme « Arabes » ne se voient pas comme tels. Dit autrement, 51% reçoivent une classification dans laquelle ils ne se reconnaissent pas. La convergence est plus forte pour ceux qui se voient/sont vus comme « Noirs ». Parmi les 247 qui sont vus comme « Noirs », 84% se voient comme tels. Inversement, 14% de ceux qui se considèrent comme « Noirs » ne sont, selon eux, pas vus comme tels.

Enfin, l'intérêt de cette question est principalement de fournir une catégorisation en lien avec les expériences de discrimination dont on sait qu'elles se fondent sur des catégories de visibilité, et donc d'hétéro-perception, plus que d'origine géographique ou de nationalité. On reviendra sur la mobilisation de cette classification plus loin dans la partie consacrée à l'expérience des discriminations, mais on peut déjà noter que le cas des originaires du Maghreb rendra l'utilisation de la classification relativement complexe.

3 | Religion

Le questionnaire aborde la religion en demandant aux enquêtés s'ils ont une religion et, le cas échéant, laquelle. Pour ceux qui déclaraient ne pas avoir de religion, il était ensuite demandé s'ils se considéraient d'une « culture religieuse » particulière. Cette précision permet d'identifier les « chrétiens », « musulmans » ou « juifs » culturels, c'est-à-dire ayant grandi dans une famille où la religion avait sa place mais ayant rompu avec l'affiliation religieuse. Dans le détail, les enquêtés se répartissent comme suit (Tableau 9). Les proportions des affiliations religieuses et personnes sans religion sont relativement proches de celles observées dans l'enquête « TeO » pour l'Île-de-France.

Tableau 9 : Religion déclarée

	%	Effectifs
Chrétiens	37	935
Musulmans	12	301
Juifs	1,5	39
Autres	1,5	37
Sans religion	44	1109
NSP et NR	4	91
Total	100	2514

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

La répartition par groupes d'origines souligne une présence moins fréquente des personnes sans religion parmi les immigrés et les descendants d'immigrés par rapport à la population majoritaire, à l'exception des originaires d'Europe. On observe cependant que 1/5^e des immigrés ou descendants d'immigrés du Maghreb se disent sans religion et autour de 10% sont chrétiens ou juifs. La diversité religieuse des originaires d'Asie ou d'Afrique subsaharienne est plus importante, bien que les chrétiens soient moins représentés dans la seconde génération, principalement au profit des sans religion.

Tableau 10 : Religion et origines

	Population majoritaire	DOM	G1 Maghreb	G1 Afrique sub-saharienne	Asie	Europe	G2 Maghreb	G2 Afrique sub-saharienne
Sans religion	56	23	18	7	33	38	21	18
Chrétiens	37	65	4	54	22	56	5	36
Musulmans	2	3	68	30	17	2	62	38
Juifs	1	0	4	0	3	0	7	0
Autres	1	4	0	1	20	0	0	0
NSP et NR	4	5	6	8	5	4	6	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

4 | État de santé et situation de handicap

Le questionnaire comprend plusieurs manières d'aborder le handicap, à partir de 3 questions.

1°) Êtes-vous limité, depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement (« Oui, fortement limité » ; « Oui, mais pas fortement limité » ; « Non pas limité du tout »).

2°) Avez-vous un handicap, une maladie ou un problème de santé chronique ou à caractère durable (« Oui » ; « Non »).

S'ils répondaient oui à l'une de ces deux questions, il leur était alors demandé si ce handicap ou ce problème de santé avait fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Plusieurs degrés de handicap peuvent ainsi être construits (selon que les personnes se déclarent limitées fortement ou pas fortement ; qu'elles se déclarent limitées (1°) et/ou qu'elles déclarent un handicap (2°), une maladie ou un problème de santé et/ou que leur handicap soit reconnu administrativement (3°).

Nous avons créé un indicateur synthétique qui agrège différents niveaux d'information, en partant d'une acception très large du handicap en considérant les réponses positives au 1°) ou 2°).

Tableau 11 : État de santé et handicap

	%	N
Personnes qui ne déclarent ni limitation ni handicap, ni problème de santé	77	1932
Personnes en situation de handicap (sens large)	23	582
Dont non reconnu administrativement	18	448
Dont reconnu administrativement	5	134

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

5 | Le lieu d'habitation

De manière à pouvoir tenir compte du quartier de résidence comme motif de discrimination, et à caractériser le type d'habitat urbain des enquêtés, l'enquête recueillait la **localisation des quartiers de résidence** des enquêtés au niveau des Iris (Ilots Regroupés pour l'Information Statistique). Cela nous a notamment permis de caractériser l'inscription des enquêtés dans un quartier en géographie prioritaire, mais également d'apporter des éléments permettant de spécifier l'espace résidentiel des enquêtés à partir d'informations extraites du recensement de la population. Nous avons conservé la géographie prioritaire des ZUS, qui n'est donc plus en vigueur depuis janvier 2015. Outre la localisation en ZUS, nous retenons ici deux autres indicateurs au niveau des Iris : la proportion d'immigrés pour qualifier le niveau de concentration, et les taux de chômage pour typifier le degré de précarité de la population.

La carte des quartiers prioritaires que nous utilisons est donc celle prévalant avant janvier 2015. Dans cette délimitation géographique, les frontières entre les Iris et les ZUS ne se recouvrent pas : la plupart des ZUS se composent de plusieurs Iris, et un même Iris peut avoir une partie en quartier prioritaire et une partie hors quartier prioritaire. Pour allouer un Iris à une ZUS, nous avons opté pour une approche relativement extensive consistant à classer en ZUS les Iris dont au moins 20% de la superficie recouvre un quartier prioritaire.

Si l'on applique cette hypothèse à l'ensemble des ZUS franciliennes (découpage de 2011) en s'appuyant sur les données du recensement, 546 des 5261 Iris sont alors classés ZUS (recensement de la population année 2011), ce qui concerne 11% de la population francilienne⁸. Appliqué à notre échantillon, 12,8% des 1473 répondants qui ont pu être géolocalisés sont en ZUS (pour 18% – 328 – des enquêtés nous ne disposons pas de cette information).

Tableau 12 : Localisation des Iris en ZUS

	Recensement 2011 IDF		Base enquête IDF	
	Population en ZUS	Hors ZUS	Population en ZUS	Hors ZUS
	10,4%	89,6%	13%	88%
Taux de recouvrement d'une ZUS sur l'Iris >= 20%			189	1284

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Tableau 13 : Distribution des groupes

	ZUS	Non ZUS	Effectifs
Population majoritaire	7	93	648
Minorités non visibles (G2)	8	92	199
Minorités non visibles (G1)	7	93	70
Minorités visibles (G2)	20,5	79,5	367
Minorités visibles (G1)	23	77	189
Total	12,5	87,5	1473

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

8. Chiffres qui se rapprochent de la proportion d'habitants en ZUS établie par l'Insee en 2011 à partir des chiffres du recensement de 2006 : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=17337&page=alapage/alap356/alap356_tab.htm#tab1

Tableau 14 : Origines détaillées et quartiers prioritaires

	ZUS
Population majoritaire	7
DOM	17
G1 Maghreb	21
G1 Afrique subsaharienne	31
G2 Maghreb	18
G2 Afrique subsaharienne	28
Europe	7
Asie	15
Autres	15
Total	12,5

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Lecture : 7% de la population majoritaire enquêtée en Île-de-France réside en ZUS, pour 17% des originaires des DOM (migrants et descendants) et 21% des immigrés du Maghreb.

On sait que les immigrés sont nettement sur-représentés dans les ZUS en France métropolitaine, et encore plus en Île-de-France, et cette situation se retrouve dans le profil de notre population. Les minorités visibles sont ainsi proportionnellement 3 fois plus nombreuses à résider en ZUS que la population majoritaire. Près d'un immigré originaire d'Afrique subsaharienne sur 3 et un descendant d'immigrés d'origine africaine sur 3 y vivent. Cette structure de surconcentration est un peu moins accusée pour les originaires du Maghreb ou d'Asie, mais ils résident malgré tout beaucoup plus fréquemment en ZUS que la moyenne de la population francilienne. Même si les descendants d'immigrés vivent moins en ZUS que les immigrés, ils restent quand même très sur-représentés dans les quartiers en difficultés.

Tableau 15 : Qualification par l'enquêté.e de l'environnement de son lieu de résidence

	Centre ville/ cœur de ville	Quartier calme, résidentiel	Cité ou grand ensemble	Campagne	Total
Population majoritaire	37	46	9	8	100
Minorités non visibles G2	33	44	13	10	100
Minorités non visibles G1	46	46	5	2	100
Minorités visibles G2	35	39	22	3	100
Minorités visibles G1	30	42	25	3	100
Effectifs	638	784	266	109	1797
ZUS	32	20	47	0	100
Non ZUS	37	46	10	6	100

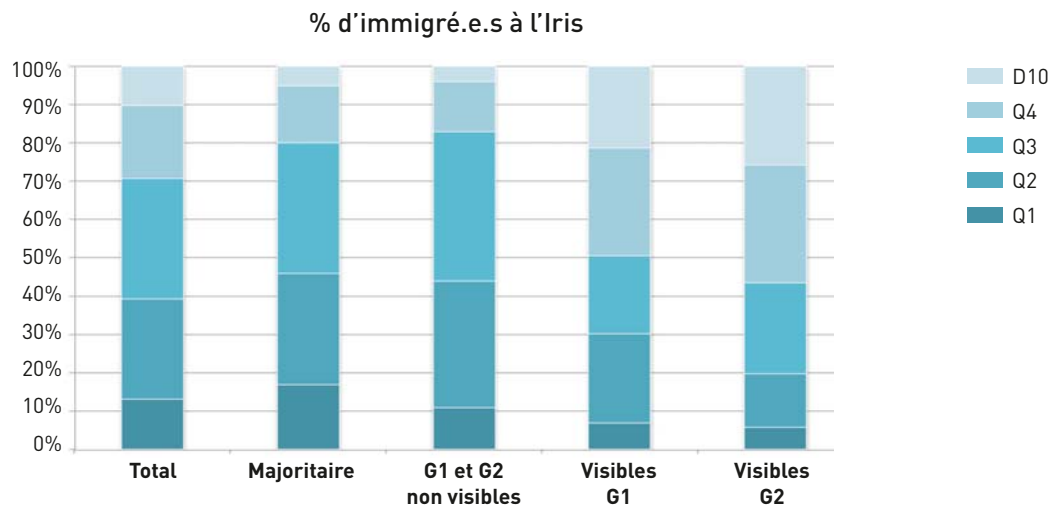
Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Nous avons proposé également dans l'enquête une typologie du quartier habité dans laquelle les personnes interrogées devaient caractériser leur habitat. Le tableau 15 fournit la distribution des réponses selon l'origine et la localisation de l'Iris en ZUS. Si les personnes habitant en ZUS qualifient beaucoup plus souvent leur quartier comme une cité ou un grand-ensemble (pour 47% d'entre elles), les ZUS habitées sont également qualifiées de centre-ville, ce qui souligne la diversité de la morphologie de ces quartiers. Le pôle « cités » est nettement plus mentionné par les minorités visibles (près du quart) que par la population majoritaire ou les immigrés européens.

Les Iris ont été distribués par quartiles des indicateurs de concentration des immigrés et de taux de chômage, c'est-à-dire que les 25% des Iris ayant le moins d'immigrés ou le moins de taux de chômage forment le premier quartile (Q1), les 25% suivants le deuxième quartile (Q2) et ainsi de suite. Nous avons ajouté une subdivision dans le dernier quartile en singularisant les 10% supérieurs (dernier décile). Ce dernier décile correspond aux proportions d'immigrés comprises entre 31,1% et 81%, ce qui montre d'une part la grande hétérogénéité de ce dernier décile et d'autre part, le niveau somme toute limité de la ségrégation extrême. Pour les taux de chômage, le dernier décile comprend les Iris ayant entre 20,8% et 54% de leur population active en recherche d'emploi. On retiendra pour la discussion uniquement l'échantillon de la vague 1 de 1011 personnes qui est représentatif de la population francilienne. On se souviendra que tous les enquêtés n'ont pas fourni leur adresse et qu'il y a eu en conséquence une attrition dans les informations géolocalisées (828 observations au lieu de 1011). Les Iris de notre échantillon montrent ainsi une distribution plus centrée autour de la médiane des proportions d'immigrés : seulement 13% des enquêtés vivent dans le premier quartile avec le moins d'immigrés. A l'inverse, 60% des enquêtés résident dans les Iris où la concentration d'immigrés est supérieure à la moyenne.

La distribution par groupes d'origine (regroupés pour des raisons de taille d'effectifs) fournit une représentation du degré de ségrégation ethnique dans la métropole francilienne. On constate un parallélisme dans le type de quartier habité entre la population majoritaire et les immigrés et descendants d'immigrés non visibles (principalement européens) qui vivent pour un peu moins de la moitié d'entre eux dans des Iris avec peu d'immigrés et seulement 20% dans un Iris du quartile supérieur. A contrario, les immigrés et surtout les descendants d'immigrés des minorités visibles sont fortement concentrés dans ce type d'Iris : 49% des premiers et 57% des seconds y résident. Le dernier décile, qu'on définira comme les *Iris d'hyper concentration*, reçoit 21% des immigrés visibles et 26% des descendants visibles, soit de 4 à 5 fois plus souvent que la population majoritaire ou les originaires d'Europe. Le fait marquant est la plus grande concentration des descendants par rapport aux immigrés (limitée certes) alors qu'on aurait pu s'attendre à les voir accéder à des quartiers de moins grande concentration.

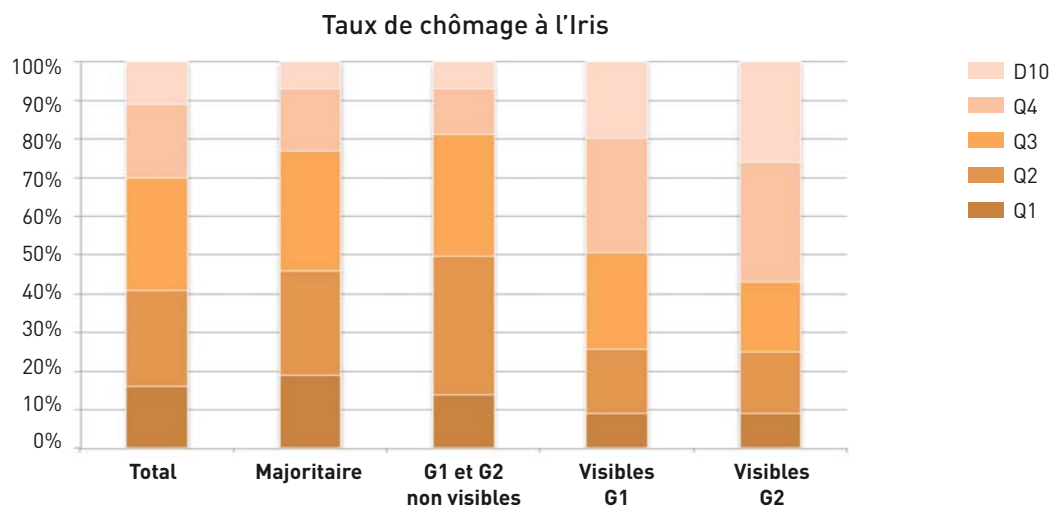
FIGURE 1 : Distribution de la population francilienne selon la proportion d'immigré.e.s dans l'Iris de résidence, par groupes d'origine



Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Le constat est reconduit avec des valeurs très proches pour les taux de chômage. De nouveau, la moitié de la population majoritaire et des immigrés et descendants d'origine européenne vivent dans les quartiers avec les plus faibles taux de chômage et sont sous-représentés dans les Iris à très fort taux de chômage. Ce sont dans ces quartiers que vivent principalement les immigrés et surtout les descendants des minorités visibles. Ces caractéristiques d'environnement social et urbain ne manqueront pas d'avoir des conséquences sur les trajectoires sociales et les expériences de discrimination que nous analysons dans la suite de l'enquête.

FIGURE 2 : Distribution de la population francilienne selon les taux de chômage moyen dans l'Iris de résidence, par groupes d'origine



Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

6 | Caractéristiques socio-démographiques

6.1. Âge

L'échantillon de l'enquête est composé de personnes résidant en Île-de-France, âgées de 18 à 65 ans, et il est représentatif, dans son ensemble, de la population francilienne en termes de département de résidence, d'âge, de sexe, de CSP, et de type de logement.

Tableau 16 : Distribution par âge des différentes catégories de population (en années)

	Moyenne d'âge	Le quart le plus jeune a moins de	Âge médian	Le quart le plus âgé a plus de	Effectifs
Population majoritaire	43	35	46	55	778
Minorités non visibles (G2)	40	28	39	50	238
Minorités visibles (G1)	44	33	46	55	93
Minorités visibles (G2)	33	24	32	41	439
Minorités non visibles (G1)	42	32	42	51	253
ZUS	37	26	36	45	189
Hors ZUS	42	31	42	52	1284
Population en situation de handicap (sens large)	45	37	47	56	541
Population en situation de handicap reconnu administrativement	48	40,5	50	58	124
Population qui ne déclare pas de handicap	39	28	38	48	1260

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

La structure par âge diffère fortement selon les groupes d'origine. Les plus âgés sont les immigrés, notamment ceux d'origines européennes et les personnes de la population majoritaire dont la moitié des effectifs est âgé de plus de 46 ans. Les descendants d'immigrés originaires d'un pays d'Afrique ou d'Asie ainsi que les immigrés de ces mêmes pays arrivés en France avant l'âge de 10 ans, sont les plus jeunes, la moitié d'entre eux ayant moins de 32 ans.

La population qui vit en ZUS est également plus jeune que celle vivant hors ZUS, avec une moyenne d'âge de 37 ans contre 42 ans de moyenne hors ZUS.

On remarque également que les populations en situations de handicap sont parmi les plus âgées, notamment celle dont le handicap est reconnu administrativement puisqu'elles sont plus de la moitié à avoir plus de 50 ans (contre 38 ans pour celles qui déclarent aucun handicap) et que le quart le plus âgé d'entre elles a plus de 58 ans (48 pour celles qui ne déclarent aucun handicap).

6.2. Diplôme

La population francilienne est particulièrement diplômée puisque près d'une personne sur 10 est diplômée de second ou 3^{ème} cycle et plus d'un tiers détient un diplôme supérieur à Bac+3. Les profils d'éducation des groupes d'origine que nous avons constitués montrent des résultats paradoxaux. Tout d'abord, les immigrés non visibles présentent une proportion de diplômés du supérieur plus élevée (47%) que celle enregistrée par la population majoritaire (44%). De même les immigrés se montrent plus diplômés que les descendants d'immigrés scolarisés en France : l'effet de sélection à la migration semble fonctionner à plein quand on le considère à l'échelle de la région. Les variations entre descendants visibles et non visibles restent limitées.

Tableau 17 : Niveau de diplôme selon l'origine

	Sans diplôme, CAP, Bep/Brevet collège	Bac	Bac +2	Bac +3 et plus	Effectifs
Population majoritaire	24	18	13	44	778
Minorités non visibles (G2)	24	33	13	31	238
Minorités non visibles (G1)	24	16	11	47	93
Minorités visibles (G2)	25	31	14	30	439
Minorités visibles (G1)	31	25	10	34	253
ZUS	31	34	9	27	189
Non ZUS	24	22	13	41	1284

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

En revanche, les populations résidant en ZUS enregistrent des proportions de non diplômés supérieures (31%) à celles observées hors ZUS (24%). L'effet est encore plus manifeste si l'on considère les détenteurs d'un diplôme supérieur au Bac qui sont 54% hors ZUS et 36% en ZUS.

6.3. Activités professionnelles

Le profil d'activité de la population francilienne est affecté par la structure par âge des sous-groupes que nous étudions. Compte tenu de la structure par âge des groupes, on trouve une plus grande proportion d'actifs occupés et de retraités dans la population majoritaire et les immigrés, tandis que les secondes générations ont une plus grande proportion de personnes en études et d'autres inactifs. Ces derniers concernent les personnes retirées du marché du travail, soit pour des raisons familiales (principalement les femmes), soit par abandon des perspectives d'y entrer.

On observe des taux de retrait du marché du travail relativement élevé chez les hommes descendants d'immigrés (autour de 14%) ce qui ne se retrouve pas pour la population majoritaire, et s'observe moins chez les immigrés. Les taux d'activités des femmes des minorités sont très inférieurs à ceux des hommes, ces écarts genrés étant beaucoup plus faibles dans la population majoritaire et les originaires d'Europe.

Tableau 18 : Statut d'activité professionnelle selon l'origine détaillée

	Actif occupé	Chômage	Retraité	Études	Autre inactif
Population majoritaire	71	9	9	8	4
G1G2 DOM	74	12	5	8	1
G1 Maghreb	64	20	5	3	9
G1 Afrique Subsaharienne	70	19	0	6	5
G2 Maghreb	49	12	3	28	9
G2 Afrique Subsaharienne	66	12	8	11	4
G1G2 Europe	70	10	0	16	4
G1G2 Asie	58	13	1	19	9
G1G2 Autres	55	16	0	26	3
Total	68	11	7	10	5

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Tableau 18 bis : Rapport à l'emploi des actifs et taux de chômage selon l'origine détaillée

	Actifs			Taux de chômage	
	En emploi	Au chômage	Effectifs	Hommes	Femmes
Population majoritaire	89,0	11,0	1147	11,7	10,3
G1G2 DOM	86	14	95	14	15
G1 Maghreb	76	24	88	16	30
G1 Afrique Subsaharienne	79	21	109	17	26
G2 Maghreb	81	19	55	*	*
G2 Afrique Subsaharienne	85	15	218	17	14
G1G2 Europe	88	12	39	*	*
G1G2 Asie	82	18	121	20	17
G1G2 Autres	77	23	58	*	*
Total	86,1	13,9	1930	14,3	13,5

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

* Effectifs inférieurs à 35 observations

Parmi les personnes en activité ou ayant déjà travaillé, la distribution par position professionnelle fait apparaître un net clivage entre les groupes. La sous-représentation des cadres et professions supérieures parmi les minorités visibles est manifeste, ainsi que parmi les descendants d'immigrés « non visibles ». En revanche, employés et ouvriers forment entre la moitié et les deux tiers de la stratification professionnelle des minorités, alors qu'ils n'occupent que le tiers de la population majoritaire. Cela aura bien entendu des incidences sur les trajectoires et expériences de la discrimination que nous analysons par la suite.

Tableau 18 ter : Taux d'activité par sexe

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population majoritaire	79,3	81,5	77,0
G1G2 DOM	86	91	81
G1 Maghreb	83	92	76
G1 Afrique Subsaharienne	89	93	83
G1G2 Asie	60	72	48
G1G2 Europe	77	81	74
G1G2 Autres	80	84	77
G2 Maghreb	71	80	66
G2 Afrique Subsaharienne	71	79	67
Total	78,5	82,4	74,8

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Tableau 19 : Catégories socioprofessionnelles des actifs par statut minoritaire

	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre supérieur	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Effectifs
Population majoritaire	3	32	29	24	12	591
Minorités non visibles (G2)	6	20	24	30	19	177
Minorités non visibles (G1)	10	30	15	31	15	78
Minorités visibles (G2)	4	15	28	37	16	300
Minorités visibles (G1)	5	13	17	39	26	216
Total	4	24	25	31	16	1362
ZUS	4	15	23	38	20	252
Non ZUS	5	28	26	26	15	855

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

6.4. Nationalité

La distribution des origines dans les différentes nomenclatures incorpore la dimension de la nationalité de façon indirecte. Il est cependant nécessaire de tenir compte de la nationalité juridique qui détermine également l'accès à différentes professions (fonction publique notamment) et droits. De plus, la question des binationaux a fait l'objet de nombreux débats récemment, des projets d'interdiction justifiés par les défauts d'identité nationale des binationaux ont été avancés par des représentants

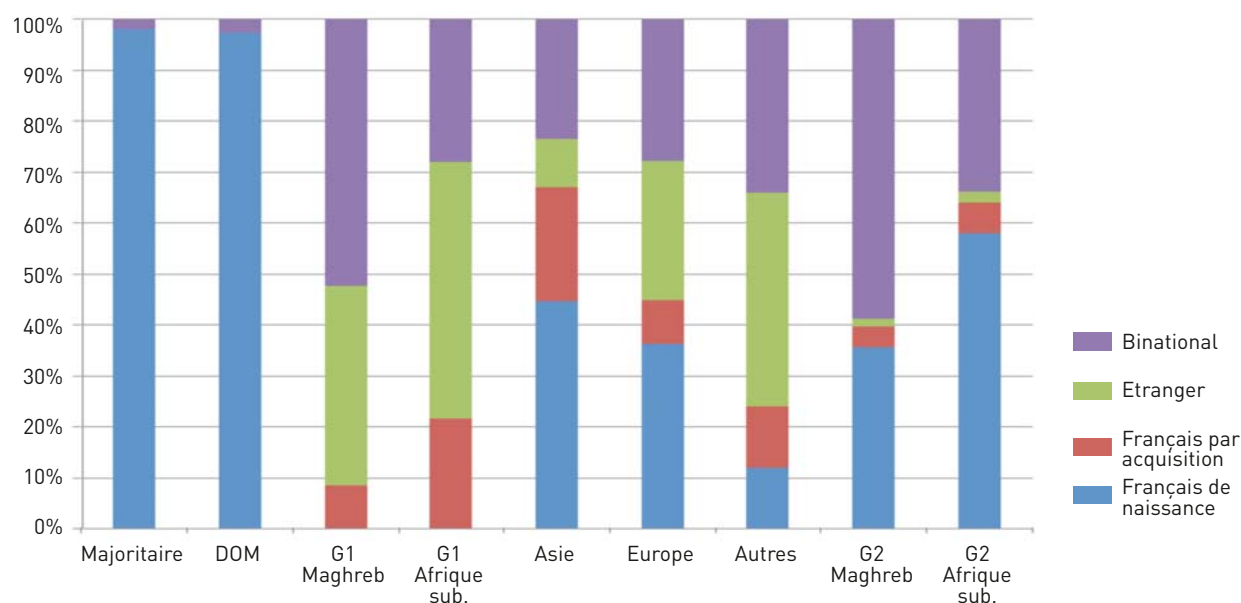
politiques du Front National et de la droite républicaine. Si la part des étrangers dans la population résidant en France est connue, le nombre de binationaux ne l'est pas. De fait, la définition même d'un « étranger » devient plus floue si l'on considère que la question traditionnelle posée dans le recensement repose sur une information ne permettant pas de déclarer une multinationalité. En conséquence les Français ayant une autre nationalité doivent choisir entre se déclarer uniquement Français, ou uniquement étranger (et nous ne savons pas ce qu'ils décident à vrai dire).

L'enquête « Trajectoires et Origines » permettaient de déclarer les multinationalités et les résultats montrent que 5% de la population en France métropolitaine âgée de 18 à 50 ans déclare avoir plusieurs nationalités (deux dans l'écrasante majorité des cas), mais cette proportion monte à 20% pour les immigrés et 23% pour les descendants d'immigrés⁹.

Nous avons reproduit dans notre enquête les mêmes questions permettant de déclarer plusieurs nationalités et les résultats sont marqués par les spécificités de la population francilienne. En Île-de-France, 13% des habitants déclarent plusieurs nationalités, ce qui concerne 24% des immigrés et 34% des descendants d'immigrés. Si 22,3% des Franciliens ont une nationalité étrangère, plus de la moitié (56%) de ces détenteurs d'une nationalité étrangère sont également Français. En définitive, seuls 9,7% sont uniquement étrangers. De même, si 90,3% des Franciliens sont de nationalité française, 14% d'entre eux ont également une nationalité étrangère, ce qui ramène à 77,7% les détenteurs d'une nationalité française exclusive.

Les situations de binationalité sont relativement rares pour la population majoritaire et pour les originaires d'un DOM. Elles concernent nettement plus les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne (60% pour les premiers et un peu plus de 30% pour les seconds). On notera que si le taux d'acquisition de la nationalité française est très élevé chez les immigrés du Maghreb (60%), la très grande majorité de ces immigrés devenus Français se déclare binationaux (86%).

FIGURE 3 : Lien à la nationalité selon l'origine détaillée



Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

9. P. Simon (2010) « Nationalité et sentiment national », in C. Beauchemin, C. Hamel et P. Simon (Dir) *Trajectoires et Origines*. Enquête sur la diversité des populations en France. Premiers résultats, Paris, INED, Documents de Travail n°168, p.117-122

6.5. Positionnement politique

L'enquête a également enregistré l'alignement politique des Franciliens sur un gradient gauche droite en 5 positions et une modalité de non alignement politique. Le non alignement est choisi par un tiers des Franciliens et il est beaucoup plus fréquent chez les originaires des DOM, les originaires d'Asie et les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. L'alignement politique à gauche est très majoritaire parmi les immigrés et descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, alors que les positions politiques exprimées par les originaires d'Europe ou d'Asie se partagent de manière équilibrée entre la gauche, la droite et le centre.

On a pu mettre en évidence dans l'analyse de l'enquête « Trajectoires et Origines » que le positionnement très à gauche des personnes d'origine africaine était associé à leur expérience des discriminations et du racisme, et il est probable que ce mécanisme se retrouve ici encore¹⁰.

Tableau 20 : Alignement politique selon l'origine détaillée

	Gauche +	Gauche	Centre	Droite	Droite +	Sans alignement	NSP	Total
Population majoritaire	8	30	12,5	18,6	3,7	24,8	2,4	100
Originaires d'un DOM	0,9	17,1	8,1	5,4	0,9	66,7	0,9	100
Originaires d'Asie	3,2	21,3	5,3	20,2	0	48,9	1,1	100
Originaires d'Europe	5,7	25,4	10,6	14,8	2,1	38,5	2,8	100
Autres	8,3	31,3	10,4	10,4	0	37,5	2,1	100
G1 Maghreb	3,7	35,2	11,1	3,7	0,9	44,4	0,9	100
G1 Afrique subsaharienne	5,6	34,9	10,3	6,4	0,8	41,3	0,8	100
G2 Maghreb	3,3	21,3	10,7	5,7	0	57,4	1,6	100
G2 Afrique subsaharienne	6,9	28,2	3,8	8,4	0	51,2	1,5	100
Total	6,7	28	11,8	16,2	2,7	33,1	1,5	100

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

10. V. Tiberj et P. Simon 2015 « La fabrique du citoyen : origines et rapport au politique en France », in C. Beauchemin, C. Hamel et P. Simon *Trajectoires et Origines* : enquête sur la diversité des populations en France, Paris, INED, Coll. Grandes enquêtes, p.501-530.

Chapitre 2

Perceptions et expériences des discriminations

Le questionnaire de l'enquête aborde la thématique des discriminations sous de multiples formes. Tout d'abord sous l'angle des représentations ou de la prise de conscience de leur existence, ensuite sous une forme indirecte de l'expérience par la situation d'observateur de situations de discrimination et enfin à travers l'expérience auto-reportée des discriminations et leurs manifestations concrètes. Pour aborder les expériences, nous avons procédé en deux temps, avec des questions générales adressées à l'ensemble des enquêtés, puis une gestion des expériences spécifiques par motifs (sexe, origine, religion et situation de handicap) dans des blocs dédiés. De ce fait, certaines questions ne concernent que les sous-groupes cibles que nous avons identifiés.

1 | Opinion sur les discriminations

Depuis 2001, les campagnes de lutte contre les discriminations ont développé une sensibilisation de l'opinion publique à leur existence. Que ce soit dans le baromètre de la Halde puis par la suite dans celui du Défenseur des droits, dans les sondages périodiques ou même dans les eurobaromètres consacrés à la thématique, la conviction qu'il existe des discriminations atteint un niveau très élevé en France. Cependant cette conviction varie selon le motif considéré. Elle est plus répandue pour les discriminations ethniques et raciales que pour celles liées au sexe. Les résultats de notre enquête ne font pas exception : le critère le moins souvent cité est le sexe, tandis que l'origine ou la couleur de peau est considéré par le plus grand nombre de personnes comme le critère intervenant le plus souvent comme motif de discrimination (59%). Reflet des tensions autour de l'islamophobie et de l'anti-sémitisme, la religion apparaît comme le deuxième motif pour lequel les discriminations sont jugées fréquentes. État de santé et orientation sexuelle recueillent sensiblement les mêmes appréciations.

Tableau 21 : Perceptions des discriminations, ensemble de la population

		Hommes	Femmes	Ensemble
... Le sexe	Jamais	15	11	13
	Rarement ou parfois	58	57	57
	Souvent et très souvent	28	32	30
... L'origine ou la couleur de peau	Jamais	4	3	3
	Rarement ou parfois	41	34	37
	Souvent et très souvent	55	63	59
... La religion	Jamais	7	3	5
	Rarement ou parfois	46	43	45
	Souvent et très souvent	47	54	50
... L'orientation sexuelle	Jamais	11	9	10
	Rarement ou parfois	57	50	53
	Souvent et très souvent	32	41	37
... L'état de santé ou le handicap	Jamais	9	7	8
	Rarement ou parfois	57	49	52
	Souvent et très souvent	34	44	39

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Pour tous les critères, les femmes sont plus enclines à percevoir les discriminations que les hommes. Cependant, la sous-estimation des discriminations sexistes est encore et toujours partagée par les hommes et les femmes, alors même, comme on le verra par la suite, les femmes témoignent de plus en plus souvent d'une expérience personnelle de discrimination.

Le tableau 22 montre que la sensibilité aux discriminations n'est pas nécessairement plus développée parmi les personnes appartenant aux groupes cibles que dans les autres groupes catégoriels. Les variations restent relativement mesurées, ce qui confirme une forte sensibilisation qui dépasse l'expérience concrète que l'on peut avoir des discriminations, ou de la menace que l'on peut ressentir. La discrimination à raison de la religion fait exception : les chrétiens et les personnes sans religion sont moins nombreuses que le musulmans à considérer que la religion est un motif de discrimination (45% contre respectivement 63%)¹¹.

11. Ce sentiment est partagé par les personnes se déclarant de confession juive, mais leur effectif est très faible (39) et nous n'avons pas reporté leurs déclarations dans le tableau : les ¾ déclarent que les discriminations religieuses se produisent souvent ou très souvent.

Tableau 22 : Perceptions des discriminations selon différents motifs par groupes cibles

	... L'origine ou la couleur de peau			
	Jamais	Parfois	Souvent	Effectifs
Population majoritaire	3	39	58	778
Minorités non visibles (G2)	5	36	59	238
Minorités non visibles (G1)	6	44	50	93
Minorités visibles (G2)	2	32	66	439
Minorités visibles (G1)	6	39	55	253
	... La religion			
	Jamais	Parfois	Souvent	Effectifs
Chrétiens	4	51	45	925
Musulmans	4	32	63	300
Sans religion	4	51	45	1109
	... L'état de santé ou handicap			
	Jamais	Parfois	Souvent	Effectifs
Handicap sens large	6	41	53	541
Dont reconnu administrativement	6	35	60	124
Dont pas reconnu	6	43	51	417
Population sans handicap ni maladie chronique déclarée	5	46	49	1260

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Si les Franciliens ont une conscience aigüe de l'existence des discriminations, quelles idées se font-ils des actions pour les réduire ? Nous avons proposé plusieurs affirmations portant sur la politique de lutte contre les discriminations engagée en Île-de-France depuis 5 ans (Tableau 23). Les réponses ne font pas apparaître de logique claire, que ce soit en soutien à la nécessité d'agir, ou à l'inverse en s'y opposant. Par exemple, 35% des enquêtés considèrent que la lutte contre les discriminations doit être une priorité pour la Région, et 40% sont plutôt d'accord avec cette idée. Mais par ailleurs, 47% des enquêtés sont tout à fait ou plutôt d'accord avec le fait qu'on en parle trop.

Si l'on n'observe pas de différences marquées entre femmes et hommes, les variations par groupes d'origine montrent des attentes relativement différenciées. Le clivage entre population majoritaire et minorités non visibles, d'une part, et minorités visibles immigrées et descendantes d'immigrés d'autre part s'avère opérant. Sur la plupart des propositions, les minorités visibles se montrent dans l'attente d'actions plus volontaristes, les écarts se montant à près de 15% en moyenne.

Tableau 23 : Opinions à l'égard des actions engagées contre les discriminations en Île-de-France, par groupes d'origine

		Population majoritaire	Minorités non visibles	Minorités visibles G2	Minorités visibles G1	Total
On en parle trop	Tout à fait d'accord	20	23	20	31	22
	Plutôt d'accord	24	29	24	22	25
Loi pas appliquée	Tout à fait d'accord	33	33	46	48	38
	Plutôt d'accord	39	40	35	28	37
Manque d'outils	Tout à fait d'accord	29	31	47	47	36
	Plutôt d'accord	42	46	35	33	40
Manque d'information	Tout à fait d'accord	25	29	41	46	32
	Plutôt d'accord	37	40	36	26	36
C'est une priorité pour la région	Tout à fait d'accord	29	32	40	51	35
	Plutôt d'accord	42	43	39	34	40

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Pour prolonger ces consultations sur les actions à mener en matière de lutte contre les discriminations, l'enquête posait deux questions sur la pertinence de réserver des places en politique (comme c'est le cas avec la parité) ou de donner une priorité à l'embauche (comme c'est le cas pour les personnes en situation de handicap) et en répétant les questions pour chacun des 5 motifs (sexe, origine ou couleur de la peau, religion état de santé ou handicap).

La discrimination positive en politique

D'une façon générale, l'action préférentielle en politique ne recueille pas une majorité de soutien, quel que soit le motif considéré. Même les places réservées en politique selon le sexe, ce qui est le cas aujourd'hui, font l'objet d'un désaccord majoritaire (59% de personnes enquêtées sont contre). On mesure là le discrédit des quotas, alors même qu'il n'y a plus vraiment de débat sur l'existence de la parité en politique. L'opposition pour l'extension de cette mesure à l'origine ou au handicap n'est finalement pas beaucoup plus importante. Une proportion comparable de Franciliens serait prête à réserver des mandats électifs en faveur des personnes handicapées comme pour les femmes. C'est la religion qui reçoit le moins d'avis favorable.

Tableau 24 : Proportions de personnes favorables au fait de réserver des places en politique selon différents motifs, par groupes cibles

	Sexe	Origine	Religion	Orientation sexuelle	Handicap
Ensemble	41	35	24	26	41
Homme	37	29	18	21	34
Femme	45	40	29	30	48
Artisans	39	38	22	25	40
Cadres	37	25	12	13	31
Profession intermédiaire	45	36	23	26	41
Employés	42	40	31	34	50
Ouvriers	38	37	24	29	40
Population majoritaire	37	27	14	20	35
Minorités non visibles G2	44	34	22	24	39
Minorités non visibles G1	44	41	30	31	51
Minorités visibles G2	47	44	36	33	48
Minorités visibles G1	41	41	31	32	47
ZUS	42	43	26	28	46
Non ZUS	42	33	22	25	40
Sans religion	43	32	18	22	37
Chrétiens	39	33	23	24	40
Musulmans	48	48	40	37	53
Sans handicap ni maladie chronique	41	33	24	24	39
Handicap (sens large)	43	38	24	29	47
Dont reconnu	44	39	26	33	56
Dont non reconnu	42	37	24	28	44

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les différents groupes cibles adoptent des positions contrastées sur la question. Les femmes, les minorités – visibles ou non visibles – les musulmans et les personnes en situation de handicap (en particulier reconnues institutionnellement) tendent à se montrer plus favorables que les autres, et ce quel que soit le motif considéré. La relation de proximité entre une proposition politique et le fait de soit pouvoir en bénéficier, soit d'en comprendre la nécessité par similitude d'expérience – une logique de groupe d'intérêt et d'expérience – semble pouvoir expliquer les variations observées. Seul le fait de vivre en ZUS n'a pas d'influence significative. Ces résultats montrent une corrélation entre avoir fait l'expérience de discriminations au cours de la vie et se montrer favorable à une action préférentielle en politique.

Incidentement on relèvera que les personnes musulmanes sont parmi les plus favorables à une action préférentielle quel que soit le motif considéré, y compris l'orientation sexuelle. Avec les minorités visibles, ce sont les seules à soutenir une discrimination positive à fondement religieux en politique. Il est cependant difficile de démêler ce qui, dans ces écarts, tient de la position sociale, de l'éducation, du sexe, de l'origine ou de la religion. En revanche, les cadres et les diplômés du supérieur, et dans une moindre mesure les artisans et chefs d'entreprises, se montrent les plus réservés sur la discrimination positive en politique.

Pour tirer au clair ce qui structure les opinions à l'égard d'une action volontariste en politique, nous avons appliqué une série de régressions logistiques pour chacun des critères mentionnés. La plupart des variables sont faiblement actives et ne sont pas significatives, notamment l'âge, la classe sociale et celles liées au quartier de résidence (% d'immigrés ou de taux de chômage, localisation en ZUS). Le soutien des femmes et des descendants des minorités visibles à la discrimination positive en politique reste significatif toutes choses égales par ailleurs, et ce quel que soit le motif. Les personnes sorties de l'école sans diplôme ou avec un Bepc sont également favorables à une telle mesure, alors que les diplômés du supérieur y sont hostiles. La religion ne joue en fait quasiment aucun rôle : l'adhésion des musulmans perceptible dans les statistiques descriptives était liée à leur origine et à leur niveau d'éducation plus qu'à la religion proprement dite. En revanche, leur soutien à la discrimination positive sur base religieuse reste significatif.

Tableau 25 : Probabilité de soutenir une discrimination positive en politique sur différents critères, (Odds ratio)

	Sexe	Origine	Religion	Orientation sexuelle	Handicap
Femmes	1.356 (**)	1.749 (***)	1.695 (***)	1.521 (***)	1.861 (***)
Hommes	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Diplômes					
Sans et Brevet	Ns	1.502 (*)	1.516 (*)	1.594 (**)	Ns
Diplôme Pro	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Bac	Ns	Ns	Ns	Ns	0.588 (***)
Bac +3	Ns	0.688 (**)	0.655 (**)	0.713 (*)	0.591 (***)
Bac + 4 et +	Ns	0.706 (*)	0.513 (***)	0.488 (***)	0.607 (***)
Statut minoritaire					
Majoritaire	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Minorité invisible	Ns	Ns	1.520 (*)	Ns	Ns
Minorité visible G1	Ns	Ns	1.898 (**)	1.511 (*)	Ns
Minorité visible G2	1.400 (*)	1.675 (***)	2.082 (***)	1.567 (**)	Ns
Religion					
Sans religion	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Chrétien	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Musulmans	Ns	Ns	1.615 (**)	Ns	Ns
Autres	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Alignement politique					
Gauche +	1.796 (*)	2.580 (***)	Ns	Ns	2.213
Gauche	1.793 (**)	2.810 (***)	Ns	1.917	1.750
Centre	Ns	2.156 (**)	Ns	Ns	Ns
Droite	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Droite +	Ns	Ns	Ns	Ns	2.014
Sans alignement	Ns	2.175	Ns	2.056	1.503

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Significativité à : (***) 1%, (**) 5%, (*) 10%

Enfin, de façon attendue, l'alignement politique structure en partie les opinions. Ainsi les électeurs de gauche et les non-alignés se montrent en général plus favorables que les électeurs de droite et du centre, avec des variations selon les critères. Il n'y a par exemple pas de différences significatives pour le critère religieux.

La discrimination positive à l'embauche

La perspective d'instituer une priorité à l'embauche recueille beaucoup moins de soutien que la discrimination positive en politique. À l'exception d'une priorité donnée aux personnes en situation de handicap, ce qui est déjà le cas aujourd'hui en France, seulement 20% des enquêtés sont favorables à une priorité à l'embauche en fonction du sexe, 19% en fonction de l'origine et 12% en fonction de la religion et de l'orientation sexuelle. Le soutien n'est pas plus affirmé parmi les groupes cibles que dans la population majoritaire. Ces résultats soulignent le caractère peu populaire de cette stratégie.

Tableau 26 : Proportions de personnes favorables au fait de donner une priorité à l'embauche selon différents motifs, par groupes cibles

	Sexe	Origine	Religion	Orientation sexuelle	Handicap
Ensemble	20	19	12	12	62
Homme	18	17	9	9	59
Femme	22	22	14	15	64
Population majoritaire	14	13	6	7	58
Minorités non visibles G2	18	18	11	8	60
Minorités non visibles G1	24	19	12	13	60
Minorités visibles G2	24	24	16	17	65
Minorités visibles G1	29	29	22	22	66
ZUS	22	22	13	18	63
Non ZUS	19	18	11	10	62
Sans handicap ni maladie chronique	21	19	11	12	61
Handicap (sens large)	18	21	13	12	62
Dont reconnu	25	27	17	15	64
Dont non reconnu	16	19	12	11	61
Artisans	22	19	11	14	60
Cadres	17	14	4	6	61
Profession intermédiaire	16	16	9	8	58
Employés	24	27	18	17	67
Ouvriers	18	18	13	13	55

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les minorités visibles ne sont ainsi que 24% pour les descendants et 29% pour les immigrés à se positionner prioritairement à l'embauche fondée sur l'origine. On n'observe pas un positionnement très différent des groupes cibles sur les motifs les concernant, ils n'agissent pas ici comme des groupes d'intérêt. Les personnes handicapées, dont la cause est clairement soutenue par l'ensemble des groupes cibles, ne se montrent pas plus unanimes à propos de quotas à l'embauche fondés sur le handicap que les personnes sans limitation d'activité. Les cadres et les professions intermédiaires se montrent les plus hostiles à une politique préférentielle dans l'emploi. Cet effet de position sociale est associé à la concentration de minorités visibles dans les professions d'employés et d'ouvriers.

1.1. Être témoin de discrimination

L'eurobaromètre sur les discriminations comporte une question sur le fait d'avoir été témoin, sans être directement victime de discrimination, ce qui permet d'estimer des expériences indirectes de discrimination¹². Nous avons bornée la question sur un an.

Encore une fois, le sexe est l'un des critères les moins fréquemment rapporté : seuls 19% des personnes disent avoir été témoins d'un traitement défavorable ou d'une discrimination à raison de ce critère, alors qu'elles sont 40% à dire avoir été témoins d'une discrimination en raison de la couleur de peau ou de l'origine, 39% en raison de la religion et 24% en raison du handicap. Le critère de l'orientation sexuelle est moins souvent cité, mais la population concernée par ce motif est sans commune mesure, en termes d'effectifs.

Les marques du sexisme et surtout les traitements défavorables à l'égard des femmes sont incorporés comme des marques ordinaires de leur position dans la société. Cela n'est certes pas le cas pour les discriminations à raison de l'origine qui font l'objet d'un repérage nettement plus fréquent. Les manifestations de ces discriminations sans doute plus remarquables, et elles s'accompagnent certainement de commentaires ou d'actes ouvertement racistes qui les rendent plus identifiables. Par ailleurs, la tolérance à l'égard de traitements racistes est moins développée qu'à l'égard de traitements sexistes du même type. Les déclarations dépendent bien entendu des situations dont on a été témoin, mais également de la sensibilité aux discriminations, et ce en fonction des différents motifs. De ce point de vue, il n'est pas surprenant que les personnes athées aient moins souvent assisté à des discriminations religieuses que les musulmans. Il est plus inattendu que les chrétiens soient également peu sensibles aux discriminations religieuses, ou en tout cas qu'ils en aient moins souvent été témoins.

12. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf

Tableau 27 : Avoir été témoin d'une discrimination au cours des 12 derniers mois, par groupes cibles

En raison de	Son sexe	Son origine ou de la couleur de sa peau	Sa religion	Son orientation sexuelle	Son état de santé ou de son handicap
Ensemble	19	40	30	17	24
Homme	17	37	26	17	21
Femme	21	43	34	17	27
Population majoritaire	19	37	25	16	25
DOM	21	42	32	18	26
Asie	10	34	26	12	22
Europe	20	37	29	22	24
G1 Maghreb	19	51	43	15	22
G1 Afrique subsaharienne	16	48	29	14	24
G2 Maghreb	22	51	52	15	27
G2 Afrique subsaharienne	19	44	44	20	21
Autres	40	48	38	34	26
Sans religion	23	40	28	19	27
Chrétiens	18	36	25	15	23
Musulmans	15	50	49	15	22

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

2 | L'expérience personnelle des discriminations tout au long de la vie

L'enregistrement de l'expérience personnelle des discriminations est une opération complexe qui commence à être mieux appréhendée avec la multiplication des travaux et enquêtes sur ce sujet¹³. Notre enquête a bénéficié du précédent de l'enquête « Trajectoires et Origines » et s'en est inspiré pour établir les questions. Nous nous sommes démarqués de « TeO » en commençant par enregistrer l'expérience des discriminations au cours de la vie, et non plus sur 5 ans. La formulation était la suivante : « Au cours de votre vie, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ? » avec un gradient de fréquence en 3 niveaux (souvent, parfois, jamais). Dans l'éventualité d'une expérience de discrimination, une liste de 12 motifs à choix multiples était ensuite proposée. Pour chaque groupe cible, une deuxième série de questions sur l'expérience des discriminations était posée, avec l'inclusion du critère concerné (le sexe, l'origine, la religion et l'état de santé/handicap) dans la question même et en la bornant aux 5 dernières années.

Sur l'ensemble de la vie, l'incidence des expériences de discrimination est bien plus élevée que celle enregistrée en 2008-2009 par l'enquête « TeO ». En ramenant les effectifs aux mêmes tranches d'âge (moins de 51 ans), 58% des personnes de l'enquête « Expérience et perception des discriminations

13. Pour une discussion de ces mesures, voir M. Safi et P. Simon, [2014], « La mesure des discriminations ethniques et raciales : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Economie & Statistiques*, 464-465-466, p.245-275.

en Île-de-France » déclarent avoir souvent ou parfois connu une expérience de discrimination, contre 17% des enquêtés de « TeO » résidant en Île-de-France. La différence temporelle explique en partie cet écart, mais il est également certain que la prise de conscience des discriminations a continué de progresser dans les 5 dernières années.

Tableau 28 : Expérience auto-reportée de discriminations au cours de la vie selon l'origine détaillée

	Souvent	Parfois	Jamais	Effectifs
Total	13	44	43	1801
Homme	12	39	49	866
Femme	14	48	39	935
Population majoritaire	9	41	50	778
DOM	23	46	31	111
Asie	11	38	51	94
Europe	9	44	48	283
G1 Maghreb	20	45	34	108
G1 Afrique subsaharienne	20	49	31	126
G2 Maghreb	17	46	37	172
G2 Afrique subsaharienne	20	54	26	81
Autres	19	56	25	48
Sans religion	9	41	50	693
Chrétiens	14	44	42	676
Musulmans	18	46	37	301
Sans handicap ni maladie chronique	12	43	45	1543
En situation de handicap reconnu	19	51	30	124
Situation de handicap non reconnu	23	46	31	134

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Si l'amplitude de l'expérience personnelle de discrimination est supérieure à celle reportée dans des enquêtes antérieures, nous retrouvons en revanche la structure des variations entre groupes, avec des incidences supérieures pour les minorités par rapport à la population majoritaire, et ce d'autant plus que ces minorités sont visibles. L'écart de déclaration pour une expérience personnelle fréquente varie de 1 à 2 selon les groupes. Il est singulier que les descendants d'immigrés ne déclarent pas plus de discriminations que les immigrés, alors que c'était un résultat relevé dans l'enquête « TeO ». On retrouve par contre le clivage entre minorités visibles et minorités non visibles dans l'incidence des expériences de discrimination. Les originaires des DOM, les descendants d'immigrés subsahariens et les personnes en situation de handicap déclarent le plus haut niveau d'expérience de discrimination.

L'extension de l'enregistrement de l'expérience de discrimination à l'ensemble de la vie a contribué à modifier le profil des déterminants de la discrimination. Ainsi, contrairement à ce qui avait observé dans d'autres enquêtes¹⁴, les femmes déclarent un peu plus de discriminations que les hommes. En revanche, on ne retrouve pas l'incidence de l'âge ou du diplôme : les plus jeunes et les diplômés ne déclarent pas plus de discrimination que les autres.

14. Notamment les enquêtes : « TeO » ou « EU-Midis ».

L'incidence des discriminations est également plus forte dans les ZUS, mais cela est sans doute principalement explicable par la composition de la population. L'analyse par motifs de discrimination permettra de préciser la dimension territoriale du phénomène, et en particulier l'importance du quartier comme motif de discrimination.

Tableau 29 : Expérience de discrimination au cours de la vie selon le quartier de résidence

	Souvent	Parfois	Jamais
ZUS	18	44	39
Non ZUS	12	43	45

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

L'expérience des discriminations est structurée par les caractéristiques personnelles exposant au risque de traitements défavorables : le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion, etc. Pour être plus exact, on devrait dire que ce sont les caractéristiques perçues, plutôt que les caractéristiques personnelles qui sont en cause. En complément des catégories d'origine que nous utilisons pour analyser les résultats, l'enquête permet également d'aborder l'identité ethno-raciale à travers l'auto et l'hétéro-identification. Le tableau 30 fournit la prévalence de l'expérience des discriminations au cours de la vie selon trois manières de construire les catégories ethno-raciales : l'origine, l'auto-classification et l'hétéro-classification (voir glossaire).

De fait, les variations de prévalence de la discrimination entre les différentes catégorisations restent relativement limitées, mais elles vont dans le même sens d'une expérience plus fréquente quand elle est approchée à partir de l'auto-identification par rapport à la catégorie fondée sur les pays de naissance/nationalité d'ego et de ses parents, et d'une plus grande incidence avec l'hétéro-identification par rapport à l'auto-identification. C'est-à-dire qu'une personne catégorisée comme « Noire » en fonction de son pays d'origine (ou région pour les DOM) ou de celui de ses parents reportera une expérience de discrimination au cours de la vie dans 70% des cas, et dans 74% lorsqu'elle pense que les autres la voit comme « Noire ». Les écarts sont plus marqués pour les « Arabes/Maghrébins » (de 63% à 73%) et les « Asiatiques » (de 49% à 57%). Les résultats montrent que l'hétéro-identification apporte une information différente de l'auto-identification et qu'il existe un lien, certes assez ténu statistiquement, entre les discriminations et l'hétéro-identification.

Tableau 30 : Expérience de discriminations au cours de la vie selon différentes catégorisations de l'origine ethno-raciale

	Souvent	Parfois	Jamais	Effectifs
Noir (origines)	20	50	30	368
Noir (auto)	20	52	28	242
Noir (hétéro)	25	49	26	247
Arabe/Maghrébin (origines)	19	44	37	230
Arabe/Maghrébin (auto)	21	47	32	151
Arabe/Maghrébin (hétéro)	20	53	27	244
Asiatique (origines)	11	38	51	94
Asiatique (auto)	15	44	42	48
Asiatique (hétéro)	16	41	43	51

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Ce résultat se retrouve dans l'analyse des discriminations en raison de l'origine ou de la couleur de peau (Tableau 31). Les écarts se creusent un peu lorsque l'on considère spécifiquement les discriminations à raison de l'origine ou de la couleur de peau. L'expérience de la discrimination raciale (ou « de couleur ») passe ainsi de 56% pour les personnes originaires d'un DOM ou d'Afrique subsaharienne à 68% pour celles qui considèrent être vues comme noires. Non seulement l'expérience de la discrimination est plus fréquente pour les personnes perçues comme noires, mais cette expérience de discrimination produit en retour la conscience d'être perçue comme noire. Pour le dire autrement, l'expérience de la discrimination et l'identification sont fortement liées et s'influencent mutuellement.

Tableau 31 : Expérience de discrimination à raison de l'origine ou de la couleur de peau, selon différentes catégorisations de l'origine ethno-raciale

	Origine	Couleur
Noir (origines)	52	56
Noir (auto)	54	66
Noir (hétéro)	58	68
Arabe/Maghrébin (origines)	54	26
Arabe/Maghrébin (auto)	57	32
Arabe/Maghrébin (hétéro)	59	38
Asiatique (origines)	34	26
Asiatique (auto)	46	38
Asiatique (hétéro)	43	37

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les réponses fournissent surtout une information sur le différentiel d'expérience de la discrimination entre les groupes racialisés selon deux critères à priori imbriqués mais appartenant malgré tout à des registres différents : l'origine et la couleur de peau. Si l'origine est considérée comme un facteur de discrimination important pour les « Noirs » et les « Arabes », c'est moins le cas pour les « Asiatiques ». La notion de couleur de peau ne prend vraiment sens que pour les « Noirs » qui reportent plus de discrimination pour ce motif que pour l'origine. Le fait que près de 60% des « Noirs » et « Arabes » rapportent une expérience de discrimination à raison de l'origine dans les 5 dernières années est un constat particulièrement préoccupant. Ce niveau très élevé s'observe alors même que l'Île-de-France est une région économiquement dynamique avec une importante diversité de population, tout en ayant il est vrai d'importantes inégalités socio-spatiales. Le critère de la couleur de peau est moins souvent cité par les « Arabes » et les « Asiatiques », mais c'est avec l'hétéro-identification qui renvoie à la racialisation que les expériences paraissent les plus fréquentes.

L'origine et la couleur de peau dominant les motifs

Les 57% d'enquêtés qui ont déclaré avoir vécu au moins une discrimination au cours de leur vie ont été invités à préciser le motif qui avait, selon eux, provoqué cette discrimination. Les principaux motifs cités sont, sans surprise, les origines, la couleur de peau et le sexe. L'âge, la façon de s'habiller et le lieu d'habitation complètent ce trio de tête. L'incidence des motifs est tributaire de la taille des groupes concernés, ce qui explique par exemple la faible représentation de l'orientation sexuelle ou de l'état de santé.

Tableau 32 : Motifs de discrimination déclarés par les personnes ayant reporté au moins une expérience

Causes de discriminations	%	Effectifs
Total des personnes ayant déclaré avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au cours de leur vie	56	1021
Origines	52	522
Couleur de peau	40	401
Sexe (le fait d'être un homme ou une femme)	31	320
Age	25	260
Look (la façon de s'habiller)	23	228
Lieu d'habitation	22	215
Religion	19	190
Situation familiale (célibataire, divorcé etc.)	18	187
Corpulence (poids)	15	154
Etat de santé ou situation de handicap	14	141
Orientation sexuelle	3	31

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Lecture : Parmi les 1021 personnes qui déclarent avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations, 40% (soit 401) citent la couleur de la peau.

Si l'on rapporte les motifs aux groupes de population susceptibles de les déclarer, l'incidence prend un sens plus concret. Le tableau 33 reporte les motifs déclarés selon le sexe et l'origine, ce qui permet de comparer plus directement les incidences entre elles. Ainsi :

- 33% des femmes rapportent avoir vécu des discriminations sexistes dans leur vie, contre 3% des hommes ;
- 29% des minorités non visibles ont été discriminées pour leur origine, contre 52% des immigrés « visibles », 51% des descendants « visibles » et 9% de la population majoritaire ;
- La couleur de la peau est mentionnée par 40% et 51% des minorités visibles (G2 et G1), mais par 70% des personnes se considérant comme noires à la question ethno-raciale et 9% de celles se disant blanches.
- Les discriminations religieuses sont relevées essentiellement par les descendants d'immigrés des minorités visibles, et plus généralement par les musulmans (32%).
- Les discriminations liées au quartier d'habitation concernent principalement les descendants d'immigrés des minorités visibles (23%) et les habitants des ZUS (20%).

Tableau 33 : Prévalence de l'expérience de la discrimination au cours de la vie par motif, selon le sexe et le statut minoritaire

	Total	Hommes	Femmes	Population majoritaire	Non visible	Visible G1	Visible G2
Handicap	7	6	8	7	9	6	9
Sexe	18	3	33	20	19	7	18
Origine	24	25	22	9	29	52	51
Couleur	19	20	19	8	17	51	40
Religion	9	7	10	5	6	13	23
Sexualité	1	2	0,5	1	1	2	2
Quartier	11	9	12	8	9	10	23
Age	13	10	16	14	13	9	15
Famille	11	7	16	13	10	7	9
Look	11	12	11	10	15	8	14
Poids	9	7	10	8	10	6	10

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Population de plus de 18 ans représentative de l'IDF (N=1011)

Lecture : 7% de la population d'IDF déclare avoir vécu une discrimination au motif de l'état de santé ou du handicap au cours de sa vie et 18% à raison du sexe. La discrimination à raison du sexe a été vécue par 3% des hommes et 33% des femmes.

On sait que les caractéristiques à l'origine des discriminations se combinent le plus souvent, rendant difficile l'identification d'un motif en particulier. Rendre compte de ces combinaisons sous la forme d'un cumul est impropre car il s'agit en fait d'intersection, c'est-à-dire d'interactions entre caractéristiques qui forgent l'expérience discriminatoire d'une manière spécifique. Ainsi, la discrimination des femmes musulmanes noires ne se relève pas nécessairement en additionnant l'influence du sexe, de la religion et de la couleur de peau ou de l'origine. On constate souvent que les discriminations sexistes sont plus fréquemment déclarées par les femmes blanches alors que les femmes des minorités visibles citeront prioritairement leur origine ou couleur de peau, et de plus en plus leur religion.

Ces intersections sont approchées dans les deux tableaux qui suivent qui présentent les taux d'expérience de discrimination au cours de la vie à travers une sélection de motifs que l'on a croisé avec le statut minoritaire et le sexe (Tableau 34) et de la religion (Tableau 35). Les femmes des groupes minoritaires rapportent autant sinon plus de discriminations sexistes que la population majoritaire, ce qui signifie que leur expérience des discriminations ethniques ou raciales ne fait pas écran à leur perception du sexisme contrairement à ce qui était constaté dans l'enquête « TeO »¹⁵. Par contre, les hommes des minorités (visibles ou invisibles) relèvent plus fréquemment les discriminations fondées sur l'origine ou la couleur de peau que les femmes.

15. M. Lesné, [2017], « Comment expliquer la sous-déclaration des discriminations sexistes dans les enquêtes quantitatives ? » in *Genre et Discrimination*, M. Eberhard, J. Laufer, D. Meurs, F. Pigeyre et P. Simon, Edition iXe.

Tableau 34 : Expérience de discrimination au cours de la vie par motif selon le sexe et le statut minoritaire

		Sexe	Origine	Couleur	Religion
Population majoritaire	Hommes	2	7	5	2
	Femmes	20	4	4	3
Minorités non visibles	Hommes	3	30	13	4
	Femmes	31	27	12	7
Minorités visibles G1	Hommes	3	54	50	15
	Femmes	20	43	39	10
Minorités visibles G2	Hommes	4	52	21	21
	Femmes	24	49	25	25

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Lecture : Parmi l'ensemble des enquêtés, 2% des hommes et 20% des femmes de la population majoritaire rapportent avoir vécu une discrimination à raison de leur sexe.

Les discriminations religieuses restent moins identifiées que celles liées à l'origine ou à la couleur de peau pour l'ensemble des enquêtés. Leur faible incidence s'explique par le fait que seuls les musulmans reportent des discriminations religieuses, de la même façon que les discriminations de couleur sont principalement reportées par les personnes originaires d'un DOM ou d'Afrique subsaharienne. L'intersection entre la religion et l'origine est représentée dans le tableau 35. Les résultats montrent que si les musulmans déclarent en moyenne plus de discrimination pour chacun des motifs considérés que les chrétiens ou les personnes sans religion déclarée, cela est principalement dû à leurs origines maghrébines et africaines. Ainsi, les minorités visibles non musulmanes déclarent autant sinon plus de discrimination quel que soit le motif, à l'exception de la discrimination religieuse. L'impact de la religion (déclarée) est ici relativement limité. Une autre manière d'aborder l'intersectionnalité est de saisir l'effet propre de chaque caractéristique sur la déclaration de l'expérience de discrimination dans une régression logistique. L'analyse évoquée plus haut confirme que, toutes choses égales par ailleurs, seules les femmes et les minorités visibles de seconde génération rapportent plus de discrimination que les autres catégories d'enquêtés. Ni l'âge, ni le diplôme, ni la position sociale, ni le quartier habité ou la religion n'ont d'incidence significative par eux-mêmes.

Tableau 35 : Expérience de discrimination au cours de la vie par motif selon la religion et le statut minoritaire

		Sexe	Origine	Couleur	Religion
Sans religion	Total	11	13	9	1
	Majoritaire	10	5	4	1
	Minorité non visible	17	24	10	2
	Minorité visible G1	*	*	*	*
	Minorité visible G2	11	49	33	3
Chrétiens	Total	14	20	19	4
	Majoritaire	12	4	5	3
	Minorité non visible	18	31	13	7
	Minorité visible G1	13	56	62	4
	Minorité visible G2	16	52	61	7
Musulmans	Total	13	48	31	36
	Majoritaire	*	*	*	*
	Minorité non visible	*	*	*	*
	Minorité visible G1	10	43	30	26
	Minorité visible G2	15	51	31	41

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

* Effectifs trop faibles

3 | Expérience personnelle des discriminations sur les cinq dernières années

L'approche des discriminations sur l'ensemble de la vie implique nécessairement une forme de lissage par la mémoire et la plupart des enquêtes restreignent la durée temporelle d'observation. Retenir uniquement l'année précédente pose le problème de passer à côté d'un phénomène qui se manifesterait de manière épisodique, et en particulier à l'occasion de démarches ou d'épreuves comme la recherche d'un emploi ou d'un logement, d'une demande de promotion ou lors d'utilisation de services. Pour éviter de réduire l'exposition au risque, cette enquête aborde l'expérience personnelle des discriminations dans les 5 dernières années.

Nous avons également fait le choix d'associer le motif de discrimination dans la question elle-même. L'idée étant qu'il est plus spontané de rapporter une expérience fondée sur un motif lorsqu'il est explicitement désigné : la question plus générale (comme celle posée pour l'ensemble du cours de la vie) risque de ne pas enregistrer toutes les expériences pour tous les motifs. On s'attend dès lors à augmenter l'incidence d'une expérience avec cette formulation.

La question est posée à tous les enquêtés. Il est ensuite demandé d'indiquer les lieux dans lesquels ces traitements inégaux se sont déroulés¹⁶ :

- Lors d'une recherche d'emploi
- Dans le déroulement de votre carrière
- Lors de la recherche d'un logement

16. La liste des lieux a été proposée dans un ordre aléatoire pour éviter l'effet d'attraction des premiers lieux cités dans les réponses.

- Lors d'un/de contrôles de police
- À l'école ou à l'université
- Dans vos relations avec les administrations ou les services publics
- Dans vos relations de voisinage
- Dans les lieux de loisir ou de détente (restaurant, bar, café, cinéma, boîte de nuit etc.).

L'incidence des discriminations à 5 ans est calculée ici sur l'échantillon représentatif de l'Île-de-France (*i.e* 1011 observations). Les niveaux obtenus sont très inférieurs à ceux déclarés pour la vie entière, la différence temporelle justifie cet écart. Au cours des 5 dernières années, les discriminations déclarées en raison de l'origine sont les plus fréquentes (23%) suivies par celles liées à la religion (18%), puis celles relatives au sexe (16%).

Tableau 36 : Fréquence de l'expérience des discriminations dans les 5 dernières années selon différents motifs (en %)

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	% d'expériences
Sexe	84	6	9	1	<0,5	16
Origine	77	9	10	3	2	23
Religion	82	6	9	2	1	18
État de santé	90	4	4	1	<0,5	10

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

L'amplitude générale de ces expériences varie selon les caractéristiques liées aux discriminations subies. C'est ce que nous présentons maintenant en procédons en trois temps : tout d'abord en présentant l'incidence de la discrimination à 5 ans par motif et caractéristique associée, puis en analysant les déterminants de cette expérience avec une régression logistique et enfin, nous discutons des lieux où cette ou ces expériences se sont produites.

3.1. Les discriminations selon le sexe

Il était attendu que les hommes déclarent peu, voire aucune, discrimination sexiste, et les résultats confirment cette anticipation. La discrimination sexiste au cours des 5 dernières années touche le quart des femmes, dont 2% seulement considèrent avoir été discriminées souvent ou très souvent. Cependant l'incidence des discriminations sexistes est incomparablement plus élevée dans l'enquête « Expérience et perception des discriminations en Île-de-France » que dans l'enquête « TeO », réalisée 6 ans plus tôt : à périmètre comparable, seules 3% des femmes déclaraient alors avoir vécu des discriminations à raison du sexe dans les 5 dernières années. En atteignant 25%, la discrimination sexiste est clairement devenue une préoccupation pour de nombreuses femmes qui ne se représentaient pas leur expérience de cette façon-là et devaient l'interpréter en termes d'inégalités plutôt que de discriminations. A cette prise de conscience des formes de discrimination s'ajoute sans doute une aggravation des traitements défavorables dans le contexte de la crise économique entamée en 2008.

Tableau 37 : Avoir été traité.e défavorablement ou discriminé.e en raison de son sexe au cours des 5 dernières années

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent et très souvent	% de oui (rarement-très souvent)	Effectifs
Hommes	97	1	1	1	3	866
Femmes	75	9	14	2	25	935

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les publics des discriminations sexistes

L'expérience des discriminations sexistes varie peu selon l'origine. En revanche l'expérience de discrimination est plus fréquente chez les diplômées du supérieur (Bac + 3 et plus), les cadres et les professions intermédiaires et les femmes de plus de 45 ans. A contrario, les femmes musulmanes et les inactives ont une probabilité significativement plus faible de se dire discriminées en raison de leur sexe. La notion de discrimination est donc plus conscientisée et plus concrète pour les femmes très qualifiées en milieu et fin de carrière, sans doute parce qu'elles se heurtent plus que les autres au plafond de verre et utilisent l'appareil conceptuel des discriminations pour décrire leur expérience.

Les lieux des discriminations sexistes

Ces discriminations à raison du sexe se tiennent le plus souvent dans « la sphère professionnelle », notamment dans le déroulement de carrière, évoqué par 60% des femmes se déclarant discriminées, et « la recherche d'emploi », citée par un tiers. Les femmes cadres citent « la sphère professionnelle » à 80%, bien plus que les femmes employées ou ouvrières (55%, effectifs relativement faibles).

Les écarts de déclaration entre les femmes en fonction de leur origine ne diffèrent pas de manière significative pour ce qui concerne le déroulement de carrière ou la recherche d'un emploi (mais les effectifs ne permettent de creuser cette question). Par contre, les femmes des minorités visibles sont presque trois fois plus nombreuses que les majoritaires (respectivement 17% et 6%) à déclarer avoir subi des discriminations en raison de leur sexe dans la recherche de logement (le logement n'étant cité que par 10% de l'ensemble des femmes se déclarant discriminées).

Le voisinage et les lieux de loisir sont également cités de manière importante, signalant que les discriminations sexistes se produisent au cours de la vie quotidienne, dans des contextes familiaux et non institutionnels.

Tableau 38 : Lieux où les femmes déclarent avoir été discriminées en raison de leur sexe au cours des 5 dernières années

	% (Effectifs = 247)
Dans le déroulement de votre carrière	61
Lors d'une recherche d'emploi	31
Dans les lieux de loisir ou de détente (restaurant, café, cinéma, boîte de nuit...)	27
Dans vos relations de voisinage	23
À l'école ou l'université	21
Dans vos relations avec les administrations ou les services publics	17
Lors de la recherche d'un logement	10
Lors d'un/de contrôles de police	6

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Ensemble des femmes déclarant avoir été traitées défavorablement ou discriminées à raison de leur sexe au cours des 5 dernières années

3.2. Les discriminations selon l'origine ou la couleur de peau

Si 23% des enquêtés déclarent avoir été discriminés dans les 5 dernières années en raison de leur origine ou couleur de peau, on imagine volontiers que certains groupes sont plus exposés que d'autre aux discriminations ethniques et raciales. Les écarts sont particulièrement prononcés entre les groupes, avec une distinction nette entre la population majoritaire, les personnes originaires d'Europe et d'Asie, déclarant moins de 25% d'expérience de discrimination alors que les immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne et leurs descendants, ainsi que les originaires d'un DOM en rapportent entre 45% et 53% dans ce cas, soit plus du double. L'expérience rapportée par les descendants d'immigrés est assez comparable à celle des immigrés de même origine.

La fréquence de ces expériences distingue les minorités visibles qui rapportent des situations régulières là où la population majoritaire et les minorités non visibles évoquent des discriminations plus occasionnelles.

Ces différences de fréquences sont synthétisées dans ce que nous avons appelé le « score de discrimination » composé par la moyenne des valeurs des fréquences (de 0 pour « jamais » à 5 pour « très souvent »). Ce score place les immigrés d'Afrique subsaharienne et les originaires d'un DOM aux niveaux les plus élevés.

Tableau 39 : Avoir été traité.e défavorablement ou discriminé.e à raison de son origine ou couleur de peau au cours des 5 dernières années, selon l'origine détaillée

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent et très souvent	Effectifs	% de oui	Score de discrimination
Population majoritaire	89	5	6	1	778	11	1.2
DOM	47	14	23	16	114	53	2.1
Asie	77	11	10	2	93	23	1.4
Europe	83	8	8	1	289	17	1.3
G1 Immigrés pays Maghreb	55	12	21	13	105	45	1.9
G1 Immigrés d'Afrique subsaharienne	50	11	19	21	122	50	2.3
G2 Maghreb	55	15	21	9	123	45	1.9
G2 Afrique subsaharienne	55	20	17	8	132	45	1.9
Autres	52	22	16	11	45	48	2.0
Total	77	9	10	5	1801	23	1.6
ZUS	57	15	16	12	189	43	1.8
Hors ZUS	78	8	10	4	1284	22	1.5

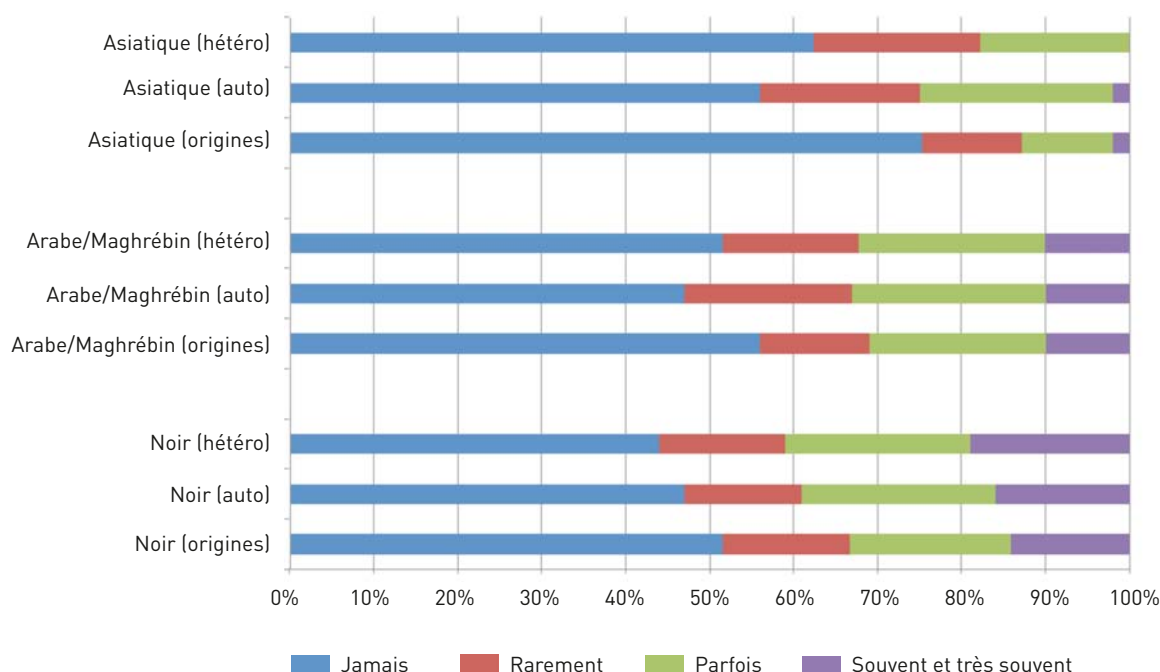
Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

L'application du score par statut minoritaire et sexe montre que les hommes des minorités visibles – immigrés et descendants – déclarent une plus grande fréquence et prévalence que les femmes (respectivement 2.1 pour les hommes immigrés et 1.9 pour les hommes descendants, par rapport à 1.8 pour les femmes des deux groupes), tandis qu'il y a une légère sur-déclaration pour les femmes des minorités non visibles (1.4 par rapport à 1.3).

Les catégorisations ethno-raciales et les discriminations selon l'origine

Comme pour la discrimination au cours de la vie, nous avons rapporté l'expérience de la discrimination à raison de l'origine ou de la couleur de peau aux différentes catégories construites à partir de l'auto et de l'hétéro-identification. On retrouve un plus haut niveau d'expérience déclarée avec les catégories d'identification par rapport à celle construite indirectement par l'origine d'ego et de ses parents. Les variations sont cependant très limitées et moins ordonnées que précédemment. A noter que les personnes qui se considèrent vues comme noires déclarent 20% de discrimination ethnique ou raciale dans les 5 dernières années, soit deux fois plus que les personnes qui se considèrent vues comme arabes.

FIGURE 4 : Expérience de discrimination à raison de l'origine ou de la couleur de peau dans les 5 dernières années selon différentes catégorisations ethno-raciales



Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les taux enregistrés dans l'enquête peuvent être comparés à ceux enregistrés dans l'enquête « TeO » qui a utilisé une question comparable en 2009, soit un peu plus de 6 ans plus tôt. Nous avons restreint l'analyse aux mêmes groupes d'âge (18-50 ans) et au même périmètre géographique (Île-de-France) et reconstruit les mêmes groupes d'origine. Il reste néanmoins une différence de taille dans la formulation de la question. Dans l'enquête « TeO », le recueil du motif de discrimination suivait la question générale sur l'expérience d'une discrimination dans les 5 dernières années, alors que dans l'enquête « Expérience et représentation des discriminations en Île-de-France » la question comprend le motif de l'origine ou de la couleur de peau dans la formulation initiale.

Les résultats montrent une nette augmentation des déclarations dans l'enquête « Expérience et représentation des discriminations en Île-de-France », pour presque tous les groupes. Plusieurs explications

peuvent éclairer l'interprétation de cette augmentation. En premier lieu, elle indique une aggravation des situations de discriminations de telle sorte que les personnes les rapportant sont plus nombreuses d'une enquête à l'autre. C'est l'intérêt d'enquêtes répétées que de fournir des éléments d'évolution de pratiques ou d'expériences. Si l'on suit cette ligne interprétative, l'augmentation est notable pour les minorités visibles, à l'exception des descendants d'origine africaine dont le niveau élevé d'expérience est resté stable. Une augmentation sensible est également observable pour les personnes originaires d'Europe et la population majoritaire qui commencent à rapporter des discriminations ethniques ou raciales alors qu'elles ne le faisaient pas 6 ans auparavant.

Une autre ligne interprétative, complémentaire plus que contradictoire, consiste à voir dans cette augmentation l'effet d'une prise de conscience qui se poursuit, entraînant une plus grande sensibilisation aux discriminations et de ce fait plus de report d'expériences. Ainsi, les gains les plus importants concernent des groupes qui étaient un peu moins enclins à déclarer des discriminations (principalement les personnes originaires d'Asie et d'Europe) ou qui en déclaraient moins que les autres du même groupe de minorités visibles (les immigrés du Maghreb et les personnes originaires d'un DOM). L'augmentation est liée pour partie à la permanence voire à l'aggravation des discriminations, d'une part, et à une plus grande conscientisation d'autre part. Enfin un troisième paramètre expliquant l'augmentation de déclarations d'expériences de discrimination réside dans le changement technique du mode d'interrogation.

Mais même s'il y a lieu de nuancer l'ampleur de l'augmentation en fonction de ces deux derniers paramètres, il est indéniable que les discriminations à raison de l'origine n'ont pas baissé dans ces dernières années.

Tableau 40 : Comparaison entre l'enquête « Expérience et perception » et l'enquête « TeO » de l'expérience de discrimination en raison de l'origine ou la couleur de peau dans les 5 dernières années, selon l'origine détaillée

	Enquête IDF (2015)	Enquête TeO (2009)
Population majoritaire	13	4
Asie	27	18
Europe	19	6
DOM	55	33
G1 Maghreb	47	26
G1 Afrique subsaharienne	53	41
G2 Maghreb	46	30
G2 Afrique subsaharienne	47	46
Total	30	12

Champ : personnes de 18 à 50 ans vivant en région parisienne

Lecture : 47% des immigrés d'origine maghrébine ont déclaré avoir vécu une discrimination ethno-raciale dans l'enquête Expérience et représentation, alors qu'ils n'étaient que 26% à le faire dans l'enquête TeO

Les lieux des discriminations

L'environnement professionnel concentre les situations de discrimination ethnique et raciale. C'est le déroulement de carrière, plus que la recherche d'emploi, qui concentre les expériences déclarées pour 49% des personnes ayant mentionné une discrimination ethnique ou raciale. Viennent ensuite les relations de voisinage, les loisirs et les relations avec les administrations pour plus du tiers des personnes discriminées.

Les effectifs ne permettent pas toujours de détailler les écarts entre groupes d'origine, mais certains de ces écarts sont importants et significatifs. En effet, plus de la moitié des populations appartenant à des « minorités visibles » citent ainsi le déroulement de carrière comme expérience discriminatoire, situation qui est nettement moins relevée par la population majoritaire et les personnes originaires d'Europe. La recherche de logement et les relations avec l'administration sont également identifiées comme situations critiques par les minorités visibles (entre le tiers et la moitié d'entre eux la citent), alors que la population majoritaire et les originaires d'Europe ne la mentionnent que de manière marginale.

L'incidence de résider en ZUS se relève principalement pour la recherche d'emploi : 46% des habitants des ZUS citent cette situation contre 35% des personnes qui n'y habitent pas. La pénalité de l'adresse s'ajoute ici à celle de l'origine pour renforcer l'expérience des discriminations à l'embauche.

Tableau 41 : Lieux ou situations de discriminations en raison de l'origine ou la couleur de peau au cours des 5 dernières années

	%
Effectifs	460
Déroulement de votre carrière	49
Recherche d'emploi	38
Lieux de loisir	38
Administrations et services publics	36
Relations de voisinage	36
Ecole ou l'université	31
Contrôles de police	26
Recherche d'un logement	26

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

3.3. Les discriminations selon la religion

L'incidence de la discrimination religieuse était pratiquement marginale dans l'enquête « TeO » : 1% des enquêtés rapportaient avoir été discriminés en raison de leur religion. Les musulmans eux-mêmes n'étaient que 5% à rapporter une discrimination religieuse, loin derrière les juifs qui le faisaient pour 33% d'entre eux, tandis que les chrétiens n'évoquaient quasiment pas d'expérience de discrimination. Cette faible incidence de la discrimination religieuse pour les musulmans était d'autant plus étonnante qu'ils déclaraient par ailleurs plus de discriminations en général que les personnes de même origine qu'eux, mais qui étaient sans religion ou d'une autre religion. Les résultats de « TeO » montraient ainsi que les musulmans se considéraient comme discriminés, mais pas en raison de leur religion.

L'enquête « Expérience et perception des discriminations en Île-de-France » se situe à des niveaux sans comparaison possible avec « TeO » : 28% de la population francilienne rapporte une discrimination religieuse et 40% pour les seuls musulmans franciliens. L'explosion des déclarations de discriminations religieuses s'inscrit dans le durcissement des débats autour de la laïcité et du fait religieux depuis le début des années 2000. Ce contexte explique que des discriminations qui étaient auparavant déclarées par les musulmans comme liées à leurs origines ou couleur de peau sont désormais plus souvent associées à la religion et il a d'autre part favorisé une aggravation des comportements islamophobes. Ainsi l'islamophobie occupe désormais un espace parallèle à celui du racisme anti-arabe,

comme le montre l'enquête annuelle de la CNCDH¹⁷. Il n'a pas été possible de mesurer l'antisémitisme rapporté par les personnes se déclarant juives en raison de la faible taille de l'effectif dans l'enquête (seules 29 personnes se déclarent juives). Cependant, à titre indicatif, on signalera que près de 60% des juifs déclarent des expériences de discriminations en raison de la religion. A contrario les chrétiens n'identifient pas la religion comme une source de discrimination substantielle.

Le public discriminé à raison de la religion

On n'observe pas de variations significatives dans l'expérience de la discrimination religieuse selon l'âge, le sexe, le statut minoritaire, l'éducation, la position professionnelle ou le quartier de résidence. Aucune de ces propriétés sociales et démographiques habituellement actives ne crée de différentiel et l'expérience de la discrimination religieuse en semble structurée que par l'affiliation religieuse et l'importance accordée à la religion. Il y aurait une sorte d'autonomisation de la religion comme référence de telle sorte que l'expérience de la discrimination religieuse se distingue de la discrimination ethnique ou raciale.

Tableau 42 : Avoir été traité.e défavorablement ou discriminé.e en raison de sa religion au cours des 5 dernières années, selon la religion déclarée

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Effectifs	% de discrimination
Sans religion	87	6	6	1	693	13
Chrétiens	88	5	5	2	676	12
Musulmans	60	9	20	11	301	40
Autre religion déclarée	63	20	10	7	60	37
NR	83	11	1	5	71	17
Total	82	120	145	36	1801	28

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les lieux des discriminations à raison de la religion

Les discriminations religieuses se tiennent dans des contextes un peu différents de ceux observés dans le cas du sexe ou de l'origine et de la couleur de peau. Si le déroulement de carrière est le premier lieu cité comme, en particulier par les musulmans, le système scolaire, les relations de voisinage et les lieux de loisirs apparaissent des contextes particulièrement critiques. On comprend pourquoi l'école, en tant qu'espace où l'expression religieuse est contentieuse, représente l'un des principaux lieux de discrimination. La présence des relations de voisinage et les lieux de loisirs souligne l'importance des interactions quotidiennes dans le vécu des discriminations religieuses et renvoie au climat islamophobe : les musulmans sont exposés à une stigmatisation qui génère vexations et traitements défavorables. Les discriminations religieuses rejoignent ici les manifestations habituelles du racisme.

17. CNCDH, (2016), « Rapport 2015 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie », Paris, La Documentation Française.

Tableau 43 : Lieux de discrimination en raison de la religion au cours des 5 dernières années

	%	Chrétiens	Musulmans
Dans le déroulement de votre carrière	40	37	47
À l'école ou l'université	37	38	38
Dans vos relations de voisinage	37	29	39
Dans les lieux de loisir ou de détente (restaurant, café, cinéma, boîte de nuit etc.)	32	24	35
Dans vos relations avec les administrations ou les services publics	22	20	31
Lors d'une recherche d'emploi	20	12	34
Lors d'un/de contrôles de police	16	11	23
Lors de la recherche d'un logement	15	12	26
Effectifs	100	81	120

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

4 | Réactions aux discriminations

L'importance des discriminations vécues selon les différents motifs, le nombre de personnes concernées, les conséquences des discriminations sur l'accès aux biens et services, la participation à la vie sociale et surtout le sentiment de vivre des injustices inacceptables devraient conduire les victimes à se signaler pour obtenir réparation des torts subis. On sait cependant que l'action individuelle contre les discriminations est plutôt rare, et ce pour différentes raisons qui tiennent à la conscientisation, au vécu psychologique de ces épreuves et aux recours disponibles (ou plutôt à leur perception comme des recours).

L'enquête mesure les réactions en distinguant plusieurs niveaux : le fait d'en parler pour partager l'expérience ; le fait d'en parler à des acteurs qui peuvent intervenir sur la situation ; le dépôt formel d'une plainte ; l'absence de communication sur cette ou ces expérience(s).

La réaction la plus commune après avoir vécu une discrimination est d'en parler à sa famille, ses amis ou ses collègues (quand on en a), c'est-à-dire de partager l'expérience pour en atténuer la violence, se convaincre que cela s'est vraiment passé comme on l'a compris, bref établir le récit de l'expérience. Les réactions diffèrent cependant selon le motif concerné. S'ouvrir de l'expérience à des interlocuteurs qui peuvent aider à agir sur la situation est excessivement rare pour les discriminations ethniques ou raciales ou religieuses. Seulement 5% ou moins des victimes saisissent une association, la Halde puis le Défenseur des droits ou encore un syndicat. Les victimes de discrimination sexiste ou à raison du handicap ont plus souvent recours à un syndicat. D'une façon générale, si les victimes de discriminations sexistes ou à raison du handicap se montrent un peu plus combatives (avec les syndicats, les associations, voire en justice), c'est que le cadre politico-légal est plus structuré sur les inégalités femmes-hommes ou le handicap qu'il ne l'est pour les discriminations ethniques, raciales ou religieuses. En conséquence, ne rien faire parce que l'on pense qu'il est inutile d'entreprendre une action concerne entre le quart et le cinquième des victimes de discrimination.

Tableau 44 : Réactions aux discriminations vécues dans les 5 dernières années, selon le motif de discrimination (réponses multiples)

	Sexe	Origine	Religion	Handicap
Vous en avez parlé à des membres de votre famille ou des amis	79	75	67	70
Vous en avez parlé à des collègues	52	48	38	51
Vous n'avez rien fait car vous pensiez que cela ne servirait à rien	17	19	25	17
Vous en avez parlé à un syndicat	11	5	3	18
Vous en avez parlé à une association	5	5	5	9
Vous avez porté plainte (police, procureur, via une association, la Halde ou défenseur des droits etc.)	4	3	3	6
Vous en avez parlé à la Halde ou au défenseur des droits	2	2	2	3
Vous n'avez rien fait car vous ne saviez pas quoi faire	0	2	2	2
Effectifs	247	460	327	197

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Chapitre 3

Les formes de discrimination dans la scolarité et l'emploi

1 | Scolarité et rapport à l'institution scolaire

Les discriminations à l'école restent mal connues car difficiles à identifier. L'enquête « TeO » avait développé une série de questions que nous avons reproduites. L'enjeu est de repérer l'impact des caractéristiques étudiées (sexe, origine ou couleur de peau, religion, état de santé ou handicap) sur des situations concrètes dans la vie scolaire. Pour ne pas préjuger du sens des effets, ceux-ci sont enregistrés dans leurs conséquences négatives comme positives. La structure des questions est similaire pour chaque groupe-cible et nous les traiterons successivement dans cette sous-partie.

1.1. Effets du sexe sur la scolarité

L'impact du fait d'être une femme sur le déroulement de la scolarité a été appréhendé à travers le rapport aux enseignants, l'orientation, la notation, ainsi que le rapport avec les autres élèves.

Tableau 45 : Impacts du fait d'être une femme sur la scolarité

Le fait d'être une femme a-t-il joué un rôle positif ou négatif au cours de votre scolarité...? (en %, N = 935)	Effet positif	Effet négatif	Pas d'effet	Ne sait pas
Dans votre rapport avec les enseignants	16	4	79	1
Dans votre orientation	14	8	78	1
Dans la notation, les évaluations	8	3	88	1
Dans votre rapport avec les autres élèves ou étudiants	16	4	79	0

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : Ensemble des femmes

Dans leur grande majorité, les femmes n'envisagent pas que leur sexe ait des conséquences sur leur scolarité. Ainsi, 8 sur 10 d'entre elles n'envisagent pas d'effet du sexe sur leur rapport avec les enseignants, sur leur orientation ou leurs rapports avec les autres élèves, et 9 sur 10 pensent que leur sexe n'a eu aucune incidence sur leur notation. Pour la minorité qui considère que leur sexe a joué un rôle, celui-ci est jugé positif. Pour l'essentiel, les femmes interrogées ne voient pas les rapports de genre

comme déterminants à l'école, ou alors plutôt à leur avantage. Le niveau de diplôme n'a pas d'incidence sur les réponses, pas plus que la catégorie socioprofessionnelle.

Par contre, les femmes appartenant à des minorités visibles de « seconde génération » sont plus nombreuses à déclarer un effet positif de leur sexe dans leur rapport aux enseignants (20% d'entre elles) ce taux étant particulièrement élevé parmi les femmes dont au moins un parent est originaire du Maghreb (plus de 25% d'entre elles).

L'hypothèse qu'elles bénéficieraient d'une plus grande bienveillance du corps enseignant trouverait ici une confirmation. Que ces femmes issues de l'immigration déclarent plus d'effet positif de leur sexe sur leur scolarité est corrélé au fait qu'elles se comparent avec leurs homologues masculins. Plusieurs études ont montré l'ampleur différenciée du sentiment d'injustice ou de discrimination par rapport à l'école, les hommes issus de l'immigration rapportant systématiquement plus ce type de traitements que les femmes¹⁸.

Une autre façon de mesurer l'existence de traitements différenciés est de s'intéresser aux efforts supplémentaires à produire pour surmonter les obstacles formés par le fait d'être une femme. Il était ainsi demandé aux enquêtées si, en tant que femmes, il leur avait fallu en faire plus pour obtenir la même chose que les autres pendant leurs études, pour obtenir un emploi et dans le cadre de leur activité professionnelle. Le tableau 46 fournit le résultat pour la seule réponse concernant la scolarité.

Ce sont ainsi 16% des femmes qui déclarent qu'elles ont dû en faire plus pendant leurs études. Ce sentiment est plutôt partagé par les diplômées du cycle professionnel court et celles qui sortent du système scolaire avec un Bac. On note aussi que les femmes des minorités visibles (immigrées comme deuxièmes générations) sont significativement plus nombreuses à répondre avoir eu à en faire plus que les autres, en tant que femme, pour obtenir la même chose que les autres dans leurs études. L'origine est la seule variable dont l'effet soit significatif, toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire une fois pris en compte le diplôme, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle.

Ce résultat peut paraître contradictoire au précédent, car il ne corrobore pas l'« effet positif » du fait d'être une femme sur la scolarité. La comparaison des réponses à ces deux jeux de questions montre que les femmes qui répondent avoir eu à en faire plus déclarent, par ailleurs, plus souvent que les autres des effets (positifs et négatifs) du fait d'être femme dans leur rapport aux enseignants, dans leur orientation, dans leur notation ou encore dans leur rapport avec les autres élèves. Elles sont donc plus sensibles aux effets différentiels du sexe, mais le qualifient de manière ambivalente.

Tableau 46 : Avoir le sentiment, en tant que femme, qu'il a fallu en faire plus pour obtenir la même chose que les autres pendant les études, selon le niveau d'étude

	%
Total	16
Aucun diplôme et brevet	11
Diplôme professionnel (Cap, Bep, Bac pro)	18
Bac	19
Bac +3	13
Bac +4 et +	16

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Lecture : 16% des femmes disent qu'il leur a fallu en faire plus pendant les études, sentiment partagé par 11% des femmes n'ayant obtenu au moins que le brevet des collèges et 19% de celles qui n'ont eu que le Bac

18. Y. Brinbaum et J.-L. Primon, « Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés », *Économie et statistique* n°464-465-466. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES464M.pdf

1.2. Effets des origines ou de la couleur de peau sur la scolarité¹⁹

Les effets différentiels de l'origine ou la couleur de peau sont perçus par les immigrés et leurs descendants à peu près comme le faisaient les femmes à propos du sexe. Ces effets sont rapportés plus souvent par les minorités visibles. La balance entre effets positifs et négatifs s'établit différemment selon la visibilité des minorités et ce sont bien entendu les minorités visibles qui relèvent le plus d'effets négatifs. Les minorités visibles de secondes générations se distinguent notamment par le fait de rapporter plus souvent des effets négatifs que des effets positifs pour ce qui concerne leur rapport aux enseignants, leur orientation ainsi que leur notation. On retrouve ainsi un fort sentiment d'injustice évoqué dans la littérature²⁰.

Tableau 47 : Effets des origines ou de la couleur de la peau sur la scolarité

Vos origines ou la couleur de votre peau ont-elles ou a-t-elle joué un rôle positif ou négatif au cours de votre scolarité...?	Effet positif	Effet négatif	Pas d'effet	Ne sait pas	Effectifs
Dans votre rapport avec les enseignants					
Minorités non visibles G2	13	7	80	0	237
Minorités non visibles G1	13	5	81	1	87
Minorités visibles G2	11	13	76	0	422
Minorités visibles G1	19	10	68	3	247
Dans votre orientation					
Minorités non visibles G2	12	7	81	0	237
Minorités non visibles G1	14	5	81	0	87
Minorités visibles G2	8	13	79	0	422
Minorités visibles G1	14	12	72	2	247
Dans la notation, les évaluations					
Minorités non visibles G2	7	6	87	0	237
Minorités non visibles G1	12	4	83	1	87
Minorités visibles G2	5	12	82	1	422
Minorités visibles G1	11	11	75	2	247
Dans votre rapport avec les autres élèves ou étudiants					
Minorités non visibles G2	24	9	67	0	237
Minorités non visibles G1	20	8	72	1	87
Minorités visibles G2	20	11	69	0	422
Minorités visibles G1	18	13	65	4	247

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Immigrés, natifs d'Outre-Mer et leurs descendants

19. Remarque méthodologique préalable : la construction de la nomenclature a ici toute son importance. En effet, dans les regroupements opérés, les immigrés (ie les personnes nées étrangères à l'étranger) et les natifs d'Outre-Mer arrivés avant l'âge de 10 ans sont comptabilisés parmi les G2 (Cf tableau 2). On présume en effet qu'ils ont effectué la totalité de leur scolarité en France (métropolitaine), ce qui les rapproche des descendants d'immigrés.

20. Y. Brinbaum, L. Mogerou, J.-L. Primon, (2015), "Les trajectoires scolaires du primaire au supérieur des descendants d'immigrés et d'originaires d'un DOM", In. C. Bauchemin, C. Hamel, P. Simon (eds), *Trajectoires et Origines* - Enquête sur la diversité des populations, Coll. Les Grandes Enquêtes, INED ; Y. Brinbaum, J.-L. Primon, 2013 « Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés », *Economie et Statistique* n° 464-465-466.

On retrouve également les mêmes distinctions genrées que ces auteurs dans les déclarations relatives aux injustices. Les hommes des minorités non visibles (G1 et G2) déclarent plus d'effets positifs de leurs origines ou de leur couleur de peau dans leur orientation comme dans leur notation que les femmes de même origine, tandis que les hommes des minorités visibles sont dans une situation inverse. C'est notamment le cas des hommes des minorités visibles G2 en ce qui concerne l'orientation (14% des hommes contre 12% de leurs homologues femmes) ou la notation (14% versus 10%).

L'interprétation de ces tableaux reste toutefois malaisée. Ils sont en effet emblématiques d'une école perçue à la fois comme émancipatrice et comme productrice d'inégalités et de discrimination. Ainsi, même parmi les groupes qui dénoncent un impact négatif de leurs origines ou de leur couleur de peau dans leur scolarité, les effets positifs déclarés sont également importants.

De la même manière que pour les femmes, il a ensuite été demandé aux immigrés et à leurs descendants, dans le module dédié, s'ils avaient le sentiment que leurs origines ou la couleur de leur peau les ont amenés à devoir en faire plus pour obtenir la même chose, l'un des items se rapportant aux études.

Tableau 48 : Avoir le sentiment d'avoir été amené.e, en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau, à devoir en faire plus pour obtenir la même chose que les autres pendant ses études

	Total		Hommes		Femmes	
	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
Minorités non visibles G2	11	229	13	116	10	113
Minorités non visibles G1	23	93	26	31	21	62
Minorités visibles G2	31	420	33	188	29	232
Minorités visibles G1	35	251	37	128	33	123
Ensemble	27	993	28	463	25	530

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Le sentiment d'avoir eu à en faire plus pour obtenir la même chose dans ce cadre précis est partagé par plus d'un quart des immigrés et de leurs descendants (27%). Il est d'autant plus marqué parmi les minorités visibles, qu'elles soient arrivées en France après 10 ans ou qu'elles soient nées ou arrivées en France avant 10 ans.

De même, les écarts entre les réponses des hommes et des femmes vont systématiquement dans le sens d'un plus fort sentiment d'avoir à en faire plus pour obtenir la même chose que les autres, chez les hommes que chez les femmes, et ce quel que soit le groupe d'origine.

Reste que si ce sentiment d'avoir à en faire plus est partagé par les immigrés et leurs descendants, il est moins marqué en ce qui concerne les études (27%) que pour l'obtention d'un emploi (37%) ou dans le cadre des activités professionnelles (38%).

1.3. Effets de la religion sur la scolarité²¹

Les effets déclarés de la religion sur la scolarité des musulmans se situent dans les mêmes ordres de grandeur que ceux des origines et de la couleur de peau parmi les immigrés et leurs descendants : les $\frac{3}{4}$ des personnes interrogées ne déclarent pas d'effet et lorsque l'effet est déclaré, il est plus souvent positif que négatif.

Tableau 49 : Effets de la religion (islam) sur la scolarité

Votre religion a-t-elle joué un rôle positif ou négatif au cours de votre scolarité ? (N = 300)	Effet positif	Effet négatif	Pas d'effet
Dans votre rapport avec les enseignants	15	10	75
Dans votre orientation	21	7	73
Dans la notation, les évaluations	11	7	82
Dans votre rapport avec les autres élèves ou étudiants	25	7	68

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : Musulmans ayant été scolarisés en France

Si les musulmans qui portent au quotidien un signe distinctif déclarent plus d'effets négatifs dans le rapport aux enseignants (15% déclarent un effet négatif contre 8% de ceux qui ne déclarent pas porter de signe tels que vêtement, bijou ou coiffure), ce sont les mêmes qui déclarent aussi plus d'effet positif (22% contre 11%).

On retrouve les mêmes tendances avec le port du voile (même si ces chiffres doivent être pris avec beaucoup de précaution, puisque sur les 178 musulmanes interrogées, 44 déclarent porter un voile). Ainsi, alors qu'un cinquième de celles qui le portent déclarent un effet négatif de leur religion dans leur rapport avec les enseignants (contre 1 sur 20 parmi celles qui ne le portent pas), elles sont proportionnellement plus nombreuses que celles qui ne le portent pas à déclarer un rôle positif de leur religion dans leur rapport avec les enseignants (15% contre 10%)²².

On retrouve cette même tendance pour l'orientation et la notation. Ceux qui disent porter un signe évocateur de leur religion au quotidien sont à la fois ceux qui déclarent le plus d'effet positif de leur religion que ce soit sur leur orientation (31% contre 13% de ceux qui ne portent pas de signe) comme sur leur notation (18% contre 7% de ceux qui ne portent pas de signe). Dans le même temps, ce sont les mêmes qui déclarent, dans de moindres proportions, le plus d'effet négatif de leur religion sur leur orientation (8% de ceux qui portent un signe contre 5% parmi ceux qui n'en portent pas) comme sur leur évaluation (respectivement 9% et 6%).

Par contre, les écarts de réponses entre celles qui déclarent porter le voile et les autres femmes ne sont statistiquement pas significatifs s'agissant de l'orientation comme de la notation.

Alors que les effets négatifs de la religion ne dépassent pas 10% des répondants musulmans, ces derniers sont 20% à déclarer avoir le sentiment que leur religion les a amenés à devoir en faire plus pour obtenir la même chose que les autres pendant leurs études. On n'observe pas d'écarts statistiquement significatifs de ces réponses pour celles et ceux qui disent porter (parfois ou souvent) au quotidien un signe religieux (y compris le voile).

21. Un rappel que seuls les musulmans sont passés dans le module « religion » et ont répondu à la question, même si, dans la formulation, c'est « la religion » [et non pas « l'islam »] qui est citée.

22. Les femmes qui répondent à l'enquête ont pu être scolarisées avant 2004 et porter un voile dans l'école, ou depuis 2004 le porter à l'université. On ne sait pas cependant si ce signe est connu des enseignants ou des élèves.

1.4. Effets de l'état de santé ou du handicap sur la scolarité

Le handicap ou l'état de santé présentent des effets marqués sur la scolarité. Encore une fois, ceux qui ne déclarent aucun effet sont les plus nombreux, et de loin. Mais les effets négatifs apparaissent de manière plus tranchée car ils sont globalement plus fréquents que les effets positifs déclarés.

Tableau 50 : Effets de l'état de santé ou de la situation de handicap sur la scolarité

Votre état de santé ou votre handicap a-t-il joué un rôle positif ou négatif au cours de votre scolarité ?	Effet positif	Effet négatif	Pas d'effet	Ne sait pas	Effectifs
Dans votre rapport avec les enseignants					
Personnes en situation de handicap (sens large)	9	9	81	1	338
Dont handicap reconnu	20	13	67	0	63
Dont handicap pas reconnu	6	8	84	1	275
Dans votre orientation					
Personnes en situation de handicap (sens large)	5	16	78	1	338
Dont handicap reconnu	9	27	62	2	63
Dont handicap pas reconnu	4	13	82	1	275
Dans la notation, les évaluations					
Personnes en situation de handicap (sens large)	5	9	85	1	338
Dont handicap reconnu	11	16	74	0	63
Dont handicap pas reconnu	3	8	88	1	275

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

NB : Ne sont pas prises en compte les personnes déclarant que leur maladie ou leur handicap n'était pas déclaré à l'époque où ils ont été scolarisés

Ces effets négatifs sont particulièrement rapportés par les personnes qui à la fois déclarent une maladie chronique ou un handicap et déclarent que ce handicap a été reconnu administrativement. Ainsi 27% d'entre elles pensent que leur état de santé ou leur handicap ont eu des effets négatifs sur leur orientation et 16% sur leur notation. Par contre, on constate que c'est également parmi cette même population de personnes dont le handicap est reconnu administrativement que l'on retrouve la plus grande fréquence d'effet positif dans le rapport avec les enseignants.

2 | Discriminations et traitements différenciés dans la sphère professionnelle

2.1. Inégalités et discriminations faites aux femmes dans la sphère professionnelle

Les faits de rabaissement et de dénigrement en raison du sexe dans le cadre du travail sont répandus puisque près d'un quart des femmes interrogées déclarent qu'on a dévalorisé leur travail, un tiers qu'on a sous-estimé leurs compétences ou manqué de confiance en elles, et un cinquième qu'on leur a confié des tâches ingrates ou dégradantes, parce qu'elles étaient des femmes.

Les plus diplômées sont les plus nombreuses à déclarer que l'on a sous-estimé leurs compétences (42% de celles qui détiennent une maîtrise contre 27% de celles qui n'ont que le Bac) ou que l'on a manqué de confiance en elles malgré leurs compétences (38% versus 25%).

De même, les femmes des minorités visibles dont au moins un des parents est immigré sont également celles qui déclarent le plus souvent que l'on sous-estime leurs compétences (41% contre 34 % des femmes majoritaires) et qu'elles se sont vues confier des tâches ingrates ou dévalorisantes (23% versus 18%).

Tableau 51 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail en raison du sexe

Sur votre lieu de travail, parce que vous êtes une femme, avez-vous été confrontée aux situations suivantes ? (N = 853)	% de oui
On a dévalorisé votre travail ou la manière dont vous le faites/faisiez	24
On a sous-estimé vos compétences	34
On a manqué de confiance en vous malgré vos compétences	31
On vous a confié des tâches ingrates ou dévalorisantes	19

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : Femmes actives ou ayant déjà travaillé

À contrario, 18% des femmes pensent que leur sexe a favorisé leur accès à un emploi. On peut noter que ni le niveau de diplôme, ni l'origine n'ont d'incidence significative. Par contre, celles âgées entre 18 et 24 ans répondent beaucoup plus fréquemment que les autres que le fait d'être une femme a favorisé leur accès à l'emploi : près d'1/4 de cette classe d'âge le déclare, contre un peu plus d'1/10 pour celles âgées de 45 à 59 ans.

2.2. Inégalités et discriminations liées aux origines ou à la couleur de peau dans la sphère professionnelle

Les situations discriminatoires au travail sont relevées par une proportion conséquente d'immigrés et de leurs descendants : un quart déclarent que leur travail a été dévalorisé ; un tiers qu'on a sous-estimé leurs compétences ou que l'on a manqué de confiance en eux malgré leurs compétences ; et un cinquième qu'ils se sont vus confier des tâches ingrates ou dévalorisantes. Pour chacun des 4 items, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes de leur groupe à déclarer ces situations discriminatoires. Ainsi, à raison de leur origine ou de la couleur de leur peau, ils sont 27% à déclarer une dévalorisation de leur travail contre 21% des femmes, et 24% à se voir confier des tâches dévalo-

risantes contre 17% des femmes. Les écarts sont encore plus importants s'agissant des compétences sous-estimées et du manque de confiance malgré leurs compétences (36% des hommes versus 25% des femmes). De manière corrélative, les moins diplômés sont beaucoup plus nombreux à déclarer ces situations que les plus diplômés.

La ligne de visibilité et le lien à la migration forment des distinctions très opérantes : les descendants d'immigrés européens déclarent peu de situations discriminatoires par rapport aux descendants des minorités visibles. Ce sont les immigrés originaires du Maghreb, d'Afrique Subsaharienne et, dans une moindre mesure, d'Asie, qui rapportent le plus de comportements discriminatoires à leur égard dans la sphère du travail.

Tableau 52 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail en raison des origines ou de la couleur de la peau

Sur votre lieu de travail, en raison de vos origines ou de la couleur de votre peau, avez-vous été confronté.e aux situations suivantes ?	Minorités non visibles G2	Minorités non visibles G1	Minorités visibles G2	Minorités visibles G1	Total
Effectifs	210	88	356	239	893
On a dévalorisé votre travail ou la manière dont vous le faites/faisiez					
Total	9	23	27	34	24
Hommes	9	26	29	40	27
Femmes	9	21	25	28	21
On a sous-estimé vos compétences					
Total	15	20	35	40	30
Hommes	21	27	39	47	36
Femmes	9	16	32	32	25
On a manqué de confiance en vous malgré vos compétences					
Total	14	27	37	37	30
Hommes	18	35	41	45	36
Femmes	9	22	33	30	25
On vous a confié des tâches ingrates ou dévalorisantes					
Total	9	15	24	26	20
Hommes	11	25	26	32	24
Femmes	7	9	21	21	16

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Immigrés, natifs d'Outre-Mer et leurs descendants, actifs ou ayant déjà travaillé

Dans une démarche toutes choses égales par ailleurs, le tableau 53 montre que l'incidence du sexe, c'est-à-dire être un homme, a une influence significative uniquement sur le fait de déclarer qu'on a pu sous-estimer ses compétences ou manquer de confiance en nous dans le cadre professionnel. L'âge ne joue pas beaucoup : seule la classe d'âge la plus jeune (18-24 ans) a moins de chance de déclarer de tels faits que les 35-44 ans. Le fait d'être plus âgé n'a par contre pas d'incidence significative. On

note aussi que la catégorie « artisans, commerçants et chefs d'entreprises » est statistiquement plus nombreuse à déclarer des discriminations situationnelles que les autres. Les statistiques descriptives montraient un gradient entre minorités non visibles et minorités visibles. Ces écarts sont vérifiés pour deux des situations (« On a sous-estimés vos compétences » et « On vous a chargé de tâches ingrates »), alors que pour les deux autres (« Travail dévalorisé » et « Manque de confiance ») les immigrés des minorités non visibles rejoignent les minorités visibles.

Enfin, le fait d'avoir, par ailleurs, déclaré avoir été discriminé ou traité défavorablement en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau dans le déroulement de sa carrière professionnelle augmente très fortement et très significativement le fait de déclarer des situations discriminatoires dans le cadre du travail.

Tableau 53 : Probabilité de déclarer des situations discriminatoires dans le cadre du travail à raison de ses origines ou de la couleur de sa peau (Odds ratio)

Tableau en 2 parties (partie 1)

	On a dévalorisé votre travail		On a sous-estimé vos compétences	
18-24 ans	0,73	ns	0,48	ns
25-34 ans	0,82	ns	0,84	ns
35-44 ans	Ref		Ref	
45-59 ans	0,90	ns	1,05	ns
60-64 ans	0,83	ns	0,76	ns
Diplôme < Bac, sans diplôme	1,64	**	0,69	ns
Bac	Ref		Ref	
Diplôme du supérieur	0,71	ns	0,44	***
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	2,12	*	1,89	ns
Cadre supérieur	0,82	ns	0,64	ns
Profession intermédiaire	Ref		Ref	
Employé	1,31	ns	0,91	ns
Ouvrier	1,42	ns	0,84	ns
Retraité	2,31	ns	2,08	ns
Autres inactifs	0,73	ns	1,06	ns
Minorités non visibles G2	Ref		Ref	
Minorités non visibles G1	2,66	**	1,54	ns
Minorités visibles G2	2,68	***	2,51	***
Minorités visibles G1	2,91	***	2,27	***
Hommes	Ref		Ref	
Femmes	0,84	ns	0,56	***
Ne pas avoir été discriminé dans le déroulement de sa carrière	Ref		Ref	
Avoir été discriminé	8,17	***	10,11	***
Effectifs	890		890	

Tableau 53 suite : Probabilité de déclarer des situations discriminatoires dans le cadre du travail à raison de ses origines ou de la couleur de sa peau (Odds ratio)

Tableau en 2 parties (partie 2)

	On a manqué de confiance en vous		On vous a confié des tâches ingrates	
35-44 ans	Ref		Ref	
18-24 ans	0,63	ns	0,38	**
25-34 ans	1,18	ns	0,80	ns
45-59 ans	1,18	ns	1,04	ns
60-64 ans	0,88	ns	1,14	ns
Bac	Ref		Ref	
Diplôme inférieur au Bac ou sans diplôme	0,59	**	1,39	ns
Diplôme du supérieur	0,41	***	0,82	ns
Prof. intermédiaire	Ref		Ref	
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	4,18	***	1,84	ns
Cadre sup.	0,64	ns	0,56	ns
Employé	1,34	ns	1,46	ns
Ouvrier	1,78	*	2,27	**
Retraité	1,83	ns	0,98	ns
Autres inactifs	0,67	ns	1,27	ns
Minorités non visibles G2	Ref		Ref	
Minorités non visibles G1	2,27	**	1,70	ns
Minorités visibles G2	3,09	***	2,42	***
Minorités visibles G1	2,05	**	1,86	**
Hommes	Ref		Ref	
Femmes	0,67	**	0,76	ns
Ne pas avoir été discriminé dans le déroulement de sa carrière (A)	Ref		Ref	
Déclaré avoir été discriminé	11,58	***	5,79	***
Effectifs	890		890	

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les effets bénéfiques de la couleur de peau ou de l'origine sur l'accès à l'emploi, à une promotion ou à un poste d'encadrement ne sont pas souvent cités, et quand ils le sont c'est essentiellement par les immigrés européens.

2.3. Inégalités et discriminations liées à la religion (islam) dans la sphère professionnelle

La prévalence des situations discriminatoires en raison de la religion pour les musulmans est infé-

rière à celle relative au sexe ou à l'origine. Elle n'en est pas négligeable pour autant puisque 17% des musulmans disent avoir été dévalorisés dans leur travail en raison de leur religion, près d'un quart ont vu leurs compétences être sous-estimées ou que l'on a manqué de confiance en eux et 16% se sont vus confier des tâches ingrates ou dévalorisantes. La religiosité produit des différences dans l'expérience de la dévalorisation du travail ou la réalisation de tâches ingrates, mais elle n'intervient pas, selon les enquêtés, sur le domaine de la compétence.

Les écarts de réponses entre les personnes qui déclarent porter de manière quotidienne un signe religieux et celles qui ne déclarent pas porter un tel signe ne sont statistiquement pas significatifs en raison de la taille des effectifs. On relève toutefois que les hommes comme les femmes qui portent un signe distinctif déclarent plus souvent des situations discriminatoires au travail. Il en va de même s'agissant plus spécifiquement du port du voile, l'effet de ce dernier étant significatif uniquement en ce qui concerne le fait de se voir confier des tâches ingrates ou dévalorisantes.

Tableau 54 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail en raison de la religion (islam)

Sur votre lieu de travail, en raison de votre religion, avez-vous été confronté.e aux situations suivantes ?	Total	Sexe		Importance de la religion		
		Hommes	Femmes	Signe religieux	Peu ou assez	Beaucoup
Effectifs	263	116	147	70	129	132
On a dévalorisé votre travail ou la manière dont vous le faites/faisiez	17	20	15	25	12	23
On a sous-estimé vos compétences	24	31	18	26	26	23
On a manqué de confiance en vous malgré vos compétences	23	30	17	25	23	23
On vous a confié des tâches ingrates ou dévalorisantes	16	21	13	23	14	19

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Ensemble des musulman.e.s actifs ou ayant déjà travaillé

Les effets positifs de l'islam sur l'accès à un emploi, à une promotion ou à un poste d'encadrement sont quasiment nuls et seulement 7% des personnes musulmanes déclarent que leur religion a pu favoriser leur accès à l'emploi.

Plus d'un quart des personnes de confession musulmane (26%) ont été amenées à cacher leur religion dans le cadre du travail. Cette dissimulation volontaire est d'autant plus répandue parmi celles qui déclarent par ailleurs porter un signe religieux dans leur vie quotidienne (37%). Elle dépend également du niveau de diplôme : alors qu'elle concerne une personne musulmane sur 5 parmi celles qui détiennent au plus le niveau Bac, plus d'une personne diplômée du supérieur sur 3 déclare avoir caché sa religion dans le cadre son travail. La distribution selon les CSP est à prendre avec précaution étant donné les effectifs de chaque groupe, mais les écarts sont statistiquement significatifs ($p < 0,05$) et en défaveur des cadres qui sont plus d'un sur 2 à déclarer une telle dissimulation, contre près d'un sur 4 parmi les professions intermédiaires et un sur 5 ouvriers ou employés.

2.4. Inégalités et discriminations liées au handicap ou à l'état de santé dans la sphère professionnelle

Les entraves à l'accès à l'emploi en raison du handicap ou de l'état de santé sont en partie dues à des aménagements insuffisants de postes ou à une inaccessibilité du lieu de travail. Ainsi, ces deux situations touchent respectivement un tiers et un quart des personnes reconnues administrativement comme étant en situation de handicap.

Tableau 55 : Aménagement de poste et accessibilité de l'emploi

Avez-vous été en situation de ne pas accéder à un emploi :	En raison d'un aménagement insuffisant du poste ?	Parce que le lieu de travail vous était inaccessible ?
Personne en situation de handicap (N=506)	13	17
Dont handicap reconnu (N=115)	31	25
Dont handicap non reconnu (N=391)	8	15

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes déclarant une limitation fonctionnelle, un handicap ou un problème de santé chronique de plus de 6 mois

Par ailleurs, une fois en emploi, les situations dans lesquelles les personnes en situation de handicap estiment avoir été dévalorisées ou n'avoir pas été traitées à hauteur de leurs compétences sont très nombreuses. Elles concernent près de 3 personnes sur 10 parmi celles qui déclarent une maladie chronique, une limitation fonctionnelle ou un handicap (handicap au sens large), et plus de 4 personnes sur 10 parmi celles dont le handicap est reconnu administrativement.

Tableau 56 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail à raison de son état de santé ou de son handicap

Sur votre lieu de travail, en raison de votre état de santé ou de votre handicap, avez-vous été confronté.e aux situations suivantes ?	Handicap (sens large)	Dont handicap reconnu administrativement	Dont handicap non reconnu
Effectifs (actif ou a déjà travaillé)	478	102	376
On a dévalorisé votre travail ou la manière dont vous le faites/faisiez	26	43	21
On a sous-estimé vos compétences	29	40	26
On a manqué de confiance en vous malgré vos compétences	29	42	25
On vous a confié des tâches ingrates ou dévalorisantes	18	27	16

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes déclarant une limitation fonctionnelle, un handicap ou un problème de santé chronique de plus de 6 mois

À contrario, les effets favorables déclarés du handicap sur la sphère professionnelle sont très faibles. Ils concernent en plus grand nombre l'accès à l'emploi et touchent principalement les personnes dont le handicap a été reconnu administrativement et qui de ce fait peuvent potentiellement bénéficier de l'OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés). Elles sont en effet 16% à déclarer un effet favorable de leur handicap dans l'accès à l'emploi (contre 4% de ceux dont le handicap n'a pas été reconnu). Les effets favorables relatifs à l'accès à une promotion ou à un poste d'encadrement sont

plus faiblement déclarés. Ils le sont par 4% de la population en situation de handicap au sens large et par 8% de celle dont le handicap est administrativement reconnu.

Les effets positifs déclarés de l'état de santé ou de la situation de handicap restent toutefois bien en deçà du fait de cacher volontairement son état de santé dans le cadre de son travail. Cette dissimulation touche en effet plus d'un tiers des personnes en situation de handicap. Par contre, les écarts de réponses entre les personnes dont le handicap est reconnu et celles pour lesquelles il ne l'est pas ne sont statistiquement pas significatifs. Cela peut apparaître comme contradictoire avec le fait que les personnes dont le handicap a été reconnu administrativement puissent bénéficier de l'OETH. Cela implique en effet pour le salarié d'informer son employeur de sa situation de handicap (même s'il peut aussi faire le choix de ne pas communiquer ce statut). Toutefois, la question ne comporte aucune précision temporelle et porte donc sur la totalité des emplois occupés par la personne. D'autre part, selon la nature de son handicap, la personne peut tout à fait préférer le dissimuler dans les rapports qu'elle entretient avec (certains de) ses collègues.

Tableau 57 : Avoir été amené.e à cacher volontairement son état de santé dans son travail

	Handicap (sens large)	Dont handicap reconnu administrativement	Dont handicap non reconnu
Effectifs (actifs ou anciens actifs)	471	100	371
% de oui	36	40	35

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes déclarant une limitation fonctionnelle, un handicap ou un problème de santé chronique de plus de 6 mois

Ces résultats rejoignent en partie ceux de l'enquête complémentaire à « l'Enquête Emploi en continu » qui, en 2011, était dédiée au handicap. Dans cette enquête il était demandé aux personnes si leur employeur actuel avait connaissance d'un problème de santé ou d'un handicap les concernant : parmi les personnes dont le handicap avait été reconnu administrativement, seule la moitié répondait par la positive, ce qui veut dire que leur état de santé ou handicap n'était pas dévoilé dans l'autre moitié des cas.

De même, cette enquête leur demandait si un problème de santé, une difficulté ou un handicap avait causé le refus d'au moins une candidature à un emploi, ce à quoi répondait 17% des personnes en situation de handicap reconnue administrativement.

Tableau 58 : Connaissance par l'employeur de l'état de santé et handicap comme cause de refus d'une candidature (« Enquête Emploi en continu 2011 »)

	Personnes sans problème de santé ou handicap déclaré	Personnes dont le handicap est reconnu administrativement	Personnes dont le handicap n'est pas reconnu
Connaissance par l'employeur d'un problème de santé, d'une difficulté ou d'un handicap lors de l'obtention de l'emploi actuel	7	48	12
Un problème de santé, une difficulté ou un handicap a causé le refus d'au moins une candidature à un emploi	1	17	4

Champ : Être actif occupé ou avoir déjà travaillé et avoir déclaré au moins un problème de santé de plus de 6 mois ou une difficulté dans la vie quotidienne de plus de 6 mois ou une reconnaissance administrative ; 15-65 ans. Île-de-France.

Source : Enquête emploi en continu. Enquête complémentaire 2011. Exploitation de l'Ardis

Les résultats de l'enquête « Emploi en continu », tout comme ceux de l'enquête « Expérience et perception des discriminations en Île-de-France » viennent confirmer l'ambivalence du statut du handicap sur le marché de l'emploi. Car si la reconnaissance administrative du statut de travailleur handicapé peut permettre un accès facilité à l'emploi ou une sécurisation du parcours professionnel, le handicap ou la maladie chronique sont et restent sources de discriminations directes dans la sphère professionnelle.

3 | Les questions discriminatoires lors des entretiens d'embauche

La recherche d'emploi est un moment particulièrement exposé à l'expression de discriminations, comme en témoigne le fait que c'est l'une des situations les plus citées par les personnes discriminées au cours des 5 dernières années. Pour approfondir la connaissance des mécanismes accompagnant cette expérience, l'enquête abordait le moment spécifique de l'embauche en demandant aux enquêtés s'il leur est déjà arrivé, lors d'un entretien ou d'un concours, qu'on leur parle de certaines caractéristiques personnelles dont l'évocation est déplacée sinon illégale.

Tableau 59 : Critères cités lors d'un entretien ou d'un concours

Lors de cet entretien vous a-t-on déjà parlé (N=1518) :	Total Oui %	Hommes	Femmes
De votre âge	39	40	38
De votre situation familiale	36	35	38
De vos projets d'avoir des enfants	25	13	37
De vos origines	23	23	23
Du quartier où vous habitez	17	17	16
De votre état de santé ou de votre situation de handicap	15	17	13
De votre sexe (le fait d'être un homme ou une femme)	12	5	18
De votre look (manière de vous habiller)	12	14	9
De votre religion	7	7	7
De votre couleur de peau	4	4	4
De votre orientation sexuelle	1	40	38

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Ensemble des personnes déclarant avoir passé un entretien d'embauche ou un concours

Le critère le plus fréquemment cité lors d'un concours ou d'un entretien d'embauche est l'âge, évoqué par 4 personnes sur 10. Il est plus fréquemment cité parmi les tranches d'âges les plus jeunes : les 18-24 ans sont plus de la moitié à l'évoquer (53%) contre 29% des 45-59 ans. On peut faire l'hypothèse que, tout juste entrés sur le marché du travail, ils pâtissent d'un manque d'expérience pouvant être rapporté à leur jeunesse. Par ailleurs, ils sont plus souvent que les autres en situation d'embauche ou de concours.

La situation familiale est le second critère le plus fréquemment évoqué, cité par 36% des enquêtés. À noter que les femmes ne le rapportent pas plus souvent que les hommes, contrairement au projet d'avoir des enfants qui, s'il est cité par 25% des répondants, est évoqué par près de 37% des femmes contre 13% des hommes. Le critère du sexe, à proprement parler, est moins souvent cité, et il l'est essentiellement par les femmes (20% des femmes et 5% des hommes).

L'écart entre les deux critères que sont le « Sexe » et le « Projet d'avoir des enfants » souligne l'intérêt qu'il y a à diversifier la manière dont les discriminations à raison du sexe peuvent être abordées dans le cadre d'un questionnaire. Par ailleurs, dans certaines enquêtes, des femmes pouvaient répondre en clair « Etat de grossesse » sans pour autant mentionner « Sexe » dans la liste préétablie qui leur était proposée²³. On remarque que l'évocation du sexe (fait d'être un homme ou une femme) lors d'un entretien est moins fréquente (cité par 1 personne sur 8) que celle des origines (citées par 1 personne sur 4).

Les questions inopportunes dans les entretiens d'embauche concernent plus directement les membres des groupes visés, comme on vient de le voir au sujet du sexe ou des projets de maternité. Le tableau 59 fournit le détail des réponses pour une sélection de thèmes. Si la religion n'est citée que par 7% des personnes interrogées, 21% des musulmans rapportent que leur religion a été évoquée lors de l'entretien (Tableau 60). Ce n'est le cas que de 4% des chrétiens ou des personnes qui déclarent une autre religion.

La saillance de la religion est cependant moindre que celle de l'origine, dont 61% des immigrés d'origine européenne disent qu'il en a été question lors de l'entretien. Cette incidence est considérablement réduite à la génération suivante. L'écart entre les immigrés et les descendants d'immigrés des minorités visibles est moins marqué, signalement d'une certaine prégnance de l'altérité. La couleur de peau est nettement moins évoquée explicitement lors de l'entretien, ce qui se comprend eu égard précisément à la visibilité de cette caractéristique. On rappelle du reste que le sens donné à cette évocation n'est pas fourni dans l'enquête et qu'on ne sait pas s'il s'agit de curiosité, d'une référence hostile ou d'une remarque positive. Ce qui nous importe ici est que normalement ces caractéristiques ne devraient pas être prises en considération, ni positivement ni négativement, lors de l'entretien d'embauche.

23. M. Eberhard et P. Simon, (2014), « Égalité professionnelle et perception des discriminations à la ville de Paris », Document de travail Ined, n°207.

Tableau 60 : Questions inopportunes en situation d'entretien d'embauche, selon différents groupes-cibles

Thème abordé	Catégorie d'enquêtés	%
Religion	Musulmans	21
Origine	Minorités non visibles G1	61
	Minorités non visibles G2	23
	Minorités visibles G1	42
	Minorités visibles G2	33
Couleur de peau	Minorités non visibles G1	8
	Minorités non visibles G2	2
	Minorités visibles G1	12
	Minorités visibles G2	7
Projets d'avoir des enfants	Femmes	37
	Hommes	13

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Le quartier d'habitation fait également partie des critères fréquemment abordés dans l'entretien, puisque 17% des personnes en ont fait état (Tableau 61). Les personnes résidant en quartier prioritaire sont plus nombreuses dans ce cas. De même, mentionner ce critère est fortement corrélé à l'appréciation négative du quartier : 31% des personnes qui déclarent que la sécurité de leur quartier est mauvaise et 36% que la réputation de leur quartier est mauvaise déclarent qu'on leur a parlé de leur quartier de résidence lors d'un entretien.

Tableau 61 : Déclarer que son quartier d'habitation a été évoqué en situation d'entretien

Lors de cet entretien vous a-t-on déjà parlé du quartier où vous habitez ?	Quartier prioritaire		Appréciation sur la sécurité du quartier			Appréciation sur la réputation de son quartier			Total
	ZUS	non ZUS	bonne	moyenne	mauvaise	bonne	moyenne	mauvaise	
	23	15	14	17	31	14	17	36	

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Ensemble des personnes ayant passé un entretien d'embauche ou un concours et ayant donné la localisation de leur lieu de résidence

Enfin, 15% des enquêtés mentionnent que leur état de santé ou situation de handicap a été abordé. Si seule une personne ne déclarant pas de handicap sur 10 mentionne ce critère, c'est le cas de 3 personnes déclarant avoir un handicap, une maladie chronique, ou une limitation fonctionnelle sur 10, et le cas de plus de la moitié de celles dont le handicap est reconnu administrativement.

Tableau 62 : Déclarer que son état de santé ou sa situation de handicap a été évoqué.e en situation d'entretien

Lors de cet entretien vous a-t-on déjà parlé de votre état de santé ou de votre situation de handicap ?	Personnes ne déclarant ni handicap, ni maladie chronique, ni limitation fonctionnelle	Handicap au sens large	Dont reconnu administrativement	Dont non reconnu	Total
	9	29	50	24	15

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Le statut de ces différents critères est très différent. Ainsi, si l'évocation de certains est systématiquement illégitime (c'est notamment le cas pour la couleur de peau, l'orientation sexuelle et la religion), l'évocation d'autres peut ne pas revêtir de caractère systématiquement discriminatoire. C'est par exemple le cas de l'état de santé ou du handicap, notamment lorsque celui-ci est reconnu administrativement et, de ce fait, peut ouvrir des droits ou donner lieu à des aménagements du cadre de travail. Par ailleurs, si l'évocation explicite de tel ou tel critère (comme le sexe, l'âge, voire même les origines) dans le cadre d'un entretien ou d'un concours est potentiellement discriminatoire, cela peut ne pas être perçu comme tel voire paraître normal – ou, tout du moins, « non problématique » – pour la personne en situation d'embauche.

C'est pourquoi nous avons intégré au questionnaire les deux questions suivantes :

- « Avez-vous ressenti cela comme une discrimination ? » ;
- « Pensez-vous que cela a eu une conséquence sur la décision prise ensuite ? ».

De manière globale, 37% de ceux qui ont cité au moins un critère répondent avoir ressenti cela comme une discrimination, et ils sont plus de la moitié (52%) à penser que cela a eu des conséquences sur la décision prise par la suite. Ces précisions s'appliquent à l'ensemble des critères et non pas à chacun des 12 critères évoqués : il n'est pas possible de savoir sur quel critère en particulier le sentiment de discrimination est reporté.

4 | Conséquences des traitements différenciés et stratégies mises en œuvre

L'expérience de la stigmatisation et des discriminations suscite des réactions de la part des personnes exposées, qui vont de la confrontation à l'isolement, en passant par la revendication, le dépassement des épreuves en cherchant à prouver sa valeur ou le contournement. Nous avons vu que l'action en justice est rare et que les demandes de réparation sont difficiles à engager, aussi il était important de s'intéresser aux autres stratégies ou conséquences. Pour approcher des dimensions, outre les informations que nous venons de traiter sur la dissimulation le questionnaire comprend une série de questions visant à saisir quelles sont les conséquences pratiques pour les personnes exposées aux traitements différenciés, mais également les stratégies qu'elles mettent en œuvre pour contourner ou affronter ces discriminations. Nous avons ainsi demandé s'il y avait, d'une part, des lieux qu'elles évitaient (ce qui peut relever d'une stratégie d'évitement) et, d'autre part, des lieux dont elles s'étaient vues refuser l'accès (ce qui s'apparente à de la discrimination directe).

Certaines postures de « normalisation » ou de dissimulation volontaire d'attributs potentiellement stigmatisant (changement de nom, dissimulation de sa religion ou de son état de santé) ont été abordées dans la partie précédente, relative à la sphère professionnelle. Nous prolongeons ici ces analyses en incluant d'autres sphères de la vie sociale.

4.1. Faire avec les discriminations sexistes

4.1.1. Avoir à en faire plus dans l'emploi en tant que femme

Si les traitements différenciés renvoient au fait de ne pas obtenir la même chose en ayant fourni le même effort, ils englobent aussi le fait de devoir fournir un effort supplémentaire pour obtenir la même chose.

Ce n'est pas au moment de la recherche d'un emploi que les femmes considèrent avoir eu à en faire plus – 16% d'entre elles le pensent – mais dans le cadre de leur activité professionnelle (30% d'entre elles le déclarent). Les effectifs d'ouvrières sont relativement faibles, mais ce sont elles qui rapportent le plus d'injustices, aussi bien pour chercher un emploi que dans leur carrière. Les cadres, plus que les employées ou les professions intermédiaires, considèrent également qu'elles ont dû en faire plus au travail, et notamment dans leur carrière. On retrouve ici la manifestation du plafond de verre qui pèse sur les femmes les plus qualifiées.

Tableau 63 : Avoir le sentiment d'être amenée à devoir en faire plus dans la sphère professionnelle du fait de son sexe

	Cadres	Profession intermédiaires	Employées	Ouvrières	Total
... Pour obtenir un emploi ?	14	13	15	33	16
... Dans le cadre de votre activité professionnelle	34	28	28	42	30
Effectifs	155	206	266	33	935

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : 18-65 ans. Question posée uniquement aux femmes actives ou ayant déjà travaillé

Les femmes immigrées appartenant aux minorités visibles sont celles qui déclarent le plus souvent ce sentiment dans la recherche d'emploi : 40% des immigrées maghrébines ou d'Afrique subsaharienne, contre 30% des descendantes d'immigré du Maghreb et d'Afrique subsaharienne et 25% pour les femmes de la population majoritaire. Les écarts sont en revanche moins marqués dans le cadre de l'activité professionnelle.

4.1.2 Sexe et évitements

L'évitement de certains lieux par les femmes en raison de leur sexe concerne plus de 6 femmes sur 10. Elles sont par contre très peu nombreuses à déclarer s'être vues refuser l'entrée de certains lieux (5%). Le fait d'éviter certains espaces est donc quelque chose de banal, mais s'en voir refuser l'accès l'est beaucoup moins. Dans un autre ordre de conséquence, elles sont près d'une sur cinq à avoir renoncé à postuler à une offre d'emploi en raison de leur sexe. Cet évitement ou autocensure dans le domaine professionnel est une des faces cachées de la discrimination, puisqu'il se situe en amont du processus de sélection. Il relève de l'intériorisation des traitements défavorables ou de leur anticipation.

Tableau 64 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi parce qu'on est une femme

En tant que femmes il y a-t-il :	%
A. Des lieux que vous évitez ?	62
B. Des lieux dont on vous a refusé l'entrée ?	5
C. Des offres d'emploi qui correspondaient à vos compétences auxquelles vous n'avez pas répondu ?	19

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Femmes, 18-64 ans, Île-de-France

Pour les trois questions, il n'y a pas de variation significative des réponses selon l'âge. Par contre, les femmes qui ont un diplôme de 2^{ème} ou 3^{ème} cycles (Bac +4 et plus) sont significativement plus nombreuses à déclarer éviter certains lieux (74% d'entre elles, contre 47% de celles qui n'ont pas le Bac), la variable du diplôme n'ayant pas d'incidence significative sur le renoncement à postuler à une offre d'emploi.

De même, si les femmes qui habitent une ZUS répondent un peu plus que les autres qu'il y a des lieux qu'elles évitent (63% contre 56%), cet écart n'est pas statistiquement significatif ($p > 10\%$). L'origine, quant à elle, n'a pas d'incidence significative sur les modalités de réponses aux deux premières questions, ce qui, pour la question A : « En tant que femme il y a-t-il des lieux que vous évitez ? » révèle le caractère transversal et communément partagé des stratégies d'évitement.

Par contre l'origine n'est pas sans incidence sur les réponses relatives au fait de ne pas postuler à certaines offres d'emploi : les écarts de réponses entre les femmes du groupe majoritaire et les femmes des minorités visibles varient en effet de 10 points (15% versus 25%).

Cela interroge sur la transversalité de l'expérience des discriminations, et sur la conscience qu'en ont les groupes potentiellement discriminés. Tout comme si le fait de savoir que l'on peut être discriminée en raison de son origine rendait plus facilement envisageable, pour les femmes le fait de pouvoir l'être du fait de son sexe.

4.2. Faire avec les discriminations ethno-raciales

4.2.1. Avoir à fournir des efforts supplémentaires dans la sphère professionnelle du fait de ses origines ou de la couleur de sa peau

Le différentiel observé dans les réponses des femmes entre l'accès à l'emploi et la vie professionnelle ne se retrouve pas pour les immigrés et leurs descendants. Ils sont près de 4 sur 10 à considérer que leurs origines ou la couleur de leur peau les amènent à déployer plus d'efforts afin obtenir la même chose que les autres pour l'obtention d'un emploi et dans le cadre de leur vie professionnelle. On observe en revanche de grandes différences selon l'origine.

Tableau 65 : Être amené.e à devoir en faire plus du fait de ses origines ou de la couleur de sa peau

	... Pour obtenir un emploi	... Dans le cadre de votre activité professionnelle	Effectifs
Total des minorités	37	38	893
DOM	39	43	106
Asie	35	30	70
Europe	13	17	256
Autres	41	38	42
G1 Maghreb	54	59	97
G1 Afrique subsaharienne	64	65	120
G2 Maghreb	41	39	142
G2 Afrique subsaharienne	53	36	60
Quartier d'habitation			
ZUS	51	49	124
Hors ZUS	34	33	597

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Immigrés, originaires d'Outre-Mer et descendants d'immigré ou originaires d'Outre-Mer actifs ou ayant déjà travaillé

Les immigrés sont ceux qui déclarent le plus avoir ce sentiment de devoir « En faire plus » notamment ceux d'origine maghrébine dont près des deux tiers (64%) le déclarent pour l'accès à l'emploi comme dans le cadre de la sphère professionnelle. Ce sentiment est également très fort parmi les descendants d'immigrés d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne, ces derniers étant particulièrement sensibles au fait d'avoir à déployer des efforts supplémentaires dans leur recherche d'emploi, ce sentiment étant un peu moins fort dans le cadre de leur activité professionnelle (44% versus 40%). Cette différence tient essentiellement au différentiel de réponses entre les hommes et les femmes s'agissant des efforts supplémentaires à fournir pour obtenir un emploi (46% des hommes des minorités visibles G2 contre 41% des femmes) ; alors que les réponses ne varient pas entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne les efforts à fournir dans le cadre de la vie professionnelle (40% parmi les deux groupes).

À contrario, les immigrés et les descendants d'immigrés originaires d'un pays européen ne sont que 13% à déclarer être amenés à faire plus d'efforts du fait de leurs origines ou leur couleur de peau, et 17% dans le cadre de la vie professionnelle. On ne distingue pas de variation entre les réponses des hommes et des femmes de ces groupes-là.

On constate par contre une grande variation de réponses entre les hommes et les femmes immigrés appartenant à des minorités visibles, l'écart étant de 10 points pour l'obtention d'un emploi comme dans le cadre de l'activité professionnelle (62% contre 51%).

Le sentiment d'avoir à en faire plus du fait de ses origines ou de la couleur de sa peau est particulièrement marqué chez les ouvriers, dans la recherche d'emploi (45% contre 33% des cadres supérieurs) comme dans l'activité professionnelle en général (49% contre 31% des cadres).

4.2.2. Changer de nom dans le cadre de ses activités professionnelles

Les contraintes liées à la stigmatisation des origines dans l'emploi se traduisent parfois par des changements de nom pour masquer le signal négatif de l'altérité, soit par stratégie personnelle, soit par imposition des supérieurs hiérarchiques. Qu'il soit volontaire ou imposé, ce changement de nom est en soi révélateur d'un rapport social inégalitaire au sein duquel le nom apparaît comme un stigmate,

c'est-à-dire comme un « attribut qui porte en soi un discrédit profond » pour reprendre la définition classique d'Erving Goffman²⁴. Procéder à un changement de nom dévoile, en creux, la défaveur qui pèse sur les personnes portant un patronyme étranger. Soit que la personne veuille contourner par elle-même le stigmate en dissimulant son propre nom, soit que l'employeur lui impose une « normalisation identificatoire » révélatrice du discrédit que le nom revêt potentiellement pour lui.

Le tableau suivant montre que ces changements touchent essentiellement les personnes originaires du Maghreb, qu'elles soient immigrées (14%) ou qu'elles aient au moins un parent immigré (10%). Le phénomène touche également les personnes originaires d'Asie, cette catégorie comprenant les personnes originaires du Proche-Orient. Dans une démarche toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire une fois pris en compte l'effet relatif de l'âge, du niveau de diplôme, de l'âge, il ressort que les plus jeunes (18-24 ans) par rapport aux 25-34 ans, ainsi que ceux qui n'ont pas le Bac, par rapport à ceux qui ont le niveau Bac déclarent moins souvent avoir changé de nom. Par ailleurs, le sexe n'a aucune incidence significative. Par contre, le fait d'appartenir à la catégorie socioprofessionnelle « Artisan, commerçant, chef d'entreprise » augmente fortement et de manière très significative les chances de déclarer avoir changé ponctuellement de nom dans le cadre de son activité professionnelle.

Tableau 66 : Avoir changé ponctuellement de nom dans le cadre de son activité professionnelle

Avez-vous été amené.e ou incité.e à changer de nom ponctuellement dans le cadre de votre activité professionnelle ?	Effectifs	%
Total	893	7
DOM	106	4
Europe	256	4
Asie	70	11
G1 Maghreb	97	14
G1 Afrique subsaharienne	120	6
G2 Maghreb	142	10
G2 Afrique subsaharienne	60	5
Autres	42	2

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : Immigrés, descendants d'immigrés, natifs et originaires d'Outre-Mer

4.2.3 Origines et évitements

L'évitement de lieux en raison de son origine ou de sa couleur de peau est moins répandu que celui mis en œuvre par les femmes. Cette stratégie ou contrainte n'est cependant pas anodine puisque d'un immigré ou descendant d'immigrés sur 5 l'adopte, la proportion étant de plus d'un sur 4 parmi les minorités visibles. Les d'accès sont heureusement encore moins fréquents mais ils touchent quand même 22% des originaires des DOM (migrants ou descendants) et entre 15 et 20% des minorités visibles. Cette expérience est plus fréquente pour les hommes (30%) que pour les femmes (8%). Il s'agit ici de discriminations directes, dont les enquêtes qualitatives montrent qu'elles peuvent notamment survenir dans les lieux de loisirs (entrée en discothèque, dans les bars par exemple)²⁵.

24. E. Goffman, (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit. [1^{ère} édition 1963].

25. Sans que les motifs ne se recouvrent totalement, on peut noter que l'accès aux bien et service correspond à près de 12% des motifs de réclamation traités par le défenseur des droits dans le domaine des discrimination en ce qui concerne l'origine.
<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapport-annuel-dactivite-2015/le-defenseur-des-droits-en-chiffres#DDDC1.2>

Dernier type de conséquence en termes d'autocensure, la non-réponse à des offres d'emploi correspondant à ses compétences concerne 14% des minorités. Ce sont essentiellement les immigrés, et notamment ceux originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, qui se limitent dans l'envoi de leurs candidatures. Une explication tient à la difficulté à faire reconnaître ses qualifications quand elles ont été obtenues à l'étranger.

Tableau 67 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau

En raison de vos origines ou de la couleur de votre peau, il y a-t-il :	De lieux que vous évitez %	Des lieux dont on vous a refusé l'accès %	Des offres d'emploi qui correspondent à vos compétences auxquelles vous n'avez pas répondu %	Effectifs
Total	21	13	14	993
Minorités non visibles G2	13	6	6	229
Minorités non visibles G1	9	5	19	93
Minorités visibles G2	24	17	13	420
Minorités visibles G1	27	14	22	251
Origines détaillées :				
DOM	30	22	16	110
Asie	19	9	8	89
Europe	13	5	9	275
G1 Maghreb	26	19	21	107
G1 Afrique subsaharienne	29	14	30	126
G2 Maghreb	21	15	8	165
G2 Afrique subsaharienne	25	18	17	74
Immigré et descendants d'immigré vivant :				
En ZUS	23	12	20	247
Hors ZUS	20	12	12	551

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Immigrés, descendants d'immigrés, natifs et originaires d'Outre-Mer

Devoir candidater à des emplois inférieurs à ses compétences se traduit par un déclassement professionnel²⁶. Sur ce point, le tableau 68, issu du traitement de l'enquête « Emploi en continu » (Insee) de 2011 et 2012 et construit à partir des mêmes catégories que l'enquête « Expérience et perception des discriminations en Île-de-France » montre que les immigrés arrivés en France après l'âge de 10 ans sont parmi les plus déclassés même si ce phénomène est moins accentué en Île-de-France que dans le reste de la France. Ainsi, en région francilienne, il touche un immigrés sur 3, et ce qu'ils appartiennent à une minorité non visibles (31%), ou à une minorité visible (36%) alors qu'il ne touche qu'un descendant d'immigrés appartenant à une minorité visibles sur 5 et un descendant appartenant à une minorité non visible sur 6.

26. Le déclassement correspond au fait d'occuper un emploi pour lequel le niveau de formation initiale dépasse celui théoriquement requis. Par construction, seule les personnes diplômées (ou dans le cas présent, qui détiennent au moins le Bac) peuvent être déclassées.

Tableau 68 : Part de personnes déclassées selon les origines (enquête "Emploi continu" 2011-2012)

Part de salariés franciliens pouvant être déclassé (ou avoir au moins le Bac)	64
Part de personnes déclassées :	Part de personnes déclassées :
Population majoritaire	13
Minorités non visibles G2	16
Minorités non visibles G1	31
Minorités visibles G2	20
Minorités visibles G1	36
Total	17
Non ZUS	17
ZUS	26

Source : INSEE, Enquête Emploi 2011-2012, exploitation Ardis

Champ : Actifs, salariés uniquement, 15-64 ans

Lecture : 64% des salariés d'IDF détiennent au moins un Bac et sont de ce fait susceptibles d'être déclassés ; parmi les salariés franciliens de la population majoritaire susceptibles d'être déclassés, 13% le sont.

Les trois questions posées dans le tableau précédent ne recouvrent pas les mêmes phénomènes. En effet tandis que celle relative au refus d'accès relève d'un refus extérieur, imposé, celles concernant les lieux évités ou les offres d'emploi auxquelles il n'a pas été répondu renvoient plus à des stratégies d'évitement de la part des groupes minoritaires eux-mêmes. Toutefois, ces deux dernières questions n'en sont pas moins illustratives d'une expérience personnelle des discriminations. Car si l'expérience renvoie à des situations effectivement subies, elle est également constituée par des situations discriminatoires dont on sait (ou dont on anticipe) qu'elles peuvent advenir. Ainsi, l'expérience des discriminations, en plus des faits vécus, englobe également la capacité qu'ont les minoritaires de pouvoir, en quelque sorte, reconnaître (et anticiper) des situations potentiellement discriminatoires. Cette capacité de reconnaissance peut reposer sur des situations discriminatoires passées, mais aussi sur des situations vécues et rapportées par ses paires. C'est bien cette connaissance du monde social qui incite les groupes minoritaires à éviter certaines situations qu'ils reconnaissent comme potentiellement discriminatoires, que ce soit en évitant certains lieux ou en choisissant de ne pas répondre à certaines offres d'emploi.

4.3. Faire avec les discriminations religieuses

4.3.1. Avoir à fournir des efforts supplémentaires du fait de sa religion dans la sphère professionnelle

Le sentiment d'avoir à en faire plus pour obtenir la même chose du fait de sa religion est un peu moins marqué que pour les origines ou la couleur de la peau mais reste très élevé puisque plus de 30% des musulmans le déclarent s'agissant de leur recherche d'emploi comme une fois en emploi. La religiosité est associée à ce sentiment et les plus investis dans la religion considèrent qu'elle les amène à en faire plus, tandis que ceux qui sont peu ou pas croyants lui attribuent moins d'effet. Malgré tout, 21% des musulmans à faible religiosité pensent que cette religion à laquelle ils n'accordent pas vraiment d'importance les pénalise. On mesure ici le poids des représentations négatives à l'égard de l'islam sur les conditions des musulmans dans l'emploi, et le décalage qui s'opère entre les préjugés et ceux qui les subissent.

On n’observe pas de variations significatives selon la CSP, le diplôme ou le sexe pour l’obtention d’un emploi. Par contre, les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes à répondre qu’ils sont amenés à en faire plus dans le cadre de la vie professionnelle (37% contre 25%).

Tableau 69 : Avoir le sentiment d’être amené.e à devoir en faire plus du fait de sa religion

Avez-vous le sentiment que votre religion vous ait amené.e à devoir en faire plus pour obtenir la même chose que les autres...	Importance de la religion			
	Total	Peu ou pas	Assez	Beaucoup
... Pour obtenir un emploi ?	32	21	29	38
... Dans le cadre de votre activité professionnelle ?	31	21	28	36

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Personnes se déclarant musulmanes (N = 263)

4.3.2 Religion et évitements

Les phénomènes d’évitement se retrouvent à un niveau relativement élevé parmi les personnes musulmanes qui sont 33% à éviter certains lieux en raison de leur religion. La cause de cet évitement n’est pas précisée et cette décision résulte d’un mélange de stratégie pour ne pas être confronté à la stigmatisation ou à des agressions, et de lieux évités pour des raisons d’observance religieuse. Les personnes qui portent quotidiennement un signe évoquant leur religion évitent des lieux pour la moitié d’entre elles, notamment quand elles portent un voile. On trouve ici une matérialisation des effets d’exclusion suscités par le climat d’hostilité ouverte envers les musulmans dans l’espace public.

Les refus d’accès à certains lieux sont quant à eux dénoncés par près d’une personne musulmane sur dix, et plus souvent par les hommes que par les femmes. Ils sont toutefois plus fréquemment déclarés parmi ceux et celles qui déclarent porter un signe extérieur évoquant leur religion, notamment par les femmes voilées.

L’autocensure dans les réponses aux offres d’emploi concerne 15% des musulmans. Cette attitude touche un quart des personnes portant un signe distinctif au quotidien et par quatre femmes voilées sur dix (ces derniers chiffres devant être pris avec précaution du fait de la faiblesse des effectifs). On identifie une forme de retrait de l’espace public et des emplois plus prononcée pour les musulmans *visibles*, au sens où ils portent un signe distinctif et notamment pour les femmes un voile, qui les singularise parmi les musulmans.

Tableau 70 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi en raison de sa religion (islam)

En raison de votre religion, il y a-t-il :	Des lieux que vous évitez ? %	Des lieux dont on vous a refusé l'accès ? %	Des offres d'emploi qui correspondent à vos compétences auxquelles vous n'avez pas répondu ? %	Effectifs
Total	33	9	15	300
Hommes	30	13	12	122
Femmes	35	6	17	178
Signe religieux (H et F)	46	14	24	86
Sans signe religieux (H et F)	27	7	11	214
Portant un voile (F)	51	17	40	44
Ne portant pas le voile (F)	29	3	10	134

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes se déclarant de religion musulmane

A : déclare porter (souvent -parfois), dans sa vie quotidienne et en public, un vêtement, bijou ou coiffure pouvant évoquer sa religion

B : déclare toujours ou parfois en (A) et porter sur la tête un voile (kipa, calotte)

4.4. Faire avec les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé

4.4.1. Avoir à fournir des efforts supplémentaires du fait de son handicap ou de son état de santé dans la sphère professionnelle

Le sentiment d'avoir à en faire plus est également très présent parmi les personnes déclarant un handicap, une maladie chronique ou une limitation fonctionnelle, et ce d'autant plus si le handicap a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Ce sentiment d'avoir à en faire plus est plus marqué dans le cadre de l'activité professionnelle que dans l'accès à l'emploi. Cela s'explique par la réservation d'emplois dans les entreprises au titre de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : les écarts sont beaucoup plus importants parmi les personnes qui bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap (15 points) que parmi celles dont le handicap n'est pas reconnu (9 points).

Reste que ceux dont le handicap est reconnu administrativement sont deux fois plus nombreux que ceux dont le handicap n'est pas reconnu (30% contre 17%) à avoir le sentiment d'avoir à en faire plus que les autres pour l'obtention d'un emploi (alors même qu'un certain nombre d'entre eux, du fait de cette reconnaissance, sont en droit de bénéficier de l'OETH).

Tableau 71 : Avoir le sentiment d'être amené.e à devoir en faire plus du fait de son état de santé ou de son handicap

Avez-vous le sentiment que votre état de santé ou votre handicap vous ait amené.e à devoir en faire plus pour obtenir la même chose que les autres :	... Pour obtenir un emploi (%)	... Dans le cadre de votre activité professionnelle (%)
Personnes en situation de handicap (sens large) (N=506)	20	30
Dont Handicap reconnu (N=115)	30	45
Dont handicap non reconnu (N=391)	17	26

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes déclarant une limitation fonctionnelle, un handicap ou un problème de santé chronique de plus de 6 mois

4.4.2 Handicap ou état de santé et évitements

Les processus d'évitement de certains lieux sont également très répandus parmi les populations déclarant un handicap, une maladie chronique ou une limitation fonctionnelle. Plus d'une personne sur 3 en déclarent, voire une personne sur 2 parmi celles dont le handicap est reconnu administrativement. On constate également, et ce même si c'est dans une moindre mesure, que les situations où les personnes en situation de handicap ne répondent pas à des offres d'emploi correspondant pourtant à leurs compétences sont très répandues : elles concernent une personne en situation de handicap sur 5 et une sur 3 parmi celles dont le handicap est reconnu administrativement.

Par contre, les refus d'accès à certains lieux en raison de son état de santé ou de son handicap sont beaucoup moins fréquents : ils touchent toutefois 4% de l'ensemble des personnes en situation de handicap et 7% de celles reconnues administrativement. L'interprétation de ces refus est rendue d'autant plus difficile qu'on ne peut les relier au type de handicap, et qu'ils peuvent en partie recouvrir les limites d'accessibilités de certains espaces publics.

Tableau 72 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi en raison de son état de santé ou de sa situation de handicap

En raison de votre état de santé ou handicap y a-t-il :	Des lieux que vous évitez ? %	Des lieux dont on vous a refusé l'accès ? %	Des offres d'emploi qui correspondent à vos compétences auxquelles vous n'avez pas répondu ? %	Effectifs
Personne en situation de handicap (sens large)	35	4	18	506
Dont handicap reconnu administrativement	49	7	33	115
Dont handicap non reconnu	31	3	14	391

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personne en situation de handicap

L'ampleur des processus d'évitement de certains lieux ou de certaines offres d'emploi est également à mettre au regard avec le fait de dissimuler volontairement son état de santé ou son handicap à une assurance ou à une banque. Ainsi, une personne en situation de handicap (ou ayant un état de santé dégradé) sur 10 déclare avoir caché volontairement son état de santé à sa banque ou son assurance. Cette dissimulation volontaire peut être interprétée comme conséquence directe du fait d'être confronté à un refus pur et simple d'assurer de la part de ces établissements ou à la mise en place de différences tarifaires excessives, situations dont s'était saisi le collège de la Halde dans sa délibération du 13 décembre 2010²⁷.

Tableau 73 : Dissimulation volontaire de son état de santé à une assurance ou à sa banque

Vous est-il arrivé de ne pas mentionner votre état de santé à une assurance ou à une banque pour obtenir un prêt ?	%
Personne en situation de handicap (sens large)	10
Dont handicap reconnu administrativement	8
Dont handicap non reconnu	10

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : Personne en situation de handicap

5 | La référence à l'altérité

La stigmatisation est attachée à des caractéristiques qui sont perçues négativement. En général, les préjugés sont évalués à partir des attitudes et opinions des personnes interrogées envers des groupes spécifiés. Dans l'enquête nous n'avons pas procédé ainsi et avons plutôt demandé aux enquêtés la fréquence à laquelle leurs caractéristiques stigmatisables étaient évoquées dans leur vie quotidienne. Le fait de demander les origines d'une personne, de lui parler de sa religion ou de son état de santé ne sont pas à proprement parler des marques de représentations négatives et ne sont pas en tant que telles des préjugés. Cependant, la régularité de ce type d'interactions signale malgré tout l'ampleur de la visibilité de l'altérité et construit le contexte de la stigmatisation. Pour le dire autrement, si évoquer les origines d'une personne n'est pas une stigmatisation, à l'inverse toute stigmatisation nécessite une opération de classification dans une catégorie stigmatisable.

La question était posée aux musulmans, aux immigrés et aux descendants, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap ou de limitation d'activité. Le tableau 74 montre que le tiers des immigrés et de leurs descendants déclarent qu'on leur parle souvent de leurs origines. On observe une différence entre les immigrés et descendants européens à qui on parle moins souvent de leurs origines qu'aux minorités visibles. Les musulmans sont également souvent interrogés à propos de leur religion pour 31% d'entre eux et moins de 20% ne le sont jamais. De même, plus de 4 personnes en situation de handicap ou déclarant un état de santé dégradé rapportent qu'on leur en parle souvent ou parfois et près de 3 personnes sur 10 parmi celles dont le handicap est reconnu administrativement répondent souvent.

Ainsi, ce qui est perçu, aux yeux du majoritaire, comme un dysfonctionnement occasionnel (*ie* faire référence, voire prendre en considération des catégories d'identification jugées illégitimes) apparaît, de fait, comme quelque chose de banal ou routinier pour les groupes qui subissent des identifications loin d'être occasionnelles (et encore moins « accidentelles »).

27. http://www.defenseurdesdroits.fr/decisions/halde/HALDE_DEL_2010-266.pdf (consulté le 10 février 2016).

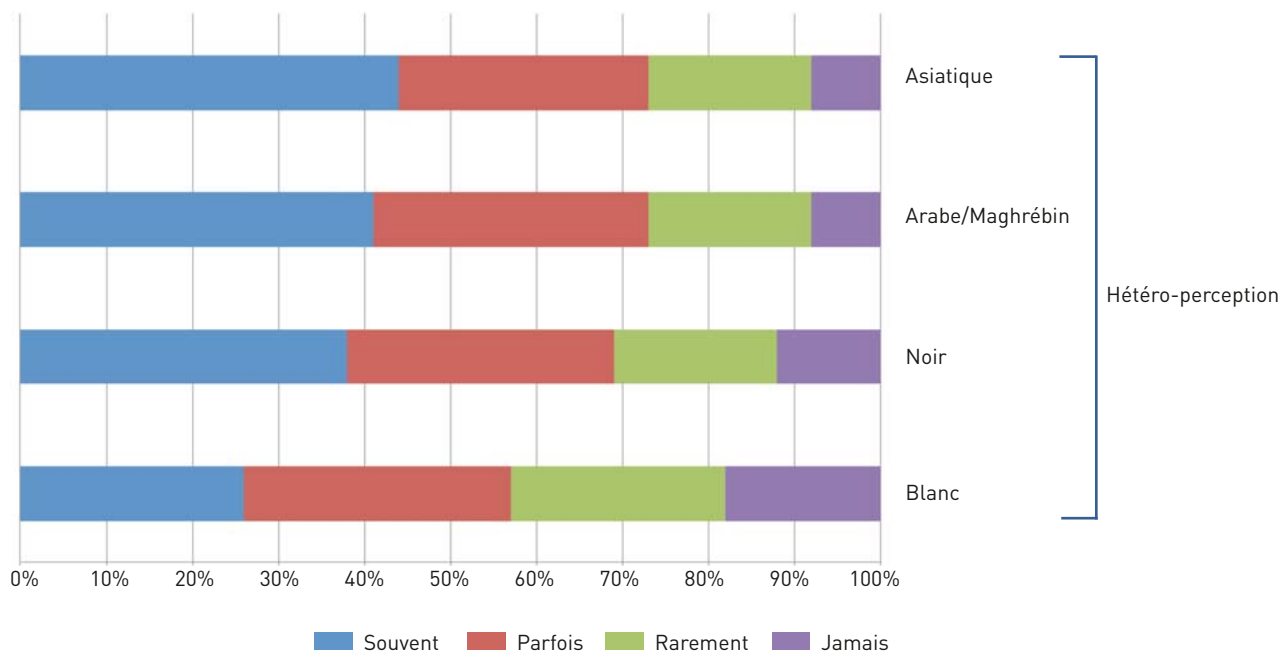
Tableau 74 : Fréquence à laquelle sont évoquées les origines, la religion, l'état de santé ou le handicap par groupes cibles

À quelle fréquence vous parle-t-on :	De vos origines ?				
	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Effectifs
Total des immigrés et descendants d'immigrés.	33	31	22	14	993
Dont :					
Natifs et descendants de natifs d'Outre-Mer	32	42	16	10	110
Immigrés originaires d'un pays africain	38	28	21	14	233
Immigrés originaires d'un pays européen	26	30	30	14	102
Descendants d'immigrés d'origine africaine	38	28	21	13	239
Descendants d'immigrés d'origine européenne	20	35	27	19	173
	De votre religion ?				
	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Effectifs
Musulmans	31	27	24	17	300
	De votre état de santé ou de votre handicap ?				
	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais	Effectifs
Personne en situation de handicap (sens large)	20	24	28	28	506
Dont Handicap reconnu administrativement	29	26	26	19	115
Dont Handicap non reconnu	18	23	28	31	391

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

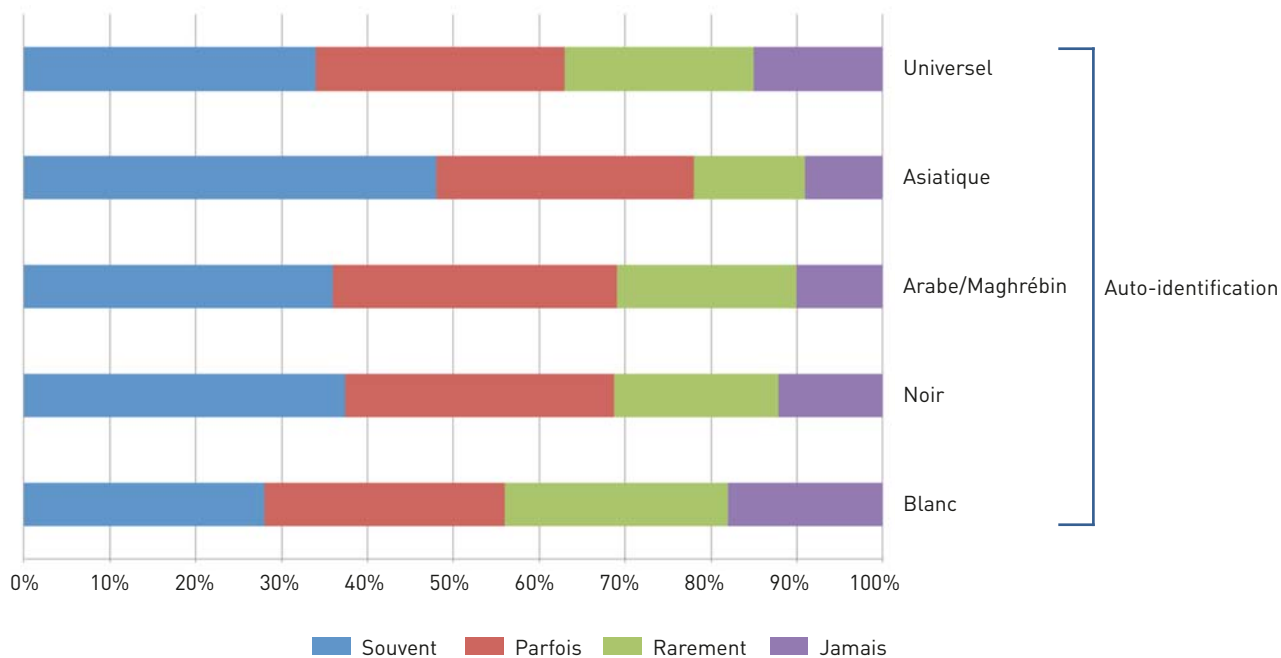
Le fait que la saillance de l'origine soit liée à la visibilité est appréhendable simplement avec l'identification ethno-raciale. Nous reportons dans les figures 5 et 6 les résultats pour les principaux groupes d'identification ethno-raciale, que ce soit par auto-identification ou hétéro-identification. La fréquence du renvoi aux origines est relativement proche quel que soit l'indicateur retenu, en particulier pour les « Blancs » et les « Noirs ». Les immigrés et leurs descendants se considérant comme blancs sont 43% à ne jamais ou rarement devoir parler de leurs origines, situation qui n'arrive qu'à 31% des personnes vues comme noires et 27% des arabes ou asiatiques. L'oubli des origines est donc moins fréquent pour les minorités visibles. On notera également que la fréquence du renvoi à l'origine est proche des niveaux connus par les minorités visibles parmi les personnes qui se sont auto-identifiées comme « Universel ». En quelque sorte, ne pas se catégoriser avec un référent ethno-racial ne signifie pas passer inaperçu dans la vie quotidienne. Malgré tout, cette expérience du renvoi aux origines ne poussent pas ces enquêtés à adopter une identité en conséquence et ils continuent à se tenir à distance de ce type de référent.

FIGURE 5 : Fréquence à laquelle sont évoquées les origines selon l'hétéro-identification ethno-raciale, en %



Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

FIGURE 6 : Fréquence à laquelle sont évoquées les origines selon l'auto-identification ethno-raciale, en %



Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

6. Propos, insultes et agressions

Les expressions de stigmatisation comprennent des manifestations plus explicites et directes, voire violentes, comme les propos déplacés, les insultes et les agressions. Ces expériences sont enregistrées de manière détaillée dans l'enquête « Cadre de Vie et Sécurité réalisée par l'Insee et l'ONDRP »²⁸, et nous les avons abordées de manière plus limitée en nous intéressant aux propos misogynes, racistes ou islamophobes et leurs traductions en termes d'agressions.

6.1. Propos, insultes et agressions en raison du sexe

Près de 4 femmes sur 10 déclarent avoir entendu des propos misogynes ou sexistes les concernant dans les 12 derniers mois. Ces insultes ou agressions verbales se produisent principalement dans les lieux publics, comme la rue (27%) ou les transports (23%). Le cadre professionnel, cité par 15% des femmes actives ou ayant travaillé et les lieux de loisir (10%) sont des espaces où elles sont moins exposées.

Tableau 75 : Lieux où les femmes déclarent avoir entendu des propos misogynes ou sexistes les concernant durant les 12 derniers mois (%)

	%
Dans le cadre professionnel	15
Dans la rue	27
Dans une administration publique	4
Dans un stade, un terrain ou une salle de sport	6
Dans les transports	23
Sur un lieu de loisirs	10
Avoir cité au moins un de ces lieux	38
Dont un seul lieu cité	13
Dont 2 lieux cités	13
Dont 3 lieux ou plus cités	12
Ne pas avoir cité un seul lieu	62

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
Champ : Ensemble des femmes résidant en Île-de-France

Les femmes du groupe majoritaire sont significativement plus nombreuses que les autres, toutes choses égales par ailleurs (i.e après avoir contrôlé l'origine, le niveau de diplôme et l'âge) à répondre avoir entendu des propos misogynes ou sexistes à leur égard. Appartenir à une minorité visible réduit significativement le fait d'avoir fait l'objet de tels propos, tous lieux confondus, ce qui laisse entendre que la racialisation surpasse le sexisme dans les perceptions et les expériences des femmes des minorités visibles.

Les diplômées du supérieur sont plus exposées ou sensibles aux propos sexistes ou misogynes que celles qui détiennent un Bac. Cet effet du diplôme se retrouve dans les positions professionnelles puisque les cadres rapportent plus souvent avoir fait l'objet de propos sexistes dans la sphère professionnelle. De même, les plus jeunes déclarent le plus souvent de tels propos dans les lieux publics, que ce soit dans la rue (notamment pour les 25-34 ans), dans les transports (pour les plus jeunes âgées entre 18 et 24 ans) ou dans le cadre de la sphère professionnelle (pour les 25-34 ans).

28. Voir notamment M. Scherr et N. Amrous, (2017), « Les injures à caractères racistes, antisémites ou xénophobes », *Grand Angle*, n° 41, ONDRP.

Le lieu d'habitation n'est pas significatif si l'on considère l'ensemble des lieux à la fois. Il a toutefois une incidence sur les propos proférés dans la sphère publique (rue ou transport), le fait d'habiter une ZUS augmentant les chances (l'Odds ratio est supérieur à 1) de déclarer une telle agression verbale.

Tableau 76 : Probabilité de déclarer avoir entendu des propos sexistes ou misogynes à son encounter au cours des 12 derniers mois (Odds ratio)

	Dans au moins un des 6 lieux cités ^A		Dans la rue		Dans les transports		Dans le cadre professionnel	
Population majoritaire	ref		ref		ref		ref	
Minorités non visibles G2	0,811	ns	0,821	ns	0,638	ns	0,787	ns
Minorités non visibles G1	0,580	ns	0,708	ns	0,916	ns	0,682	ns
Minorités visibles G2	0,703	*	0,595	**	0,669	*	0,860	ns
Minorités visibles G1	0,399	***	0,283	****	0,523	**	0,312	**
Bac	ref		ref		ref		ref	
Diplôme inférieur au Bac ou pas de diplôme	0,696	ns	0,651	ns	0,725	ns	1,154	ns
Bac +2 et 3	1,616	**	1,394	ns	1,869	**	1,759	*
Bac +4 et +	1,483	*	1,627	**	1,885	**	1,731	*
35-44 ans	ref		ref		ref		ref	
18-24 ans	1,302	ns	1,258	ns	2,198	***	0,828	ns
25-34 ans	1,709	**	1,763	**	1,463	ns	1,596	*
45-59 ans	0,893	ns	0,563	**	0,950	ns	0,676	ns
60-64 ans	0,305	***	0,235	***	0,381	**	0,120	**
Ne pas habiter en ZUS	ref		ref		ref		—	
Habiter en ZUS	1,442	ns	1,675	*	1,688	*	—	

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Ensemble des femmes ayant par ailleurs renseigné son lieu d'habitation (sauf pour le modèle sur le cadre professionnel qui comprend uniquement les femmes actives ou ayant travaillé)

A : Dans le cadre professionnel, dans la rue, dans une administration publique, dans une salle de sport, dans les transports, sur un lieu de loisir

Lecture : « Toutes choses égales par ailleurs », les femmes qui détiennent un Bac + 2 ou un Bac + 3 ont de plus forte probabilité (1,4) que les femmes qui détiennent un Bac (ref) d'avoir déclaré avoir entendu des propos sexistes ou misogynes à leur encounter au cours des 12 derniers mois (Or>1). A l'inverse, les femmes appartenant aux minorités visibles G1 ont significativement une moindre chance que celles de la population majoritaire (ref) d'avoir déclaré des propos sexiste (Or <1)

ns : non significatif

* : seuil de significativité à 10% (p<0,1)

** : seuil de significativités à 5% (p<0,05)

*** : seuil de significativités à 1% (p<0,01)

**** : seuil de significativités à 1‰ (p<0,001)

Le questionnaire aborde également les agressions ou intimidations physiques en raison du sexe, au cours de la vie. La prévalence est beaucoup plus importante que pour les propos misogynes ou sexistes, mais le pas de temps explique ces écarts. En effet, près d'une femme sur deux déclare avoir subi une agression ou une intimidation physique. Le niveau de violence physique enregistré au cours de la vie est donc particulièrement élevé.

Le profil des femmes agressées ou intimidées physiquement est proche de ce qui était observé pour les propos misogynes ou sexistes : moins souvent les femmes appartenant à une minorité visible, et plus souvent les diplômées d'un Bac et plus, les femmes cadres et les professions intermédiaires.

6.2. Propos, insultes et agressions en raison des origines ou de la couleur de la peau

La question sur les propos racistes a été posée un peu différemment de celle sur le sexisme. Dans un premier temps, on a demandé aux personnes immigrées, aux personnes originaires d’Outre-Mer et à leurs descendants respectifs s’ils avaient déjà entendu des propos racistes les concernant depuis un an. Seuls ceux qui répondaient par l’affirmative renseignaient dans un deuxième temps les lieux où cela s’était produit.

Propos racistes

Sur une année, l’incidence des propos racistes atteint 22% pour les immigrés et leurs descendants, et 28% pour les minorités visibles. Il n’y a pas de variations entre les immigrés et leurs descendants pour les minorités visibles, alors que la seconde génération des minorités invisibles semble moins exposée que les immigrés de ce groupe.

Tableau 77 : Avoir entendu des propos racistes à son encontre depuis un an

	%
Total	22
Minorités non visibles G2	10
Minorités non visibles G1	15
Minorités visibles G2	28
Minorités visibles G1	28

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

De manière à décrire de façon plus précise la population qui déclare des propos racistes nous avons procédé à des régressions logistiques permettant de voir les effets relatifs de différentes caractéristiques sur le fait d’avoir fait l’objet de propos racistes.

Toutes choses égales par ailleurs, c’est-à-dire une fois pris en compte les effets relatifs de l’origine, du sexe, du niveau de diplôme, de l’âge, du milieu social d’appartenance, ou encore de certaines opinions sur son quartier, le tableau 77 montre, sans surprise, que ce sont les groupes des minorités visibles qui déclarent le plus de propos racistes à leur égard.

Contrairement à ce que montrait l’enquête « TeO » qui présentait des taux de prévalence moindre pour les immigrés que pour les descendants d’immigrés, c’est l’inverse qui se produit ici. Parmi les propriétés sociales qui influent sur la probabilité de faire l’expérience de propos racistes, les personnes qui se considèrent comme appartenant aux classes modestes sont plus susceptibles de déclarer cette expérience, tandis que les plus âgées sont moins exposées. Résider dans des quartiers dont on a une bonne opinion générale ou en termes de sécurité diminue sensiblement la probabilité de recevoir des propos racistes. Par contre, l’incorporation de la variable « Habiter en ZUS » dans le modèle testé n’a aucune incidence significative. Il en est de même pour la composition ethnique du quartier, qu’elle soit subjective (déclarer que les habitants de son quartier sont [presque tous à presque pas] d’origine immigré) ou objective (proportion réelle d’immigrés dans l’Iris d’habitation) n’a pas d’incidence sur le fait de déclarer avoir subi des propos racistes.

Une autre régression prenant en considération les effets du sexe, du diplôme, et de l’âge montre que par rapport à celles qui déclarent être vues comme blanches par les autres, les personnes qui déclarent par ailleurs être vues comme noires déclarent plus de tels propos que celles déclarant être perçues comme arabes.

Tableau 78 : Probabilité de déclarer avoir entendu des propos racistes à son encounter au cours des 12 derniers mois (Odds ratio)

		Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
Origines	Minorités non visibles G2	Ref		Ref		Ref	
	Minorités non visibles G1	1,88	*	1,96	*	1,97	*
	Minorités visibles G2	2,71	****	2,66	****	2,60	****
	Minorités visibles G1	3,47	****	3,40	****	3,26	****
Sexe	Homme	Ref		Ref		Ref	
	Femme	1,08	ns	1,09	ns	1,10	ns
Diplôme	Niveau Bac	Ref		Ref		Ref	
	Sans Bac	0,61	**	0,60	**	0,61	**
	Bac plus 2 ou 3	0,79	ns	0,75	ns	0,78	ns
	Bac +4 et plus	0,82	ns	0,80	ns	0,82	ns
Âge	35-44 ans	Ref		Ref		Ref	
	18-24 ans	1,12	ns	1,12	ns	1,11	ns
	25-34 ans	1,17	ns	1,16	ns	1,14	ns
	45-59 ans	0,60	**	0,57	**	0,59	**
	60-65 ans	0,31	**	0,29	**	0,32	**
Faire partie d'un milieu	De classe moyenne	Ref					
	Très aisé	2,55	ns				
	Aisé	1,26	ns				
	Modeste	1,93	****				
	Très modeste	1,70	ns				
Opinion sur la situation de son quartier par rapport à la sécurité (risques de vols, d'agression)	Moyenne			Ref			
	Bonne			0,71	**		
	Mauvaise			1,39	ns		
Opinion sur la réputation de son quartier	Moyenne					Ref	
	Bonne					0,66	**
	Mauvaise					1,02	ns

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Immigrés, descendants d'immigrés, natifs et originaires d'Outre-Mer

ns : Non significatif

* : Seuil de significativité à 10% ($p < 0,1$)

** : Seuil de significativité à 5% ($p < 0,05$)

*** : Seuil de significativité à 1% ($p < 0,01$)

**** : Seuil de significativité à 1‰ ($p < 0,001$)

Reste que, comme pour le sexe, l'importance du nombre de variables non significatives dans les différents modèles testés rend compte de la transversalité du phénomène : avoir entendu des propos racistes à son égard depuis un an transcende nombre de caractéristiques sociales.

La plupart des personnes ayant fait l'objet de propos racistes les ont entendus dans plusieurs lieux différents : c'est le cas des 3/4 d'entre elles. Cette proportion est moins élevée (de l'ordre d'une personne sur deux) parmi les minorités non visibles. Cette moindre fréquence du nombre de lieux déclarés parmi les minorités non visibles avait déjà été mise en évidence dans l'enquête « TeO »²⁹.

29. C. Hamel, M. Lesné et J-L Primon, (2015), « La place du racisme dans l'étude des discriminations », Chapitre 15 de « Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France », pp.443-470.

Tableau 79 : Nombre de lieux cités parmi ceux qui disent avoir entendu des propos racistes les concernant depuis plus d'un an

Nombre de lieux	%	Effectifs
0**	4	8
1	24	52
2	31	69
3	27	59
4 et plus	15	32
Total	100	220

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

** Les répondants peuvent avoir répondu avoir été l'objet d'insulte mais répondre « non » à la totalité des lieux qui leur a été énumérée dans un second temps

Champ : Personnes ayant déclaré avoir entendu des propos racistes les concernant depuis un an parmi l'ensemble des immigrés et descendants

Comme c'était le cas pour les injures sexistes, ce sont les espaces publics qui sont les plus fréquemment cités par ceux qui rapportent des propos racistes : la rue est citée par 7 répondants sur 10 et les transports par 5 répondants sur 10. Le cadre professionnel est cité par près de la moitié des répondants. Viennent ensuite les lieux de loisirs, cités par un tiers de ceux qui disent avoir été injuriés. Par contre, la faiblesse des effectifs ne permet pas de faire de distinction de lieux en fonction des différentes origines, sauf pour le cadre professionnel, qui semble être plus propice aux injures pour les minorités visibles de première génération (c'est-à-dire les personnes arrivées en France métropolitaine après l'âge de 10 ans) que pour les minorités visibles dites de seconde génération.

Tableau 80 : Lieux cités par ceux et celles qui ont répondu avoir entendu des propos racistes les concernant depuis un an

	Cadre professionnel (a)	Rue	Administration publique	Stade, terrain ou salle de sport	Transports	Lieux de loisirs
Total	51	68	19	16	52	34
Minorités non visibles	38	69	15	10	41	26
Minorités visibles G2	46	69	20	17	53	39
Minorités visibles G1	64	66	21	19	57	32

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

(a) Personnes en emploi ou ayant travaillé

Agressions ou intimidations physiques à caractère raciste

Le module dédié aux minorités ethno-raciales abordait directement les violences physiques sous l'angle des agressions et des intimidations en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau. Au total, 21% des minorités déclarent avoir vécu des violences racistes au cours de leur vie, et 26% des secondes générations des minorités visibles, ces dernières étant celles les plus touchées par ces agressions.

Tableau 81 : Déclarer avoir été agressé.e physiquement ou physiquement intimidé.e en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau au cours de sa vie

	Hommes	Femmes	Total
Total	23	18	21
Minorités non visibles G2	22	12	16
Minorités non visibles G1	13	6	9
Minorités visibles G2	28	24	26
Minorités visibles G1	20	16	19

Champ : Immigrés, natifs de l'Outre-Mer et leurs descendants respectifs

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Les agressions sont déclarées plus significativement par les hommes que par les femmes. Une régression complémentaire (non figurée dans le tableau) met en évidence que ce sont essentiellement les personnes natives ou originaires d'Outre-Mer et les personnes originaires du Maghreb qui déclarent le plus d'agression ou d'intimidations à caractère raciste, toutes choses égales par ailleurs.

Par contre, tout comme pour les agressions verbales, peu de variables ont une incidence significative sur le fait de déclarer des intimidations ou agressions physiques. Ainsi, ni la catégorie socioprofessionnelle, ni le niveau de diplôme, ni l'âge n'ont d'effet.

De même, aucun effet de quartier (habiter en ZUS, opinion sur la sécurité ou la réputation du quartier) ne semble jouer sur la propension à déclarer une agression physique raciste au cours de sa vie. À l'exception toutefois de la composition « objective » des quartiers : les personnes qui résident dans un quartier où la proportion d'immigrés est élevée ont significativement un peu moins de chance de déclarer des intimidations ou violences racistes³⁰.

30. Pour rappel, nous avons créé des indicateurs de distribution permettant de caractériser les Iris d'habitation en fonction du niveau de concentration des immigrés. Ici, la part « très forte » d'immigrés correspond aux quartiers correspondant aux 10% de l'ensemble des quartiers franciliens observant les valeurs les plus fortes de proportions d'immigrés, soit entre 31,1 et 80% de la population. Cf la présentation des « données contextuelles » dans la première partie du rapport.

Tableau 82 : Probabilité de déclarer avoir été physiquement agressé.e ou intimidé.e en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau (Odds ratio)

		Modèle 1		Modèle 2	
Origines	Minorités non visibles G2	ref			
	Minorités non visibles G1	0,47	*	0,51	ns
	Minorités visibles G2	1,82	***	2,08	***
	Minorités visibles G1	1,05	ns	1,28	ns
Sexe	Homme	ref			
	Femme	0,70	**	0,76	ns
Diplôme	Niveau Bac	ref			
	Sans Bac	0,83	ns	0,72	ns
	Bac+2 +3	1,06	ns	0,88	ns
	Maîtrise et plus	1,01	ns	0,84	ns
Âge	35-44 ans	ref			
	18-24 ans	0,67	ns	0,65	ns
	25-34 ans	0,86	ns	0,79	ns
	45-59 ans	1,13	ns	1,22	ns
	60-65 ans	0,86	ns	1,01	ns
Faire partie d'un milieu	De classe moyenne	ref		—	—
	Très aisé	0,84	ns	—	—
	Aisé	0,88	ns	—	—
	Modeste	1,13	ns	—	—
	Très modeste	0,85	ns	—	—
Proportion de population immigrée dans l'Iris d'habitation	Faible	—	—	0,82	ns
	Très faible	—	—	1,00	ns
	Assez fort	—	—	1,28	ns
	Fort	—	—	0,57	*
	Très fort	—	—	0,82	ns

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Immigrés, natifs de l'Outre-Mer et leurs descendants respectifs

La question du racisme pour les différents groupes minoritaires ne se limite pas à leur propre expérience mais concerne parfois plus encore leurs enfants, que ces expériences se sont produites ou qu'elles soient anticipées. Dans les enquêtes qualitatives, nombre de personnes racisées, par ailleurs elles-mêmes parents, se montraient d'autant plus affectées – parfois plus que pour elles-mêmes – par les faits de racisme subis par leurs propres enfants³¹. C'est pourquoi nous avons intégré au questionnaire une question sur les situations de discriminations racistes vécues par les enfants des enquêtés, associée à une question sur les craintes qu'ils avaient que leurs enfants puissent vivre de telles situations.

Nous l'avons évoqué plus haut (cf partie sur origine et évitement), l'expérience de la situation minoritaire et, plus singulièrement, du racisme, ne se résume pas uniquement aux situations subies mais également aux situations dont on craint qu'elles puissent advenir. À partir de ces deux questions sur les

31. M. Eberhard et A. Rabaud, [2013], « Racisme et discrimination : une affaire de famille », *Migrations Société*, vol 5, n°147-148, pp. 83-96.

enfants, nous avons ainsi tenté d'élargir notre appréciation de l'expérience du racisme des différentes minorités ethno-raciales en incluant, les expériences vécues par leurs enfants ainsi qu'en sondant, dans un second temps, la crainte que de telles situations puissent advenir.

Tableau 83 : Expériences avérées ou anticipées de racisme vécues par ses propres enfants

	Votre (vos) enfant(s) a(ont)-il(s) subi du harcèlement, été insulté(s), traité(s) défavorablement en raison de leurs origines ou de la couleur de leur peau ?	Si non, craigniez-vous qu'il(s) le so(ie)nt ?	Déclarer que (ses) enfants n'a (ont) pas subi de racisme et ne pas le craindre	Effectifs (nombre de parents)
	% de oui	% de oui	%	
Total	17	38	46	571
Minorités non visibles G2	12	16	72	122
Minorités non visibles G1	13	25	62	65
Minorités visibles G2	19	49	33	194
Minorités visibles G1	19	45	37	190

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Immigrés, descendants d'immigrés, natifs ou originaire d'un DOM ayant au moins un enfant

Parmi l'ensemble des parents ayant un lien avec la migration, seuls 46% pensent que leurs enfants n'ont pas subi de racisme et ne craignent pas que cela arrive. Sans surprise, ce sont les minorités visibles qui sont les plus en insécurité par rapport à leurs enfants, puisque seul un tiers des parents de ce groupe pense que leurs enfants sont immunes du racisme alors que c'est le cas des deux tiers des parents appartenant aux minorités non visibles.

Cette insécurité intergénérationnelle face à l'expérience du racisme vécue par ses propres enfants concerne 19% des parents de minorités visibles contre 13% des parents de minorités non visibles. Elle se mesure plus encore dans les écarts relatifs aux anticipations de racisme. Parmi ceux qui ne déclarent pas de situation raciste déjà vécue par leurs enfants, un parent sur 2 parmi les minorités visibles craint que ses enfants puissent en faire l'objet contre seulement un parent sur 5 des minorités non visibles.

6.3. Propos, insultes et agressions à raison de la religion

La prévalence des propos négatifs à propos de sa religion lorsque l'on est musulman est beaucoup plus importante que celle relative aux propos racistes lorsque l'on est d'origine immigrée : les propos islamophobes sont en effet rapportés par 42% de la population musulmane (alors que les immigrés et leurs descendants étaient 22% à rapporter des propos racistes).

Les écarts observés entre les personnes qui portent, dans leur vie quotidienne, un vêtement religieux et celles qui n'en portent pas ne sont statistiquement pas significatifs, tout comme les écarts entre les femmes qui portent le voile et celles qui n'en portent pas. La religiosité n'a également pas d'incidence sur l'expérience de propos islamophobes.

De même, les différentes régressions testées ne montrent pas d'influence significative du sexe, de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle sur la probabilité de répondre avoir subi des insultes à propos de sa religion.

Les agressions contre les musulmans ne sont donc pas liées à des éléments propres à la religion et à ses manifestations visibles (comportements et signes distinctifs) : il s'agit d'une atmosphère d'hostilité plus générale contre ceux qui sont perçus comme musulmans.

Tableau 84 : Avoir entendu des propos négatifs à son égard concernant sa religion

		Effectifs	%
Musulman		300	42
Sexe	Hommes	122	42
	Femmes	178	44
Signe religieux, H et F	Oui	86	48
	Non	214	39
Porte le voile - femme uniquement	Non	134	43
	Oui	44	45

A : Déclare porter (souvent-parfois), dans sa vie quotidienne et en public, un vêtement, bijou ou coiffure pouvant évoquer sa religion

B : Toujours ou parfois en (A) et déclarer porter sur la tête un voile (kipa, calotte) et être une femme.

NS : Écart non significatifs (p>0,1)

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes se déclarant musulmanes

On observe la même distribution des lieux dans lesquels les propos négatifs à l'égard de l'islam ont été proférés que celle concernant les insultes racistes, et ce dans les mêmes proportions. Ainsi, la rue et les transports sont les lieux les plus fréquemment cités par les musulmans déclarant de tels propos à leur encontre depuis moins d'un an (respectivement cités par 70% et 52% d'entre eux). Viennent ensuite le cadre professionnel (44%), puis les lieux de loisir (30%).

Tableau 85 : Lieux dans lesquels les musulmans déclarent avoir entendu des propos négatifs les concernant à propos de leur religion

Dans le cadre professionnel ^(a)	44
Dans la rue	70
Dans une administration publique	22
Dans un stade, un terrain ou une salle de sport	15
Dans les transports	52
Sur un lieu de loisirs	30

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS

Champ : Personnes se déclarant musulmanes et ayant déclaré avoir entendu des propos négatifs les concernant à propos de leur religion depuis un an

(a) Population active ou ayant déjà travaillé

Alors que nous observions la même prévalence des insultes racistes et des agressions ou intimidations physiques en raison de l'origine ou la couleur de la peau (22% versus 21%), le nombre de personnes déclarant avoir été physiquement agressées ou intimidées du fait de leur religion au cours de leur vie est beaucoup moins élevé (16%) que ceux déclarant des propos négatifs à raison de leur religion depuis un an (44%).

S'agissant de la comparaison avec les propos racistes, on peut avancer un effet de formulation de la question : avoir entendu des « Propos négatifs à propos de sa religion », versus avoir entendu des « Propos racistes » ; et avoir été agressé physiquement ou physiquement intimidé « En raison de ses origines ou de la couleur de sa peau » et « En raison de sa religion » n'est pas tout à fait équivalent. Le qualificatif de « Racistes » a en effet une charge morale et condamnatoire que peut ne pas avoir l'expression « En raison de ses origines ou de la couleur de sa peau ».

Tableau 86 : avoir été agressé.e physiquement ou physiquement intimidé.e en raison de sa religion (islam uniquement)

		Effectifs	%
Musulmans		300	16
Sexe	Hommes	122	22
	Femmes	178	12
Signe religieux, H et F	Oui	86	23
	Non	214	13
Voile, seulement F	Ne portant pas de voile	134	9
	Portant un voile	44	21

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Personnes se déclarant musulmanes

Contrairement aux résultats du tableau 86, on observe ici une association significative entre le sexe et le fait d'avoir été agressé physiquement du fait de sa religion, les hommes musulmans déclarant plus de violences que les femmes. Parmi les femmes, celles qui portent le voile déclarent plus de violence que celles qui ne le portent pas, et ce dans des proportions significatives malgré la petitesse des effectifs.

De même – et cela a été vérifié par une régression – une fois contrôlés le sexe, le niveau de diplôme et l'âge, le fait de porter un signe distinctif augmente significativement la probabilité d'avoir été physiquement agressé ou intimidé en raison de sa religion parmi les personnes qui se déclarent musulmanes, hommes comme femmes.

Par rapport aux parents d'origine immigrée interrogés sur le racisme subi par leurs propres enfants, les parents de confession musulmane répondent moins souvent que leurs enfants ont fait l'objet de harcèlement, injures ou traitements défavorables à raison de leur religion (9% contre 17% pour les premiers). Par contre, ils sont proportionnellement plus nombreux à craindre qu'ils le soient à l'avenir (58% d'entre eux, contre 38% des parents immigrés ou d'origine immigré).

Au final, seul un tiers des parents de confession musulmane ne déclare ni traitement islamophobe avéré à l'égard de leurs enfants ni crainte que ces derniers puissent en subir à l'avenir. Si cette proportion est plus faible que celle concernant la totalité des parents d'origine immigrée (46%), elle est similaire à celles des parents appartenant à des minorités visibles qui sont un tiers à déclarer que leurs enfants n'ont pas subi de traitement défavorable en raison de leur origine ou de la couleur de leur peau et ne craignent pas qu'ils en soient l'objet.

Tableau 87 : Expérience avérée ou anticipée de l'islamophobie vécue par ses propres enfants

	%
Votre (vos) enfant(s) a(ont)-il(s) subi du harcèlement, été insulté(s), traité(s) défavorablement en raison de leur religion ?	9
% oui	
Si non, craigniez-vous qu'il(s) le soi(en)t ?	58
% oui	
Déclarer que son (ses) enfant(s) n'a (ont) pas subi d'islamophobie et ne pas le craindre	33
Effectifs (parents)	169

Source : Enquête Expérience et perception des discriminations en Île-de-France, 2015, ARDIS
 Champ : Personnes déclarant être musulmanes et avoir des enfants

Conclusion

L'enquête sur l'expérience et les perceptions des discriminations en Île-de-France dresse un panorama sombre de la situation des groupes exposés aux stigmatisations. L'égalité est toujours hors de portée malgré plusieurs décennies de politiques – plus ou moins volontaristes – et de mobilisations de la société civile. L'intérêt de l'enquête est d'apporter un complément aux statistiques déjà connues sur les inégalités dans la scolarité, l'accès à l'emploi, les carrières professionnelles ou les salaires. Mieux connues entre femmes et hommes, les discriminations en raison de l'origine, de la religion ou du handicap et de l'état de santé sont de mieux en mieux renseignées. A ces résultats l'enquête en Île-de-France apporte de nouveaux éclairages sur l'expérience de ces discriminations telle que déclarée par celles et ceux qui les subissent, ainsi que les agressions, violentes ou micro, et leurs conséquences sur les comportements des groupes ciblés.

Ce qu'on apprend avec l'enquête inquiète non seulement par l'étendue des atteintes à l'égalité puisque 57% des Franciliens ont vécu une discrimination au cours de leur vie, mais près de 70% des minorités visibles et 64% des musulmans. Mesuré sur les 5 dernières années, l'indicateur d'expérience des discriminations atteint des niveaux plus modérés : 23% en raison de l'origine, 18% en raison de la religion et 16% en raison du sexe. Ramenée aux groupes les plus concernés, l'indicateur devient plus préoccupant. Il s'apprécie pour lui-même et en comparaison avec l'enquête TeO réalisée en 2008-2009. Alors que 3% des femmes rapportaient des discriminations sexistes en 2009, elles sont 25% en 2015 ; les discriminations ethniques et raciales passent de 36% à 46% pour les minorités visibles ; les discriminations religieuses frappaient 5% des musulmans, ils sont 40% à les déclarer en 2015. Tout indique que loin de se résorber les discriminations, ou du moins leur déclaration, se sont aggravées.

Certes, les témoignages quasi quotidiens de discriminations dans les médias, les campagnes de sensibilisation et l'action des associations et des institutions en charge de l'égalité ont fait progresser la prise de conscience et il est certain que les groupes stigmatisés identifient mieux les discriminations qu'ils ne le faisaient il y a quelques années. Mais il est difficile de ne pas créditer le climat de racisme de plus en plus décomplexé, d'islamophobie exprimée au grand jour et d'un sexisme renouvelé dans l'augmentation enregistrée entre les deux enquêtes. Il faut également tenir compte des mécanismes de mobilité sociale et de décroisement des espaces autrefois ségrégés où les femmes, les minorités racisées ou les musulmans étaient peu présents. Paradoxalement, cette diffusion des groupes exposés aux discriminations dans de nouveaux espaces sociaux, plus sélectifs, active les mécanismes de filtrage pour préserver les positions de privilège. Les discriminations dont parlent les plus éduqués reflètent ces biais aux plus hauts niveaux de la société.

Au-delà des discriminations, l'enquête met au jour les formes plus discrètes ou anodines du système de désavantage auquel sont confrontés les groupes minorisés. La nécessité d'en faire plus pour pouvoir obtenir ce qui est donné à d'autres, l'évitement de certains lieux, l'auto-censure pour ne pas vivre l'échec provoqué par la discrimination ou les différentes stratégies de dissimulations volontaires (cacher sa religion, son état de santé, changer volontairement de nom) ou imposées (se voir imposer un changement de patronyme). L'addition de ces (auto)limitations réduit le champ des possibles aussi sûrement que les refus discriminatoires. Pour invisibles qu'elles soient, elles n'en sont pas moins

efficaces. Ces processus d'évitement et de dissimulation soulignent le caractère diffus de motifs discriminatoires (sexe, handicap, religion, état de santé, couleur de la peau, origines) qui fonctionnent comme des stigmates. La prégnance de ces catégories identificatoires dans la vie ordinaire des groupes minorisés, c'est-à-dire le caractère routinier de leur saillance³² dans le cours de leur expérience sociale vient contredire l'idéal républicain français qui se veut (et se voit comme) strictement indifférent aux différences et volontairement aveugle à des distinctions dont la prise en considération, dans l'absolu, est *a priori* jugée illégitime. La *colorblindness* apparaît singulièrement artificielle au regard de la fréquence de l'expérience du renvoi aux origines dans la vie quotidienne des minorités visibles.

Une fois établies ces données sur la perception et l'expérience des discriminations, que faire ? Cet état des lieux ne fournit pas de programme d'actions clés en main. On a testé les représentations des enquêtés en termes de politiques antidiscriminations : s'il existe une attente de politiques volontaristes, le principe d'actions préférentielles – ce que l'on qualifie communément de discrimination positive – n'est pas majoritairement validé. Pourtant, ces dispositifs existent déjà et commencent à faire leurs preuves dans l'accès à la représentation politique des femmes ou l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Des progrès sensibles ont également été enregistrés dans la politique en matière de handicap. Certes, comme on l'a vu, l'égalité est très loin d'être réalisée, mais les actions mises en oeuvre fournissent une réponse concrète – trop limitée – aux défis des discriminations sur ces motifs. En revanche, les politiques de lutte contre les discriminations ethniques et raciales ou religieuses restent très en-deçà de celles mises en oeuvre pour le sexe ou le handicap. Peu de dispositifs effectifs, beaucoup de déclarations de principe et, dans le cas de la religion, un brouillage autour des notions de laïcité et de neutralité qui favorise la stigmatisation principalement des musulmans.

L'enjeu désormais pour les exécutifs territoriaux et national est de développer une stratégie coordonnée pour agir contre les manifestations de discrimination qui accablent les minorités visibles, en Île-de-France comme en témoigne cette enquête, mais également dans d'autres régions si ce type d'enquête devait se généraliser. Il est à souhaiter en effet que cet état des lieux réalisé par l'enquête soit reproduit, non seulement dans d'autres régions et au niveau national, mais dans le temps pour permettre la mesure des évolutions. Nous espérons que la méthodologie développée dans cette enquête sera reprise et enrichie pour produire de nouvelles connaissances sur les discriminations, cette plaie du 21^e siècle multiculturel.

32. Cette notion de saillance ou « mise en relief » (*saliency*) a été développée par D. A. William. et S. Lyman (1976), « L'Ethnie : structure, processus et saillance », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXI, p. 197-220.

Glossaire

Population majoritaire : Ensemble des personnes n'ayant pas d'ascendance immigrée sur deux générations, ce qui inclut les petits enfants d'immigrés (« 3^e génération ») et les Français nés à l'étranger et leurs descendants (notamment les rapatriés d'Algérie).

Immigré : Personne née étrangère à l'étranger, quelle que soit sa nationalité actuelle.

Descendant d'immigré : Personne née en France d'au moins un parent immigré

Génération 1.5 : Immigrés arrivés en France avant l'âge de 10 ans.

Deuxième génération : Ensemble des descendants d'immigrés.

Génération 2.5 : Descendants d'un parent immigré et d'un parent né en France.

Natif d'un DOM : Personne née dans un des 5 départements d'Outre-Mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion).

Descendant d'un natif d'un DOM : Personne née en métropole d'un parent né dans un DOM.

Minorité visibles G1 : Immigrés arrivés en France après 10 ans originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, de Turquie, du Moyen-Orient et d'Asie.

Minorités visibles G2 : Descendants d'immigré(s) originaires du Maghreb, d'Afrique subsaharienne, de Turquie, du Moyen-Orient et d'Asie.

Minorités non visibles G1 : Immigrés originaires de pays européens, nord et sud-américains.

Minorités non visibles G2 : Descendants d'immigré(s) originaire(s) de pays européens, nord et sud-américains.

Auto-identification dans des catégories ethno-raciales : Réponses des enquêtés s'identifiant dans une liste pré-établie de catégories et (re)classement des réponses en clair dans des catégories construites.

Hétéro-identification dans des catégories ethno-raciales : Réponses des enquêtés sur la manière dont ils pensent être perçus, dans une liste pré-établie de catégories et (re)classement des réponses en clair dans des catégories construites.

Personne en situation de handicap (sens large) : Personne ayant déclaré une limitation d'activité et/ou un handicap, une maladie ou un problème de santé chronique ou à caractère durable.

Personne en situation de handicap reconnu administrativement : Personne dont le statut de personne en situation de handicap a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 : Taux de pénétration et effectifs attendus par catégories de population

Tableau 2 : Représentation des groupes cibles, vague 1

Tableau 3 : Présentation des deux vagues de l'enquête

Tableau 4 : Lien à la migration

Tableau 5 : Lien à la migration et origines migratoires

Tableau 6 : Distribution de la population enquêtée selon les catégories de majoritaire et minoritaire « visible » et « non visible »

Tableau 7 : Auto-identification dans des catégories ethno-raciales (choix multiples), par groupes d'origines

Tableau 8 : Hétéro-identification dans des catégories ethno-raciales (choix multiples) rapportée par les enquêté.e.s, par groupes d'origines

Tableau 9 : Religion déclarée

Tableau 10 : Religion et origines

Tableau 11 : État de santé et handicap

Tableau 12 : Localisation des Iris en ZUS

Tableau 13 : Distribution des groupes

Tableau 14 : Origines détaillées et quartiers prioritaires

Tableau 15 : Qualification par l'enquêté.e de l'environnement de son lieu de résidence

FIGURE 1 : Distribution de la population francilienne selon la proportion d'immigré.e.s dans l'Iris de résidence, par groupes d'origine

FIGURE 2 : Distribution de la population francilienne selon les taux de chômage moyen dans l'Iris de résidence, par groupes d'origine

Tableau 16 : Distribution par âge des différentes catégories de population (en années)

Tableau 17 : Niveau de diplôme selon l'origine

Tableau 18 : Statut d'activité professionnelle selon l'origine détaillée

Tableau 18 bis : Rapport à l'emploi des actifs et taux de chômage selon l'origine détaillée

Tableau 18 ter : Taux d'activité par sexe

Tableau 19 : Catégories socioprofessionnelles des actifs par statut minoritaire

FIGURE 3 : Lien à la nationalité selon l'origine détaillée

Tableau 20 : Alignement politique selon l'origine détaillée

Tableau 21 : Perceptions des discriminations, ensemble de la population

Tableau 22 : Perceptions des discriminations selon différents motifs par groupes cibles

Tableau 23 : Opinions à l'égard des actions engagées contre les discriminations en Île-de-France, par groupes d'origine

Tableau 24 : Proportions de personnes favorables au fait de réserver des places en politique selon différents motifs, par groupes cibles

Tableau 25 : Probabilité de soutenir une discrimination positive en politique sur différents critères, (odds ratio)

Tableau 26 : Proportions de personnes favorables au fait de donner une priorité à l'embauche selon différents motifs, par groupes cibles

Tableau 27 : Avoir été témoin d'une discrimination au cours des 12 derniers mois, par groupes cibles

Tableau 28 : Expérience auto-reportée de discriminations au cours de la vie selon l'origine détaillée

Tableau 29 : Expérience de discrimination au cours de la vie selon le quartier de résidence

Tableau 30 : Expérience de discriminations au cours de la vie selon différentes catégorisations de l'origine ethno-raciale

Tableau 31 : Expérience de discrimination à raison de l'origine ou de la couleur de peau, selon différentes catégorisations de l'origine ethno-raciale

Tableau 32 : Motifs de discrimination déclarés par les personnes ayant reporté au moins une expérience

Tableau 33 : Prévalence de l'expérience de la discrimination au cours de la vie par motif, selon le sexe et le statut minoritaire

Tableau 34 : Expérience de discrimination au cours de la vie par motif selon le sexe et le statut minoritaire

Tableau 35 : Expérience de discrimination au cours de la vie par motif selon la religion et le statut minoritaire

Tableau 36 : Fréquence de l'expérience des discriminations dans les 5 dernières années selon différents motifs (en %)

Tableau 37 : Avoir été traité.e défavorablement ou discriminé.e à raison de son sexe au cours des 5 dernières années

Tableau 38 : Lieux où les femmes déclarent avoir été discriminées à raison de leur sexe au cours des 5 dernières années

Tableau 39 : Avoir été traité.e défavorablement ou discriminé.e à raison de son origine ou couleur de peau au cours des 5 dernières années, selon l'origine détaillée

FIGURE 4 : Expérience de discrimination à raison de l'origine ou de la couleur de peau dans les 5 dernières années selon différentes catégorisations ethno-raciales

Tableau 40 : Comparaison entre l'enquête « Expérience et perception » et l'enquête « TeO » de l'expérience de discrimination en raison de l'origine ou la couleur de peau dans les 5 dernières années, selon l'origine détaillée

Tableau 41 : Lieux ou situations de discriminations en raison de l'origine ou la couleur de peau au cours des 5 dernières années

Tableau 42 : Avoir été traité.e défavorablement ou discriminé.e en raison de sa religion au cours des 5 dernières années, selon la religion déclarée

Tableau 43 : Lieux de discrimination en raison de la religion au cours des 5 dernières années

Tableau 44 : Réactions aux discriminations vécues dans les 5 dernières années, selon le motif de discrimination (réponses multiples)

Tableau 45 : Impacts du fait d'être une femme sur la scolarité

Tableau 46 : Avoir le sentiment, en tant que femme, qu'il a fallu en faire plus pour obtenir la même chose que les autres pendant les études, selon le niveau d'étude

Tableau 47 : Effets des origines ou de la couleur de la peau sur la scolarité

Tableau 48 : Avoir le sentiment d'avoir été amené.e, en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau, à devoir en faire plus pour obtenir la même chose que les autres pendant ses études

Tableau 49 : Effets de la religion (islam) sur la scolarité

Tableau 50 : Effets de l'état de santé ou de la situation de handicap sur la scolarité

Tableau 51 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail en raison du sexe

Tableau 52 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail en raison des origines ou de la couleur de la peau

Tableau 53 : Probabilité de déclarer des situations discriminatoires dans le cadre du travail à raison de ses origines ou de la couleur de sa peau (Odds ratio)

Tableau 54 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail en raison de la religion (islam)

Tableau 55 : Aménagement de poste et accessibilité de l'emploi

Tableau 56 : Situations discriminatoires dans le cadre du travail à raison de son état de santé ou de son handicap

Tableau 57 : Avoir été amené.e à cacher volontairement son état de santé dans son travail

Tableau 58 : Connaissance par l'employeur de l'état de santé et handicap comme cause de refus d'une candidature (enquête Emploi en continu 2011)

Tableau 59 : Critères cités lors d'un entretien ou d'un concours

Tableau 60 : Questions inopportunes en situation d'entretien d'embauche, selon différents groupes-cibles

Tableau 61 : Déclarer que son quartier d'habitation a été évoqué en situation d'entretien

Tableau 62 : Déclarer que son état de santé ou sa situation de handicap a été évoqué.e en situation d'entretien

Tableau 63 : Avoir le sentiment d'être amenée à devoir en faire plus dans la sphère professionnelle du fait de son sexe

Tableau 64 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi parce qu'on est une femme

Tableau 65 : Être amené.e à devoir en faire plus du fait de ses origines ou de la couleur de sa peau

Tableau 66 : Avoir changé ponctuellement de nom dans le cadre de son activité professionnelle

Tableau 67 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau

Tableau 68 : Part de personnes déclassées selon les origines (enquête "Emploi continu" 2011-2012)

Tableau 69 : Avoir le sentiment d'être amené.e à devoir en faire plus du fait de sa religion

Tableau 70 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi en raison de sa religion (islam)

Tableau 71 : Avoir le sentiment d'être amené.e à devoir en faire plus du fait de son état de santé ou de son handicap

Tableau 72 : Éviter des lieux, se voir refuser l'accès à des lieux, ne pas répondre à certaines offres d'emploi en raison de son état de santé ou de sa situation de handicap

Tableau 73 : Dissimulation volontaire de son état de santé à une assurance ou à sa banque

Tableau 74 : Fréquence à laquelle sont évoquées les origines, la religion, l'état de santé ou le handicap par groupes cibles

FIGURE 5 : Fréquence à laquelle sont évoquées les origines selon l'hétéro-identification ethno-raciale, en %

FIGURE 6 : Fréquence à laquelle sont évoquées les origines selon l'auto-identification ethno-raciale, en %

Tableau 75 : Lieux où les femmes déclarent avoir entendu des propos misogynes ou sexistes les concernant durant les 12 derniers mois (%)

Tableau 76 : Probabilité de déclarer avoir entendu des propos sexistes ou misogynes à son encontre au cours des 12 derniers mois (Odds ratio)

Tableau 77 : Avoir entendu des propos racistes à son encontre depuis un an

Tableau 78 : Probabilité de déclarer avoir entendu des propos racistes à son encontre au cours des 12 derniers mois (Odds ratio)

Tableau 79 : Nombre de lieux cités parmi ceux qui disent avoir entendu des propos racistes les concernant depuis plus d'un an

Tableau 80 : Lieux cités par ceux qui ont répondu avoir entendu des propos racistes les concernant depuis un an

Tableau 81 : Déclarer avoir été agressé.e physiquement ou physiquement intimidé.e en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau au cours de sa vie

Tableau 82 : Probabilité de déclarer avoir été physiquement agressé.e ou intimidé.e en raison de ses origines ou de la couleur de sa peau (odds ratio)

Tableau 83 : Expériences avérées ou anticipées de racisme vécues par ses propres enfants

Tableau 84 : Avoir entendu des propos négatifs à son égard concernant sa religion

Tableau 85 : Lieux dans lesquels les musulmans déclarent avoir entendu des propos négatifs les concernant à propos de leur religion

Tableau 86 : avoir été agressé.e physiquement ou physiquement intimidé.e en raison de sa religion (islam uniquement)

Tableau 87 : Expérience avérée ou anticipée de l'islamophobie vécue par ses propres enfants

Tables des matières

Une enquête originale sur l'expérience des discriminations en Île-de-France

Les groupes cibles et l'expérience rapportée de la discrimination	4
Une enquête à double volet : population générale et groupes cibles	6

Chapitre 1

Population enquêtée : définition des groupes cibles et catégories utilisées	9
1. Lien à la migration	9
2. Origines ethno-raciales	14
3. Religion	14
4. État de santé et situation de handicap	15
5. Le lieu d'habitation	16
6. Caractéristiques socio-démographiques	20
6.1. Âge	20
6.2. Diplôme	21
6.3. Activités professionnelles	21
6.4. Nationalité	23
6.5. Positionnement politique	25

Chapitre 2

Perceptions et expériences des discriminations	26
1. Opinion sur les discriminations	26
1.1. Être témoin de discrimination	33
2. L'expérience personnelle des discriminations tout au long de la vie	34
3. Expérience personnelle des discriminations sur les cinq dernières années	41
3.1. Les discriminations selon le sexe	42
3.2. Les discriminations selon l'origine ou la couleur de peau	44
3.3. Les discriminations selon la religion	47
4. Réactions aux discriminations	49

Chapitre 3

Les formes de discriminations dans la scolarité et l'emploi	51
1. Scolarité et rapport à l'institution scolaire	51
1.1. Effets du sexe sur la scolarité	51
1.2. Effets des origines ou de la couleur de peau sur la scolarité	53
1.3. Effets de la religion sur la scolarité	55
1.4. Effets de l'état de santé ou du handicap sur la scolarité	56
2. Discriminations et traitements différenciés dans la sphère professionnelle	57
2.1. Inégalités et discriminations faites aux femmes dans la sphère professionnelle	57
2.2. Inégalités et discriminations liées aux origines ou à la couleur de peau dans la sphère professionnelle	57
2.3. Inégalités et discriminations liées à la religion (islam) dans la sphère professionnelle	59
2.4. Inégalités et discriminations liées au handicap ou à l'état de santé dans la sphère professionnelle	62
3. Les questions discriminatoires lors des entretiens d'embauche	64
4. Conséquences des traitements différenciés et stratégies mises en œuvre	67
4.1. Faire avec les discriminations sexistes	68
4.1.1. Avoir à en faire plus dans l'emploi en tant que femme	68
4.1.2. Sexe et évitements	68
4.2. Faire avec les discriminations ethno-raciales	69
4.2.1. Avoir à fournir des efforts supplémentaires dans la sphère professionnelle du fait de ses origines ou de la couleur de sa peau	69
4.2.2. Changer de nom dans le cadre de ses activités professionnelles	70
4.2.3 Origines et évitements	71
4.3. Faire avec les discriminations religieuses	73
4.3.1. Avoir à fournir des efforts supplémentaires du fait de sa religion dans la sphère professionnelle	73
4.3.2 Religion et évitements	74
4.4. Faire avec les discriminations à raison du handicap et de l'état de santé	75
4.4.1. Avoir à fournir des efforts supplémentaires du fait de son handicap ou de son état de santé dans la sphère professionnelle	75
4.4.2 Handicap ou état de santé et évitements	76
5. La référence à l'altérité	77
6. Propos, insultes et agressions	80
6.1. Propos, insultes et agressions en raison du sexe	80
6.2. Propos, insultes et agressions en raison des origines ou de la couleur de la peau	82
6.3. Propos, insultes et agressions en raison de la religion	87
Conclusion	90
Glossaire	92
Liste des tableaux et figures	93

EXPÉRIENCE ET PERCEPTION DES **DISCRIMINATIONS** EN ILE-DE-FRANCE

