

Un panorama des méthodes et des sources statistiques permettant de mesurer les discriminations

Sébastien Roux
INSEE

Qu'entend-on par discrimination ?

- Traitement défavorable sans justification en lien avec un critère discriminant
- Traduction statistique:
 - Mesure du traitement : probabilité d'occuper un emploi, de passer un entretien, salaire, position hiérarchique, ...
 - « défavorable sans justification »: Comparaison avec d'autres individus similaires
 - Critère discriminant: caractéristique individuelle potentiellement à l'origine de la différence de traitement

Que permet la statistique ?

- La répétition de nombreuses situations permet de mettre en évidence des différences significatives (loi des grands nombres)
- Elle s'appuie sur:
 - La collecte (ou la création) de données
 - La mise en œuvre de méthodes statistiques adaptées
 - L'analyse et l'interprétation des résultats
- Ces trois étapes sont interdépendantes

Trois approches

Cf. Delattre, Léandri, Meurs et Rathelot (2013) *Economie et Statistique*

- Approche indirecte
 - Mesure des différences objectives entre groupes d'individus distingués selon leur caractéristique discriminante
- Approche subjective
 - On interroge les individus potentiellement discriminés sur leur ressenti
- Testing
 - On teste dans quelle mesure des individus (ou entreprises) potentiellement discriminatoires le sont

Approche indirecte (1)

- Idée : Comparaison des différences de traitement entre deux groupes déterminés selon le critère discriminant défini
- Utilisation de données individuelles adaptées
 - Traitement (situation d'emploi, salaire)
 - Caractéristique potentiellement discriminante (sexe, origine, ...)
 - Contrôles (Education, Expérience, ...)
- Analyse « toutes choses égales par ailleurs »

Approche indirecte (2)

- Sources statistiques
 - Sources en population générale (ou presque): Enquête Emploi, DADS, ...
 - Examen des évolutions (cf. Meurs et Ponthieux, 2006)
 - Gros échantillons
 - Peu d'information sur les caractéristiques discriminées (sexe essentiellement, un peu origine), car non construites pour cela
 - Permet l'examen de peu de types de discrimination
 - Enquêtes plus spécialisées: TéO, Conditions de Travail, Handicap & Santé...
 - Informations précises sur les caractéristiques discriminées (mais éparpillées entre différentes enquêtes)
 - Echantillons faibles
 - Faible périodicité

Approche indirecte (3)

- Utilisation des données
 - Variables de traitement souvent disponibles:
 - Emploi et salaires
 - Décomposition de la variable de traitement (ex: salaires)
 - $w_i = \alpha S_i + \beta AGE_i + \gamma Educ_i + \varepsilon_i$
 α correspond à la mesure de l'écart, une fois contrôlé de l'âge et de l'éducation
 - $w_{Si} = \alpha_S + \beta_S AGE_i + \gamma_S Educ_i + \varepsilon_i, S = H, F$
 - Ecart expliqué: $\beta_H(AGE_H - AGE_F) + \gamma_H(Educ_H - Educ_F)$
 - Ecart inexpliqué: $AGE_F(\beta_H - \beta_F) + Educ_F(\gamma_H - \gamma_F)$
 - Les contrôles introduits modifient les résultats et conditionnent l'interprétation

Approche indirecte (4)

- Attention à l'interprétation:
 - Les « écarts inexpliqués » sont souvent interprétés comme une mesure de la discrimination
 - Mais:
 - Les écarts expliqués peuvent aussi résulter de discriminations antérieures (ex: différences de niveau d'éducation)
 - Les écarts inexpliqués ne résultent pas forcément de discrimination (ex: absence de contrôles suffisamment fins)
 - Mesure indirecte: simple constat de différences, sans être certain qu'ils résultent de comportements discriminatoires

Approche indirecte (5)

- Illustrations avec des sources générales
 - Ecart de salaires entre femmes et hommes, Enquête Emploi, DADS
 - Ecart d'accès à l'emploi selon l'origine, Enquête Emploi, FQP

Meurs et Ponthieux (2006) *Economie et Statistique, Insee*

Le Minez et Roux (2002) *Economie et Statistique, Insee*

Aeberhardt, Fougère, Pouget, Rathelot (2010) *Journal of Population Economics, Insee*

Laouénan (2013) *Economie et Statistique*

- Ecart de salaire selon l'orientation sexuelle, Identification indirecte à partir de l'enquête Emploi, Laurent et Mihoubi (2013) *Economie et Statistique*

Approche indirecte (6)

- Illustrations avec des sources plus spécialisées

- Mesure précise des caractéristiques ethniques et raciales dans l'enquête TéO

Safi et Simon (2013) *Economie et Statistique*

- Pénalité salariale de l'appartenance syndicale avec REPONSE (volet salarié)

Bourdieu et Bréda (2016) *Travail et Emploi*

- Variables de traitement particulières (ex: les comportements hostiles avec l'enquête Conditions de Travail)

Algava (2016) *Dares-Analyses*

- Présentation d'Emmanuel Valat

Approche subjective (1)

- Idée: on interroge directement les victimes potentielles de discrimination
 - Requiert d'identifier *ex-ante* les discriminations à examiner et les individus possédant les caractéristiques discriminées
 - Permet de comparer le ressenti et les résultats des approches indirectes
 - Sous-estimation ou amplification des comportements discriminatoires ?
 - Au-delà du seul constat, Conséquences psychologiques (risques psycho-sociaux), objectivation pas nécessairement recherchée

Approche subjective (2)

- Ne peut-être menée qu'avec des sources spécialisées:
 - Téo
Safi et Simon (2013) *Economie et Statistique*
 - Handicap-Santé
Bouvier et Jugnot (2013) *Economie et Statistique*
 - Conditions de Travail,
Cf. Présentation Emmanuel Valat
- Réglementation plus contraignante pour des questions considérées comme sensibles (ethnie, couleur de peau, religion, « race ») ou intrusives
 - Rôle moteur de la statistique publique, en lien avec les académiques

Testing (1)

- Idée: tester si un individu (ou une entreprise) a un comportement discriminatoire
 - Construction des données spécifiques à la question posée
 - Création de candidats fictifs qui ne se distinguent que par la (ou les) caractéristique(s) discriminante(s) que l'on veut tester
 - Croiser plusieurs caractéristiques
 - Choix des entreprises testées
 - La mesure de la discrimination consiste en les différences d'accession à des entretiens
 - L'interprétation est claire: pas d'hétérogénéité inobservée sur les candidats fictifs
 - Mise en évidence indiscutable de comportement discriminatoire

Testing (2)

- Limites
 - La construction de CV de candidats crédibles est cruciale, elle s'appuie sur les représentations des employeurs que l'on veut tester.
 - Ex: utilisation des noms et prénoms pour rendre compte de l'origine, photos, ou activités particulières.
 - Requier une logistique adaptée (téléphone, adresses mail, ...)
 - Les testés ne doivent pas être informés de la démarche:
 - Ils peuvent se rendre compte de candidatures similaires sur la même offre d'emploi
 - Seules les difficultés d'accès (à un entretien, un logement, un service ...) peuvent être testées.
 - Méthode non applicable pour l'étude des salaires ou des promotions
 - Présentation Clémence Berson

Testing (3)

- Illustrations
 - Discriminations liées au genre et à l'origine (cumul)
Petit, Duguet, L'Horty, du Parquet et Sari (2013) *Economie et Statistique*
 - En lien avec la concurrence entre entreprises
Berson (2014) *Travail et Emploi*
 - Etudes d'audit, cf. ISM Corum
- Expérimentations initiées et conduites surtout dans le monde académique
 - Peu de valeur ajoutée de la statistique publique

Conclusion et Perspectives

- Trois approches complémentaires
 - Le discriminé est au centre des approches indirecte et subjective
 - Le discriminant au centre de l'approche « testing »
- Mise en évidence de discriminations massives sur de multiples dimensions
 - Répétition des études, validation croisée
 - Approche scientifique
- Enjeu principal: compréhension des mécanismes en jeu
 - Décomposition des différences observées entre expliqué et non expliqué
 - Construction du design en lien avec les théories de la discrimination
 - Discrimination induite par les consommateurs, Laouénan (2013)
 - Employeurs en situation de concurrence, Berson (2014)

Conclusion et Perspectives

- Quelques limites identifiées
 - Finalement peu de caractéristiques couvertes par les études, certaines ne s’y prêtent pas (ou peu)
 - âge (facteur confondant avec l’expérience)
 - Mœurs, caractéristiques génétiques ou apparence physique (définition précise)
 - Identité sexuelle (effectifs concernés très faibles)
 - Interrogation directe des discriminants ?
 - Certains pourraient directement reconnaître avoir des comportements discriminants (explicitation des raisons)
 - Recueil de réactions sur des affirmations données
 - Importance à garantir le secret statistique

Conclusion et Perspectives

- Rôle de la statistique publique
 - Met à disposition des données individuelles permettant de conduire ces études
 - En conduit certaines
 - Propose des infrastructures d'enquêtes en partenariat
 - Introduit des questions supplémentaires pertinentes (cf. origine dans l'enquête Emploi)
 - Fait bénéficier certaines opérations de ses échantillons-maîtres et de son réseau enquêteurs
 - Enjeu : financement de ces enquêtes dont le sujet n'est pas directement économique
 - (quoique ... cf. études visant à mesurer le coût de la discrimination, France Stratégie 2016)