



*éunion COSRA – 24 juin 2015*

## **La mesure des discriminations**

### **Enquête auprès des acteurs rhônalpins**

**ISM CORUM**  
Eric Cédiey, directeur  
[eric.cediey@ismcorum.org](mailto:eric.cediey@ismcorum.org)



## *Déroulement de la présentation*

### **1. CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE**

---

- 1.1. Partir d'une définition précise des discriminations
- 1.2. Approches directes des discriminations : au plus près des pratiques
- 1.3. Approches indirectes objectives : les situations créées par les discriminations
- 1.4. Approches indirectes subjectives : les perceptions laissées par les discriminations

### **2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS**

---

- 2.1. Echantillon interrogé et taux de réponse
- 2.2. Degré de connaissance du sujet de l'observation ou mesure des discriminations
- 2.3. Usages des observations ou mesures des discriminations liées à "l'origine"
- 2.4. Difficultés rencontrées et attentes



# 1. CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

## 1.1. Partir d'une définition précise des discriminations

La discrimination est un traitement

Un critère illégitime est impliqué

Comparer le traitement des uns et des autres



# 1. CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

## 1.2. Approches directes des discriminations : au plus près des pratiques

### Observations directes de cas réels

*Observations de pratiques, études de procédures (diagnostics)*

*Signalements et examens de situations (variantes à usage de recours)*

### Testings (ou tests de discrimination)

*Testings territorialisés*

*Testings au sein d'organisations (testings sollicités)*



# 1. CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

## 1.3. Approches indirectes objectives : les situations créées par les discriminations

Statistiques de situations internes à des organisations

Statistiques de situations en population générale (territorialisée)

## 1.4. Approches indirectes subjectives : les perceptions laissées par les discriminations

Enquêtes de perceptions internes à des organisations

Enquêtes de perceptions en population générale (territorialisée)



## *Déroulement de la présentation*

### **1. CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE**

---

- 1.1. Partir d'une définition précise des discriminations
- 1.2. Approches directes des discriminations : au plus près des pratiques
- 1.3. Approches indirectes objectives : les situations créées par les discriminations
- 1.4. Approches indirectes subjectives : les perceptions laissées par les discriminations

### **2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS**

---

- 2.1. Echantillon interrogé et taux de réponse
- 2.2. Degré de connaissance du sujet de l'observation ou mesure des discriminations
- 2.3. Usages des observations ou mesures des discriminations liées à "l'origine"
- 2.4. Difficultés rencontrées et attentes



## 2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS

### 2.1. Echantillon interrogé et taux de réponse

Type d'entités	Nombre d'entités	Nombre de destinataires	...dont répondants		
Service de l'Etat en région <sup>(a)</sup>	7	16	8	<b>50 %</b>	« Groupe LCD »
Collectivité ayant un plan de lutte actif <sup>(b)</sup>	14	19	11	<b>58 %</b>	
Collectivité « restante » <sup>(c)</sup>	14	17	7	<b>41 %</b>	« Groupe PDV »
Collectivité « entrante » <sup>(d)</sup>	14	31	8	<b>26 %</b>	
Total	49	83	34	<b>41 %</b>	

(a) DDCS et préfectures de l'Isère, de la Loire et du Rhône ; Défenseur Des Droits en Rhône-Alpes

(b) Communautés d'agglomération de Grenoble, St-Etienne et Vienne ; communes de Décines, Fontaine, Givors, Lyon, Saint-Fons, Saint-Martin-d'Hères, Saint-Priest, Vaulx-en-Velin, Vénissieux et Villeurbanne ; Conseil Général de l'Isère

(c) Communautés d'agglomération d'Aix-les-Bains, Annemasse, Bourg-en-Bresse, Chambéry, Porte de l'Isère, Roanne et Villefranche-sur-Saône ; communes d'Annonay, Aubenas, Echirolles, Montélimar, Oyonnax, Romans et Valence

(d) Communautés d'agglomération de Belleville, Montbrison, Roussillon et St-Marcellin ; communes d'Albertville, Ambérieu, Andrézieux-Bouthéon, Belley, Bellignat, Ferney-Voltaire, La Grand-Croix, Privas, St-Genis Pouilly et St-Rambert d'Albon

## 2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS

### 2.2. Degré de connaissance du sujet (1)

Nombre de répondants ayant lu ou utilisé chacune des références proposées

Références (et type d'approche associé)*		Répondants		Total
		LCD	PDV	
AD1	Rapport annuel d'activité du Défenseur Des Droits (DDD)	17	9	26 76 %
AD2	Effets de quartier, discrimination territoriale et accès à l'emploi (ONZUS)	16	8	24 71 %
AI1	Supports statistiques et cartographiques mobilisables pour l'analyse... (CGET)	13	11	24 71 %
AI1	Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances... (DDD - CNIL)	15	5	20 59 %
AD2	<u>Testing</u> dans l'accès à l'emploi en France (BIT - ISM CORUM)	14	5	19 56 %
AI2	Baromètre sur la perception des discriminations au travail (OIT - DDD - CSA)	16	3	19 56 %
AI2	Rapport annuel de la CNCDH (CNCDH)	14	5	19 56 %
AD1	Orientation scolaire et discrimination (...) selon « l'origine » (F.Dhume)	13	5	18 53 %
AD2	<u>Testing</u> dans l'accès au logement (Ville de Villeurbanne – ISM CORUM)	15	3	18 53 %
AI1	Rapport sur la diversité dans la fonction publique (D.Versini)	12	5	17 50 %
AI1	Enquête « Trajectoires et Origines » (INED)	13	2	15 44 %
AD1	Rapport relatif aux relations police / citoyens et aux contrôles d'identité (DDD)	9	4	13 38 %
AD1	Rapport sur l'égal accès des enfants à la cantine de l'école primaire (DDD)	11	2	13 38 %
AI2	Stéréotypes sur les origines. Comprendre et agir dans l'entreprise (IMS)	13	0	13 38 %
AI1	Enquête « Générations – 1 <sup>ers</sup> pas dans la vie active » (CEREQ)	11	1	12 35 %
AI1	Evaluation des risques discriminatoires en Mission Locale (ISM CORUM)	10	2	12 35 %
.....		...	...	...
Total des répondants		19	15	34
Nombre moyen de références connues / répondant		12.7	5.0	9.3



## 2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS

### 2.2. Degré de connaissance du sujet (2)

**Types d'approche que les répondants auraient tendance à utiliser pour mesurer ou observer des discriminations liées à l'origine et/ou au lieu de résidence**

Types d'approche* ( <i>possibilité de réponses multiples</i> )		Répondants		Total
		LCD	PDV	
AI2	Recueillir des témoignages ou des perceptions sur les discriminations	12	9	21 62 %
AI1	Analyser les fichiers d'une organisation (fichiers RH, fichiers de bailleurs...)	12	5	17 50 %
AD1	Mettre en place un dispositif d'identification et recension de discriminations	12	4	16 47 %
AD2	Réaliser un <u>testing</u> (dans l'accès à l'emploi, au logement, aux soins...)	11	3	14 41 %
	Autre	1	1	2 6 %
Total des répondants		19	15	34

\* Rappel de la typologie proposée dans la partie 1 de ce rapport :

AD1 = approches « directes » : observation de cas réels

AD2 = approches « directes » : testings

AI1 = approches « indirectes » : situations créées par les discriminations

AI2 = approches « indirectes » : perceptions laissées par les discriminations



## 2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS

### 2.3. Usages des observations ou mesures des discriminations

**Usages que les répondants font – ou feraient – de mesures ou observations des discriminations liées à l'origine et/ou la résidence**

Usages ( <i>possibilité de réponses multiples</i> )	Répondants		Total	
	LCD	PDV		
Initier et déployer des actions	14	11	25	74 %
Faire un état des lieux pour construire un plan	14	9	23	68 %
Susciter une commande, un portage, un intérêt politique	14	6	20	59 %
Accroître les compétences des acteurs en matière de LCD	12	7	19	56 %
Communiquer auprès de publics, faire connaître le problème	12	6	18	53 %
Surmonter le déni, impliquer des acteurs	11	5	16	47 %
Evaluer des actions réalisées, mesurer les progrès obtenus	10	6	16	47 %
Autre	0	1	1	3 %
Aucun	0	1	1	3 %
<b>Total des répondants</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	



## 2. ENQUÊTE AUPRÈS DES ACTEURS RHÔNALPINS

### 2.4. Difficultés rencontrées et attentes

**Améliorations préconisées par les répondants pour favoriser la production de mesures et observations sur les discriminations liées à l'origine et/ou la résidence**

Améliorations ( <i>possibilité de réponses multiples</i> )	Répondants		Total	
	LCD	POV		
Mettre en œuvre des moyens et dispositifs à un niveau local pour mesurer des <u>discrim.</u>	12	7	19	56 %
Renforcer l'implication de certains acteurs institutionnels, politiques ou autres	11	4	15	44 %
Pouvoir bénéficier d'un appui technique et/ou d'être accompagné par des experts	9	4	13	38 %
Développer les réseaux entre professionnels pour favoriser les échanges de pratiques	6	7	13	38 %
Concevoir des outils, guides, fiches, kits... sur la mesure des discriminations	8	4	12	35 %
Développer la formation des acteurs sur le sujet	7	5	12	35 %
Améliorer la capitalisation des mesures et observations existantes	5	5	10	29 %
Faire évoluer le cadre légal en matière de mesure et d'observation des discriminations	6	2	8	24 %
Autre	1	1	2	6 %
Aucune	0	0	0	0 %
<b>Total des répondants</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	

# ISM-CORUM, c'est...

## ...DES TESTINGS, DES ENQUÊTES ET ÉVALUATIONS SUR DES TERRITOIRES :



## ...DES TESTINGS ET DES DIAGNOSTICS RH DANS DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL :



## ...DES FORMATIONS / SENSIBILISATIONS A LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS :



## ...UNE ACTIVITÉ DE CONSEIL ET LA RÉDACTION DE GUIDES :

