

Eric CÉDIEY, « Questions sur la mesure : que mesure-t-on ? pour quoi ? comment ? »
Intervention d'ouverture du colloque *La mesure des discriminations liées à "l'origine"*
ISM-Corum, 22 octobre 2007, Lyon

Les débats sur la question dite des « statistiques ethniques » ont été nourris durant l'année écoulée. Cela va sans doute continuer : un amendement à la Loi informatique et libertés est en discussion au Parlement, amendement qui va préciser la possibilité que soient conduites, après autorisation de la CNIL, des études sur (je cite) « la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration ». Il est très important que ces questions de mesure soient exposées et débattues. Au Parlement, et ailleurs.

Les débats jusqu'à présent se sont focalisés surtout sur la question des catégories : quelles catégories peut-on ou ne peut-on pas, doit-on ou ne doit-on pas, construire en la matière. Cette question des catégories est tout à fait cruciale. Et nous allons bien sûr nous y plonger dans ce colloque, dès l'intervention tout à l'heure de Patrick Simon.

Mais en amont de la question des catégories il faut répondre à d'autres questions tout aussi cruciales, dont la question des catégories pourrait dépendre, et qui pourtant ne sont pas souvent tirées au clair dans les débats.

À commencer par la question de l'objet, la question du « quoi » : qu'est-ce que l'on prétend, au juste, mesurer ? L'amendement déjà cité se réfère à « la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration ». Ces trois objets, si l'on entreprend de les définir sérieusement, se révèlent très différents entre eux ; en dépit du fait que bon nombre de discours les confondent allègrement. D'autres objets encore apparaissent dans les débats, objets qui sont à nouveau différents des premiers, comme les identités ou les appartenances. Or différents objets vont appeler différentes techniques de mesure, et différentes catégories pertinentes pour les mesurer.

Ces différents objets vont également être associés à différentes finalités. C'est la seconde question fondamentale, qui n'est sans doute jamais suffisamment tirée au clair dans les débats. C'est la question du « pour quoi » (en deux mots), qui est très liée, bien sûr, à la question du

« quoi » : qu'est-ce que l'on prétend déduire, ou faire, de ce que l'on prétend mesurer ? À ce stade prenons un exemple.

Comparons les deux premiers objets cités, à savoir la mesure de la « diversité » par rapport à la mesure de la « discrimination » (il s'agira ici de mesure de la diversité, pas de management de la diversité, qui est un tout autre sujet). Cet exemple entre diversité et discrimination est emblématique, tant sont nombreux ces dernières années les discours qui confondent les deux, en estimant que la mesure de la diversité vaut comme mesure des discriminations, et que l'augmentation de la diversité équivaut à la réduction des discriminations. C'est faux, tant du point de vue des objets que des finalités.

Sur la question de l'objet, pour les discriminations, nous disposons de définitions précises et opérationnelles, qui sont censées, de plus, faire référence commune, puisqu'elles sont données par le droit. Ces définitions indiquent clairement que les discriminations sont à chercher dans les pratiques, les traitements, les processus opératoires. Voilà les objets à mesurer.

Certaines techniques vont le faire de façon directe, comme les testings, qui permettent de repérer directement les traitements discriminatoires dans les recrutements, par exemple. D'autres techniques vont le faire de manière indirecte, en mesurant certains écarts, toutes choses égales par ailleurs, entre les situations professionnelles par exemple, et en essayant de repérer les moments ou les contextes pratiques qui construisent ces écarts.

Pour ce qui est de la finalité de ces mesures, le droit, à nouveau, pose la norme commune : les discriminations sont interdites. Si donc on tente de repérer les pratiques discriminatoires, c'est parce qu'il s'agit de les corriger et de travailler à leur disparition, ce que l'on peut à nouveau tenter de mesurer. Saisir les discriminations, puis les éliminer, n'est pas forcément facile. Mais l'objet et l'objectif sont connus.

En matière de diversité, il ne semble pas que nous bénéficions d'une définition qui fasse référence commune. Le plus souvent, on comprend néanmoins que la mesure de la diversité passerait par une identification et un classement des personnes en fonction de critères possibles de discrimination, par un décompte des personnes classées dans les différents groupes constitués selon ces critères, par une mesure de la distribution de la population sur ces différents groupes. Les discours sur la mesure de la diversité (quand ils n'utilisent pas ce terme en lieu et place de discrimination) ne remontent guère aux pratiques. Les objets d'une mesure de la diversité, ce sont les personnes, les groupes, les populations.

En terme de finalité, l'objectif est alors très souvent formulé dans les termes de ce qu'on peut appeler la « théorie du reflet », selon laquelle les proportions des différents groupes de personnes à l'intérieur d'une organisation donnée, telle une entreprise ou une collectivité, devraient tendre à refléter les proportions externes dans la société. Comme nous n'avons de définition et de norme commune que sur la discrimination, les discours sur la diversité présentent souvent ce reflet comme un gage de non-discrimination. Ce qui n'a aucun fondement, ni de droit, ni de fait. La reproduction, à l'interne, des proportions externes, ne garantit nullement qu'il y ait égalité de traitement dans les entrées et les sorties d'une organisation, ni à l'intérieur de celle-ci. Inversement, le non-reflet de ces proportions ne prouve aucunement qu'il y ait discrimination. Nous manquons cruellement non seulement d'un cadre de référence, mais même de toute norme, aujourd'hui en France, pour pouvoir dire ce que serait un « bon » ou un « mauvais » niveau de diversité. Nous ne savons pas où nous mène ce discours.

Mais nous pouvons déjà constater qu'il peut mener à n'importe quoi. Je vais citer un cas, certes caricatural. Le problème, c'est que nous n'avons pas besoin d'inventer la caricature, elle est là. Et que ce cas ne fait que pousser au paradoxe la logique du reflet telle qu'on a pu l'entendre évoquée en France. Un homme politique français s'est autorisé à déclarer, parlant de l'équipe nationale de football (je cite) : « Dans cette équipe, il y a neuf Blacks sur onze. La normalité (sic) serait qu'il y en ait trois ou quatre. Ce serait le reflet de la société ».

- Cette assertion ne convaincra personne qu'il faut considérer que les systèmes de sélection dans le football professionnel, en France et ailleurs, qui mènent certains joueurs français jusqu'à leur équipe nationale, sont des systèmes violemment discriminatoires contre « les Blancs ».
- Notons en même temps que la théorie du reflet, et la mesure de la diversité, ne nous offrent pas d'argument à rétorquer à notre homme politique ; elles sont au contraire constitutives du problème qu'il nous pose.
- Et relevons au passage que ce n'est pas un débat sur les catégories admissibles qui peut nous offrir, non plus, quelque argument que ce soit : si, au lieu de dire « Blacks », notre homme politique dit « nés de parents eux-mêmes nés en Afrique sub-saharienne ou aux Antilles », le problème reste entier.

Ce type de problème indique qu'on ne peut faire l'économie de réfléchir et d'exposer très rigoureusement, dans nos débats et dans nos exercices de mesure, les objets que l'on prétend

se donner et les finalités que l'on prétend poursuivre. Ce sont les réponses aux questions du « quoi » et du « pour quoi » qui donnent son sens, ou pas, à une mesure.

Vient alors la question du « comment », la question de la méthode. Celle-ci, dans ses divers éléments, doit être cohérente avec le sens donné à la mesure. Sur les thèmes qui nous occupent, trois éléments de méthode, au moins, vont varier selon les objets et les finalités :

- la logique statistique que réclame la mesure,
- les périmètres pertinents où l'appliquer,
- les catégories à construire.

Reprenons rapidement l'exemple de la comparaison entre diversité et discrimination.

Premier élément, la logique statistique. Pour bien mesurer la diversité d'une population, il faut compter ou représenter tous ses membres. Soit on recense et on classe tout le monde, soit on travaille sur un échantillon représentatif à partir duquel on pourra extrapoler les effectifs des différents groupes au sein de la population complète.

Pour repérer des pratiques ou des processus discriminatoires, il n'est pas besoin de classer tout le monde ou de se fonder sur des échantillons représentatifs de toute la population. On sera plus efficace en s'appuyant sur des échantillons stéréotypés au regard du critère dont on veut tester s'il donne lieu, ou pas, à des discriminations dans telles pratiques ou dans tels processus. Le dénombrement de toutes les personnes susceptibles de pâtir de ces discriminations est une autre question, à laquelle il n'est pas nécessaire de répondre pour repérer les pratiques ou processus discriminatoires, et pour les corriger.

Benoît Riandey, dans quelques instants, va exposer deux logiques différentes de mesure plus précisément que je ne viens de le faire.

Deuxième élément de méthode, le périmètre. L'échelle pertinente d'une mesure de la diversité, des « origines » par exemple, est celle de la population que l'on veut caractériser de la sorte. L'étendue de cette population peut être très variable. Il est possible, si l'on veut, d'entreprendre une mesure de la diversité des « origines » au sein de toute la population vivant en France à tel moment. Reste à savoir ce qu'il sera bon d'en penser et d'en faire.

Si l'on veut repérer des discriminations, alors il faut pouvoir rattacher l'exercice de mesure à un ensemble de pratiques identifiables : par exemple (dans le domaine de l'emploi) des procédures d'orientation, des procédures de recrutement, un système de formation, des processus d'insertion professionnelle, un dispositif d'accompagnement vers l'emploi, les

démarches de gestion des ressources humaines d'un employeur, ou la formation des salaires... En revanche, ce que serait une mesure des discriminations dans toute « la société française » n'apparaît pas bien clair.

Troisième élément de méthode, la construction des catégories. La question apparaît délicate en ce qui concerne ce qu'on a nommé « l'origine », de façon très générale, dans le titre de ce colloque. Il faut là aussi être cohérent par rapport à l'objet et à la finalité de la mesure, et par rapport aux autres éléments de méthode.

Dans les phénomènes de discriminations, ce qui apparaît déterminant, ce sont les supports des perceptions d'autrui et les stéréotypes que ces perceptions mobilisent. Le législateur français en a parfaitement pris la mesure lorsqu'il a introduit le patronyme et l'apparence physique dans la liste des critères discriminatoires. Il ne semble pas que les discriminations liées à « l'origine » se fondent bien souvent sur des enquêtes quant à l'état civil des parents ou sur les sentiments des victimes elles-mêmes. Tout indique qu'elles s'en tiennent communément à des stéréotypes sur les consonances ou sur les apparences, sans s'enquérir des ascendances « réelles » ou des appartenances « authentiques ». Il est donc cohérent de procéder de même pour construire les catégories qui serviront à repérer ces discriminations.

Bien sûr, la prise en compte des prénoms et/ou des noms, *par exemple*, ne permet pas d'identifier de façon fiable « l'origine vraie » des personnes. Mais nous venons de voir que ce n'est pas le propos. Elle ne permet pas non plus de classer tout le monde. Mais nous avons vu que ce n'était pas nécessaire.