



Conseil national
de l'information statistique

Paris, le 8 septembre 2017 – n° 92/H030

Compte-rendu de la Rencontre du 22 juin 2017

COMMENT MESURER LES DISCRIMINATIONS
DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ?



Salle de conférence Centre Mendès France
Bercy - Paris

RENCONTRE DU CNIS
COMMENT MESURER LES DISCRIMINATIONS
DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI ?

- 22 juin 2017 -

La rencontre a été présidée par Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de Solvay et président de la Commission thématique « Emploi, qualification et revenus du travail » du Cnis.

Sommaire

.INTRODUCTION.....	3
.CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA RENCONTRE.....	3
.DÉFINITIONS ET TERMINOLOGIE.....	4
.LES MÉTHODES DE MESURE ET LES SOURCES.....	6
.1 Panorama des méthodes.....	6
.2 Exemples d'applications dans les enquêtes en population générale et par l'approche du « <i>testing</i> ».....	8
.3 Discussions.....	11
.TABLE RONDE : LE POINT DE VUE DES UTILISATEURS.....	12
.INTRODUCTION AUX ÉCHANGES.....	20
.DISCUSSIONS.....	22
.CONCLUSION.....	24
.Annexe 1. Documents préparatoires.....	25
.Annexe 2. Liste des participants.....	26

.INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la Rencontre

Bonjour à toutes et à tous. En préambule, je salue la présence parmi nous du nouveau Président du Cnis, Patrice Duran. Je souhaiterais également remercier le Secrétariat général du Cnis, Françoise Maurel, Isabelle Anxionnaz et Yara Makdessi, pour avoir organisé cette rencontre.

Je suis particulièrement heureux que nous puissions aujourd'hui nous intéresser à la thématique du suivi et de la mesure des discriminations dans le domaine de l'emploi, évoquée dans le programme de moyen terme du Cnis. Les discriminations revêtent des formes diverses et appellent des solutions variées en termes de suivi. Cependant, toutes mettent en exergue une question centrale : pour agir, il faut pouvoir mesurer. Or force est de constater que nous faisons face à des déficits en la matière. Cette rencontre vise précisément à nous permettre de faire le point sur les dispositifs de mesure existant ou manquant à ce jour.

A l'initiative des ministres du travail et de la ville du gouvernement précédent, j'ai été amené à animer un groupe de dialogue autour de la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, la question de la connaissance des discriminations a évidemment été posée. Certaines des préconisations ainsi formulées ont pu être suivies d'actions publiques ou privées ; d'autres n'ont cependant pas été mises en œuvre, s'agissant notamment d'envisager les discriminations sous l'angle de l'évolution des carrières.

Il est aujourd'hui logique que le Cnis s'empare de la question de la mesure des discriminations dans le domaine de l'emploi, bien que ce sujet dépasse le cadre de la statistique publique. A l'origine, il s'agissait de répondre à une saisine d'un observatoire concernant la mesure de la discrimination syndicale. Toutefois, nous avons choisi d'aborder ce thème sous un angle plus large, sans cibler telle ou telle forme de discrimination – certaines réponses apportées, y compris en termes de réparation ou de correction, étant susceptibles de s'appliquer à plusieurs formes de discrimination dans le champ de l'emploi.

.CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA RENCONTRE

Françoise MAUREL, Secrétaire générale du Cnis

Je me réjouis que vous soyez venus si nombreux pour participer à cette rencontre du Cnis. En tant qu'instance de concertation entre les producteurs et les utilisateurs de la statistique publique, le Cnis a ainsi vocation à rassembler une grande diversité d'acteurs (statisticiens, chercheurs, experts au sein d'administrations ou d'entreprises, particuliers, etc.), pour proposer des améliorations dans la connaissance et l'observation statistique de différents domaines.

Le Cnis a déjà affirmé régulièrement son intérêt pour le thème de la mesure des discriminations en matière d'emploi. Ce thème a pu notamment être abordé à l'occasion de débats autour d'un certain nombre d'opérations statistiques, s'agissant notamment de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), présentée récemment dans le cadre de la Commission « Démographie et questions sociales » du Cnis¹. De manière plus transversale, dans le cadre de son programme pour la période 2014-2018, le Conseil a exprimé le souhait que soient étudiés les phénomènes de discrimination à l'embauche et dans l'évolution des carrières. Comme cela a été évoqué en introduction, le Cnis est par ailleurs amené à recevoir des demandes plus précises concernant tel ou tel type de discriminations.

Le 4 mai 2017, la Commission « emploi, qualification et revenus du travail » du Cnis a commencé à explorer le sujet des statistiques relatives aux représentants du personnel, en invitant les administrations détenant des données à présenter les sources disponibles – cette étape constituant un préalable à la mesure des discriminations syndicales.

En complément des réunions régulières du Cnis, la présente rencontre s'inscrit dans une perspective plus large, couvrant les discriminations à l'embauche, au cours de la carrière professionnelle et lors d'un licenciement. Elle a également vocation à aborder l'ensemble des critères de discrimination.

¹ Réunion du 29 novembre 2016.

L'objectif de nos échanges sera de faire le point sur les outils de mesure et les statistiques disponibles pour rendre compte des discriminations. Nous proposons ainsi d'engager une réflexion sur les définitions, les sources et les méthodes à privilégier ou à développer. Nous avons réuni pour cela des experts du domaine, des producteurs de données susceptibles de mesurer les discriminations, des utilisateurs de ces données, mais aussi des praticiens confrontés à l'analyse de situations concrètes de discrimination. Tous les utilisateurs pourront ainsi exprimer leurs attentes en matière d'information statistique. Ces échanges devraient nous permettre de resituer la situation de la France par rapport à l'étranger et d'identifier des axes de progrès.

Je précise que cette rencontre a été préparée au sein du Cnis par Yara Makdessi, dans le prolongement des réflexions menées par Marceline Bodier. Je tiens également à remercier les équipes de l'Insee et de la Dares pour leurs contributions.

Un document de travail établi par le Cnis, visant à dresser un premier état des lieux de la mesure des discriminations dans le domaine de l'emploi, vous a également été communiqué dans le dossier de la Rencontre. Il pourra faire l'objet de remarques jusqu'à la mi-juillet 2017, avant d'être mis à disposition plus largement.

.DÉFINITIONS ET TERMINOLOGIE

Michel MINÉ, Professeur du Conservatoire national des arts et métiers – CNAM

Fondé en 1794, le Cnam intervient dans le champ de la formation continue, en lien avec l'ensemble des acteurs du monde du travail. Je suis donc ravi que le Cnis ait convié le Cnam, dont je dirige la chaire de droit du travail, à prendre part à cette rencontre.

Comme l'a souligné Jean-Christophe Sciberras dans son introduction, pour agir contre les discriminations, il faut commencer par les voir. Or celles-ci sont souvent difficiles à percevoir, car banalisées ou cachées. A cet égard, le droit peut constituer une grille de lecture.

Ce travail d'identification impose d'abord de qualifier juridiquement ce qu'est une discrimination. Dans ce cadre, l'enjeu se trouve être d'identifier des processus discriminatoires parfois noyés parmi un ensemble d'inégalités ne relevant pas nécessairement d'une logique de discrimination. Cette distinction entre discriminations et inégalités apparaît fondamentale car, comme le soulignait Albert Camus : « mal nommer les choses ajoute au malheur de ce monde ». Voir des discriminations là où il n'y en a pas conduit à des impasses ; à l'inverse, les phénomènes discriminatoires ne sauraient être corrigés sans avoir été identifiés préalablement comme tels. L'identification des discriminations recouvre ainsi un enjeu fort, tant pour les statisticiens que pour les juristes.

Le droit français intègre un principe constitutionnel d'égalité. Tous les citoyens sont ainsi égaux devant la Loi. Cependant, ce principe ne s'applique pas directement dans le monde du travail et des relations sociales. Il y a été décliné progressivement à travers un autre concept : l'égalité de traitement.

En 1950, une loi est venue affirmer la règle suivante : « à travail égal, salaire égal ». L'objet de cette législation était de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes encore prévus, à l'époque, dans un certain nombre de textes conventionnels et réglementaires. Cette règle a ensuite été intégrée dans le Code du travail en 1973. Ce n'est cependant qu'en 1996 qu'elle a été réellement mobilisée, à travers un arrêt de la Cour de cassation faisant référence à la nécessité, à travail égal, d'un salaire égal entre tous les salariés dans une situation identique. Cet arrêt de la Cour de cassation a introduit la nécessité de définir un cercle des égaux, à savoir des personnes en situation identique et effectuant un travail de valeur égale. En 2008, la Cour de cassation a ensuite érigé la règle en principe. Depuis lors, un principe d'égalité de traitement a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, à l'égard de l'ensemble des avantages susceptibles d'être rencontrés dans le monde du travail.

Ce régime juridique de l'égalité de traitement, construit très spécifiquement dans le cadre français par le biais de la jurisprudence, demeure toutefois différent du régime juridique de la non-discrimination. On notera par ailleurs qu'en droit européen, le terme « égalité de traitement » renvoie à une absence de discrimination directe ou indirecte.

Le droit des discriminations, tel qu'applicable aujourd'hui en France, s'avère très redevable au droit international, de l'Organisation internationale du travail et au droit de l'Union européenne. Il est fondé sur un corpus de règles et non sur un principe général de non-discrimination. Il s'applique ainsi au regard de critères, avec des règles de non-discrimination communes à l'ensemble de ceux-ci ou spécifiques à

certaines discriminations (la discrimination syndicale, la discrimination entre femmes et hommes, la discrimination à l'égard du handicap, etc.).

En 1946, seuls 4 ou 5 critères de discrimination étaient ainsi définis. Aujourd'hui, ils sont au nombre de 30. Des critères ont ainsi été définis par le législateur pour appréhender des problématiques particulières ne relevant pourtant pas de la discrimination.

De manière générale, la discrimination désigne, dans une situation donnée (de travail, de consommation, etc.), un traitement défavorable subi par une personne en lien avec un critère. Le droit du travail vise ainsi potentiellement toute mesure prise par une entreprise ou une administration, depuis le recrutement jusqu'à la rupture du contrat de travail, en passant par la rémunération, le déroulement de carrière, etc. – le droit pénal n'abordant quant à lui que certaines mesures.

Un traitement défavorable constitutif d'une discrimination se caractérise ensuite par une absence de justification, ainsi que par un lien avec un critère dont l'utilisation est interdite pour établir une distinction défavorable. Ceci implique que la discrimination ne revêt pas nécessairement un caractère volontaire – l'intention de nuire ne devant éventuellement être démontrée que devant un tribunal pénal ou correctionnel. Une entreprise peut ainsi discriminer sans le vouloir ni même le savoir. Par ailleurs, il convient de noter que certains critères interdits pour fonder une décision défavorable peuvent, voire doivent, être utilisés à d'autres égards, s'agissant notamment de mettre en œuvre les dispositions applicables aux femmes enceintes ou aux travailleurs en situation de handicap.

La discrimination peut être qualifiée de « directe » lorsque, dans une situation comparable (le cas échéant au vu de la jurisprudence – la notion de « comparable » n'étant pas équivalente à celle « d'identique »), une personne est moins bien traitée qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ne l'aura été ou ne le serait, au regard d'un ou plusieurs critères (avec des possibilités de cumuls conjoncturels ou structurels). Une discrimination peut ainsi être établie par comparaison avec la situation d'autres personnes (ne l'est) ou dans le cadre de la succession à un poste (ne l'a été). Elle peut également être établie en dehors de toute comparaison (ne le serait). Issue du droit européen, cette dernière approche commence à être déclinée en France, avec un guide publié le 8 mars 2013 par le Défenseur des droits (destiné aux négociateurs de branches pour les aider à revaloriser les emplois majoritairement occupés par des femmes), des bases juridiques conventionnelles (à travers l'accord national interprofessionnel - ANI - du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail) ou légales (à travers la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes), ainsi qu'un guide édité récemment par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (destiné aux négociateurs de branches pour les aider à travailler sur les grilles de classification en intégrant la question de l'égalité entre femmes et hommes). La discrimination directe recouvre par ailleurs les discriminations par injonction (résultant de demandes de clients, voire de salariés), par association (lorsqu'une personne est discriminée du fait de son lien avec une autre relevant d'un ou plusieurs critères de discrimination) ou par harcèlement (lorsqu'une personne est harcelée du fait d'une de ses caractéristiques sexuelles ou raciales, de son handicap, etc.).

La discrimination peut aussi être qualifiée « d'indirecte » lorsqu'une entreprise ou un acteur économique met en œuvre une règle (légale, réglementaire ou conventionnelle) ou une pratique qui, bien qu'apparaissant neutre (sans référence à un critère de discrimination), a des effets plus défavorables sur les personnes relevant d'un ou plusieurs critères de discrimination. Pour lever la présomption de discrimination indirecte, le cas échéant en cas de contentieux, l'employeur doit alors justifier son besoin de la règle ou de l'usage : l'objectif poursuivi doit apparaître pertinent et sans caractère discriminatoire ; les moyens mis en œuvre doivent également apparaître pertinents et proportionnés. Issue du droit européen, cette définition est reprise dans le droit français depuis 2007, dans le cadre d'affaires relatives à la discrimination liée à l'état de santé ; au regard de la jurisprudence européenne, elle mériterait d'être mobilisée en matière de travail à temps partiel – une règle défavorable aux travailleurs à temps partiel pouvant apparaître indirectement défavorable aux femmes, majoritaires au sein de la population concernée.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Dans le champ de l'emploi, on constate que les personnes discriminées éprouvent souvent de grandes difficultés à établir la réalité des écarts dont elles sont l'objet. En pratique, pour mettre à jour une discrimination, encore faut-il être en mesure de se positionner par rapport à un groupe comparable. L'accès aux données du groupe comparable constitue alors un enjeu majeur.

Michel MINÉ

Sur le plan juridique, il convient de noter que le régime de la preuve a profondément évolué. Le demandeur bénéficie désormais d'un aménagement de la charge de la preuve, lui permettant d'avoir accès aux

éléments de nature à mettre en lumière la discrimination présumée. Des interventions du juge, des délégués du personnel, de l'Inspection du travail ou du Défenseur des droits sont également possibles en ce sens. Cela étant, se pose toujours la question de l'existence des outils de mesure permettant de révéler les écarts. En matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, des outils intéressants ont été développés ; sur d'autres terrains de discrimination, de tels outils font encore défaut. On observe ainsi une inégalité de traitement par le droit des différentes discriminations.

.LES MÉTHODES DE MESURE ET LES SOURCES

.1 Panorama des méthodes

Sébastien ROUX, Institut national de la statistique et des études économiques – Insee

La littérature sur les méthodes de mesures et sources liées aux discriminations s'avère vaste et abondante. L'Insee y a notamment contribué à travers un numéro spécial d'Économie et Statistique paru en 2013, recensant les différentes approches utilisées.

La discrimination correspond effectivement à un traitement défavorable sans justification et en lien avec un critère discriminant. Pour traduire cette définition en termes statistiques, il convient tout d'abord de s'interroger sur le traitement à considérer, qu'il s'agisse de la probabilité d'occuper un emploi, de la capacité à passer un entretien, de la rémunération perçue, de la position hiérarchique dans l'entreprise, etc. Ces variables renvoient à des données dont il s'agit de disposer. La notion de « traitement défavorable sans justification » introduit ensuite une dimension de comparaison avec des individus le plus similaires possible, ce qui soulève des enjeux d'interprétation de la mesure disponible. Enfin, se pose la question de la mesure même du critère discriminant. Si les statistiques sont sexuées dans la plupart des sources de données, il demeure plus difficile de disposer de données individuelles sur l'origine, la religion ou l'orientation sexuelle.

A la différence de l'approche juridique des discriminations, reposant souvent sur la caractérisation de cas purement individuels, l'approche statistique permet potentiellement d'observer la répétition de nombreuses situations, susceptibles de mettre en évidence des différences significatives. Cette approche quasi-scientifique présente l'intérêt d'être rigoureuse. Toutefois, elle repose sur la formulation d'hypothèses.

La mesure statistique des discriminations s'articule ainsi autour de trois étapes : la collecte de données ; la mise en œuvre de techniques statistiques ou économétriques adaptées (permettant de construire des indicateurs pertinents) ; l'analyse et l'interprétation des résultats. Ces trois étapes s'avèrent interdépendantes, s'agissant notamment d'envisager la meilleure manière de collecter les données pour répondre à la question posée.

Les auteurs de l'introduction du numéro spécial d'Économie et Statistique mentionné ont dénombré trois approches permettant d'aborder la mesure des discriminations. L'approche « indirecte », tout d'abord, consiste à mesurer des différences objectives entre des groupes d'individus distingués selon leur caractéristique discriminante. Cette approche repose sur la mesure des conséquences attendues ou potentielles des discriminations. Elle implique d'utiliser des données individuelles adaptées, contenant des informations sur la nature du traitement observé (situation d'emploi, salaire, etc.) et la caractéristique potentiellement discriminante (sexe, origine, etc.), ainsi que des variables de contrôle permettant de reconstituer des situations similaires (niveau d'éducation, expérience, nature du poste occupé, etc.).

Cette approche peut s'appuyer sur des sources en population générale telles que l'enquête Emploi ou les déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui présentent l'intérêt d'être pérennes (facilitant ainsi les analyses en évolution) et construites sur de larges échantillons (offrant ainsi une puissance statistique suffisante pour mesurer les écarts), mais contiennent généralement peu d'informations sur les caractéristiques discriminées (n'ayant pas été conçues à cet effet). Pour contourner cette dernière limite, des utilisations astucieuses peuvent du reste être développées. Laurent et Mihoubi ont ainsi proposé une mesure des écarts de salaire selon l'orientation sexuelle à partir de l'enquête Emploi, en identifiant dans celle-ci les couples de même sexe.

Cette approche peut également s'appuyer sur des enquêtes plus spécialisées telles que l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), l'enquête Conditions de travail, l'enquête Handicap-Santé ou encore l'enquête Relations professionnelles et Négociations d'entreprise (REPONSE), qui fournissent des informations plus précises sur les caractéristiques discriminées, mais demeurent éparpillées (ne permettant pas l'observation de cumuls de critères), avec des échantillons de taille plus limitée (induisant une plus grande fragilité statistique des analyses) et une faible périodicité (voire un caractère ponctuel).

En termes de méthodes statistiques, cette approche mobilise souvent des formules de régression ou de décomposition des variables. Les écarts peuvent ainsi être éclairés, au regard de variables de contrôle, sans toutefois que les écarts inexpliqués puissent nécessairement être interprétés comme résultant de discriminations – les écarts expliqués pouvant eux-mêmes résulter de discriminations antérieures. L'approche indirecte repose ainsi sur le constat de différences, sans apporter de certitudes quant au fait que celles-ci résultent bien de comportements discriminatoires.

L'approche « subjective », quant à elle, consiste à interroger directement les victimes potentielles de discriminations sur leur ressenti. Cette approche implique d'identifier, dès la conception de l'enquête, les discriminations à examiner. Elle nécessite également de pouvoir identifier les individus possédant les caractéristiques potentiellement discriminées.

Cette approche présente l'intérêt de permettre une comparaison entre le ressenti des individus et les résultats d'une mesure indirecte des discriminations. Le cas échéant, une correspondance peut ainsi être mise en évidence. Tel a été le cas dans l'étude conduite par Safi et Simon autour de l'enquête TeO notamment. Des phénomènes de sous-estimation ou d'amplification des comportements discriminatoires par les individus peuvent au contraire être identifiés. Les conséquences psychologiques des discriminations sur les individus peuvent également être approchées par ce biais – le ressenti pouvant être analysé en tant que tel, indépendamment de la mesure objective d'écarts.

Cette approche nécessite de mobiliser des sources spécialisées telles que l'enquête TeO, l'enquête Handicap-Santé ou l'enquête Conditions de travail. De telles enquêtes, reposant sur des questions pouvant être considérées comme sensibles ou intrusives, soulèvent toutefois un certain nombre de problématiques. À ce titre, elles font généralement l'objet d'un examen attentif par le Cnis, voire par la Cnil.

Enfin, le « *testing* », renverse la perspective en s'intéressant non plus aux discriminés mais aux discriminants potentiels. En observant les réactions de ces derniers face à telle ou telle situation, cette approche permet de mettre en évidence d'éventuels comportements discriminatoires.

Cette approche impose de construire des données spécifiques, s'agissant par exemple de créer des candidats fictifs aux caractéristiques susceptibles de faire l'objet de comportements discriminatoires. Elle présente l'avantage d'évacuer la problématique de la comparabilité des individus, d'autoriser le croisement de plusieurs caractéristiques potentiellement discriminantes et de permettre un ciblage des entreprises ou structures testées.

D'un point de vue statistique, les indicateurs ainsi produits s'avèrent simples à mesurer et à interpréter, en fonction de la réponse positive ou négative de l'entreprise testée. Ils permettent de mettre en évidence des comportements discriminatoires de manière indiscutable, sans toutefois en préciser le caractère intentionnel ou non.

Cette approche requiert néanmoins la construction de profils de candidats crédibles et la mobilisation d'une logistique importante (avec des coordonnées pour l'ensemble des profils créés). Par ailleurs, elle ne peut être portée à la connaissance des structures testées, au risque de voir leurs réponses influencées. De surcroît, elle ne peut adresser qu'un nombre limité de traitements, principalement liés à l'accès à l'emploi – la mesure des discriminations ayant trait à la rémunération ou aux carrières nécessitant de prendre en compte des interactions répétées.

Vis-à-vis de cette approche, développée principalement par les acteurs du monde académique, la valeur ajoutée de la statistique publique demeure faible (en termes de données ou de techniques d'enquêtes mobilisées).

Les trois approches ainsi présentées apparaissent complémentaires. Ces regards croisés permettent de mettre en évidence des discriminations massives et recouvrant de multiples dimensions. Il est ainsi possible de comprendre ce qui génère potentiellement les écarts constatés, le cas échéant en explorant des facteurs nouveaux (exposition des emplois au public, situation concurrentielle des entreprises, etc.). Le numéro spécial d'Économie et Statistique évoqué mentionne ainsi de nombreuses études.

Cependant, la mesure des discriminations demeure confrontée à un certain nombre de limites. En définitive, sur les 30 critères de discrimination évoqués, peu s'avèrent couverts par la statistique publique. Par exemple, il demeure complexe de mettre en évidence des discriminations en fonction de l'âge, dans la mesure où l'âge et l'expérience se confondent pour expliquer les écarts de salaire. D'autres critères de discrimination tels que les mœurs, les caractéristiques génétiques ou l'apparence physique demeurent difficiles à définir statistiquement et à traduire par des interrogations précises dans les enquêtes. D'autres caractéristiques concernent des effectifs extrêmement faibles, ce qui peut poser problème dans le cadre des observations statistiques.

Par ailleurs, au-delà de la focalisation sur les discriminés et des méthodes de *testing*, une autre voie pourrait être d'interroger directement les entreprises potentiellement discriminantes. Dans l'enquête Offre d'emploi et

recrutement (OFER) de 2017, quelques questions destinées à éclairer les mécanismes de discrimination ont ainsi été introduites. Cette approche soulèverait toutefois des interrogations quant au secret statistique à assurer pour permettre aux entreprises de reconnaître, le cas échéant, des pratiques discriminantes.

En conclusion, autour de la mesure des discriminations dans le domaine de l'emploi, le rôle de la statistique publique apparaît multiple. D'une part, la statistique publique peut mettre à disposition un certain nombre de données individuelles permettant de conduire des études. Les fichiers de l'enquête Emploi permettent notamment aux chercheurs, via le centre d'accès sécurisé aux données (CASD), d'accéder à des données sur le lieu d'habitation. D'autre part, la statistique publique dispose d'une capacité non négligeable à conduire elle-même des études. En parallèle, la statistique publique accompagne la mise en place d'infrastructures d'enquête, le cas échéant dans le cadre de partenariats, s'agissant notamment de l'enquête TeO. Elle est également en mesure d'introduire des questions supplémentaires dans des enquêtes pérennes. Des questions sur l'origine ont ainsi été introduites dans l'enquête Emploi. Du reste, se pose la question du financement d'enquêtes n'ayant pas directement un intérêt économique. À cet égard, l'enjeu serait de réfléchir aux enjeux macro-économiques associés aux discriminations – une étude de France Stratégie publiée en 2016 s'étant déjà essayé à une quantification de l'ampleur des discriminations.

.2 Exemples d'applications dans les enquêtes en population générale et par l'approche du « testing »

Emmanuel VALAT, Dares

Plusieurs enquêtes de la statistique publique abordent le thème des discriminations dans le domaine de l'emploi, à travers des questions plus ou moins subjectives posées directement aux enquêtés sur leur vécu. Les enquêtes qui visent à évaluer l'insertion des immigrés et de leurs descendants sont les plus nombreuses à inclure de telles questions. On retrouve ainsi l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), l'enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS), l'enquête Histoire de vie (HDV) et l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants (ELIPA). L'enquête REPONSE aborde, quant à elle, l'impact sur les carrières des mandats de représentants du personnel. Les enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux, qui ne visent pas une population spécifique, permettent également d'appréhender les discriminations dans l'emploi.

Les différents types de questions généralement posées sont bien représentés dans l'enquête TeO. Certaines questions de cette enquête portent sur les refus d'emploi, d'autres sur les refus de promotion ou les licenciements perçus comme injustes. Il est ainsi possible d'interroger la perception des discriminations en matière d'accès à l'emploi, mais aussi en matière d'évolution de carrière. Un troisième type de question porte sur les tâches confiées perçues comme inutiles, dégradantes ou encore indésirables. Il s'agit alors d'interroger les discriminations non pas spécifiquement à l'embauche ou en termes d'évolution professionnelle mais au cours de la période d'emploi, en lien avec la qualité de l'emploi occupé et des tâches effectuées. Enfin, l'enquête intègre un questionnement sur les motifs perçus d'une éventuelle discrimination (origine, sexe, quartier de résidence, mode vestimentaire, santé, etc.), permettant de situer l'importance relative de chaque motif.

L'enjeu est ensuite d'étudier la correspondance entre les éléments subjectifs recueillis et les situations réelles. Plusieurs travaux empiriques confortent l'existence d'un tel lien. À partir de l'enquête TeO, une étude menée par Brinbaum, Meurs et Primon en 2015 a mis en évidence l'existence d'une corrélation entre le ressenti de discriminations et le chômage inexplicé (au regard de caractéristiques individuelles) ; une autre étude réalisée par Meurs, Lhommeau et Okba en 2015 montre également qu'il existe une corrélation entre le ressenti de discriminations et l'écart avec le salaire potentiel (au regard de caractéristiques individuelles). À partir de l'enquête REPONSE, une étude menée par Breda en 2014 a par ailleurs mis en évidence une corrélation importante entre la pénalité salariale observée à caractéristiques observables identiques et la perception par les représentants du personnel d'un frein à leur évolution de carrière dans leur établissement.

De telles études permettent d'établir des liens entre la perception subjective et un certain nombre de variables. Cependant, des caractéristiques individuelles inobservées ou inobservables peuvent influencer les résultats obtenus. Ainsi, du fait d'un moins bon accès à l'information, un accès moindre à des diplômes de bonne qualité peut par exemple, bien que le niveau affiché soit identique, engendrer pour les membres de certains groupes à la fois la perception d'une discrimination et une probabilité d'accès à l'emploi moins élevée.

À partir des enquêtes Conditions de travail (CT), des études originales ont également été menées autour des discriminations au moment de l'emploi, avec une approche moins subjective (il s'agit de prendre en compte des situations de travail objectives telles que l'exposition à des nuisances sonores).

En 2009, Coutrot et Waltisperger ont ainsi réalisé une étude à partir de l'enquête CT 2005 visant à mettre en évidence, à métier et caractéristiques individuelles identiques, l'évocation plus fréquente chez les immigrés (hommes et femmes) de postures pénibles au travail (52 %, contre 36 % pour les non-immigrés), d'un travail monotone et répétitif (37 %, contre 25 % pour les non-immigrés), d'une participation moindre à des réunions (28 %, contre 49 % pour les non-immigrés) ou encore d'une absence de collègues (12 %, contre 6 % pour les non-immigrés). En s'appuyant également sur l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER), reposant sur un recueil d'information objectif effectué par des médecins du travail, les auteurs observent des résultats relativement proches, ce qui a permis d'écarter l'idée que ces résultats puissent être liés à des différences culturelles ; l'hypothèse de comportements discriminatoires de la part des employeurs restant quant à elle largement plausible.

En 2016, une autre étude réalisée par Algava à partir de l'enquête CT 2013 a permis de mettre en évidence, dans la perception des comportements hostiles au travail, des comportements sexistes (mépris, non-reconnaissance ou atteintes dégradantes) plus fréquemment rapportés par les femmes (22 %, contre 4 % pour les hommes). Ces comportements sexistes sont également apparus viser particulièrement les femmes jeunes, les mères de jeunes enfants et les femmes diplômées et/ou occupant des métiers « masculins ».

Se pose toutefois la question de savoir si ces constats peuvent être associés à des discriminations. Là encore, des caractéristiques productives inobservées ou inobservables peuvent entrer en ligne de compte.

Finalement, il est important de préciser que même si l'existence manifeste de discrimination peut être discutée, les questions subjectives évoquées ici semblent tout de même refléter une certaine réalité. Mais surtout, cette approche présente par ailleurs certains avantages. Notamment, elle permet potentiellement l'interrogation comparée de différentes sphères de discrimination (l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi, la promotion, le logement, la vie sociale, etc.). Elle autorise aussi l'inclusion de certains motifs difficilement évaluables par ailleurs tels que l'orientation sexuelle, l'apparence physique, la couleur de peau, etc.

En perspective, elles pourraient également permettre de s'intéresser aux conséquences des discriminations ressenties, sur les comportements de recherche d'emploi et les choix de carrière notamment. La question du degré de sensibilisation des personnes au thème de la discrimination, susceptible d'influencer la perception des discriminations, pourrait également être approfondie.

Clémence BERSON, Banque de France

La méthode du *testing* repose sur l'envoi à des entreprises de CV identiques, excepté vis-à-vis d'une caractéristique supposée discriminante (sexe, nom de famille, etc.). La discrimination peut ensuite être mesurée à partir du taux de réponse obtenu par les différents groupes testés.

De telles études ont été mises en place en réaction aux critiques formulées à l'encontre des enquêtes statistiques – celles-ci permettant de mesurer des écarts en matière de rémunération ou de taux d'emploi et assimilant, pour certains de manière insuffisamment justifiée, la part inexplicée de ces écarts à de la discrimination.

Une revue de littérature a été produite sur les origines du *testing* par Riach et Rich en 2002. Des approches très différentes d'un pays à l'autre et dressant de nombreux critères de discrimination ont ainsi été mises en évidence. En 2017, une étude similaire a été menée par Staert, sur les pays européens uniquement.

Au plan institutionnel, dans les années 1990, des études reposant sur le *testing* ont été commandées dans différents pays par l'Organisation internationale du travail (OIT), pour permettre des comparaisons en matière de discriminations à l'embauche. En France, le *testing* a commencé à être utilisé par des chercheurs en économie dans les années 2000 (avec le travail de Pascale Petit sur les femmes dans le monde de la finance notamment), avant de devenir, en 2002, une potentielle preuve juridique de la discrimination à l'embauche.

Un certain nombre de limites du *testing* ont déjà été évoquées ce jour par Sébastien Roux. En 2012, Aeberhardt, Fougère et Rathelot ont ainsi mis en évidence que le *testing* produisait des résultats essentiellement locaux (s'agissant de tester une profession ou une zone particulière, sur une période donnée – la discrimination pouvant ensuite évoluer ou être différente dans d'autres environnements), demeurait relativement coûteux (pour les chercheurs et les entreprises – certaines études allant jusqu'à la passation d'entretiens, entraînant une réflexion éthique sur les coûts engendrés pour les entreprises testées) et soulevait des problématiques à la fois de perception des critères (un nom pouvant, par exemple,

renvoyer à l'origine mais aussi à d'autres dimensions telles que la classe sociale, avec des interprétations potentiellement différentes en fonction de la sensibilité et du niveau de connaissance des destinataires du *testing*) et de qualité des candidatures (la mesure de la discrimination pouvant être impactée par le niveau de qualité des candidatures, comme l'a démontré l'évaluation par Behaghel, Crépon et Le Barbanchon de l'expérimentation des CV anonymes par Pôle Emploi).

Heckman et Siegelman ont quant à eux mis en évidence que le *testing* faisait apparaître une discrimination potentielle, par rapport à des comportements de demande observés et non dans une situation d'équilibre sur le marché de l'emploi. Ils ont également insisté sur l'impact sur la mesure des différences de perception – l'hétérogénéité individuelle pouvant être perçue différemment par les concepteurs du *testing* et les employeurs potentiels, à plus forte raison dans le cadre d'entretiens. Enfin, ils ont souligné que les différences entre CV, même faiblement corrélées à la productivité, pouvaient conduire à des biais importants, voire à mesurer des discriminations inexistantes.

Pour répondre à ces critiques, il importe de bien préparer l'expérimentation, s'agissant notamment de définir en amont le cadre de celle-ci (*testing* et/ou entretiens), ainsi que son objet (pour éviter d'étirer les résultats à des sous-groupes). Lors de la mise en place de l'expérimentation, il importe ensuite de tester la perception des noms et prénoms utilisés et de prévoir un échantillon suffisamment important pour compenser les non-réponses. Le cas échéant, des tests préalables de significativité statistique peuvent être réalisés pour déterminer un nombre de réponses minimal à obtenir. Il convient par ailleurs de s'attacher à limiter la détection de l'expérimentation, en limitant le nombre de candidats par offre, en soignant le protocole, etc.

Lors de l'exploitation des données, il apparaît nécessaire d'étudier les préférences pour un candidat plutôt qu'un autre – les entreprises pouvant n'apporter de réponse à aucun candidat et empêcher ainsi la mesure de leur expression. Une probabilité de recevoir une demande d'entretien ou d'être préféré par *probit* peut ensuite être estimée. La robustesse de l'expérimentation doit également être testée, en estimant l'impact des paramètres choisis (ordre d'envoi des CV, types de CV choisis, noms choisis, etc.).

Pour limiter les biais évoqués par Heckman et Siegelman, il demeure possible de diversifier les offres d'emploi testées et les caractéristiques des réponses apportées, en vue de contrôler les différences de distribution des caractéristiques. Des modèles de *probit* hétéroscédastiques ont également été développés, permettant de tenir compte de différentes caractéristiques pour estimer un coefficient sans biais.

Une fois ces limites prises en considération, le *testing* permet effectivement de porter un regard sur l'état des discriminations.

Eric CÉDIEY, ISM Corum

ISM CORUM a conduit au sein du Groupe CASINO (entre autres grandes entreprises) plusieurs opérations que nous proposons de qualifier de « *testing* d'organisation sollicité ».

Les *testing* statistiques portent généralement sur de nombreux acteurs qui opèrent sur ce qui est considéré comme un même marché : les employeurs d'un secteur donné ou qui recrutent sur un même métier, les propriétaires ou les agences d'un marché déterminé du logement, etc. Chaque acteur du marché n'est alors testé qu'une (ou quelques) fois. Nous proposons de parler dans ce cas de « *testing* de marché ». En revanche dans un « *testing* d'organisation », toute la série des tests va porter sur une même organisation, classiquement sur les recrutements d'une grande entreprise. Un nombre délimité de métiers ou de postes seront testés, l'enjeu pouvant être, par exemple, de couvrir les recrutements qui sont les plus nombreux dans l'entreprise. En règle générale, un « *testing* d'organisation » pourra chercher à vérifier dans quelle mesure l'entreprise maîtrise ou pas le risque de discrimination en fonction de différents facteurs : des facteurs relevant du contexte (métiers en tension ou pas) mais aussi des facteurs organisationnels propres à l'entreprise : ses procédures de recrutement (qui peuvent différer selon les postes), les compétences de ses recruteurs (service RH dédié ou managers de sites), etc.

Un *testing* d'organisation devient, de surcroît, un « *testing* sollicité », quand l'organisation est elle-même à l'initiative du *testing* qui lui est appliqué. L'organisation utilise alors le *testing* comme un outil de mesure de la conformité de ses pratiques, ou de son exposition au risque d'enfreindre la norme d'égalité de traitement. L'organisation peut restreindre au minimum le nombre de personnes informées de l'initiative, ou au contraire une entreprise peut choisir d'annoncer le *testing* à tous ses recruteurs, avec l'objectif que, du simple fait de cette annonce, ceux-ci renforcent leur vigilance sur leurs pratiques (une des façons d'utiliser le *testing* comme un outil de management).

Quoi qu'il en soit, pour que l'opération soit crédible, il ne faut pas que les tests soient détectés, ce qui, d'autant plus si l'annonce du *testing* est diffusée au sein de l'entreprise, va réclamer beaucoup de précautions et d'astuces. A cause, entre autres, de cette difficulté, il vaut mieux que le *testing* soit confié à un opérateur expert extérieur, que l'entreprise informera sur les volumes et la saisonnalité de ses

recrutements, sur ses circuits et procédures de traitement des CV, sur les profils des candidatures réelles qu'elle reçoit... de sorte que le *testing* lui corresponde au mieux et passe inaperçu. Les résultats du *testing* sollicité pourront identifier des facteurs de risque discriminatoire dans l'organisation, repérer ses bonnes et mauvaises pratiques, servir à sensibiliser ses collaborateurs et à alimenter leurs formations... Un *testing* sollicité peut être renouvelé dans le temps de façon à vérifier l'impact des mesures mises en œuvre par une organisation pour prévenir les discriminations.

A notre connaissance, le « *testing* d'organisation » et le « *testing* sollicité » sont deux innovations françaises.

Au sein du Groupe CASINO, en 2008 et 2011, ISM CORUM a mis en œuvre deux exercices successifs de *testing* sollicité, dont les résultats ont été présentés au Comité RH du Groupe (instance paritaire réunissant la direction du Groupe et les organisations syndicales présentes en son sein). L'enjeu a été de construire une méthodologie permettant d'opérer le suivi dans le temps d'un certain nombre d'indicateurs.

En pratique, il s'est agi en 2008 comme en 2011 d'effectuer des tests reposant sur la postulation à un même poste de deux candidatures de qualité parfaitement comparable, l'une évoquant une origine supposée sans ascendance migratoire et l'autre une origine supposée extra-européenne. Pour assurer la comparabilité dans le temps, la distribution des tests a été rigoureusement identique en 2008 et 2011, que ce soit en termes de sociétés, de sites ou de métiers testés au sein du Groupe. Les tests ont été échelonnés sur près d'un an à chaque fois, pour prendre en compte de la même manière la saisonnalité des recrutements, et comme un des moyens d'éviter d'être détectés. Des permutations systématiques ont été appliquées pour contrôler divers risques de biais, que ce soit dans l'ordre d'envoi des deux candidatures ou dans l'affectation des contenus de CV aux deux origines supposées (noms et prénoms des deux candidats).

1 500 tests ont été engagés sur des postes d'employés en 2008 comme en 2011, chaque test impliquant deux candidatures spontanées ; il y a alors beaucoup de tests qui ne donnent rien (deux non-réponses) et ne sont pas interprétables. Sur les postes d'encadrants, qui contrairement aux postes d'employés ne sont pas pourvus par des candidatures spontanées mais à travers des offres d'emploi publiées par le Groupe CASINO, 60 tests ont été réalisés à chaque opération (120 candidatures) qui ont reçu beaucoup plus souvent des réponses, positives ou négatives.

En 2008 comme en 2011, des écarts discriminatoires significatifs ont été enregistrés dans les tests sur chacun des types de postes d'employés, mais pas sur les postes d'encadrants. Nous faisons l'hypothèse que cette différence est principalement due à un facteur organisationnel : le traitement des candidatures sur les postes d'encadrants est pris en charge en service RH dédié par des professionnels du recrutement dûment formés et outillés ; tandis que les recrutements d'employés sont réalisés au niveau de chaque site par des managers de proximité faisant face à des contraintes locales et ne bénéficiant pas du même niveau de professionnalisation en matière de recrutements, auxquels ils procèdent plus souvent dans l'urgence.

En 2008, les résultats des tests sur les postes d'employés ont été jugés très insatisfaisants par le Groupe CASINO. Celui-ci a alors engagé un certain nombre de mesures : campagne de communication interne et de sensibilisation sur les résultats du *testing*, formations professionnelles à la prévention des discriminations dans le travail, développement de la Méthode de Recrutement par Simulation, création d'un réseau de référents professionnalisés sur les problèmes de discrimination et couvrant l'ensemble des sites, etc. Puis réitération de l'opération à l'identique : le *testing* sollicité de 2011 a enregistré une diminution significative des écarts discriminatoires les plus importants qui avaient été enregistrés en 2008 (sans qu'ils ne disparaissent complètement), plus particulièrement sur les tests concernant les postes d'employés en hypermarché et d'employés en cafétéria. (Le Groupe CASINO n'a pas fait procéder à une évaluation plus précise de l'impact respectif des mesures susmentionnées).

D'autres variables que celle du type d'établissements ont été explorées de façon identique lors des deux *testing* sollicités. Des variations sont apparues selon la saisonnalité des recrutements, l'écart discriminatoire selon l'origine des candidats apparaissant plus important en saison basse, lorsque les recrutements sont moins nombreux et la tension sur le marché moins forte. Le niveau d'expérience affiché par les paires de candidats semble également avoir eu un impact : la discrimination selon l'origine s'est manifestée plus violemment sur les paires de candidats débutants que sur les paires de candidats confirmés. Enfin l'ancienneté moyenne de la population salariée déjà en place dans les différents sites testés semble avoir une nette influence : le risque de discrimination dans les recrutements est plus fort lorsque l'ancienneté moyenne des salariés déjà en place est plus forte. Sur ces différentes variables, les écarts discriminatoires les plus importants enregistrés en 2008 ont diminué en 2011.

.3 Discussions

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je propose d'ouvrir le débat autour du panorama présenté.

François ROUBAUD, Institut de recherche pour le développement

De nouveaux objectifs du développement durable (ODD) ont été votés en 2015. Parmi ces objectifs que la France a acceptés, le n°16 porte sur la gouvernance, la paix et la sécurité. Or le dernier indicateur de cet ODD se trouve être la « proportion de la population ayant déclaré avoir personnellement fait l'objet de discriminations ou de harcèlement au cours des 12 mois précédents, pour des motifs interdits par le droit international ou les droits de l'Homme ». L'Insee a-t-il intégré cette dimension internationale dans ses travaux autour de la mesure des discriminations ? Si tel n'est pas le cas, il pourrait être intéressant que, comme dans le champ du droit, les pratiques internationales inspirent les pratiques françaises.

Par ailleurs, pour ce qui est des questions posées directement aux individus, une gradation semble pouvoir être opérée dans la formulation, afin de tendre vers davantage d'objectivité. La notion de pure subjectivité semble ainsi devoir être nuancée.

Françoise MAUREL

La déclinaison en France des indicateurs définis par l'ONU dans le cadre des ODD est actuellement en cours d'examen par le Service statistique public et le Cnis. Un groupe de travail du Cnis se met en place sur le sujet. Par ailleurs, un certain nombre d'indicateurs déjà disponibles sont publiés. Je ne saurais toutefois apporter de réponse précise sur l'indicateur évoqué ce jour.

Sébastien ROUX

On observe effectivement un *continuum* entre les approches subjectives et objectives. Dans mon propos, je me suis néanmoins efforcé de polariser les deux concepts. Au-delà des questions objectives concernant la rémunération ou l'emploi occupé, il est possible d'aller progressivement vers des éléments considérés de manière plus subjective. Du reste, certaines questions concernant le ressenti apparaissent factuelles.

Didier GELOT, Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales

Il a été indiqué en introduction que cette rencontre répondait à une demande de l'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales. Or, à l'origine, notre demande portait davantage sur la mise en place d'un groupe de travail sur les données disponibles.

Cette demande, formulée il y a plus de deux ans, a fait l'objet de nombreuses discussions au sein du Cnis et de son Bureau. Elle partait du constat d'une insuffisance de données et d'études concernant un certain nombre de sujets ayant trait à la répression et à la discrimination syndicales, au-delà des travaux de Thomas Breda et des publications de la Dares. Parmi les zones d'ombre aujourd'hui identifiées, on pourra citer les licenciements des salariés protégés, la progression de carrière des représentants syndicaux ou encore les contentieux juridiques liés à la discrimination syndicale. Il serait utile que ces questions soient mieux documentées – la dernière soulevant par ailleurs la problématique de l'absence de participation du ministère de la Justice à cette rencontre.

À cet égard, qu'en est-il du travail préalable demandé, suite à notre demande, au Cnis ? Ce document, à ce stade, ne semble pas avoir été diffusé, ni au sein du Bureau du Cnis ni à l'extérieur². Or il avait vocation à constituer un état des lieux des sources disponibles.

Pourrions-nous disposer des éléments produits par le Cnis ? Par ailleurs, comment le Cnis envisage-t-il de dépasser le cadre de cette rencontre pour que nos réflexions débouchent sur des préconisations ? Après avoir fait un état des lieux des méthodes, il nous faudrait pouvoir mener un débat de fond sur les sources disponibles.

Ces questions autour de la discrimination syndicale sont d'autant plus essentielles que, comme l'a souligné le Défenseur des droits, les discriminations syndicales peuvent cacher d'autres types de discrimination. De

² Document distribué dans le dossier remis aux participants (voir introduction par F. Maurel, secrétaire générale du Cnis). La publication d'une version consolidée de ce document sur le site du Cnis est prévue en août 2017.

plus, en l'absence de représentants syndicaux, les salariés en entreprise faisant l'objet de discriminations rencontrent davantage de difficultés pour faire valoir leurs droits.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le Cnis s'est interrogé sur l'opportunité de constituer un groupe de travail, le cas échéant en partant d'un état des lieux. Le choix a ensuite été fait d'organiser une rencontre, en élargissant le sujet au-delà de la seule discrimination syndicale. Cette approche témoigne d'une attention forte portée par le Cnis à la thématique. Nous aurons l'occasion de revenir sur les réflexions menées dans le cadre de cette rencontre lors des prochaines réunions des commissions thématiques. Je gage que le nouveau Président du Cnis sera également porteur de cette thématique.

Du reste, au-delà du Cnis, certaines questions posées, autour de l'accès aux données notamment, appelleront sans doute des réponses plus politiques. Le Cnis a ainsi vocation à créer une dynamique, qui devra également être portée ailleurs, y compris au sein du monde de l'entreprise, pour permettre un accès réel aux données.

.TABLE RONDE : LE POINT DE VUE DES UTILISATEURS

Ont participé à cette table ronde :

- *Nathalie BAJOS, Défenseur des droits*
- *Jean-Michel DENIS, Université Marne-la-Vallée*
- *Marc RIVAULT, Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)*
- *Inès DAUVERGNE, Les entreprises pour la Cité*

La table ronde a été animée par Sophie POCHIC, chercheur au CMH / CNRS.

Sophie POCHIC

Des utilisateurs avec des profils variés ont été réunis pour cette table ronde. Nathalie Bajos est directrice du Département de la promotion de l'égalité et de l'accès au droit auprès du Défenseur des droits. Elle est également sociologue et directrice de recherche au sein de l'Inserm. Jean-Michel Denis est professeur à l'université de Marne-la-Vallée, spécialiste du syndicalisme et notamment de la question de la discrimination syndicale. Il a coordonné deux numéros spéciaux de la revue « Travail et Emploi » parus en 2016, explorant de manière fouillée cette question de la discrimination syndicale³. Inès Dauvergne est responsable expertise diversité au sein du réseau Les entreprises pour la Cité. Ce réseau a notamment publié plusieurs guides et réalisé des enquêtes sur les pratiques des entreprises en matière de prévention et de mesure des discriminations. Enfin, Marc Rivault est chef de projet au sein de l'Association française des managers de la diversité (AFMD). Ce réseau publie également des guides et accompagne les professionnels dans leurs pratiques de prévention et de mesure des discriminations.

Dans le cadre de cette table ronde, nous inviterons nos quatre intervenants à répondre à trois séries de questions. Tout d'abord, nous les interrogerons sur les types d'outils développés pour et autour de la mesure des discriminations dans le domaine de l'emploi. Quelles méthodes ont été jugées les plus utiles ? Quels questionnements ont été retenus pour rendre visibles les discriminations ? Quels chiffres clés utiliser comme outils de conscientisation ? Comment alimenter ainsi les démarches d'étude, de sensibilisation, d'action, de défense et/ou de prévention ?

Ensuite, nous les inviterons à aborder la variété au sein des critères de discrimination, en distinguant ceux que les entreprises sont incitées à mesurer pour répondre à des obligations de négociation (autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'emploi des seniors, de la conciliation entre l'activité syndicale et l'activité professionnelle, etc.) de ceux dont la mesure relève d'une démarche plus volontariste (par exemple dans le cadre d'une politique de Responsabilité Sociale des Entreprises - RSE). Selon eux, quels critères demeurent insuffisamment mesurés ? Et quels critères s'avèrent encore complexes à mesurer ?

Enfin, nous les inviterons à exprimer leurs attentes en matière de statistiques publiques autour des discriminations dans le domaine de l'emploi. Quels chiffres, données, critères ou types d'enquêtes font aujourd'hui défaut pour appréhender le sujet ?

³ Thomas Amossé, Jean-Michel Denis, 2016, "La discrimination syndicale en question", *Travail et Emploi*, n°145 et 146 : <https://travailemploi.revues.org/6886>.

Nathalie BAJOS

Le Défenseur des droits est une autorité administrative et constitutionnelle indépendante, qui a notamment pour missions de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité. En matière de lutte contre les discriminations, le Défenseur des droits a en charge de traiter les réclamations qui lui sont adressées, en vue d'accompagner les personnes confrontées à des discriminations, avec un pouvoir d'enquête important pour établir la preuve de ces discriminations. Pour cela, les juristes du Défenseur des droits peuvent également s'appuyer sur des données d'enquêtes générales, en vue de caractériser le contexte social des discriminations. Ces éléments de preuve peuvent ensuite être mobilisés dans le cadre de l'instruction juridique des dossiers, comme cela se pratique déjà beaucoup dans d'autres pays tels que le Canada.

Le Défenseur des droits s'attache également à concevoir et à mettre en place une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, en prenant en compte trois niveaux d'intervention : les populations concernées, les acteurs susceptibles de développer des pratiques discriminantes, ainsi que les systèmes ou dispositifs législatifs susceptibles d'être, en eux-mêmes, discriminants. Autour de ce dernier niveau d'intervention, je renverrai notamment à un ouvrage récent intitulé « La loi et le genre ».

En tant que représentante du Défenseur des droits, je suis amenée à considérer une définition juridique de la discrimination. Cela étant, je m'attache également à développer une vision sociopolitique des discriminations. Par ce biais, l'enjeu se trouve être de développer une approche intersectionnelle des discriminations, ce qui appelle la mobilisation d'un certain nombre de données.

En termes d'outils, le Défenseur des droits a développé des enquêtes en population générale, dans le cadre du Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi notamment, réalisé en partenariat avec l'OIT. Dans sa dernière édition, cet outil mis en place depuis près de 10 ans s'est appuyé sur une enquête représentative aléatoire, reposant sur un échantillon probabiliste de plus de 5 000 personnes en France, avec un volet consacré à la question des discriminations. Une enquête reposant sur une approche intersectionnelle a ainsi été publiée récemment sur le site du Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits met également en œuvre des appels à témoignages. Récemment, un appel à témoignages a ainsi été lancé autour des discriminations liées à l'origine dans l'accès à un premier stage ou à un premier emploi. L'enjeu serait ainsi de recueillir un certain nombre de *verbatim*, dans le cadre d'une approche plus qualitative, pour apporter un éclairage sur les situations auxquelles les personnes sont confrontées.

Le Défenseur des droits réalise par ailleurs des opérations de *testing* auprès de différents acteurs.

Enfin, dans le cadre du traitement des réclamations, des informations sont recueillies sur les caractéristiques sociales et démographiques des personnes, en vue d'alimenter un observatoire. L'enjeu serait ainsi de pouvoir situer les porteurs de réclamations dans la population générale et au sein de groupes particuliers, en vue notamment d'appréhender la question extrêmement importante du non-recours aux droits.

Pour ce qui est des critères encore peu mesurés ou complexes à mesurer, deux champs peuvent être distingués. D'une part, des données relatives aux caractéristiques des populations concernées par les discriminations, qu'il s'agisse des personnes confrontées à des discriminations ou des acteurs susceptibles de développer des pratiques discriminantes, font encore défaut. D'autre part, des données relatives aux discriminations en elles-mêmes apparaissent insuffisantes, s'agissant notamment de détailler les parcours de discrimination, de l'anticipation éventuelle conduisant à ne pas répondre à une annonce jusqu'aux conséquences des discriminations.

A cet égard, alors que la Loi ne cesse de développer le nombre de critères de discrimination (au point d'avoir suscité l'organisation d'un colloque sur le sujet en novembre 2017), le souhait du Défenseur des droits serait de disposer de davantage de données, notamment sur les caractéristiques sociales permettant de qualifier, le cas échéant en cohérence avec les termes de la loi, l'origine réelle ou supposée, la religion réelle ou attribuée, l'orientation sexuelle ou encore l'appartenance syndicale des personnes. On constate également que certaines données ne sont pas encore sexuées, s'agissant notamment de celles concernant les personnes en situation de handicap.

Autour de l'origine des personnes, un guide intitulé « mesurer pour progresser vers l'égalité des chances » a été édité par le Défenseur des droits en partenariat avec la Cnil. Ce guide, disponible sur le site internet du Défenseur des droits, montre qu'il est possible de recueillir un certain nombre de données, en respectant totalement la loi. Dans l'enquête aléatoire réalisée par le Défenseur des droits, des questions ont ainsi été introduites sur l'origine et la manière dont les personnes pensent être perçues. Ces données ont permis de mettre en évidence que les taux de discrimination en matière d'accès à l'emploi pouvaient varier de 12 % pour les hommes blancs de 45 à 55 ans à plus de 80 % pour les femmes de 18 à 24 ans perçues comme noires ou arabes. Ces marqueurs sociaux apparaissent ainsi extrêmement importants à collecter, sans que

l'appartenance ethno- raciale ait pour autant vocation, au même titre que le sexe, à résumer l'identité des individus.

Autour des parcours de discrimination, des données font encore cruellement défaut sur les phénomènes d'autocensure vis-à-vis des candidatures spontanées, sur l'impact des discriminations sur l'accès à un premier stage ou à un premier emploi, ainsi que sur l'impact des discriminations sur les stratégies d'emploi (au-delà des conséquences psychologiques et sociales sur les personnes).

La question du non-recours aux droits demeure également essentielle, alors que, dans nos enquêtes, seule une personne sur dix déclare avoir exercé un droit de recours face à une situation de discrimination, avec une variabilité sociale extrêmement importante.

Pour bénéficier de données permettant de mieux mesurer les discriminations, l'enjeu serait de profiter de la déclinaison en France de la directive européenne de 2014 sur la publication d'indicateurs extra-financiers. L'enjeu serait également de profiter de toutes les possibilités offertes par la statistique publique pour développer une collecte quasi-systématique d'un certain nombre de caractéristiques renvoyant à des critères de discrimination (le sexe, l'origine, la religion, l'appartenance syndicale, etc.), le cas échéant en vue de permettre des analyses intersectionnelles ou en cumul.

Le Défenseur des droits aurait besoin de telles indications, tant dans le cadre de son action de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité que dans le cadre de l'instruction juridique des dossiers qui lui sont présentés.

Sophie POCHIC

Jean-Michel Denis, nous savons qu'en France, l'enquête Emploi ne comporte pas de question sur l'appartenance syndicale (que l'on soit adhérent ou que l'on ait un mandat), contrairement à d'autres *Labour Force Surveys* chez nos voisins européens. Cette donnée apparaît ainsi plus sensible en France, dans un pays ne comptant que 8 % de syndiqués, contre près de 80 % dans certains pays nordiques. Quelles sont les réflexions issues des différentes études que vous avez coordonnées sur le sujet ?

Jean-Michel DENIS

En tant que sociologue et non en tant que statisticien, j'ai été amené à m'intéresser à la question de la discrimination syndicale dans le prolongement de travaux sur le syndicalisme. J'ai notamment coordonné, avec Thomas Amossé, des travaux ayant donné lieu à la publication de deux numéros de la revue « Travail et Emploi » : l'un consacré à la situation française et l'autre consacré à la situation internationale. J'ai également participé à une rencontre organisée récemment sur ce thème par la Dares.

Dans le cadre de ces travaux, l'enjeu était de développer une compréhension large et approfondie de l'ensemble des pratiques antisyndicales, dont la diversité complexifie souvent la mesure et l'objectivation. Pour cela, il était nécessaire d'appréhender les différentes catégories utilisées pour rendre compte de ces pratiques, dont celle de la discrimination. En travaillant sur la discrimination, il s'agissait de comprendre l'essor et le succès d'une catégorie appliquée de manière récente à la dimension syndicale (depuis les années 2000).

L'utilisation de cette catégorie pour mesurer et qualifier l'empêchement syndical n'est pas neutre. Certes, cette approche permet de mobiliser, dans le droit ou les sciences sociales, des méthodes standardisées de mise en évidence voire de constitution de preuves. Néanmoins, elle limite la portée des analyses, dans la mesure où seules certaines situations sont susceptibles de relever de la discrimination.

Certains acteurs eux-mêmes rechignent à utiliser cette catégorie, parfois pour des raisons idéologiques, mais aussi pour des raisons juridiques. Sur ce point, je renverrai à l'article rédigé par Frédéric Guiomard et Inès Meftah, montrant, dans le cadre des contentieux, une préférence de certains justiciables pour un déplacement du litige vers un autre motif laissant augurer de meilleures chances d'obtenir satisfaction.

De manière générale, la discrimination syndicale n'est pas aujourd'hui une discrimination comme les autres, en ce sens qu'elle n'est pas nécessairement considérée comme telle par un certain nombre d'observateurs ou d'analystes, dont des juristes ou économistes anglo-saxons. Ces derniers considèrent que l'appartenance syndicale, comme l'engagement politique ou la croyance religieuse, est une affaire de choix, qui relève de la liberté individuelle. Ils estiment donc que cette dimension n'appelle pas nécessairement une inégalité de traitement, à l'inverse de caractéristiques telles que le sexe, l'âge ou l'origine.

La discrimination syndicale apparaît par ailleurs singulière de par sa mesure extrêmement complexe, car prenant place dans l'ordinaire du travail, c'est-à-dire dans des situations objectivement difficiles à identifier et à catégoriser.

La discrimination s'inscrit également dans une palette extrêmement large de pratiques antisyndicales, ce qui complexifie sa caractérisation.

Tout ceci se traduit par un écart très significatif entre l'ampleur des déclarations des représentants du personnel (recensées dans le cadre de l'enquête REPONSE notamment) et celle des plaintes déposées auprès du Défenseur des droits ou des tribunaux.

Dans ce contexte, la mesure de la discrimination syndicale pourrait s'effectuer au travers de multiples méthodes au plan statistique. Parmi ces méthodes, celle des panels, permettant de comparer les évolutions de carrière de militants syndicalistes à celles d'un panel de salariés affichant des anciennetés et des niveaux d'embauche équivalents, a donné lieu à des utilisations victorieuses devant les tribunaux. Cependant, cette méthode demeure imparfaite. Il s'avère notamment complexe de définir un cercle d'égaux pour appliquer le principe d'une égalité de traitement à travail égal, à plus forte raison lorsque le travail de représentant du personnel occupe une part de l'activité du militant syndical.

Il demeure également difficile de mesurer la discrimination syndicale s'exerçant potentiellement à l'embauche, par l'éviction de candidats susceptibles de se syndiquer voire avant même qu'un syndicat soit actif dans l'entreprise. Peu de recherches abordent cette question, qui échappe souvent au droit et demeure difficile à objectiver. Aucune expérience de *testing* n'a encore véritablement été menée en France à cet égard. Des travaux menés en Belgique ont néanmoins mis en évidence que les candidats faisant état d'une affiliation syndicale obtenaient, à profil identique, des possibilités moins fréquentes de passer un entretien d'embauche. De telles approches nécessiteraient d'être donc renforcées en France.

De la même manière, il conviendrait de renforcer la place de certaines questions concernant la discrimination syndicale dans les enquêtes de la statistique publique. Il serait effectivement utile d'intégrer une question concernant l'appartenance syndicale dans l'enquête Emploi. Cette dimension nécessiterait également d'être davantage explorée dans le cadre de l'enquête REPONSE, bien que des progrès aient été faits en ce sens en 2010. Il serait notamment opportun de mieux distinguer la nature des mandats exercés par les représentants du personnel, ce qui permettrait de mieux comparer les situations vécues par ceux-ci.

Sophie POCHIC

Inès Dauvergne, dans le cadre du réseau Les entreprises pour la Cité, vous avez mené des actions de recherche-action sur des critères de discrimination tels que la croyance religieuse ou l'origine ethnique. Vous accompagnez également de grandes entreprises dans la mise en place de politiques de prévention.

Inès DAUVERGNE

Le réseau Les entreprises pour la Cité (ex-IMS Entreprendre pour la Cité) fédère plus de 250 entreprises, pour la plupart de grande ou très grande taille. Nous accompagnons ainsi ces entreprises autour d'un certain nombre de sujets, dont ceux de la non-discrimination et de la diversité.

Nous travaillons ainsi avec les entreprises à la mise en place de politiques de prévention des discriminations, avec une approche multicritère. En parallèle, nous les incitons à être proactives en matière de diversité – celle-ci apparaissant aussi comme une source de richesse et de performance pour les entreprises.

Dans ce cadre, des outils de diagnostic ont été mis en place, visant à permettre, entreprise par entreprise, au travers de *focus groups* et/ou de questionnaires, une mesure de la perception par les salariés de situations de discrimination vécues ou observées, ainsi que du climat d'égalité dans l'entreprise. Ces éléments subjectifs peuvent ensuite être croisés avec des données plus factuelles, tirées du bilan social ou du rapport de situation comparée entre hommes et femmes notamment.

Autour de l'égalité entre hommes et femmes, de tels diagnostics permettent souvent de mettre en évidence des inégalités perçues de manière plus importante par les femmes que par les hommes, en matière de rémunération, d'évolution de carrière ou d'accès à des postes à hautes responsabilités. Il s'avère ensuite essentiel de prendre en compte ces écarts de perception dans l'élaboration et la déclinaison des politiques en faveur de l'égalité hommes/femmes et de la mixité – de telles politiques pouvant apparaître cosmétiques voire relevant d'une logique de discrimination positive à des hommes ayant le sentiment d'une réelle égalité dans l'entreprise et, à l'inverse, insuffisamment ambitieuses à des femmes ayant le sentiment de réelles inégalités dans l'entreprise.

Au-delà de ces diagnostics particuliers, des programmes de recherche-action ont été développés par le réseau depuis 2011, au niveau inter-entreprises. Ces travaux menés sur les stéréotypes liés au handicap, au genre, aux origines (sociales, ethno-raciales et académiques), à la religion ou encore aux générations

ont donné lieu à la publication de guides pratiques diffusés largement et disponibles sur le site du réseau. Ces travaux se sont appuyés sur des questionnaires, ainsi que sur des *focus groups* et des croisements de données, dans le but d'identifier les facteurs susceptibles d'impacter les stéréotypes en entreprise.

Parmi les critères demeurant très peu mesurés en entreprise, la diversité des origines est évoquée de manière récurrente. A cet égard, les entreprises se heurtent encore à des difficultés, du fait aussi d'un certain nombre d'idées reçues – la législation permettant aujourd'hui aux entreprises de mesurer, dans des conditions d'anonymisation et de volontariat, la diversité des origines. Des entreprises telles que PSA ont néanmoins travaillé à l'élaboration de questionnaires interrogeant la nationalité des parents et des grands-parents de leurs salariés. Des études patronymiques ont également été développées. Dans le cadre de nos programmes de recherche-action sur les stéréotypes, nous avons eu recours à des études auto-déclaratives, interrogeant le sentiment des salariés d'appartenir à une minorité, le cas échéant en leur demandant de préciser les catégories induisant ce sentiment (couleur de peau, handicap, orientation sexuelle, diplôme, apparence physique, etc.).

Les caractéristiques liées à l'orientation sexuelle demeurent également très peu mesurées dans les entreprises. De même, la question de l'impact de l'apparence physique (taille, surcharge pondérale, attractivité, etc.) sur l'accès au recrutement et à la progression de carrière demeure peu abordée dans la société française.

Pour nourrir des approches intersectionnelles, peu de données s'avèrent disponibles autour des diplômes et de l'origine sociale, alors même qu'une sélection s'opère, dans les grandes entreprises notamment, autour des écoles privées et payantes et que des stéréotypes négatifs perdurent vis-à-vis des diplômés universitaires. Le diplôme ne constitue pas en tant que tel un critère de discrimination. Néanmoins, cette sélection impacte négativement la diversité au sein des entreprises, du fait d'une surreprésentation à l'université des populations issues de milieux sociaux défavorisés ou habitant dans les quartiers populaires.

Auprès de la statistique publique, il nous faudrait pouvoir disposer de davantage de données déclinées par grand secteur d'activité (bâtiments et travaux publics, industrie, services, notamment), autour de la représentation des hommes et des femmes notamment. L'enjeu serait ainsi de permettre aux entreprises de mieux se positionner par rapport à leur secteur d'activité, y compris dans l'optique de mener des actions de formation ou de sensibilisation.

Sophie POCHIC

Les négociations autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se déroulent également au niveau des branches, d'où des attentes fortes en matière de statistiques sectorielles.

Marc Rivault, au sein de l'AFMD, vous avez également réalisé des études et développé des guides, dans le but d'accompagner et d'outiller les entreprises. Je pense notamment au livret blanc intitulé « mesurer la discrimination et la diversité : éléments de réponse ».

Marc RIVAULT

L'AFMD réunit des responsables diversité de différentes organisations (entreprises, écoles, collectivités...), et travaille avec des chercheurs, des associations et des experts autour des thématiques en lien avec la diversité et la lutte contre les discriminations. Nous produisons relativement peu de données statistiques en tant que telles. Nous avons néanmoins eu l'occasion de participer, avec le MEDEF, à l'élaboration d'un baromètre. Nous allons également travailler de manière qualitative sur les questions liées aux discriminations et au racisme en entreprise.

Autour des outils de mesure, nous avons mis en ligne un guide proposant un panorama des indicateurs susceptibles d'être utilisés en entreprise⁴. Nous avons également contribué à la construction de la norme AFNOR (NF X50-902) relative à la mesure des effets d'une politique diversité. Dans ce cadre, nous avons eu l'occasion de proposer un certain nombre d'indicateurs, partant du constat que certains champs demeuraient peu investis. Nous avons également travaillé sur la question des origines, partant du constat que l'absence de mesure au sein des entreprises posait problème, tout en soulignant qu'une absence de mesure pour légitimer et piloter des actions ne saurait conduire les entreprises à s'interdire d'agir.

En termes d'outils et de méthodes, les approches quantitatives et qualitatives apparaissent complémentaires. Généralement, l'éclairage des résultats statistiques n'est ainsi possible que par des approches qualitatives, et inversement. Il y a donc un réel intérêt à coordonner les deux.

⁴ H. Zannad, P. Stone, 2009, Mesurer la discrimination et la diversité : éléments de réponse, AFMD ; A. Palt (2011), Rapport annuel diversité : mesurer, partager, progresser, AFMD.

Nous disposons aujourd'hui d'un grand nombre de données sur l'accès à l'emploi. En revanche, les données demeurent limitées autour des questions liées à l'évolution professionnelle, la rémunération ou encore les conditions de travail.

On constate par ailleurs que les critères de discrimination, tels que définis par les normes juridiques notamment, tendent à influencer la collecte de données. Autour de l'égalité hommes/femmes, le Rapport de situations comparées (RSC) a permis le développement d'indicateurs couvrant l'ensemble de la vie professionnelle. En revanche, vis-à-vis du handicap, les interrogations portent aujourd'hui encore davantage sur le recrutement que sur l'évolution professionnelle.

D'autres critères pourraient également être davantage explorés, parmi lesquels les origines, l'apparence physique, mais aussi des facteurs associés à l'évolution professionnelle (le temps partiel, l'accès à la formation, les activités syndicales, etc.).

La statistique publique fournit déjà énormément de documentation, qu'il s'agisse des publications de la Direction de l'animation de la recherche et des études et des statistiques (Dares), de l'Insee, de l'Institut national des études démographiques (Ined), du Défenseur des droits, de l'Observatoire national de la politique de la ville, de Pôle Emploi, du Conseil économique, social et environnemental (CESE), du ministère de l'Intérieur (avec l'enquête longitudinale sur l'Intégration des Primo-Arrivants - ELIPA) ou encore de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) avec des données relatives aux conditions de travail en fonction du sexe.

Ces données s'avèrent extrêmement utiles pour évaluer et prioriser les domaines d'intervention, ainsi que pour orienter les actions à mettre en œuvre. Elles peuvent également permettre de légitimer l'attention portée à certains enjeux. En pratique, certains responsables diversité identifient aujourd'hui des enjeux en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au sein leur entreprise, sans nécessairement disposer d'éléments pour les objectiver et légitimer une intervention – une forme d'étanchéité étant perçue entre le monde de l'entreprise et la société. A cet endroit, au-delà de l'exploration de nouveaux critères, l'enjeu serait de travailler à une réappropriation des outils et méthodes de la statistique publique au sein des entreprises, dans une logique de transfert d'expertise.

Vis-à-vis des entreprises, la statistique publique nécessiterait également de proposer des analyses plus synthétiques, en vue d'accompagner la prise de décisions et la mise en œuvre d'actions.

La statistique publique pourrait par ailleurs mettre l'accent sur le développement d'approches intersectionnelles – nombre d'entreprises disposant elles-mêmes d'échantillons relativement limités pour mettre en œuvre de telles d'analyses. L'impact des discriminations sur la santé, en lien avec les risques psychosociaux, les accidents du travail et les arrêts maladie notamment, nécessiterait également d'être davantage investigué. De même, un éclairage nécessiterait d'être apporté sur le lien entre les actions menées et les évolutions constatées dans le vécu et le ressenti des discriminations. La question du non-recours gagnerait également à être examinée de manière plus approfondie, avec en point de mire la question des critères favorisant le non-signalement des difficultés vécues par certaines populations (sentiment d'un manque de légitimité, conception différente de la discrimination, etc.). Enfin, les questions liées au sexisme et au racisme nécessiteraient d'être approfondies.

Sophie POCHIC

Nous retiendrons la demande des utilisateurs de la statistique publique de bénéficier de synthèses chiffrées, permettant le cas échéant d'effectuer des comparaisons par secteur ou avec les chiffres du Défenseur des droits.

Au-delà de la mesure, l'accent a également été mis sur l'importance du dialogue pluridisciplinaire et des études qualitatives, s'agissant notamment de comprendre les mécanismes producteurs des perceptions ou des actes discriminatoires objectivés.

Emmanuel VALAT

Il convient de noter que la question du recours aux droits fait l'objet d'une série de questions dans le cadre de l'enquête TeO.

Nathalie BAJOS

Les enquêtes du Défenseur des droits explorent également cette dimension, avec des interrogations sur la fréquence, les caractéristiques, les motifs et les répercussions du non-recours. Les données ainsi produites sont disponibles.

Anne-Lise AUCOUTURIER, DIRECCTE Ile-de-France

Je m'attendais à ce que cette rencontre apporte également un éclairage sur les méthodes d'utilisation des sources disponibles, s'agissant notamment de permettre l'usage à des fins statistiques de données administratives. Comment valoriser les fichiers RH de nos administrations pour identifier en interne d'éventuelles discriminations directes ou indirectes ? Comment utiliser les données produites par l'activité d'inspection du travail ? Par ailleurs, avec la mise en place de la DSN, nous disposerons de fichiers centralisés d'une richesse sans précédent. Au plan méthodologique, comment pourrions-nous utiliser ces données pour mesurer des discriminations ? Pourrions-nous envisager d'utiliser ces données, ne serait-ce que vis-à-vis de critères relativement peu problématiques tels que le sexe ? Dans ce cadre, comment réutiliser aussi en tant que statisticiens des méthodes développées par des juristes, s'agissant notamment des panels permettant la mesure de la discrimination syndicale évoqués par Jean-Michel Denis ? Comment, avec ce type de méthodes, sur la base de données administratives existantes, arriver à construire des proxys et à identifier des motifs de discrimination, le cas échéant en vue d'établir des preuves statistiques et/ou juridiques ? Au regard des enjeux, il aurait été intéressant d'aborder aussi ces questions.

Daniel BLONDET, CGT

Nous aurions également souhaité avoir un échange autour de la mesure des discriminations ayant trait à la dimension ethno-raciale. A cet endroit, nous avons été frustrés de l'absence de débat lors de la réunion de la commission ayant abouti au renouvellement de l'enquête TeO. L'approche constructiviste du racisme développée par l'enquête TeO nous convient parfaitement. Cependant, cette approche entre en tension avec la méthodologie utilisée. Cette méthodologie – qui, en écartant le tissu social des discriminations pour ne retenir que quelques motifs présentés à tort comme des données personnelles tels que l'origine ou la couleur de peau, conduit, à nos yeux, à sous-estimer largement la question de la discrimination – mériterait un vaste échange dans le cadre du Cnis.

Cécile VAESEN, Administratrice à La Cravate Solidaire

Comment la statistique publique, le Cnis et le Défenseur des droits répondent-ils aux tenants des statistiques ethniques, qui jugent les méthodologies aujourd'hui utilisées insuffisantes pour lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi ?

Nathalie BAJOS

Pour le Défenseur des droits, l'origine et la religion, qu'elles soient réelles ou supposées, constituent, dans la loi, des critères de discrimination. À ce titre, ces dimensions ont été intégrées dans l'enquête que nous avons réalisée auprès d'un échantillon aléatoire de 5 000 personnes. Des questions auto-déclaratives ont ainsi été posées sur la couleur de la peau, sur la manière dont les personnes se perçoivent elles-mêmes ou pensent être perçues, sur les convictions religieuses que les personnes entretiennent ou pensent qu'on leur attribue, etc.

Ces marqueurs apparaissent extrêmement forts dans la société française. En effet, on constate qu'ils induisent une variabilité plus forte dans les discriminations à l'égard de l'emploi que les indicateurs démographiques classiques recensés par l'enquête TeO (nationalité, nationalité des parents, etc.), dont l'utilité ne saurait être remise en cause par ailleurs.

Un des arguments des opposants au recueil de ce type de données est que l'identité des personnes ne saurait être résumée par ces caractéristiques. Tel ne saurait effectivement être le cas, de la même manière que l'identité des personnes ne saurait être résumée par leur sexe ou leur âge. S'agissant de marqueurs sociaux de discrimination extrêmement forts, au regard de critères définis par la Loi, il apparaît néanmoins essentiel et légitime de les mesurer.

Autour de la question des discriminations comme autour de celle des contrôles d'identité, ces données fournissent une puissance statistique et sociologique considérable. En outre, elles sont utiles au traitement

juridique des dossiers, dans la mesure où elles renvoient à des critères opérant en droit – la charge de la preuve incombant aux personnes mises en causes et non aux personnes potentiellement discriminées.

Telle est aujourd'hui la position défendue par le Défenseur des droits.

Inès DAUVERGNE

En dépit des possibilités offertes par la Loi, certaines entreprises souhaitant mettre en place des outils de mesure de la diversité des origines et de la diversité ethno-raciale se heurtent encore à des résistances extrêmement fortes de la part de leurs salariés et/ou de leurs partenaires sociaux. Le réseau Les entreprises pour la Cité serait donc favorable à un discours plus clair et plus pédagogique de la puissance publique sur ce point.

À cet égard, nous serions également favorables à la mise en place d'outils généralisables permettant aux entreprises de se comparer et de mesurer leur représentativité en termes de diversité vis-à-vis de leur bassin d'emploi ou de leurs clients.

Marc RIVAULT

Au sein du réseau de l'AFMD, les entreprises sont de moins en moins nombreuses à considérer qu'il n'est pas possible d'aborder le sujet des origines. La question des méthodes et des outils de mesure se pose davantage. A cet égard, un guide a été édité récemment par le Défenseur des droits et la Cnil⁵. Les adhérents du réseau évoquent cependant des difficultés pour se l'approprier et le déployer.

Parmi les sources de blocage identifiées auprès des responsables diversité et des directions d'entreprise, on retrouve notamment la crainte d'ouvrir « la boîte de Pandore ». Ces derniers ont ainsi la crainte d'aborder un sujet potentiellement clivant, sans avoir de réelles motivations pour le faire. Dans le cadre de notre guide sur la discrimination vis-à-vis des origines édité avec la FACE⁶, ceci nous a amené, dans un premier temps, à envisager la construction d'un outil d'auto-questionnement, en vue de permettre aux responsables diversité de s'interroger sur la représentation au sein des métiers et aux différents niveaux hiérarchiques de leur entreprise, sur les remontées éventuelles en interne (ou les motifs de non-remontées), ainsi que sur les sujets légitimes ou non au sein de leur entreprise. L'enjeu était de leur permettre de s'interroger sur l'opportunité de financer des études plus poussées, le cas échéant, en vue de légitimer et/ou d'orienter leurs actions.

Nathalie BAJOS

Le Défenseur des droits soutient par ailleurs l'idée de favoriser l'exploitation de l'ensemble des données disponibles, y compris s'agissant des données administratives – le cas des données de la DSN ayant été évoqué.

Anne-Lise AUCOUTURIER, DIRECCTE Ile-de-France

La même question se pose pour les données de la Sécurité sociale relatives à l'état de santé des personnes.

Nathalie BAJOS

De telles sources ne sont pas nécessairement complètes mais offrent souvent des données extrêmement riches, le cas échéant à l'échelle des bassins d'emploi.

Sophie POCHIC

Il conviendrait donc que les différents ministères et services d'étude, dans leur grande diversité, regardent également du côté des sources administratives disponibles, qui elles aussi pourraient produire des données, sur les liens entre discriminations et santé notamment.

Nous retiendrons également l'idée d'un discours clair à porter par la puissance publique sur les possibilités de mesure d'un certain nombre de critères, faisant encore l'objet d'un flou ou d'une prudence au vu des

⁵ Défenseur des droits, Cnil, 2012, Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances : guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi, Défenseur des droits, Cnil.

⁶ AFMD, FACE, 2016, Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail, AFMD, FACE.

risques juridiques associés. En parallèle, dans le cadre de la modernisation des textes légaux notamment, l'enjeu serait de ne pas supprimer des outils puissants de mesure et d'analyse, comme cela a pu être le cas pour le RSC avec la mise en place de la Base de données économiques et sociales (BDES), malgré la forte mobilisation des associations féministes. L'enjeu serait ainsi de favoriser l'interprétation, au-delà de la mesure.

Il convient par ailleurs de noter que les administrations, désormais appelées à produire des bilans sociaux sexués, commencent à mesurer des écarts de rémunération jusqu'alors considérés comme absents. L'enjeu serait ainsi de faire en sorte que les administrations figurent dans le spectre de la mesure des discriminations et que l'État et les collectivités territoriales entendent également les demandes de mesures et de politiques de prévention des discriminations en leur sein.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pour introduire notre débat final, nous avons souhaité pouvoir bénéficier d'une perspective plus internationale.

.INTRODUCTION AUX ÉCHANGES

Stéphane CARCILLO, Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE)

Spécialiste des questions liées au marché du travail, je porte un projet de l'OCDE visant à mesurer l'insertion sociale et professionnelle des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT). L'OCDE développe ainsi un nouvel axe de travail autour des enjeux liés à la diversité sur le marché du travail, avec des questionnements autour de l'âge, de l'origine ethnique ou migratoire, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Dans l'approche de la diversité, la discrimination apparaît comme une question centrale. Ce sujet monte en puissance au plan international, dans les administrations et dans les organisations internationales, mais aussi parmi les chercheurs. Depuis une vingtaine d'années, avec l'essor des approches expérimentales évoquées ce jour, de nombreux travaux se sont développés. Dans un ouvrage que j'ai co-écrit en 2014 sur le marché du travail, un chapitre entier sur la discrimination a ainsi été introduit.

Au niveau national, il demeure complexe d'identifier un certain nombre de groupes de personnes dans les données d'enquêtes. Dans le cadre des études comparatives au plan international, réalisées à partir d'enquêtes sur les forces de travail ou les conditions de vie, il s'avère ensuite très difficile d'identifier ces groupes de la même manière. La distinction entre hommes et femmes dans les données d'enquêtes est relativement aisée. En revanche, s'agissant d'aborder l'origine ethnique ou migratoire des individus, les questions diffèrent d'une enquête à l'autre et des proxys sont souvent utilisés, avec des stratégies différentes d'un pays à l'autre.

Cette difficulté est encore plus prégnante s'agissant d'aborder l'orientation sexuelle et l'identité de genre – les groupes potentiellement discriminés à cet égard demeurant ceux sur lesquels les informations sont les plus limitées, en France comme à l'étranger. Ceci marque probablement une nouvelle frontière pour la recherche dans le domaine des discriminations, sur le marché du travail notamment. En effet, dans de nombreux pays, il demeure impossible de poser des questions sur l'orientation sexuelle dans les enquêtes nationales ; dans d'autres, le sujet reste tabou. Des minorités importantes – représentant jusqu'à 5 % de la population d'après les estimations les plus conservatrices, voire 10 % lorsque des questions plus ouvertes sur la vie personnelle et les pratiques sexuelles sont posées – ne font ainsi l'objet d'aucune documentation quant à leur situation sur le marché du travail (conditions de travail, accès à l'emploi, etc.) ou en matière de santé, de logement, de conditions de vie, etc.

A cet égard, les proxys utilisés dans la plupart des enquêtes, reposant généralement sur un examen de la composition des ménages, aboutissent à des biais importants. S'agissant de mesurer des écarts de salaire, par exemple, il s'avère ainsi difficile de prendre en compte la spécialisation au sein des couples. Or, au sein des couples hétérosexuels notamment, les femmes ont tendance à être moins rémunérées que les hommes. De même, les hommes hétérosexuels en couple ont tendance à être rémunérés davantage que les hommes hétérosexuels célibataires. À l'inverse, les femmes hétérosexuelles en couple ont tendance à être moins rémunérées que les femmes hétérosexuelles célibataires. Sur de telles bases, les comparaisons avec des couples n'intégrant pas cette spécialisation apparaissent délicates.

Pour aborder la discrimination, à l'encontre des minorités ethniques issues de l'immigration ou des minorités sexuelles notamment, faute de disposer, dans les enquêtes, de questions adaptées ou comparables d'un

pays à l'autre, il devient nécessaire de se tourner vers des approches expérimentales – les données d'enquêtes conservant par ailleurs leur utilité pour identifier des écarts moyens entre différents groupes sur le marché du travail (en matière de salaires, de taux d'emploi, etc.). Il s'agit d'une tendance forte en matière de recherche, avec le développement de stratégies innovantes d'identification d'un certain nombre de groupes à travers des expérimentations, au-delà des données d'enquêtes.

Sophie POCHIC

Il convient de préciser que cette tendance concerne la recherche en économie, et pas l'ensemble des sciences sociales.

Stéphane CARCILLO

Les expérimentations ainsi menées ne se limitent toutefois pas aux champs liés au marché du travail. Les économistes s'intéressent également à des différences en matière d'accès à la santé, à l'éducation, etc.

Les méthodes expérimentales développées au plan international ne se limitent pas au *testing* sur CV. Des méthodes d'audit, consistant à présenter des candidats fictifs aux entretiens d'embauche, ont également été utilisées dans les années 1990 et 2000. Aujourd'hui, ces méthodes sont toutefois moins privilégiées, pour des raisons de méthode et de crédibilité des candidats présentés.

Des expérimentations en laboratoire ont par ailleurs été développées, en vue de mieux comprendre l'origine de la discrimination et les canaux par lesquelles elle s'opère. En pratique, certaines discriminations peuvent être liées à des préférences de goût ou de valeurs, à la perception d'une productivité moindre de certaines minorités, etc. Pour tester ces différentes dimensions, des jeux et des interactions peuvent être organisés en laboratoire.

La discrimination vis-à-vis de l'apparence physique, potentiellement fréquente car pouvant concerner l'ensemble de la population, peut également être interrogée par ce biais. Certaines études s'attachent ainsi à comprendre les canaux par lesquels passe cette discrimination, en prenant en compte les caractéristiques susceptibles d'avoir un impact sur la confiance en soi (taille, attractivité, etc.), y compris dans le cadre d'entretiens téléphoniques.

Les données expérimentales, comme cela a été évoqué à propos du *testing*, permettent d'éviter les biais de sélection et de déclaration caractérisant certaines données d'enquêtes. Elles permettent également d'éviter les débats autour de la nécessité de contrôler un certain nombre de variables (éducation, compétences, etc.) pour caractériser la différence de traitement observée.

Cela étant, les *testings* conduits en France et à l'international soulèvent des problématiques de généralisation des résultats à l'ensemble des pays et de comparabilité des résultats entre pays. En effet, les envois de CV sont souvent réalisés de manière différente, sur des emplois différents, avec des profils de candidats différents, voire à travers des canaux différents. De ce fait, même lorsque des discriminations sont observées de manière significative vis-à-vis de certaines populations dans différents pays, il demeure difficile de positionner les pays les uns par rapport aux autres.

Alors que, dans un certain nombre de pays, les LGBT apparaissent faire l'objet de discriminations plus fortes ou comparables à celles vécues par d'autres groupes et partant du constat d'un faible nombre d'études sur le sujet, l'OCDE a décidé d'engager une étude transnationale de *testing* sur CV. L'objectif serait ainsi de disposer de mesures comparables, car reposant sur une méthodologie commune, y compris en termes de types d'emplois, de profils de candidats, de canaux de diffusion des offres d'emploi, etc. Au-delà des comparaisons internationales, l'enjeu serait de mieux comprendre les origines des discriminations, au regard des politiques de lutte contre les discriminations et des caractéristiques institutionnelles des différents pays. Cette approche aurait également vocation à être appliquée aux discriminations à l'encontre des personnes issues de l'immigration.

Nous travaillons actuellement à l'élaboration de cette méthodologie internationale de *testing*, en prenant en compte les enjeux de crédibilité associés aux protocoles établis.

Je souhaiterais par ailleurs ouvrir la discussion en abordant deux dimensions situées en amont et en aval de la discrimination dans le domaine de l'emploi. Aujourd'hui, la recherche se penche beaucoup sur les facteurs intervenant en amont du marché du travail, ne relevant pas *stricto sensu* de la discrimination mais expliquant pourquoi certaines personnes se spécialisent ou s'orientent vers certains types de métiers ou secteurs d'activité dans lesquels la rémunération sera plus faible ou dans lesquels elles savent qu'elles ne seront pas rejetées. En prenant en compte ce type de facteurs, il est possible de mettre en perspective la part explicative de la discrimination dans certains écarts – des phénomènes de sélection spontanée

pouvant, par exemple, éclairer certains écarts de rémunération défavorables aux femmes ou certains écarts de représentation des LGBT.

Un besoin de travaux apparait également autour des effets des politiques de lutte contre les discriminations. En pratique, l'impact des lois anti-discriminations demeurent insuffisamment mesuré. Il en va de même pour les effets des politiques offensives reposant sur des quotas ou sur des logiques d'*affirmative action*, susceptibles d'avoir des impacts positifs sur le marché du travail mais négatifs vis-à-vis d'autres dimensions telles que l'éducation ou l'acquisition des compétences. L'enjeu serait de disposer de davantage de travaux sur ces initiatives, afin d'identifier les plus efficaces pour lutter contre les discriminations. Un panel des différentes options au plan international nécessiterait ainsi d'être constitué, avec un éclairage sur le rapport coûts/bénéfices de chacune d'elles.

.DISCUSSIONS

Stéphane JUGNOT, Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

La difficulté à caractériser les mœurs et l'apparence physique a été évoquée. En pratique, il ne s'avère pas plus simple de caractériser la race, la couleur de peau ou l'ethnie. Au-delà de la sensibilité politique ou des personnes, il s'agit aussi d'une question de méthodologie et de pertinence statistique. Tous les exemples d'utilisation et de recueil de ces données montrent que ces questions, selon leur formulation ainsi que l'ordre et le contexte dans lesquels elles sont posées, aboutissent à des catégorisations variables voire floues, ce qui fausse l'analyse des évolutions constatées.

Pour effectuer des comparaisons au sein de bassins d'emploi ou entre entreprises, un référentiel nécessiterait également d'être défini. Cependant, l'élaboration d'un tel référentiel relève-t-elle de la responsabilité de la statistique publique ou du législateur ? Si les pouvoirs publics décident de s'engager dans cette voie, en cohérence avec les politiques mises en œuvre, la statistique n'aura qu'à appliquer les catégories retenues.

L'accent a par ailleurs été mis sur l'importance de la mesure des discriminations pour agir et négocier. Cependant, les échanges lors de cette rencontre ont montré que la mesure des discriminations n'était guère possible. En réalité, il est possible de mesurer des inégalités, potentiellement expliquées en partie par des discriminations. Cette approche dépend également des hypothèses formulées et de la richesse des données disponibles, ce qui induit une variabilité de la mesure. En parallèle, il est possible d'observer ou de constater des discriminations, par le biais du *testing* ou de l'analyse sociologique, le cas échéant dans le cadre d'approches pluridisciplinaires. Dans ce contexte, il conviendrait de ne pas tout attendre de la statistique publique ou de la statistique en générale. Le repérage de critères prohibés dans les enquêtes de la statistique publique ne saurait permettre instantanément de mesurer les discriminations associées. A cet égard, un déficit de pédagogie de la part de la statistique publique semble perdurer.

Les acteurs publics, quant à eux, n'ont pas nécessairement besoin de mesures pour agir. Des constats ou des observations peuvent suffire.

Le sujet étant davantage celui de la lutte contre les discriminations que celui de la mesure, l'enjeu pour la statistique publique pourrait être d'accompagner la construction de protocoles visant à identifier les processus de sélection et les méthodes d'embauche les plus discriminants.

En amont de la discrimination, des travaux pourraient également être menés sur les stéréotypes et les préjugés. Alors que la psychologie sociale travaille sur ces questions en laboratoire, la statistique publique pourrait envisager de conduire des études sur des populations plus représentatives, en vue de caractériser les groupes les plus exposés et de permettre un meilleur ciblage des actions menées.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie. Avez-vous des questions aux intervenants ?

Stéphane JUGNOT

Mon intervention contribue au débat prévu dans l'ordre du jour. Le rôle de débat et d'écoute de la demande sociale du Cnis ne saurait se limiter à écouter et poser des questions aux intervenants sélectionnés par l'organisateur.

Anais COULON, étudiante

Dans le cadre de l'étude de l'OCDE sur les discriminations à l'encontre des personnes LGBT, qu'en est-il des critères utilisés pour l'identification des personnes transgenres ?

Hélène GUEDJ, DGCL, Département des études et des statistiques locales

En 2018, nous devrions pouvoir disposer de nouvelles données sur les discriminations, y compris au-delà du champ de l'emploi, au travers de l'enquête Cadre de vie et sécurité (CVS). Cette enquête de victimation en population générale est réalisée chaque année et s'est enrichie l'hiver dernier d'un questionnaire sur le thème de la discrimination.

Daniel BLONDET, CGT

L'enquête TeO a été présentée comme ayant pour objectif de mesurer les discriminations et le racisme. Or elle décrit des inégalités et veut offrir un panorama du vécu subjectif de la discrimination. Se pose alors le problème de la possibilité de mesurer les discriminations comme cela a été évoqué ici même. Quelle est la réponse de la statistique publique ? Ces questions mériteraient un débat très approfondi.

Stéphane CARCILLO

S'agissant d'identifier les groupes LGBT, nous avons engagé un travail préalable de recensement des différentes sources statistiques disponibles dans les différents pays. À ce stade, la France n'a cependant pas encore répondu à cette sollicitation.

Du reste, la question de l'identité de genre n'est quasiment jamais posée dans les enquêtes. Seules quelques exceptions sont aujourd'hui constatées, qui seront mises en avant dans le cadre de notre étude. Le Chili a notamment intégré cette dimension dans son enquête de recensement.

Pour permettre l'identification des personnes transgenres, la seule alternative se trouve être généralement de recourir à des enquêtes *ad hoc*. Pour atteindre ces populations extrêmement minoritaires, il s'avère également nécessaire d'utiliser des canaux spécifiques, le cas échéant en sollicitant les associations, ce qui introduit un biais de sélection. Cette approche a notamment été privilégiée par l'Agence européenne des droits fondamentaux pour conduire une enquête auprès des personnes LGBT sur la discrimination perçue.

De manière générale, dans les enquêtes nationales, il s'avère effectivement difficile de mesurer les discriminations. Il est possible d'identifier des écarts, qui ensuite doivent être analysés. *In fine*, le résidu inexpliqué de ces écarts peut être interprété comme le fruit d'une discrimination. Pour effectuer une mesure plus directe et plus convaincante, des approches expérimentales peuvent être développées. Cela étant, les enquêtes telles que TeO demeurent essentielles pour identifier les écarts vis-à-vis desquels conduire ces approches.

Sophie POUCHIC

Je souhaiterais souligner qu'il s'agit d'un point de vue d'économiste. Or la recherche sur les discriminations s'avère plurielle, avec notamment de très belles enquêtes en science politique ou en sociologie qui interrogent les effets des politiques antidiscriminatoires. Je citerai notamment l'ouvrage « *Politiques de la diversité* », publié par Milena Doytcheva en 2015⁷. On peut aussi mentionner les études de sociologie quantitative réalisées par Frank Dobbin, auteur de l'ouvrage « *Inventing equal opportunity* » publié en 2009. Ces enquêtes montrent comment certains outils de gestion de la diversité très développés aux États-Unis telles que la formation à la diversité et aux stéréotypes des managers, le *mentoring* et le *coaching* n'ont en réalité peu d'effet, au contraire des politiques reposant sur des objectifs chiffrés et des responsables diversité identifiés⁸. C'est par le dialogue entre ces différentes approches que nous avancerons dans ces domaines complexes.

⁷ Milena Doytcheva, *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Peter Lang, 2015.

⁸ Cf. Frank Dobbin et Alexandra Kalev, "Why Diversity Programs Fail", *Harvard Business Review*, 94 (7), 2016 : <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>.

Nathalie BAJOS

Il conviendrait de ne pas laisser entendre que seules les approches expérimentales telles que le *testing* ont valeur de preuve et de mesure. Les sciences sociales (l'économie, la sociologie, la psychologie sociale, etc.) donnent également à voir, le cas échéant au travers d'approches complémentaires, un certain nombre de faits et de mécanismes de discrimination. Indépendamment de la notion juridique de discrimination, il est ainsi possible de mesurer des inégalités et des discriminations. Le ressenti des personnes, par exemple, ne constitue pas nécessairement une preuve juridique mais constitue une expérience de discrimination mesurable en tant que telle.

Pour ce qui est du flou de la mesure de l'origine, il convient de noter que toutes les caractéristiques sont confrontées à la même difficulté, y compris le sexe et l'orientation sexuelle. De nombreux référentiels peuvent néanmoins être utilisés pour appréhender ces dimensions. L'intégration de ces variables dans les enquêtes de la statistique publique a ensuite vocation à produire des données de cadrage, ne serait-ce que pour permettre l'évaluation des politiques publiques.

Inès DAUVERGNE

La psychologie sociale peut effectivement apporter à la mesure des discriminations. Nous avons ainsi mené, en partenariat avec un doctorant-chercheur en psychologie sociale, Patrick Scharnitzky, des opérations de recherche-action autour des stéréotypes, en vue de réfléchir à la manière de travailler collectivement à leur déconstruction – les stéréotypes étant susceptibles de générer des discriminations et enfermant les individus des rôles dans lesquels ils ne se reconnaissent pas nécessairement.

.CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je souhaiterais remercier tous les participants à cette rencontre, qui aura permis d'échanger entre producteurs et utilisateurs de la statistique publique, en cohérence avec la vocation et l'identité du Cnis.

Du reste, j'ai le sentiment que, s'agissant de développer la mesure des discriminations dans le domaine de l'emploi, l'essentiel est encore devant nous. A cet égard, la pluralité des méthodes et des approches apparaît stimulante.

Il nous faudra tirer les enseignements de cette journée, y compris vis-à-vis du rôle du Cnis, dans l'articulation entre la statistique publique et la recherche notamment.

Je précise également que le document de travail élaboré pour préparer cette rencontre sera diffusé en août 2017.

.Annexe 1. Documents préparatoires

Ces documents sont disponibles et téléchargeables sur cnis.fr

Documents préparatoires

- [Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail - AFMD, FACE](#)
- [10ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi - Défenseur des droits](#)
- [9e édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi - Études et Résultats](#)
- [Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines - Résultats de l'appel à témoignages - Études et Résultats](#)
- [Inégalités et discriminations : questions de mesure - Économie et Statistiques n°464, 465, 466](#)
- [Le coût économique des discriminations - France Stratégie](#)
- [Droit des discriminations dans l'emploi et le travail - Michel Miné](#)
- [Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaire sur la lutte contre les discriminations en entreprise - Jean-Christophe Sciberras](#)
- [Rapport sur le suivi de la mise en œuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise - Jean-Cristophe Sciberras](#)
- [Discrimination syndicale : une discrimination comme les autres ? - Travail et Emploi n°145](#)
- [Discrimination syndicale et formes d'antisyndicalisme dans le monde - Travail et Emploi n°146](#)
- [Discriminations dans l'accès à l'emploi public - Rapport Y. L'Horty](#)
- [Résumé des interventions](#)

Documents complémentaires

- [Document de travail du Cnis - Les discriminations dans le domaine de l'emploi](#)
- [Présentation ISM Corum - Diaporama](#)
- [Présentation Banque de France - Diaporama](#)
- [Présentation Dares - Diaporama](#)
- [Présentation Insee - Diaporama](#)

.Annexe 2. Liste des participants

Participant	Organisme
Naouel AMAR	Ministère de l'Éducation nationale
Isabelle ANXIONNAZ	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Anne-Lise AUCOUTURIER	Ministère du Travail – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) Île-de-France
Florence AUDIER	Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne
Nathalie BAJOS	Défenseur des droits
Christelle BARASSI	Ministère des Sports. Mission études, observation et statistiques
Olivier BARATTE	Secours Catholique – Caritas France
Magalie BEBIN	Conseil régional de Bretagne
Catherine BELLER	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Sonia BELLIT	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Kamel BENAMRA	Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)
Marie-Jo BERNARDOT	
Clémence BERSON	Banque de France
Daniel BLONDET	Confédération générale du travail (CGT)
Laurence BONNEVAUX	Association pour l'emploi des cadres (Apec)
Corinne BORD	Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)
Patrick BOULTE	Solidarités nouvelles face au chômage
Oriol BOUM-GALIANA	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Sébastien CANCEL	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Stéphane CARCILLO	Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)
Nila CECI-RENAUD	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Éric CEDIEY	Inter-services Migrants
Christine CHAMBAZ	Ministère de la Justice. Sous-direction de la statistique et des études
Emmanuel CHERKI	Agence France Presse (AFP)
Aurélia CHORIN	Starbucks Coffee France
Sandrine CORMIER	Pôle Emploi
Daniel COTE-COLISSON	Dakota
Anaïs COULON	Étudiante
Catherine DANIEL	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Inès DAUVERGNE	Les entreprises pour la cité
Eva DEGLER	Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)
Jean-Michel DENIS	Université Paris-Est-Marne-la-Vallée
Nadia DJABALI	FO Hebdo
Patrick DUCHÂTEAU	Mouvement des entreprises de France (Medef). Fédération française du bâtiment
Julie DURAFFOURG	Ministère du Travail. Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Patrice DURAN	École normale supérieure Paris-Saclay
Michel EURIAT	Retraité INSEE
Vincent GAURIAU	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) Division indices de prix de l'industrie et des services
Didier GELOT	Observatoire de la répression et de la discrimination syndicale
Alain GELY	Confédération générale du travail (CGT)
Hélène GUEDJ	Ministère de l'Intérieur. Direction générale des collectivités locales (DGCL) Département des études et des statistiques locales
Catherine GWET	Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) Île-de-France
Jean-Pierre JEANTHEAU	Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
Pierre JOLY	Insee - Inspection générale
Stéphane JUGNOT	Institut de recherches économiques et sociales

Participant	Organisme
Frédérique LAHALLE	Conseil départemental de Seine-Saint-Denis
Sophia LAO	Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises
Jérôme LE	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) Statistiques démographiques et sociales
Bertrand LEGAIT	Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS)
Séverine LEGUILLON	Ministère du Travail Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Isabelle LEOMANT	Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux (Uniopss)
Alice MAINGUENÉ	Ministère de l'Intérieur Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)
Yara MAKDESSI	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Michael MALIN	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Françoise MAUREL	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Louise-Philomène MBAYE	Ministère de l'Économie. Inspection générale des finances
Monique MERON	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)
Alexia MIEL	Pôle Emploi
Michel MINÉ	Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)
Claire MOLLEREAU	Administratrice à l'Association La cravate solidaire
Élisabeth MORAND	Institut national d'études démographiques (Ined)
Rodolphe NARGEOT	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Marc-Olivier PADIS	Terra Nova
Vladimir PASSERON	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) Études et synthèses économiques
Sophie POCHIC	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
Julia PIMAUT	Vigeo
Nicolas PROKOVAS	Confédération générale du travail (CGT)
Corinne PROST	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Philippe RICARD	Pôle Emploi Île-de-France
Marc RIVAULT	Association française des managers de la diversité
François ROUBAUD	Institut de recherche pour le développement
Isabelle ROUDIL	Fédération nationale des coopératives d'habitations à loyer modéré (HLM)
Sébastien ROUX	Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) Études et synthèses économiques
Marie RUVAULT	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Thibaut de SAINT POL	Ministère de l'Éducation nationale Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Marie SALA	Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)
Alexandre SALLÉ	Ministère du Travail. Direction générale du travail
Jean-Christophe SCIBERRAS	Solvay
Marion SELZ	Société française de statistiques
Nadia SINE	Starbucks Coffee France
Karim SOLEILHAVOUP	Courtepaille
Bernard SUJOBERT	Confédération générale du travail (CGT)
Stéphane TAGNANI	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (Cnis)
Véronique TUFFAL-NERSON	Conseil national des barreaux (CNB)
Cécile VAESEN	Respons
Emmanuel VALAT	Ministère du Travail Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Béatrice YOUMBI	Ministère du Travail – Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) Île-de-France