



HAL
open science

Égalité professionnelle et perception des discriminations à la Ville de Paris

Mireille Eberhard, Patrick Simon

► **To cite this version:**

Mireille Eberhard, Patrick Simon. Égalité professionnelle et perception des discriminations à la Ville de Paris. Ined. 2014. halshs-03904250

HAL Id: halshs-03904250

<https://shs.hal.science/halshs-03904250>

Submitted on 16 Dec 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

DOCUMENTS DE TRAVAIL **207**

Égalité professionnelle et perception des discriminations à la Ville de Paris

Mireille Eberhard
et Patrick Simon

Remerciements :

Cette enquête n'aurait pas été possible sans l'implication et la participation de nombreuses institutions et personnes que nous souhaitons remercier en préambule. Il nous faut saluer tout d'abord le soutien et la disponibilité de la Ville de Paris qui a accepté le principe d'une enquête sur un sujet difficile, enquête qui peut faire apparaître des inégalités et pratiques discriminatoires en contradiction avec le référentiel d'action qui anime la mandature. L'engagement des élus, au premier desquels le Maire Bertrand Delanoë et Maïté Errecart, Adjointe au Maire chargée des ressources humaines, de l'administration générale et des relations avec les mairies d'arrondissement, a été déterminant pour la réalisation de ce projet. Nous n'aurions jamais pu concevoir ce projet et le présenter à la Ville sans l'implication totale et l'accompagnement constant de Fériel Kachouk, alors chargée de mission à l'égalité dans l'emploi. Le projet est devenu réalité grâce à l'engagement sans faille de la Direction des Ressources Humaines, à commencer par Michel Yahiel, son Directeur, et Philippe Sanson, directeur adjoint. Ces engagements ont été renouvelés par Thierry Le Goff, nouveau Directeur des Ressources Humaines, et Sophie Prince, Sous-directrice chargée du développement des ressources humaines.

Les moyens de l'enquête ont été assurés tout d'abord par l'INED, puis par les financements de l'Acisé et de la Halde, et la contribution en moyens humains de la Ville de Paris. Maria Cunha de l'Acisé et Martin Clément de la Halde ont accompagné le projet sur son volet méthodologique.

Tout au long de sa mise en œuvre, l'équipe de recherche a pu compter sur les compétences des membres du comité de pilotage réuni par la direction des ressources humaines, notamment Marc Faudot et Sylvie Kirik.

La collecte des questionnaires a été assurée avec un grand professionnalisme par les enquêteurs et enquêtrices (Dialo Mouctar, Gérard Brodsky, Aurèle Germain) qui ont su se rendre disponibles pour rencontrer tous les services de la ville, y compris à des horaires et dans des conditions inhabituelles. La qualité des données collectées et la couverture de l'ensemble des branches d'activité et des métiers présents à la ville leur doit beaucoup.

La saisie a été assurée par Anna Charpentier, Léa Malhouitre-Simon, Laure Luneau-marie et Rim Otmani à l'INED et le nettoyage de la base a été réalisé par Solenne Robello.

Nous souhaitons enfin rendre hommage aux agents de la Ville de Paris qui ont rempli avec assiduité le questionnaire et ont rendu possible une opération d'enquête inédite. Nous espérons pouvoir leur restituer, au travers de nos analyses, une partie de ce qu'ils nous ont confié.

1. Introduction

La question de la mesure de la diversité dans les entreprises et dans la fonction publique est un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre ces dernières années. Les coordonnées du problème sont assez simples à rappeler : alors que l'on s'interroge sur l'existence de biais discriminatoires dans les processus de recrutement et de gestion des carrières, affectant la représentation de groupes désavantagés (pour ne pas dire de minorités), en particulier dans les postes à responsabilité, les données manquent pour construire les diagnostics, formuler des actions d'amélioration et en évaluer les effets. Le problème ne se pose de la même façon et dans les mêmes termes pour tous les groupes désavantagés. Ainsi, le sexe est une caractéristique figurant dans tous les fichiers et bilans sociaux des entreprises et collectivités, même si l'exploitation des informations disponibles laisse à désirer et devrait être considérablement renforcée. L'information est en revanche complètement ou partiellement manquante pour d'autres critères, et en premier lieu sur l'origine des agents ou des candidats à l'embauche.

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'enquête proposée par l'INED à la Ville de Paris. Elle s'inscrit dans une démarche simultanément méthodologique et appliquée en matière d'égalité professionnelle et de discrimination. Son premier objectif vise à collecter les données pour savoir dans quelle mesure le sexe, l'origine sociale, la nationalité et l'origine immigrée sur deux générations, affectent les parcours professionnels des agents (entrée et évolution de carrière) tout en contrôlant leurs effets par la prise en compte du diplôme, des qualifications, de la situation familiale, de l'ancienneté, de l'origine sociale, etc.. Cette enquête par questionnaire s'intéresse aux processus discriminatoires pouvant se produire dans l'évolution de carrières et le cadre de travail quotidien des agents de la ville de Paris. Son second objectif est d'évaluer les méthodes les plus adaptées à ce type de collecte et les conditions de sa généralisation dans un cadre de collecte régulière. Les critères de possibilité d'une telle collecte sont non seulement la faisabilité légale (vis-à-vis de la loi sur la protection des données), de recevabilité de la part des enquêtés, de répliquabilité technique (dispositif de mise en œuvre et coût de l'opération) et de qualité de l'information recueillie (en référence à la problématique des discriminations).

L'enjeu de cette recherche tient au fait que la Ville de Paris, comme toutes les administrations territoriales, n'enregistrent pas les origines de ses employés et ne peut donc établir de diagnostic sur le déroulement de carrières des agents d'origine immigrée. Il en résulte une dualité entre, d'une part, la mise en place d'actions relatives à la lutte contre la discrimination et à la promotion de la diversité et, d'autre part, l'absence de toute donnée quantitative se rapportant aux personnes représentant la diversité ou potentiellement discriminées en raison de leur origine, réelle ou supposée¹. Comme l'ont relevé de nombreux acteurs du monde de l'entreprise, il est difficile de traiter un phénomène dont on ne saisit pas l'ampleur quantitative, les caractéristiques et l'évolution.

Pour pallier à cette absence de donnée quantitative, la démarche adoptée repose sur l'utilisation d'un outil de recueil de données permettant d'identifier les immigrés et leurs descendants à la ville de Paris² au moyen de questionnaires anonymes, volontaires et auto-administrés. Plusieurs types de données seront recueillis par ces questionnaires :

¹ Contradiction qui traverse tous les débats sur la mesure de la diversité et les dispositifs mis en place pour lutter contre les discriminations (chartes, label, etc). Le rapport du COMEDD offre une synthèse de ces débats (COMEDD, 2009).

² L'immigration dont il est question est ici prise dans son sens internationale et interne. Pour la première, il s'agit de la population immigrée au sens de l'INSEE, c'est-à-dire des personnes nées étrangères à l'étranger, et des descendants d'immigré, c'est-à-dire des populations dont au moins un parent est immigré. Quant à la seconde, elle concerne la population ultra-marine et les personnes dont au moins un parent est né outre-mer.

- des données sur les origines des agents construites à partir des éléments « objectifs » les concernant ou leurs parents : nationalité, pays ou région de naissance (y compris Outre-mer), origine sociale, niveau et type de diplôme, parcours professionnels antérieurs à l'entrée dans la collectivité ;
- des données relatives au parcours professionnel des agents territoriaux au sein de la collectivité parisienne : âge à l'entrée, type d'activité, catégorie statutaire, avancements de carrière, accès à la formation, conditions d'exercice de leur métier ;
- des données relatives à la perception et à l'expérience des discriminations, éléments qui seront mis en lien avec l'appréciation qu'ont les agents de leur déroulement de carrière, de leur accès à la formation, ainsi que de leur condition de travail.

Les données collectées dans l'enquête permettent de formuler un diagnostic sur les disparités de situations et de trajectoires professionnelles selon le sexe ou l'origine en contrôlant des effets attendus d'âge, ancienneté, qualification et origine sociale. Le traitement de l'enquête a donné lieu à deux rapports distincts, le premier portant sur les aspects méthodologiques de l'enquête et ses conditions de réplicabilité, le second –ce rapport- sur les résultats obtenus dans l'enquête.

Le rapport qui suit organise une première analyse relativement descriptive des données collectées. Leur richesse permet de nombreuses exploitations et le rapport est loin d'en épuiser les ressources. Il est centré sur la situation des immigrés et de leurs descendants qui constituaient le cœur de cible de notre investigation.

Il comprend 3 parties suivant une présentation de l'enquête et de la population étudiée. La première traite de la position dans l'emploi des agents et s'intéresse aux éventuelles ségrégations verticales (par catégories hiérarchiques) et horizontales (par corps). Notre entrée principale portera sur le déclassement des agents, c'est-à-dire sur la disjonction entre leur niveau de diplôme et l'emploi occupé. Ce phénomène qui tend à se développer dans la fonction publique frappe-t-il plus spécifiquement certains groupes d'origine ou concerne-t-il plus généralement des cohortes d'entrée dans la collectivité (indépendamment de leur origine ou sexe) ? La seconde partie décrit les trajectoires suivies après l'entrée à la ville, que ce soit en termes de changement statutaire (titularisation), de progression hiérarchique (changement de grade ou de catégorie) et d'évolution de métier. La question de la formation et des concours sera au cœur de cette partie. La troisième partie enfin exploite les données les plus originales de cette enquête puisqu'elle porte sur la perception et l'expérience des discriminations. La mise en perspective des résultats obtenus avec ceux réunis par l'enquête TeO, réalisée en population générale par l'Ined et l'Insee apporte un contrepoint utile à ce sujet complexe.

1.1. Inscription de l'enquête dans un programme de recherche plus large sur discrimination au travail et dans l'emploi au sein de la fonction publique

L'enquête « Ville de Paris » s'inscrit dans un programme de recherche consacré à l'accès et au déroulement de carrières des personnes issues de l'immigration et à la perception des discriminations au sein de la fonction publique. Plusieurs recherches ont été menées entre 2008 et 2010 sur l'égalité dans l'emploi public : suivi d'une cohorte de candidats aux concours des IRA ; études sur la composition des effectifs et le déroulement de carrière à la Ville de Nantes (Eberhard, Meurs, Simon, 2008) ; études sur les carrières au ministère de l'Intérieur (Heran, Meurs, 2009) et dans l'audiovisuel public -Radio France, France2, France3 et RFO (Meurs, 2009). Cette dernière enquête avait été commandée par la Halde dans le cadre de la loi égalité des chances

C'est dans la capitalisation de ces premières expériences que l'INED s'est engagé dans un partenariat avec la ville de Paris. La démarche consiste à prendre appui sur les protocoles déjà suivis pour tirer parti des acquis, mais aussi des limites rencontrées par ces expériences. L'optique est de diversifier les outils méthodologiques, et à d'enrichir le questionnaire, celui de la ville de Nantes tenant sur une feuille recto verso et celui passé auprès des salariés du ministère de l'Intérieur sur deux.

1.2. Genèse de l'enquête : pourquoi la Mairie de Paris

L'étude expérimentale effectuée auprès des salariés de la ville de Nantes présentait des limites liées à la faiblesse des effectifs d'immigrés et de descendants d'immigrés observés. La région des pays de la Loire présentant l'un des plus faibles taux d'immigrés parmi sa population totale, nous souhaitons reproduire ce type d'enquête dans une collectivité locale francilienne. La région Île de France se caractérise en effet par une forte proportion de population immigrée (16,7% contre 8,1% pour la totalité de la France métropolitaine et 2,6 pour la région Pays de la Loire) et, partant, de descendants d'immigrés (18% pour la région Ile-de-France en 2008, voir IAU, 2011).

Outre la présence significative de la population cible, le choix de la collectivité étudiée devait répondre à plusieurs critères :

- 1. Taille de la collectivité.

Le traitement statistique des données et l'anonymat qu'il requiert nous oblige à choisir une collectivité territoriale suffisamment importante. La constitution d'un échantillon d'immigrés et de descendants d'immigrés nécessite un grand nombre d'observations, cette population restant statistiquement minoritaire.

- 2. Sensibilisation et volontariat de la collectivité par rapport aux questions de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Étant donné les thèmes qu'elle aborde, ce type d'enquête ne peut se faire que si elle dispose du soutien et de l'intérêt de la collectivité dans laquelle elle se déroule. Il est donc nécessaire qu'elle s'inscrive dans un cadre plus large et qu'elle puisse être articulée à des actions menées, par ailleurs, par la collectivité sur ces thématiques. L'engagement de la Ville de Paris dans une charte pour l'égalité dans l'emploi, signée en 2008, la création d'une mission dédiée à « l'égalité dans l'emploi » à la direction des ressources humaines et le lancement de programmes de formation à la lutte contre les discriminations forment des conditions favorables à la conduite de l'enquête.

Compte tenu du nombre important d'acteurs impliqués dans la réalisation d'une telle enquête, le soutien et l'engagement de la collectivité est une condition sine qua non pour sa réussite. Cela nécessite l'acceptation de l'enquête par la sphère « politique » comme par la sphère « administrative » de gouvernance d'une entité telle que la ville de Paris. De même, le protocole en adéquation avec les spécificités organisationnelles de la ville suit des modalités de déploiement de la collecte qui nécessitent la coopération de multiples niveaux décisionnels et organisationnels.

Les chercheurs de l'Ined ont rencontré en février 2009 Michel Yahiel, alors Directeur des ressources humaines de la Ville de Paris, pour lui présenter le projet d'enquête. La réunion s'est déroulée en présence de Philippe Sanson, Directeur-adjoint à la Direction des ressources humaines et Fériel Kachoukh, responsable de la mission « égalité dans l'emploi » de la ville. Tout au long du montage, puis du déploiement de l'enquête, Fériel Kachoukh sera notre interlocutrice privilégiée et jouera le rôle de coordination, en interne, de la mise en œuvre de l'enquête. Cette fonction de coordination interne est apparue comme indispensable et déterminante pour la réalisation de cette enquête puisque c'est sous son impulsion que seront organisées les réunions avec les différentes instances

politiques et administratives parisiennes impliquées dans la mise en œuvre de l'enquête. Elle a également organisé et coordonné la diffusion de l'information sur l'enquête en interne.

2. Le protocole d'enquête

L'inscription de l'enquête à la Ville de Paris dans un programme de recherche de l'Ined sur la présence et l'évolution de carrière des immigrés et de leurs descendants dans lequel trois autres enquêtes avait préalablement été menées nous a permis d'élaborer le protocole d'enquête en prenant en compte ces différentes expériences.

2.1. Choix du protocole d'enquête

Plusieurs types de collecte ont été envisagés et le choix du protocole a évolué au gré des réunions que nous avons eues avec le comité de pilotage de la direction des ressources humaines et lors de nos rencontres avec différents acteurs de la collectivité parisienne.

- La première option consistait à répliquer le protocole suivi à Nantes ou au ministère de l'intérieur: l'envoi du questionnaire par courrier à la totalité des agents concernés, par voie postale. Ce type de collecte présentait néanmoins plusieurs inconvénients, dont les principaux sont le coût des envois, et la faiblesse du taux de retour projeté au vu du bilan des opérations précédentes. La méthode a été écartée dès le départ.

- Dans la seconde option, nous procédions à un tirage nominatif des agents enquêtés, associé d'un suivi individualisé des retours. Pour renforcer l'incitation au remplissage du questionnaire, cette démarche nécessitait néanmoins une forte implication des supérieurs hiérarchiques, ce qui supposait d'identifier et de prévenir le supérieur direct des agents enquêtés. L'avantage de ce type de collecte réside dans une forte fiabilité de la représentativité de l'échantillonnage et vise une amélioration substantielle du taux de réponse. Elle reste néanmoins difficile à mettre en œuvre, puisque la diffusion de l'information, préalable à l'incitation au remplissage du questionnaire, nécessite d'identifier le supérieur hiérarchique des agents enquêtés. Son inconvénient principal réside toutefois dans la brèche que ce protocole ouvre quant à l'anonymat des enquêtés, du fait qu'il repose à la fois sur une identification individuelle des salariés enquêtés et sur une relance personnalisée de la part de son supérieur hiérarchique.

- Le troisième protocole envisagé reposait sur le tirage au sort d'unités ou de sous-unités de direction au sein de 4 secteurs sélectionnés pour l'enquête (secteurs de la propreté, de la petite enfance, ouvrier et technique, et administratif). Par rapport à la précédente, cette méthode présente l'inconvénient d'être moins précise en terme de représentativité, c'est-à-dire de distribution de l'échantillon par catégories / sexes / filières. En effet, ce ne sont pas des individus qui sont tirés au sort et enquêtés mais des « unités » de service, dont la somme des effectifs a peu de chance de correspondre exactement à la distribution initiale de l'échantillon. Une fois ces différentes unités organisationnelles identifiées, chaque responsable hiérarchique reçoit un nombre de questionnaires correspondant au nombre de salariés de son unité, charge à lui de distribuer le questionnaire à la totalité des agents qui le remplissent, et lui remettent ensuite dans une enveloppe scellée, que seuls les chercheurs de l'Ined sont habilités à décacheter.

Cette méthode présente l'intérêt d'être plus simple du point de vue de la collecte et plus performante en termes de taux de retour escompté. Le double avantage attendu du fait d'enquêter la totalité de l'unité de travail du répondant relève, d'une part, de l'effet d'émulation et d'entraînement (tout le monde est concerné au sein du service, les collègues peuvent en parler et s'inciter mutuellement à répondre) et, d'autre part, de la simplification de la localisation des supérieurs hiérarchiques des unités sélectionnées, à la fois chargé de la distribution et de la récupération des questionnaires.

Cette méthode présente également l'avantage de permettre un décompte précis du nombre de questionnaires recueillis par unités sélectionnée de manière à récupérer l'ensemble des questionnaires distribués, (que ces questionnaires aient été remplis ou non par les agents, ceux-ci ayant la possibilité de le remettre vide dans l'enveloppe destinée à l'Ined).

Retenue comme protocole pendant une grande partie de la phase préparatoire, cette méthode de collecte connaîtra néanmoins des évolutions avant d'être partiellement abandonnée.

Il a d'abord été décidé d'étendre l'enquête à la totalité de la collectivité, et non uniquement aux quatre filières initialement envisagées. En effet, la filière n'apparaît pas de manière systématique dans les fichiers de gestion RH à partir desquels nous avons effectué l'échantillonnage. Procéder par filière rendait difficile l'identification des effectifs et des unités organisationnelles. Concernées. Dans le cas d'une direction comme la DPE (direction propreté et eau), par exemple, si la quasi-totalité des effectifs appartient à la filière « technique », la direction comprend également un nombre important d'agent appartenant à la filière administrative. Plutôt que de partir de certaines filières, qui impliquait un choix à faire parmi elles difficile à argumenter, et du fait de l'amplification de l'intérêt de la ville par rapport à l'enquête, décision a été prise d'enquêter la totalité des directions et, par la même, la totalité des filières existantes dans la collectivité parisienne. Des 6 000 agents d'abord visés dans quatre filière, nous avons visé le retour de 6000 questionnaires, à partir d'un 10000 salarié représentatifs de la ville, soit le 5^{ème} de la totalité des effectifs. Ce taux de retour espéré de 60% s'avérera néanmoins ambitieux, bien que le taux de retour final n'en soit pas si éloigné.

L'un des changements majeur opéré sur le protocole résulte toutefois d'une contrainte apparue et entérinée à la fois par l'échelon politique (Cabinet de Maité Errécart) et les chercheurs suite à la réunion de décembre 2009 avec les syndicats. Cette dernière a en effet fait ressortir un point important, la quasi-totalité des responsables syndicaux présent s'accordant sur le fait qu'il leur semblait important de ne pas impliquer la hiérarchie dans la passation et la récupération des questionnaires. Discutée avec les chercheurs et avalisée par le cabinet de l'adjointe au maire, cette contrainte a ensuite été importante dans le choix du protocole adoptée pour collecter les questionnaires dans les différents services de la ville de Paris. Elle repose sur plusieurs types d'arguments.

- Le premier renvoie au fait que pour les syndicats, une distribution du questionnaire par les responsables hiérarchiques pourrait susciter à la fois une mauvaise réception de l'enquête par les salariés et un doute quant à l'impartialité et à l'anonymat du traitement des réponses.
- Le second a trait à la variabilité du rapport à l'écrit selon les différents types de métiers de la ville, et la nécessité que la distribution du questionnaire puisse se faire en présence d'un enquêteur de manière à ce que ce dernier puisse expliciter certaines questions qui pourraient ne pas être comprise par les salariés voire, en cas d'illettrisme ou d'analphabétisme , qu'il puisse remplir le questionnaire en face à face.
- La troisième relève de la surcharge de travail induite par un déploiement de l'enquête qui s'appuierait sur l'encadrement pour la diffusion et la récupération des questionnaires l'UCP (Union des cadres de Paris) étant farouchement opposé à cette modalité de collecte.

Cette opposition –argumentée- nous a amené à redéfinir le protocole et à changer par ailleurs de correspondants dans les unités enquêtés en s'appuyant cette fois sur le réseau des SRH, relais de la direction des ressources humaines dans les différentes directions de la ville. Ce maillon administratif présente en effet plusieurs intérêts. En lien avec les différentes unités de la direction dont la charge, il a l'avantage d'une connaissance fine de leur composition, mais aussi de leur fonctionnement interne. De plus, sans lien hiérarchique avec les entités sélectionnées, il permet d'impliquer

directement les responsables hiérarchiques tant dans la passation que dans la récupération des questionnaires.

Les différentes rencontres avec les services de la ville ont également mis l'accent sur l'importance d'avoir un enquêteur de l'Ined lors de la passation des questionnaires. Cette présence est motivée par le fait que des agents puissent ne pas bien maîtriser l'écrit ou ne pas comprendre une question. Elle permet également une explication orale des objectifs et des modalités d'enquête. Enfin, elle matérialise l'indépendance de l'enquête qui, en étant soutenue par la ville, est une enquête initiée, effectuée et traitée par l'Ined. Ce point s'avèrera important au vu de certaines réticences et suspicions rencontrées au court du déploiement de la part de certains salariés, sur le caractère anonyme de l'enquête, sur la crainte que le questionnaire puisse être lu par le supérieur hiérarchique, ou sur l'usage des résultats par l'administration parisienne (« qu'est-ce que la ville va faire de ce questionnaire ? »).

Le protocole retenu consiste en définitive, après ajustements successifs, à réunir les agents dont les services ont été tirés au sort, sur leur lieu de travail ou dans un lieu dédié proche de leur lieu de travail ; à leur présenter l'enquête, son portage, son organisation en insistant sur le caractère entièrement anonyme et volontaire de la démarche de remplissage ; à leur présenter le questionnaire en les formant rapidement à son remplissage. Une fois cette présentation effectuée, l'enquêteur distribue le questionnaire aux agents présents, est présent pendant qu'ils le remplissent sur place, et récupère les questionnaires que les agents lui remettent dans une enveloppe scellée, seul l'Ined étant habilité à la décacheter. Pour les agents absents le jour de la réunion, il est également prévu des « urnes », entreposées dans le bureau du SRH (qui, encore une fois, n'a aucun pouvoir hiérarchique sur les agents des unités sélectionnées), de manière à ce que les agents absents puissent y déposer leur questionnaire remplis. Enfin, certaines directions ont utilisé le protocole initial avec distribution des questionnaires par voie hiérarchique dans les unités concernées, remplissage et retour dans des urnes qui sont ensuite ramassées par les enquêteurs de l'Ined. C'est donc un protocole composite –et essentiellement pragmatique, c'est-à-dire destiné à maximiser le succès de la collecte- qui a finalement été développé afin de s'adapter aux structures très différentes de l'organisation des services de la Ville de Paris.

2.2 Échantillonnage

Pour des raisons de faisabilité, l'enquête ne pouvait couvrir l'exhaustivité des agents de la ville. Nous avons donc constitué un échantillonnage dont la taille devait être suffisante pour, d'une part, couvrir la diversité de métiers, filières, directions et catégories de personnel et, d'autre part, être susceptible de comprendre un nombre significatif d'immigrés, d'ultra-marins et de descendants d'immigrés et d'ultra marins. L'échantillon de sondage devait également être représentatif de la composition de la collectivité en termes de répartition par sexe, catégories (A,B ou C) et statuts (titulaires/non titulaires) de ses effectifs.

Pour ce faire, nous sommes partis d'un fichier extrait de la base RH en juin 2009. Ce fichier comprend la totalité des effectifs permanents de la ville, que les agents soient titulaires ou non titulaires, et qu'ils travaillent à temps complet ou partiel. Les vacataires, les apprentis, les stagiaires conventionnés, les boursiers, et les assistantes familiales (qui, contrairement aux assistantes maternelles ne dépendent pas de la ville) sont exclus de ce fichier, et n'ont donc pas été pris en compte dans l'échantillonnage. Le cas particulier des vacataires était plus compliqué à traiter. Le caractère intermittent de leur présence (ils travaillent de manière occasionnelle pour la ville et, pour beaucoup, ne connaissent pas de carrière à proprement parler en son sein) soumis à de fortes variations saisonnières (notamment durant les vacances dans le cas des centres de vacances gérés par la ville et dont les animateurs sont la plupart du temps saisonniers) ne permettait pas d'en dresser un état d'effectifs susceptible d'être pris en compte dans l'échantillonnage. Il a néanmoins été décidé lors de la collecte de distribuer le questionnaire aux vacataires présents dans l'unité tirée

au sort. Des vacataires figurent donc dans le fichier final, sans qu'il nous soit possible d'établir leur représentativité de l'ensemble des vacataires.

Le fichier constitué couvre les effectifs totaux de la ville (51 686 salariés), répartis dans les 21 directions. Pour chacune est indiquée la répartition des effectifs par sexe, catégorie statutaire (A/B/C) et statut d'emploi (titulaire, c'est-à-dire fonctionnaire versus non titulaire, c'est-à-dire contractuel) et selon leurs unités d'affectations [direction / sous-direction/UO6/UO7]. Ces « UO » (unités organisationnelles) sont des unités de gestion RH qui correspondent à des entités de la ville telles que des services administratifs, des bureaux, des crèches, des piscines, des gymnases, des écoles, des ateliers, des garages etc

Étant donnée la disparité des effectifs et des corps de métiers selon les directions parisiennes, et l'hétérogénéité de la distribution par sexes et catégories statutaires (A/B/C), nous avons constitué des agrégats de plusieurs directions au sein desquels nous avons procédé à un tirage aléatoire.

Dans un premier temps, les UO ont été regroupées en 6 grands « groupes directionnels » :

- La Dasco, la Dfpe et la Dpe présentant chacun des effectifs supérieurs à 8000 individus, elles constituent chacune un groupe à part entière.
- Les UO de la Deve, de la Djs et de la Daliat ont été regroupées, ces directions partageant une forte proportion de catégories C et étant majoritairement masculines (même si la Daliat, avec 58.2% d'hommes est moins masculine que la DJS, qui comprend 83.2% d'hommes et la Deve, 77.8% d'hommes).
- Les UO de la Dases et de la Dac ont également été regroupées. Ces directions sont en effet toutes deux très féminisée (les femmes représentent 79.2% des effectifs de la Dases, 57,9% de ceux de la Dac), et présentent des taux de salariés de catégorie C assez faible et des taux d'encadrement relativement élevé (respectivement 15.5% et 29,3% d'agent de catégorie A et 53% et 30,3% d'agents de catégorie B pour la DASES et la DAC).
- Le dernier regroupement comprend les UO de toutes les autres directions.

Tableau 1 : Comparaison des effectifs réels et de l'échantillonnage

	Effectifs réels						
	Effectifs	% femmes	% Homme	% Catégorie A	% Catégorie B	% Catégorie C	% Hors Catégorie ³
Dasco	8647	79	21	11	3	85	0
Dfpe	8254	98	2	9	14	69	7
Dpe	8038	8	92	3	12	85	0
Dases Dac	7375	69	31	22	42	35	0
Deve Djs Daliat	8559	25	75	4	12	84	0
Autres directions	10778	47	53	21	19	48	11
Total	51651	54	46	12	17	68	4

	Échantillon tiré au sort						
	Effectifs	% Femmes	% Homme	% Catégorie A	% Catégorie B	% Catégorie C	% Hors Catégorie ³
Dasco	1571	82	18	3	7	91	0
Dfpe	1665	97	3	13	12	67	9
Dpe	1635	4	96	3	12	86	0
Dases Dac	1482	69	31	24	37	38	0
Deve Djs Daliat	1700	24	76	2	15	82	0
Autres direction	2088	40	60	21	20	56	3
Total	10141	52	48	11	17	70	2

Source : extraction du fichier RH de la ville de Paris, juin 2009

2.3 Modalités de déploiement de l'enquête

La collecte s'est déroulée du 3 mai au 9 juillet 2010. Les deux chercheurs de l'Ined ont été secondés par 4 enquêteurs (deux hommes et deux femmes) embauchés à temps partiel sur les deux mois de collecte (nous disposons de l'équivalent de 6 mois temps plein d'enquêteurs). Sur les deux mois de collecte, 272 réunions ont été organisées pour distribuer et recueillir les questionnaires des 10141 personnes affectées dans les 429 UO tirées au sort. Le protocole principal, qui a été décliné avec des variantes, a consisté à organiser des réunions sur le lieu de travail des agents (bureaux, services, ateliers, salles de formation ou de réunions, ...) dans des créneaux préalablement négociés avec la hiérarchie des directions. Les enquêteurs se sont donc rendus physiquement sur ces lieux de passation de l'enquête, ont présenté les objectifs, les conditions de passation, le contenu du questionnaire puis ont récupéré les questionnaires après leur remplissage. Les séances étaient programmées sur une heure. Les agents disposaient d'une autorisation

Ces enquêteurs ont été formés et systématiquement accompagné par un chercheur pour les premières réunions qu'ils avaient à animer. Un argumentaire⁴ écrit leur a également été fourni, au préalable, par l'Ined. Cet argumentaire explicite le fait que l'enquête est initiée par l'Ined, qu'elle

³ Les agents hors catégorie correspondent essentiellement aux assistantes maternelle, aux contrats aidés, aux collaborateurs de cabinet et à certains agents de ménage.

⁴ Cf annexe 6

reçoit le soutien de la ville de Paris et, notamment, de la mission pour l'égalité dans l'emploi, et qu'elle s'inscrit dans la politique menée par la ville en faveur de l'égalité dans l'emploi. Il aborde également les objectifs de l'enquête, donne des éléments sur l'échantillon de tirage des unités concernée, et insiste sur le caractère à la fois anonyme et volontaire du remplissage du questionnaire.

Ces informations sont reproduites en toutes lettres sur la première page du questionnaire distribué aux agents, mais la consigne était donnée aux enquêteurs de délivrer ces informations par oral.

Du fait de l'hétérogénéité des unités tirées au sort, le déploiement de l'enquête a vu plusieurs modes opératoires. Ces derniers diffèrent selon les directions, voire selon les différentes unités organisationnelles appartenant à une même direction, en fonction de leur configuration organisationnelle et de leur type de personnel. Néanmoins, dans la totalité des cas, le remplissage du questionnaire se faisait sur le temps de travail des enquêtés, ce qui à la fois illustre le soutien de la ville à l'enquête, suppose une étroite collaboration des services concernés, et explique les ajustements du protocole au plus près de l'organisation concrète des collectifs de travail étudiés.

2.4 Modes opératoires

Mode opératoire A. : réunions des agents de la ville sur leur lieu de travail

Les unités participant à l'enquête ont reçu une information de la part de leur SRH ainsi qu'un créneau horaire sur lequel se déroulerait la réunion d'information et de remplissage des questionnaires. Le contenu de la lettre de convocation/invitation à la réunion a connu de nombreuses variations selon les directions et les services. Son caractère impératif, par exemple, a pu être plus appuyé dans certains cas, et dans d'autres, une simple information était délivrée, dépendant de la manière dont l'information a été transmise et répercutée tout au long de la ligne hiérarchique. Plusieurs configurations de ce mode opératoire A peuvent être distinguées :

1. Les unités enquêtées sont petites : une seule réunion est organisée, réunissant tous les agents présents au temps T sur leur lieu de travail. Ces réunions se tiennent alors soit dans une salle de réunion de l'unité concernée, soit dans un réfectoire (c'est notamment le cas de plusieurs unités du secteur technique et ouvrier), de manière à ce que les agents puissent au moins s'asseoir, au mieux écrire sur une table. Une fois la présentation de l'enquête effectuée et les questionnaires distribués, les agents avaient la possibilité d'aller remplir leur questionnaire dans le lieu qu'ils souhaitaient (bureau personnel, vestiaire, salles de réunion adjacente..) avant de le remettre en main propre à l'enquêteur. Ce mode opératoire s'est tenu dans les bibliothèques (DAC), dans les sections locales d'architecture (DPA), à la DRH, dans les services de voirie, ou encore dans les divisions des parcs et jardin (DEVE) concernés par l'enquête.
2. Dans certaines unités de travail enquêtées, le travail des agents est organisé en roulement, et les agents ne sont jamais tous présents à un temps T. Plusieurs passages ont alors été organisés dans un même service. C'est le cas, notamment, dans les différents sites de la DPE (ateliers d'éboueur, garages d'engins du nettoyage), ou encore pour les équipes de surveillance des différents bâtiments de la Ville, parmi lesquelles certains personnels pouvaient travailler de nuit.
3. Certaines unités présentaient un effectif trop conséquent pour pouvoir être enquêtées en une seule fois. Dans ce cas, plusieurs créneaux ont été fixés, parmi lesquels les agents pouvaient choisir de se présenter selon leurs disponibilités. Ce mode d'organisation de la collecte a été déployé auprès de plusieurs services administratifs de directions techniques (DPE, DAC, DEVE) ou administrative (DLH).

On peut également noter que des « urnes » étaient placées dans le secrétariat des SRH de chacune des directions, de manière à ce que les agents ne pouvant être présent lors de la réunion organisée sur le lieu de travail puisse néanmoins remettre leur questionnaire placé dans une enveloppe scellée, qui selon le cas leur a été transmis par un collègue ou par le SRH.

Mode opératoire B : réunions sur des créneaux fixes à proximité du lieu de travail des agents.

Du fait de leur organisation en circonscriptions et de l'éparpillement géographique de différentes unités organisationnelles les composant, le regroupement de la totalité des agents tirés au sort a pu être difficile à mettre en œuvre au sein même de leur propre lieu de travail. C'est le cas de la Djs (sport) et de la Dasco (affaires scolaires) dont les établissements (piscines et gymnases, pour la première ; écoles pour la seconde) sont répartis dans des circonscriptions territoriales et comprennent peu d'agents à chaque fois.

La logique suivie dans le cas de ces directions avec des lieux de travail très éclatés a été de rassembler les agents dans des salles appartenant à la ville. Pour organiser l'enquête auprès des personnels des différentes écoles concernées par l'enquête, nous avons collaboré avec le bureau des ressources humaines de la DDATC, direction chargée, entre autres, de la déconcentration et de la décentralisation et, par la même, en contact étroit avec les différentes mairies d'arrondissement. Grâce à son appui, nous avons pu obtenir des créneaux horaires dans des salles de différentes mairies d'arrondissement, de sorte que les agents des écoles enquêtées puissent se rendre soit dans la mairie de leur arrondissement d'affectation, soit dans une mairie d'arrondissement limitrophe. Pour tenter d'augmenter le taux de réponse, les agents avaient la possibilité de se présenter sur un large créneau horaire, un enquêteur de l'Ined étant la plupart du temps présent dans ces mairies pendant toute une journée.

Contrairement aux modalités A et B, où un enquêteur se rend sur le lieu de travail des agents et peut procéder, en cas de besoin, à un « appel » des troupes » lorsqu'il est sur place, ce sont les agents enquêtés qui vont à la rencontre de l'enquêteur dans ce mode de collecte C. Ceci implique de facto qu'ils soient motivés et qu'ils aient préalablement été informés de la réunion, qu'ils aient été incités à s'y rendre, et qu'ils fassent la démarche de se présenter eux même sur un créneau horaire qui leur convienne ou qui leur a été indiqué sur leur convocation. L'information est alors directement faite au sein des différentes structures par les canaux d'information hiérarchique, et les chercheurs n'ont pas eu de prises direct de contact avec l'intermédiaire hiérarchique de proximité des agents concernés.

Il semble néanmoins que l'information qui, pour ce mode de collecte, dépendait de l'ensemble de la chaîne hiérarchique de l'unité concernée (direction / sous-direction / circonscription / établissement) soit plus ou moins bien passé. En effet, nous avons remarqué lors de la collecte que beaucoup d'agents de la direction des affaires scolaires et de la direction de la jeunesse et des sports provenaient des mêmes établissements. Aux dires des agents interrogés, il semble que l'information ait été directement relayée et rappelée par les responsables de ces établissements, ce qui a plus fortement incité les agents à se déplacer. Cet état de fait concerne néanmoins une minorité des établissements concernés, au vu des taux de retour de ce mode de collecte. Il est probable que la plupart des responsables d'établissements scolaires, sans liens hiérarchiques avec la Ville de Paris, n'aient pas relayé l'information et même qu'ils aient considéré que le détachement temporaire des agents de la ville de Paris affectés à leur établissement n'était pas une priorité. Le plus souvent agents d'entretien et assistantes maternelles dans les écoles, l'absence de ces agents compliquent objectivement l'organisation du travail et suscite un surcroît d'activité pour les collègues, d'une part, et pour les directeurs qui doivent prévoir la rotation des effectifs libérés. Au vu de la faible participation des agents de la Dasco, il semble bien que l'enjeu de l'enquête n'ait pas été bien perçu par les directions d'écoles.

Mode opératoire C : distributions du questionnaire par les SRH et remise dans des urnes dédiées

Dans certains cas, les réunions auprès des agents concernés n'ont pu être organisées ni sur leur lieu de travail, ni dans un lieu limitrophe. Les questionnaires ont alors été distribués directement par les SRH aux agents des unités enquêtées. Cette modalité a notamment été utilisée comme méthode de rattrapage lorsque les taux de participation aux séances se sont avérés faibles. Dans d'autres cas de figure, l'organisation des réunions n'a pas été possible, comme dans les conservatoires de la ville de Paris (Dac), parce que les amplitudes horaires et la venue hebdomadaire des professeurs sur site rendaient difficile l'organisation d'une réunion en présence d'un enquêteur au sein de chacun des établissements concernés.

Via leur SRH, les agents de ces unités se sont vu remettre un questionnaire directement sur leur lieu de travail, avec comme instruction de le remettre dans une « urne » se trouvant auprès de ce même SRH. Ces « urnes » ont également pu servir à des agents préférant prendre leur temps pour répondre au questionnaire et ne pas le remettre tout de suite à l'enquêteur –néanmoins, ils apparaissent dans le mode opératoire A dans le tableau récapitulatif.

Mode opératoire D : distributions par un « correspondant » de l'établissement enquêté ; récupération par l'Ined

Enfin, une dernière variante du protocole a été mise en œuvre pour répondre au problème posé par les crèches. En effet, la répartition des 89 crèches sélectionnées dans l'enquête concerne l'ensemble du territoire parisien, et il est par ailleurs impossible de libérer, et donc de réunir, la totalité de leur personnel, à un temps T, sur leur lieu de travail (problèmes liés à la surveillance des enfants, ainsi qu'à leurs horaires).

Pour pallier à ces impossibilités, un mode opératoire a été conçu en collaboration avec les responsables RH de la direction famille et petite enfance (Dfpe).

- Les établissements étant répartis en « secteur », une réunion a d'abord été organisée avec la totalité des coordinatrices de secteurs, elles même faisant partie de l'échantillon tiré au sort.
- Parmi elles, il a été demandé à celles dont le secteur était concerné par l'enquête de désigner, pour chacun des établissements tiré au sort, une « correspondante » qui ne fasse pas partie de la hiérarchie (ni directrice, ni sous-directrice de l'établissement).
- Une réunion a été organisée avec la totalité de ces « correspondantes » d'établissement pendant laquelle l'enquête leur a été présentée et une enveloppe avec le nombre de questionnaires correspondant au nombre de personnes travaillant dans leur établissement leur a été remis. Charge pour elle de procéder à la distribution des questionnaires à l'ensemble des personnels de leur crèche respective.
- Deux semaines après cette distribution, un enquêteur de l'Ined est ensuite passé récupérer les questionnaires dans chacune des 87 crèches tirées au sort.

2.5. Bilan de la collecte

Un taux de retour satisfaisant sur les 20% d'agents de la collectivité sollicités.

Au terme de la collecte, 4732 questionnaires ont été récupérés sur les 10024 enquêtés potentiels. Le taux brut de réponse se situe donc à 47%, ce qui est une amélioration sensible par rapport aux collectes effectuées avec d'autres protocoles, mais sans doute relativement décevant eu égard à l'investissement effectué. Il convient néanmoins de corriger ce taux de deux biais importants.

Le premier tient au protocole suivi qui a couvert la totalité des agents des unités organisationnelles. L'effectif de 10024 enquêtés potentiels est un effectif théorique reposant sur les données RH, mais

pas sur la présence réelle de ces agents au moment de la réalisation de l'enquête. Une déperdition difficile à estimer est attestée entre ces effectifs théoriques et les effectifs présents lors de la collecte. De la même façon que dans une enquête individuelle en ménage ordinaire, l'absence prolongée d'un enquêté se traduit par un questionnaire défaillant, les agents absents du lieu de travail pour cause de maladie, vacances, formation, affectation temporaire sur un autre lieu etc. n'ont pas pu remplir le questionnaire. Le bilan annuel de 2009 indique un taux d'absence global de 9,5% pour l'ensemble des directions parisiennes. *En prenant en compte ces effectifs non présents, le taux de réponse de l'enquête s'élève alors à 52,2%*. A ces absences de longue ou moyenne durée s'ajoutent les absences temporaires, impossibles à estimer. La récupération différée, par les urnes, des questionnaires remplis par ces absents temporaires a en partie corrigé cette déperdition, mais il est probable que les agents n'ayant pas été touchés lors des réunions n'ont pas souvent pris le temps de remplir un questionnaire a posteriori.

Une deuxième correction peut être apportée au taux observé pour tenir compte des difficultés d'organisation de la collecte dans la DASC. Cette direction a en effet obtenu un taux de retour de questionnaires de 16%, le plus bas de toute la collecte alors que cette direction comprenait un effectif important d'agents à enquêter. Compte tenu des difficultés spécifiques rencontrées dans cette direction, le bilan de la collecte est plus réaliste en la neutralisant et de l'échantillon et des questionnaires remplis. *Le taux de réponse corrigé est alors de 58,2%*, ce qui se situe dans une bonne fourchette. Un premier bilan général de la collecte aboutit à une évaluation positive : le protocole adopté a véritablement permis d'améliorer considérablement le taux de réponse et se situe à un étiaje tout à fait acceptable. On ne connaît cependant pas les biais de sélection selon le profil des agents, autrement que par la comparaison des structures par sexe et catégories de statut.

Le calcul de ce taux général recouvre des situations relativement contrastées par direction qui reflètent les différents paramètres conditionnant la collecte : chaînage hiérarchique et diffusion de l'information, type d'organisation des unités, implication des agents, méthode utilisée. Le déploiement montre que l'enquête a relativement bien fonctionné auprès de personnels dont on pouvait penser qu'ils auraient un rapport lointain à l'écrit ou à l'enquête. Le taux de réponse des services plus administratifs, ainsi que des cadres, à contrario, apparaît plus faible. Le cas de la direction de la propreté (DPE) où l'emploi ouvrier est le plus élevé est particulièrement significatif. Le taux global de cette direction s'établit à 58%, l'un des plus élevés avec la direction de la petite enfance (DFPE), mais le taux obtenu dans les ateliers de la DPE est de 63%, alors qu'il tombe à 15% pour les services administratifs de cette direction. Le contraste entre les services opérationnels et administratifs est patent pour la direction des affaires culturelles (DAC) : les bibliothèques, ont un taux de réponse de 56,4%, ce taux étant de 20% pour les services centraux de cette direction.

Une base de 4419 questionnaires exploités, correspondant à 9% des effectifs totaux de la collectivité parisienne.

Parmi les 4732 questionnaires récupérés, un certain nombre d'entre eux étaient complètement vides, d'autre n'étaient que partiellement rempli. Nous avons d'emblée éliminé les questionnaires vides (202) ; ceux dont la situation sociodémographique d'Ego n'a pas été renseignée du tout (49) ; les « farfelus » ou dont les réponses sont apparues incohérentes lors de la phase de nettoyage de la base (22) ; dont nous ne disposons pas du sexe (8) ; dont nous n'avons pu établir une catégorie d'origine (10) ; ou encore qui ont répondu à moins de 85% de la totalité des questions (22).

Nous avons donc travaillé à partir d'une base de 4419 questionnaires (soit environ 9% des effectifs Ville) qui, remplis de manière auto-administrée, peuvent comporter des réponses manquantes quant à certaines questions.

Une représentativité de l'échantillon de bonne qualité

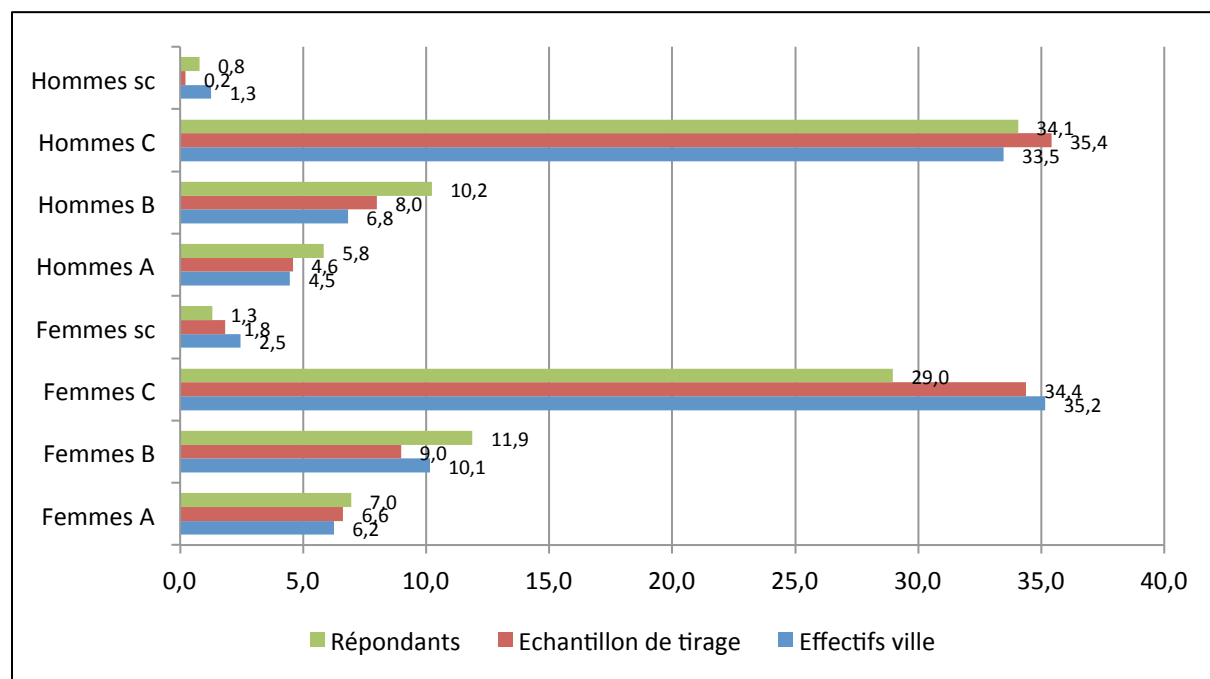
Les répondants se composent à 50.7% d'homme et à 49.3% de femmes. Les femmes sont donc légèrement sous représentées dans notre échantillon par rapport aux effectifs de la ville qui comportent 54% de femmes. Cela s'explique par une petite sous-représentation des effectifs féminins dans notre base de sondage (constitué de manière aléatoire à partir du tirage d'unités organisationnelles de la ville) ainsi que par un très faible taux de réponse parmi la DASCO, direction fortement féminisée (81.5% de femmes).

On note également une sous-représentation des catégories C parmi les répondants et, de manière corrélative, une surreprésentation des catégories B et A. Les catégories supérieures font traditionnellement preuve d'une plus grande participation quelles que soient les enquêtes et il n'est pas surprenant de retrouver ce décalage ici. Nous avons été surpris par la méconnaissance répandue de leur catégorie hiérarchique chez les agents de catégorie C, dont un nombre significatif a déclaré appartenir à la catégorie A ou B. Certains agents n'ont pas renseigné leur catégorie. Ces erreurs d'affectation ont été repérées en comparant le corps indiqué (plus précis) et la catégorie des agents, et nous avons choisi de réaffecter les agents à la catégorie correspondant à leur corps. Néanmoins, 22% des répondants n'ont pas répondu à la question relative à leur corps actuel. De la même manière, lorsque les agents ont indiqué un corps d'entrée ou une catégorie d'entrée sans avoir renseigné de corps ou de catégorie hiérarchique actuelle et qu'ils ont précisé ne pas avoir changé de métier, nous avons réaffecté les corps et catégories d'entrée aux corps et catégories actuelles des agents concernés.

Après nettoyage, notre base de répondant se compose de 12,6% de catégorie A, de 21,6% de B, de 63,7 de C et de 2,2% de sans catégorie, ces proportions étant respectivement de 10,7%, 17%, 68,6% et 3,7 dans les effectifs de la collectivité (voir figure 1).

De la même manière, la base de répondant comporte une petite sur représentation des titulaires par rapport aux non titulaires, leur proportion étant respectivement de 90% et 10%, contre 86,3 % et 13,7% dans les effectifs réels de la collectivité.

Figure 1 : Effectifs comparés (questionnaires remplis, base de sondage et effectifs de la ville)



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

La figure 1 montre que le différentiel entre les effectifs des répondants à l'enquête et ceux de la ville de Paris se joue essentiellement au niveau d'une sous-représentation des femmes de catégorie C qui représentent 29% de nos répondants alors qu'elles représentent 35% des effectifs de la ville. Cela s'explique en partie par le faible taux de réponse de la Dasco : les femmes de catégorie C représentent en effet 76,26% des effectifs de cette direction qui représente à elle seule 17,6% du total des effectifs de la ville.

Ces déformations restent cependant limitées et nous considérons que la représentativité obtenue par l'enquête est d'une bonne qualité.

2.6. Limites des analyses

L'analyse des trajectoires professionnelles et des carrières présentée dans ce rapport est fondée sur les informations provenant d'un questionnaire auto-reporté, c'est-à-dire rempli par les agents eux-mêmes. De ce fait, la qualité des données n'est pas aussi précise ni aussi fiable que celle obtenue à partir d'un fichier du personnel.

On peut prendre la mesure de la perte d'information due aux modalités de remplissage en relevant les questions ayant reçu des niveaux significatifs de non réponse. Après apurement du fichier, c'est-à-dire réaffectation des valeurs manquantes sur la base d'autres informations fournies par l'enquêté lorsque cela a été possible, 87 agents (soit 1,9%) n'ont pas renseigné leur âge ; 143 (3,2%) n'ont pas mentionné leur année d'arrivée à la ville ; 193 (4,3%) n'ont pas mentionné leur catégorie hiérarchique d'entrée et 189 leur catégorie hiérarchique actuelle; 1391 (31%) n'ont pas indiqué de corps d'entrée et 1006 leur corps actuel (23%).

Nous avons également relevés incohérences dans la catégorie hiérarchique reportée par les agents (76 corrections de catégories hiérarchiques à partir du corps indiqué). De même, certains agents avaient indiqué leur corps sans pour autant indiquer de catégorie hiérarchique (200 réaffectations).

Dans le même sens, certaines questions n'ont pas pu être exploitées. C'est le cas des questions nous sur les avancements de grade (Q51) et sur les avancements de corps (Q54), du fait de la méconnaissance qu'avaient les agents sur ce type d'avancement de carrière. Ainsi, parmi les agents qui déclarent avoir bénéficié d'un « avancement de corps », plus de 45% indiquent la même catégorie hiérarchique pour le premier emploi qu'ils ont occupé à la ville et leur emploi actuel. C'est également le cas pour la question sur les salaires, près de 15% des agents ne l'ayant pas remplie.

Il est certain que plusieurs de ces questions auraient été renseignées si l'entretien s'était déroulé en face-à-face, et que celles concernant les éléments de carrière et de salaire sont plus fiables dans le fichier du personnel. C'est sans doute pour l'analyse des trajectoires professionnelles que le mode de collecte présente les difficultés les plus importantes. Il ne nous est pas possible de reconstituer finement les évolutions de carrière et de saisir dans le détail les biais et distorsions qui se produisent entre agents selon leur diplôme, leur sexe, leur période d'entrée à la Ville ou leur origine. De telles analyses peuvent être conduites avec plus de profit à partir du fichier du personnel. La conséquence est alors que les comparaisons selon l'origine ne sont plus disponibles. Une solution alternative consisterait à apparier le fichier d'enquête au fichier du personnel, mais cela supposerait de construire un système de cryptage des données respectant les clauses de confidentialités et d'anonymat supervisées par la CNIL. Si un tel système n'est pas impossible à mettre en œuvre, il nécessite des procédures technique et juridique particulières que nous n'avons pas mises en œuvre pour cette enquête.

3. Origine des enquêtés

Les données statistiques relatives à l'origine ne font pas partie de l'arsenal statistique légal dans le contexte français. L'article 8 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'Informatique, aux fichiers et aux libertés stipule en effet qu'« il est interdit de collecter ou de traiter des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou qui sont relatives à la santé ou à la vie sexuelle de celles-ci ». Néanmoins, dans ses recommandations du 5 juillet 2005, réaffirmées dans son rapport intitulé « Mesure de la diversité et protection des données personnelles »⁷, la Commission nationale pour l'informatique et les libertés (CNIL) estime que « les données relatives à la nationalité ainsi qu'au lieu de naissance des parents peuvent être utilisées pour mesurer la diversité au sein des entreprises et, plus largement, dans la société française ». C'est notamment le cas dans le cadre d'enquêtes anonymisées réalisées par voie de questionnaires et dans le respect des conditions encadrant la protection des données à caractère personnelles.

Une clarification du vocabulaire utilisé s'impose. Comme nous l'explicitons ci-dessous, nos catégories « d'origine » distinguent les immigrés et les descendants d'immigrés. Un immigré est une personne née étrangère à l'étranger. Les immigrés peuvent être étrangers ou avoir fait l'acquisition de la nationalité française. C'est le cas de la plupart des immigrés de notre enquête, puisque 80% d'entre eux, toutes origines confondues sont de nationalité française. Cette sur-représentation est directement liée aux conditions de nationalité prévalant à l'entrée de la fonction publique territoriale, bien que certains corps soient ouverts aux ressortissants de toutes nationalités et que les citoyens de l'UE aient un accès à tous les postes.. Les étrangers communautaires représentant ainsi près d'un tiers des étrangers de notre échantillon d'enquête. Enfin, aucune clause de nationalité ne s'applique aux non titulaires.

De fait, la part des étrangers parmi les fonctionnaires est plus que restreinte puisque 92% des fonctionnaires immigrés sont de nationalité française, et que parmi les fonctionnaires de nationalité étrangère (24 agents), les deux tiers d'entre eux sont des étrangers communautaires. La question propre aux restrictions légales faites aux étrangers non communautaire dans la fonction publique se pose donc de manière marginale en ce qui concerne les places occupées et les trajectoires professionnelle des agents immigrés enquêtés.

La catégorisation des origines que nous avons retenue pour l'enquête reproduit les nomenclatures stabilisées dans les enquêtes de la statistique publique (voir enquête TeO). Elle consiste à recueillir le lieu de naissance et la nationalité d'ego et de ses parents (suivant une typologie en trois modalités : Français de naissance ; Français par acquisition ; étranger, avec possibilité d'indiquer une double nationalité). Cette déclinaison du lieu de naissance et de la nationalité à la naissance des parents permet ainsi de pouvoir départager les personnes nées françaises à l'étranger et, notamment, les personnes nées dans les anciennes colonies et qui ont été « rapatriées » après les indépendances. Compte tenu de la grande diversité des origines détaillées et des effectifs limités observés pour la plupart d'entre elles, nous avons procédé à des regroupements pour aboutir à la nomenclature suivante :

I. Les immigrés

- I.a. Les immigrés d'origine africaine, parmi lesquels peuvent être distingués les originaires d'un pays du Maghreb et les originaires des autres pays d'Afrique;
- I.b. Les « autres immigrés », groupe parmi lequel on peut distinguer les originaires d'un pays européen ;

II. Les personnes nées en France métropolitaine d'au moins un parent immigré ;

- II.a. Les descendants d'au moins un parent immigré d'origine africaine (y compris d'origine maghrébine) ;
 - II.b. Les descendants d'au moins un parent immigré d'autre origine (majoritairement européenne) ;
- III. Les personnes nées françaises de deux parents nés français.
- III.a. Les natifs de l'Outre-mer (Dom-Tom) ;
 - III.b. Les descendants nés en métropole d'au moins un parent natif né Outre-mer.
 - III.c. Les personnes nées en France métropolitaine de parents eux-mêmes nés français en France métropolitaine. Ce dernier groupe sera qualifié de « population majoritaire ».

Ces regroupements s'ajustent à l'objet principal de l'enquête, à savoir les discriminations fondées sur l'origine. Il s'agit en effet d'identifier parmi les immigrés les « minorités visibles » exposées aux traitements défavorables⁵, c'est-à-dire de groupes constitués par les immigrés originaires d'un pays africain (Maghreb et Afrique subsaharienne), les ultramarins et leurs descendants.

Dans cette enquête, comme dans l'enquête TeO, la migration est envisagée comme une expérience qui ne concerne pas seulement les immigrés et leurs descendants. En effet, les natifs d'un DOM ont également effectué une migration qui, bien que s'inscrivant dans l'espace national, comporte de nombreuses situations comparables à celles rencontrées par les immigrés. En outre, le traitement spécifique des populations ultra-marines et de leurs descendants présente un intérêt pour notre enquête, en ceci qu'il offre la possibilité d'appréhender d'éventuels phénomènes discriminatoires liés à l'appartenance à une minorité visible.

La population majoritaire est beaucoup plus hétérogène socialement, et elle comprend les petits-enfants d'immigrés ou de natifs de l'Outre-mer, qui peuvent éventuellement être exposés aux discriminations. Néanmoins, l'essentiel des migrations africaines et des Dom s'étant produites après les années 1950, on peut considérer que la « troisième génération » des minorités visibles n'est pas encore en situation d'entrer sur le marché du travail⁶. Quant au groupe constitué par les immigrés et les descendants d'immigré d'origine européenne, il s'agit d'un groupe minoritaire intermédiaire dont on sait qu'il est nettement exposé aux discriminations.

Tableau 2 : Répartition des agents en origines agrégées

Groupes d'origine	%	Effectifs	Hommes	Femmes	total	Ile de France (a)
Immigrés	10	431	45,9	54,1	100	17
Descendants d'immigrés	10	460	50,9	49,1	100	18
Natifs d'Outre-mer	9	391	49,1	50,9	100	2,5
Descendants de natifs d'Outre-mer	3	120	46,7	53,3	100	2,5
Population majoritaire	68	3017	51,7	48,3	100	60
Ensemble	100	4419	50,7	49,3	100	100

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010 et TeO, INED-INSEE, 2008-2009.

(a) les données pour l'Ile de France portent sur les 18-50 ans.

⁵Beauchemin Cris, Hamel Christelle, Simon Patrick (Coord.), 2010, « Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations en France », Document de travail n° 168, INED.

⁶Borrel Catherine et Simon Patrick. 2005. L'origine des Français. In : Lefèvre Cécile, Filhon Alexandra. Histoires de familles, histoires familiales : les résultats de l'enquête Famille de 1999, Paris, Ined, p. 425-442, (Les Cahiers de l'Ined, 156).

Les immigrés représentent 9,8 % des effectifs totaux de la collectivité parisienne (9,6 % des moins de 50 ans) tandis qu'ils représentent 16,9% de la population francilienne âgée de 18 à 50 ans⁷. Les descendants d'immigrés représentent respectivement 10,4% des effectifs de la collectivité (12,5% si l'on considère uniquement ceux de moins de 50 ans), tandis que 18% des franciliens âgés entre 18 et 50 le sont⁸. On peut voir dans le décalage entre la proportion d'immigrés parmi les répondants à la Ville de Paris et la population francilienne un effet des conditions de nationalité requises pour accéder aux emplois de la fonction publique, fixées à l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Pour les descendants d'immigrés, plusieurs hypothèses peuvent être avancées. La première concerne l'attractivité de la fonction publique et, plus exactement, la connaissance qu'ils ont des métiers de la fonction publique. Cette première hypothèse est fortement corrélée à la seconde, qui renvoie à la forte proportion des enfants de fonctionnaires dans la fonction publique. Les enfants d'immigré d'origine africaine ont moins souvent des parents fonctionnaires, et plus souvent des pères ouvriers et non qualifiés que le reste de la population : leur connaissance de la fonction publique et leur maîtrise des codes pour y entrer sont de façon prévisible plus faibles que parmi la population majoritaire. La troisième hypothèse est celle d'une structure différente de diplôme, l'enquête TeO montrant que les hommes descendants d'immigré d'origine maghrébine sont deux fois plus souvent peu ou pas diplômé que la population majoritaire, et moins diplômés du supérieur. La dernière hypothèse est celle des traitements différentiels qui peuvent se jouer dans l'entrée à la ville. L'enquête ne permet cependant pas de tester cette dernière hypothèse puisque nous observons par construction uniquement le résultat de la sélection à l'embauche et pas les pratiques de recrutement. On notera cependant que près de 40% des agents enquêtés, et plus de la moitié des agents appartenant aux « minorités visibles », considèrent que des discriminations selon l'origine peuvent se produire à l'entrée dans la collectivité (voir partie 6.1 du rapport).

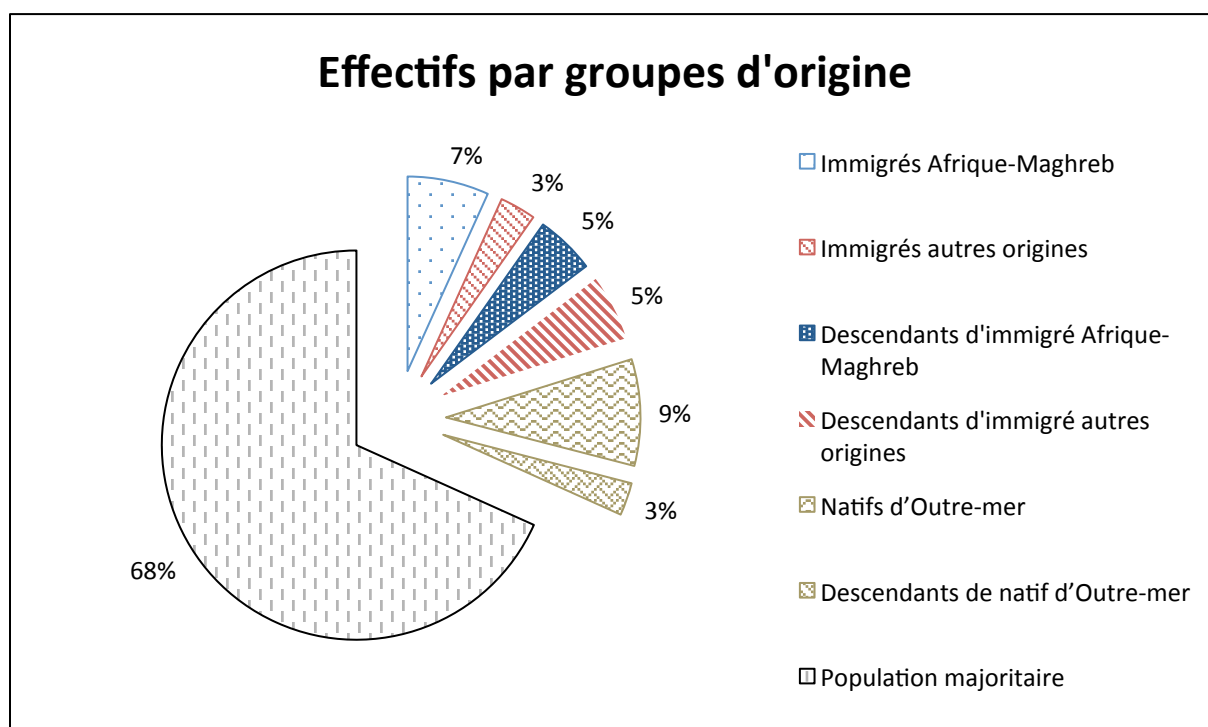
En agréant les personnes d'origine immigrée et de l'Outre-mer, la collectivité parisienne compte 32% d'agents ayant un rapport avec les migrations sur deux générations (figure 2). Parmi ce large groupe hétérogène, les « minorités visibles » (immigrés d'origine africaine⁹, Natifs d'Outre-mer et leurs descendants) représentent un peu moins du quart des salariés.

⁷ Institut d'Aménagement et d'Urbanisme et enquête Trajectoires et Origines (Ined), Les descendants d'immigrés vivant en Île-de-France, note rapide n°531, janvier 2011.

⁸ *Ibid.*

⁹ Pour des raisons de taille d'échantillon, on sera amené à agréer par la suite les originaires du Maghreb et d'Afrique sub-saharienne et leurs descendants dans un groupe "Afrique" englobant. Il est certain que la situation des deux groupes montre des différences dans de nombreux domaines, mais nous ne pouvons les traiter séparément ici.

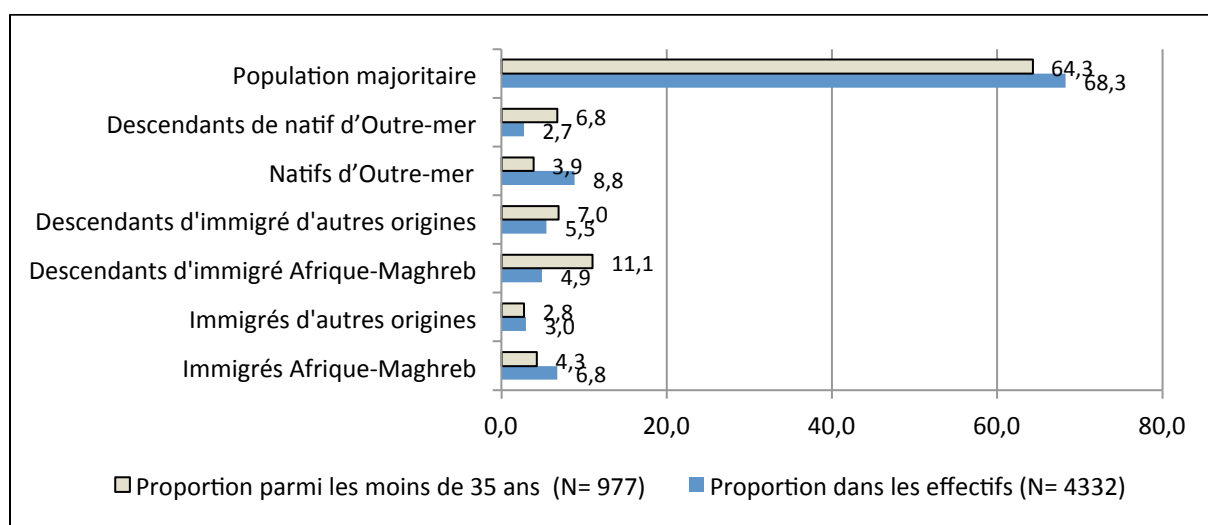
Figure 2 : Répartition des effectifs par groupes d'origine



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Si les immigrés et leurs descendants apparaissent sous représentés dans les effectifs globaux de la ville, les écarts sont moins accusés dans les tranches d'âge les plus jeunes. En effet, si l'on considère uniquement les effectifs de moins de 35 ans, qui représentent un gros cinquième des effectifs de la collectivité, la proportion de répondants descendants d'origine africaine progresse de 4,9% à 11,1%, les descendants de natifs d'outre-mer de 2,7% à 6,8%, tandis que le poids de la population majoritaire passe de 68,3 à 64,4% des effectifs de la collectivité. La sous-représentation des minorités visibles est donc à rapporter à une structure par âge jeune et reflète en partie un effet de décalage temporel à l'entrée sur le marché du travail. Il est probable que le profil général de la population des agents de la ville va progressivement se modifier dans les 15 prochaines années avec la poursuite de l'entrée des descendants d'immigrés africains et le vieillissement de ceux recrutés dans les années 2000.

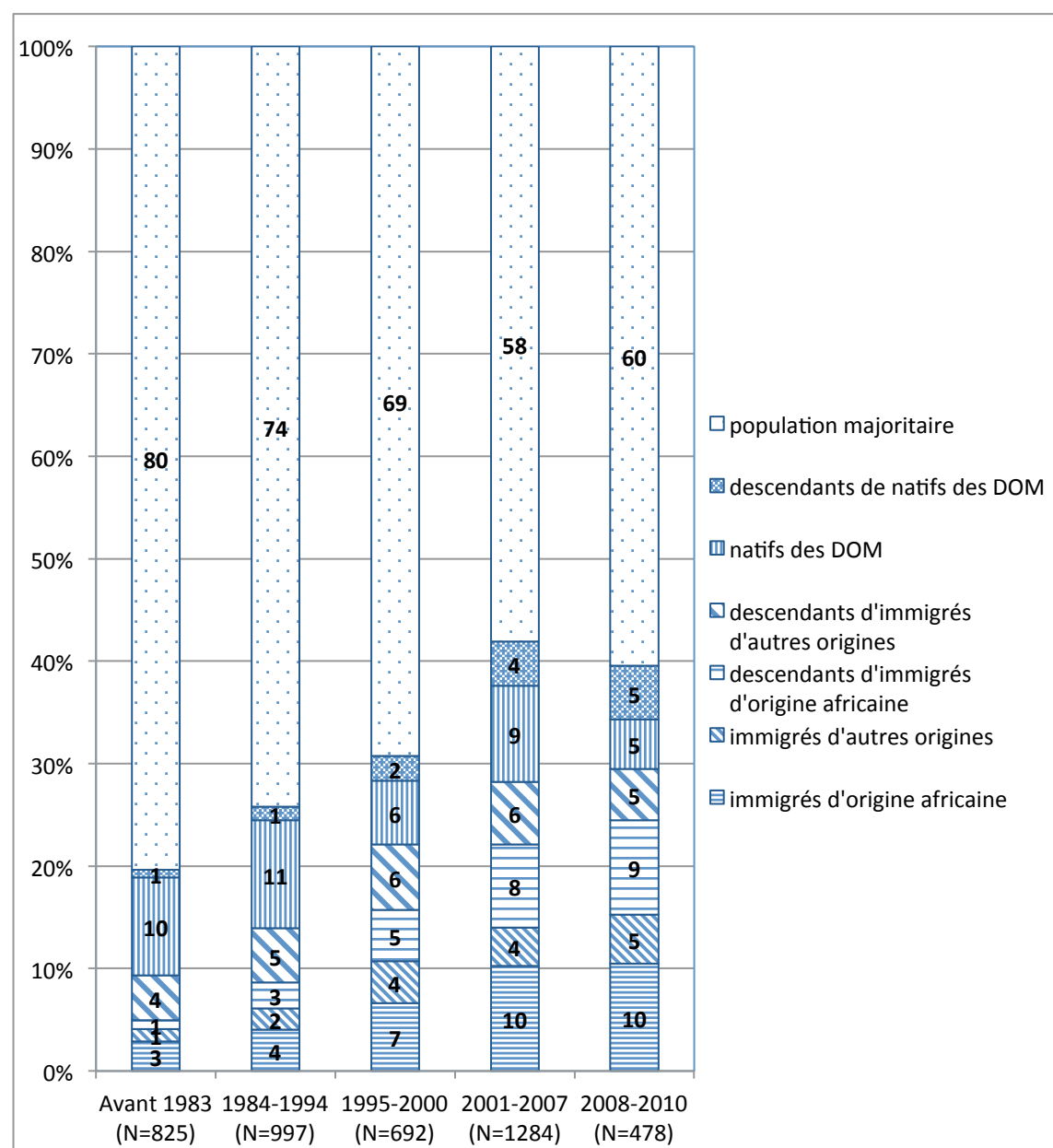
Figure 3 : Distribution des agents selon l'origine et le groupe d'âge, en %



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

La figure 4 ventile les effectifs par groupe d'origine et années d'entrée dans la ville, ces dernières étant regroupées par mandatures. La proportion d'immigrés et de descendants d'immigrés d'origine africaine augmente fortement depuis 2001 : représentant 12% des agents entrés entre 1995 et 2000, ils atteignent 18% des arrivées entre 2001 et 2007 et 19% entre 2008 et 2010. Les autres groupes minoritaires suivent une évolution plus stable, en particulier les originaires des Dom et leurs descendants qui fournissent environ 10% des entrées dans les 30 dernières années (avec un pic malgré tout à 13% en 2001-2007 et une montée progressive des descendants nés en métropole). La diversification de la population parisienne se lit donc en creux dans les profils des agents de la ville, mais avec des déformations et des décalages temporels dus aux conditions d'entrée (diplômes, concours et pratiques de recrutement).

Figure 4 : Répartition par origine et année d'arrivée à la ville de Paris



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

3.1. Origine géographique des immigrés et des parents des descendants d'immigré

Par construction, les agents titulaires de la fonction publique territoriale sont de nationalité française. On sait cependant que ces restrictions ne s'appliquent pas aux citoyens de l'Espace Economique Européen, que certains postes en sont exemptés et que les non titulaires ne sont pas tenus par ces restrictions. Il est donc possible que des étrangers travaillent à la Ville de Paris. De fait, les conditions de nationalité exercent une réelle distorsion sur le profil des immigrés puisque seuls 20% d'entre eux sont étrangers, à comparer avec les 60% d'étrangers parmi les immigrés vivant en France métropolitaine.

L'origine des agents immigrés enquêtés se répartit de la façon suivante dans la nomenclature regroupée que nous avons composée :

- 41% sont originaires d'un pays d'Afrique hors Maghreb. Dans ce groupe, les effectifs les plus importants sont originaires, par ordre décroissant du Sénégal, des Comores, de Côte d'Ivoire, du Mali, du Cameroun et du Congo.
- 28% originaires d'un pays du Maghreb.
- 14% d'un pays européen dont, majoritairement, l'Espagne et le Portugal ;
- 8% d'un pays asiatique ;
- Les 8% restant proviennent « d'autres pays » parmi lesquels le Canada, le Mexique, Haïti, ou encore la Colombie. Sont également classés ici qui les personnes qui indiquent être étrangères, mais dont on ne connaît ni la nationalité, ni le lieu de naissance.

Tableau 3 : Distribution par origines des immigrés

	Effectifs	%	% d'immigrés de nationalité française
Afrique Sub Saharienne	178	41,3	81
Maghreb	121	28,1	82
Europe	61	14,2	59
Asie	36	8,4	92
Autres	35	8,1	91
Total immigrés	431	100	80

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Compte tenu de la taille des effectifs, nous avons de nouveau regroupé les groupes pour constituer une nomenclature en deux modalités : « immigrés Afrique Maghreb » -composé à 60% de personnes originaires d'Afrique subsaharienne et à 40% du Maghreb- et « Immigrés autres origine » -associant les immigrés d'Europe (pour 46%), d'Asie (27%) et du reste du monde (27%).

Tableau 4 : Distribution des descendants d'immigré(s) selon l'origine de leurs parents

	Effectifs	%	% de descendants de couple mixte	Ile de France (a)
Afrique Sub Saharienne	60	13,0	38	38
Maghreb	158	34,3	30	40
Europe	200	43,5	57,5	11
Asie	21	4,6	ns	9
Autres	21	4,6	ns	2
Total descendants d'immigré	460	100	45.6	100

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010 et TeO, INED-INSEE, 2008-2009.

(a) les données pour l'Ile de France portent sur les 18-50 ans.

Ns : % calculés sur des effectifs trop faibles pour figurer dans le tableau

Sont considérées comme « descendants d'immigré(s) » les personnes qui, nées en France, ont au moins l'un de leur parent né étranger à l'étranger. Pour faciliter la lecture, nous utiliserons le vocable « descendants d'immigré d'origine X » sans mettre de s à immigré pour souligner que ces personnes peuvent n'avoir qu'un seul de leur parent qui est immigré, l'autre étant Français de naissance. Un tiers des descendants d'immigré originaire d'Afrique sont dans ce cas (N=20), 1/4 des descendants d'immigré originaire du Maghreb (N=40), 57,5% des immigrés originaires d'Europe (N=115) et plus de la moitié des descendants d'immigrés originaire d'Asie ou d'un autre pays.

Les descendants d'immigré européen forment le groupe le plus important (43,5%), devant les descendants d'origine maghrébine (34,3%) et d'origine africaine (13%). Étant donné les effectifs de ces différents sous-groupes, et de manière à avoir suffisamment d'individus dans les groupes étudiés, nous avons opéré un rapprochement de même type que pour les immigrés : les descendants d'immigré originaire d'un pays d'Afrique ou du Maghreb (N=218), parmi lesquels 72% sont d'origine maghrébine et, d'autre part, les descendants d'immigré originaires d'« autre pays » (N=242), parmi lesquels 82% sont d'origine européenne.

La comparaison du détail des origines des descendants d'immigrés travaillant à la Ville avec leur répartition en Ile de France montre une légère sur-représentation des descendants d'immigrés européens qui se traduit par une sous-représentation symétrique des descendants d'immigrés du Maghreb. Une analyse plus circonstanciée des conditions d'entrée à la Ville de Paris (concours et autres procédures de recrutement) apporterait plus d'informations sur les déterminants de cette sous-représentation.

3.2. Âge des groupes d'origine

La structure par âges diffère fortement selon les groupes d'origines. Parmi les répondants, les plus âgés sont les immigrés, les natifs de l'Outre-mer, et les personnes sans ascendance migratoire directe (population majoritaire) : pour ces trois groupes, la moyenne d'âge est de 45 ou 46 ans. Les descendants d'immigré et les descendants d'originaires de l'Outre-mer sont les plus jeunes de la collectivité, avec une moyenne d'âge de 37 ans pour les descendants d'immigré originaire d'un pays africain et de 35 ans pour les descendants de parent ultra-marin. Ainsi, tandis qu'ils représentent 5% des répondants, les descendants d'immigré d'origine africaine représentent plus de 11% des répondants de moins de 35 ans. On note également qu'en moyenne, les descendants d'immigré du groupe « autres origines » ont une moyenne d'âge qui se rapproche de celle de la population

majoritaire (43 contre 45). La grande majorité de ces descendants d'immigré ont au moins un de leur parent originaire d'un pays européen : leur rapport à la migration s'inscrit dans une histoire migratoire plus ancienne que celles des descendants d'origine africaine, dont les parents sont venus plus récemment en France.

Tableau 5 : Structure par âge des groupes d'origines

	Moyenne d'âge	Le quart le plus jeune a moins de :	Âge médian	Le quart le plus âgé a plus de :	Effectifs
Immigrés Afrique-Maghreb	45	39	45	51	294
Immigrés d'autres origines	46	37	47	54	128
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	37	30	36	44	218
Descendants d'immigré d'autres origines	43	34	43	51,5	240
Natifs de l'Outre-mer	45	39	46	52	373
Descendants de natif de l'Outre-mer	35	29	34	40	119
Population majoritaire	44	37	45	52	2960
Ensemble (87 missing)	44	37	45	52	4332

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

3.3. Origine sociale des agents de la ville de Paris

La première partie du questionnaire permet de renseigner le milieu social dont sont issus les agents de la ville de Paris. Le type d'habitat durant l'enfance, la CSP des parents ou encore le niveau d'étude des parents sont en effet des variables dont on peut penser qu'elles ne sont pas sans influence sur les possibilités d'entrée à la ville, puis sur le devenir professionnel des agents. Elles doivent être mise au regard du lien à l'immigration, auquel elles sont en partie corrélées.

Avoir vécu dans une cité ou un grand ensemble durant l'enfance est le cas de 30% des descendants d'immigré originaire d'Afrique ou du Maghreb ayant répondu à l'enquête, cette proportion étant de 11% pour la population majoritaire. La situation la plus fréquente renvoie néanmoins au fait d'avoir grandi dans un immeuble en ville (36% de la totalité de l'échantillon) et ce pour la plupart des groupes d'origine excepté les originaires de l'Outre-mer dont la majorité a grandi à la campagne, et les immigrés d'origine africaine, parmi lesquels ceux qui ont grandi dans une maison individuelle en milieu urbain sont les plus nombreux.

Tableau 6 : Type d'habitat durant l'enfance

	Effectifs	A la campagne	Maison individuelle en milieu urbain	Immeuble en ville	Cité, grand ensemble	Autre habitat	Total
Immigrés Afrique-Maghreb	290	12	40	28	16	4	100
Immigrés autres origines	131	14	29	45	9	3	100
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	216	7	19	43	30	2	100
Descendants d'immigré autres origines	241	12	23	44	20	1	100
Natifs de l'Outre-mer	378	37	37	17	9	1	100
Descendants de natif de l'Outre-mer	119	9	22	40	29	0	100
Population majoritaire	2983	22	28	37	11	1	100
Ensemble (61 missing)	4358	21	29	36	13	2	100

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Dans leur grande majorité, les agents de la ville de Paris de l'enquête sont issus d'un milieu social modeste et peu diplômé. Ainsi, parmi la totalité des agents de la ville, 43% ont un père sans diplôme (non scolarisé) ou faiblement diplômé (certificat d'études primaire ou BEPC) et 50% ont une mère dans ce cas.

Le niveau d'étude des parents est très contrasté selon les origines. Ainsi, 60% des pères et 79% des mères d'immigrés d'origine africaine sont pas ou peu diplômés, ces proportions étant respectivement de 66% et 70% pour les descendants d'immigré d'origine africaine, de 48% et de 57% pour les descendants d'immigré d'autres origines et de 43% et 38% pour la population majoritaire. Si le profil des descendants d'immigré non africain se rapproche de celui de la population majoritaire, on observe cependant une inversion des niveaux d'éducation entre le père et la mère : alors que les pères sont en général plus éduqués que les mères dans tous les courants migratoires, les mères ont un léger avantage parmi la population majoritaire. Compte tenu du niveau de départ des parents, la progression éducative d'une génération à l'autre chez les personnes d'origine maghrébine ou africaine est importante.

Les disparités en capital éducatif se retrouvent dans les CSP des parents (au moment de leur adolescence). La proportion de répondants ayant eu un père ouvrier est de 28% pour la totalité des effectifs, mais près de 43 % des enfants d'immigrés (toutes origines) sont dans ce cas contre 25% de la population majoritaire. A contrario, alors que 22% de la population majoritaire a eu un père cadre, cette proportion tombe à moins de 3% pour les natifs de l'Outre-mer et 6% pour les descendants d'immigré Afrique-Maghreb. L'activité de la mère montre des contrastes encore plus prononcés, en raison de la place occupée par les mères sans profession. Si 67% des immigrés originaires d'Afrique et 54% de leurs descendants ont eu une mère retraitée ou sans profession, cette proportion n'est que de 32% parmi la population majoritaire.

Tableau 7: Position professionnelle du père (à l'adolescence d'ego), en %

	N	Agriculteur	Artisan, commerçant chef d'entreprise	Cadre	Prof. Interm.	Employé	Ouvrier	Retraité ou sans profession	NSP-Décès
Total	4419	6,3	12,4	16,9	3,7	23,5	25,7	3,5	8,1
Immigrés Afrique-Maghreb	299	11,0	15,7	11,7	2,0	24,4	19,7	7,4	8,0
Immigrés autres origines	132	7,6	18,2	19,7	3,8	18,9	22,7	2,3	6,8
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	218	1,8	10,6	6,0	3,7	21,1	43,6	6,9	6,4
Descendants d'immigré autres origines	242	2,1	16,9	13,2	2,5	11,2	42,1	4,1	7,9
Natifs de l'Outre-mer	391	20,2	10,0	2,3	0,5	27,9	27,9	1,8	9,5
Descendants de natif de l'Outre-mer	120	1,7	6,7	10,0	0,8	43,3	28,3	4,2	5,0
Population majoritaire	3017	4,8	12,1	20,6	4,5	23,4	23,5	3,0	8,2
Hommes	2239	6,7	11,4	13,6	3,8	22,7	29,5	3,5	8,8
Femmes	2180	5,8	13,4	20,3	3,6	24,3	21,8	3,5	7,3
≤ 35 ans	977	2,4	10,4	19,1	3,7	29,2	23,6	4,4	7,2
≥ 55 ans	687	10,0	12,7	16,9	4,8	20,1	23,7	2,6	9,2

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Tableau 8 : Position professionnelle de la mère (à l'adolescence d'ego), en %

	N	Agricultrice	Artisan commerçante	Cadre	Profes° interm.	Employée	Ouvrière	Retraîtée ou Sans profession	NSP-décès
Total	4419	3,8	4,9	6,4	3,8	33,7	9,4	33,1	4,9
Immigrés Afrique-Maghreb	299	5,7	6,0	1,7	0,7	14,4	3,7	65,2	2,7
Immigrés autres origines	132	3,0	10,6	8,3	5,3	23,5	10,6	34,8	3,8
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	218	1,4	3,2	4,6	3,7	24,8	6,4	52,3	3,7
Descendants d'immigré autres origines	242	1,7	6,2	5,4	1,7	35,5	15,7	30,2	3,7
Natifs de l'Outre-mer	391	11,8	4,1	0,8	0,8	40,2	10,7	26,3	5,4
Descendants de natif de l'Outre-mer	120	0,8	0,8	3,3	3,3	69,2	6,7	10,8	5,0
Population majoritaire	3017	3,1	4,8	7,9	4,7	34,2	9,6	30,5	5,3
Hommes	2239	3,9	4,8	5,1	3,6	31,9	13,3	31,8	5,6
Femmes	2180	3,7	5,0	7,8	4,1	35,5	5,5	34,4	4,1
≤ 35 ans	977	1,1	2,8	11,4	3,7	45,6	9,1	21,7	4,6
≥ 55 ans	687	6,7	7,3	3,6	3,3	24,6	9,0	40,0	5,4

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Sans surprise, les origines sociales des immigrés et de leurs descendants sont essentiellement dans le monde des employés et ouvriers, alors que la mobilité sociale intervenue en France dans les trente glorieuses se retrouve dans la stratification sociale de la population majoritaire, plus diversifiée. Ces profils clivés reflètent également la hiérarchie professionnelle des agents à la ville : comme on le verra, les immigrés et leurs descendants sont peu présents dans les catégories A et B où les qualifications, et donc les origines sociales, sont plus élevées.

Ces tableaux montrent une forte proportion de parents employé chez les originaires de l'Outre-mer et leur descendants, qu'il s'agisse de leur père (respectivement 27,9% et 43,3%) ou de leur mère (40,2% et 69,2%). Ces chiffres sont à comparer à la proportion de ces deux groupes à avoir au moins un parent qui travaille dans la fonction publique : 35,8% des originaires de l'Outre-mer et 68,3% des descendants sont dans ce cas. Cela s'explique par la structure d'emploi des territoires de l'Outre-mer, la fonction publique représentant plus de 30% des emplois occupés dans ces territoires¹⁰.

La structure d'emploi des parents des agents de la ville dans l'enquête diffère énormément en fonction de leur âge, reflétant les modifications de la stratification socio-économique des 50 dernières années. Alors que 10% des agents de plus de 55 ans ont un père agriculteur, seuls 2,4% des moins de 35 ans sont dans cette situation. De même, les moins de 35 ans sont plus nombreux que leurs aînés à avoir un père ou une mère cadre et beaucoup moins nombreux à avoir une mère sans profession. On remarque également que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un père cadre, les hommes étant plus nombreux qu'elles à avoir un père ou une mère ouvrier.e.

Toutes les études portant sur la fonction publique montrent qu'une forte proportion d'agents a des parents qui travaillaient eux-mêmes dans la fonction publique. Dans leur étude sur les salariés du ministère de l'intérieur François Héran et Dominique Meurs montrent ainsi que 23,2% ont un parent et 9,8% deux parents dans la fonction publique¹¹. Cette tendance est encore plus marquée à la Ville de Paris, puisque 27,3% des répondants ont un parent salarié du public, et 9,8 % ont leurs deux parents. Julien Pouget et Denis Fougère montrent quant à eux que parmi les cadres de moins de 35 ans de la fonction publique, 34% ont des parents fonctionnaires, contre 28% pour les professions intermédiaire et 25% pour les catégories d'exécution¹². Si l'on considère cette tranche d'âge à la ville de Paris, 47,6% des cadres, 54,5% des professions intermédiaires et 44,3% des catégories d'exécutions ont au moins un de leur parent fonctionnaire. Ces proportions sont de 41% pour les cadres, 41,2% pour les professions intermédiaires et 35,4% pour les catégories d'exécution si l'on considère la totalité des agents de la ville.

¹⁰ http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=99&ref_id=t_0704D

¹¹ Héran François, Meurs Dominique, (2009), Étude par sondage sur la parité et la diversité au sein du Ministère de l'intérieur, INED.

¹² Fougère Denis et Pouget Julien (2004). *L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales*, Paris, La Documentation Française.

Tableau 9 : Parent(s) dans la fonction publique

	Pas de parent dans la FP (a)	1 parent dans la FP	2 parents dans la FP	Au moins un parent dans la FP
Ensemble des effectifs (Eff : 4419)	63	27,3	9,8	37,1
Immigrés Afrique-Maghreb (Eff : 299)	68,2	27,1	4,7	31,8
Immigrés autres origines (Eff:132)	70,4	16,7	12,9	29,6
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb (Eff : 218)	72,4	24,8	2,8	27,6
Descendants d'immigré autres origines (Eff : 242)	77,7	20,2	2,1	22,3
Natifs de l'Outre-mer (Eff : 391)	64,2	27,1	8,7	35,8
Descendants de natif de l'Outre-mer (Eff : 120)	31,7	40,8	27,5	68,3
Population majoritaire (Eff : 3017)	61,3	28	10,7	38,7
≤ 35 ans (Eff=977)	53,6	30,6	15,8	46,4
≥ 55 ans (Eff=687)	71,2	24	4,8	28,8

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

(a) la modalité comprend également ceux qui n'ont pas indiqué le statut d'emploi de leurs parents

Le tableau 9 confirme que les immigrés et leurs descendants sont moins souvent issus de familles liées à la fonction publique, bien que 27,6% des descendants d'immigré d'origine africaine et 22,3% des descendants d'immigré d'autres origines se retrouvent dans la situation de la reproduction statutaire (contre 38,7% de la population majoritaire). Les descendants d'originaires des Dom font preuve d'une impressionnante reproduction, puisque 68% d'entre eux avaient au moins un parent dans la fonction publique avant de l'intégrer.

Cette tendance à la reproduction sociale est d'autant plus marquée parmi les agents les plus jeunes : 16% ont leurs deux parents dans la fonction publique, ce qui est le cas de 5% des agents âgés de plus de 55 ans. Par contre, on ne note aucune variation entre les hommes et les femmes.

4. Position dans l'emploi

Dans cette partie, nous présenterons l'inscription des différents groupes d'origine dans la structure d'emploi de la collectivité parisienne. Comment se répartissent les différentes catégories hiérarchiques entre les groupes ? Observe-t-on une sur représentation de certaines origines parmi les contractuels ? Quelles sont les caractéristiques des agents explicatives de leur inscription et, notamment, quelle sont les influence du sexe et de l'origine sur le type d'emploi occupé ?

Dans leur ouvrage sur la sociologie de l'emploi, Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud relèvent la persistance de deux formes de ségrégation des femmes dans l'emploi : une *ségrégation verticale*, qui relève de la « concentration des emplois féminins dans les catégories situées au bas de la hiérarchie professionnelle » et une *ségrégation horizontale*, qui renvoie à une « concentration des emplois féminins dans un petit nombre de secteurs d'activité et de professions »¹³. À partir des données dont nous disposons sur la ville de Paris, nous pouvons interroger ces deux dimensions du caractère ségrégué de l'emploi sous le prisme du sexe et celui de l'origine. Pour cela, nous présenterons, dans un premier temps, la répartition des catégories hiérarchiques des emplois occupés (emplois de catégorie A/B/C) et des statuts (fonctionnaire vs contractuel). Nous reviendrons dans un second temps sur le type d'emploi occupés à partir du corps en le confrontant au niveau de diplôme des agents. Dans un troisième temps, nous aborderons la composition des espaces de travail selon le sexe et l'origine des agents de la ville.

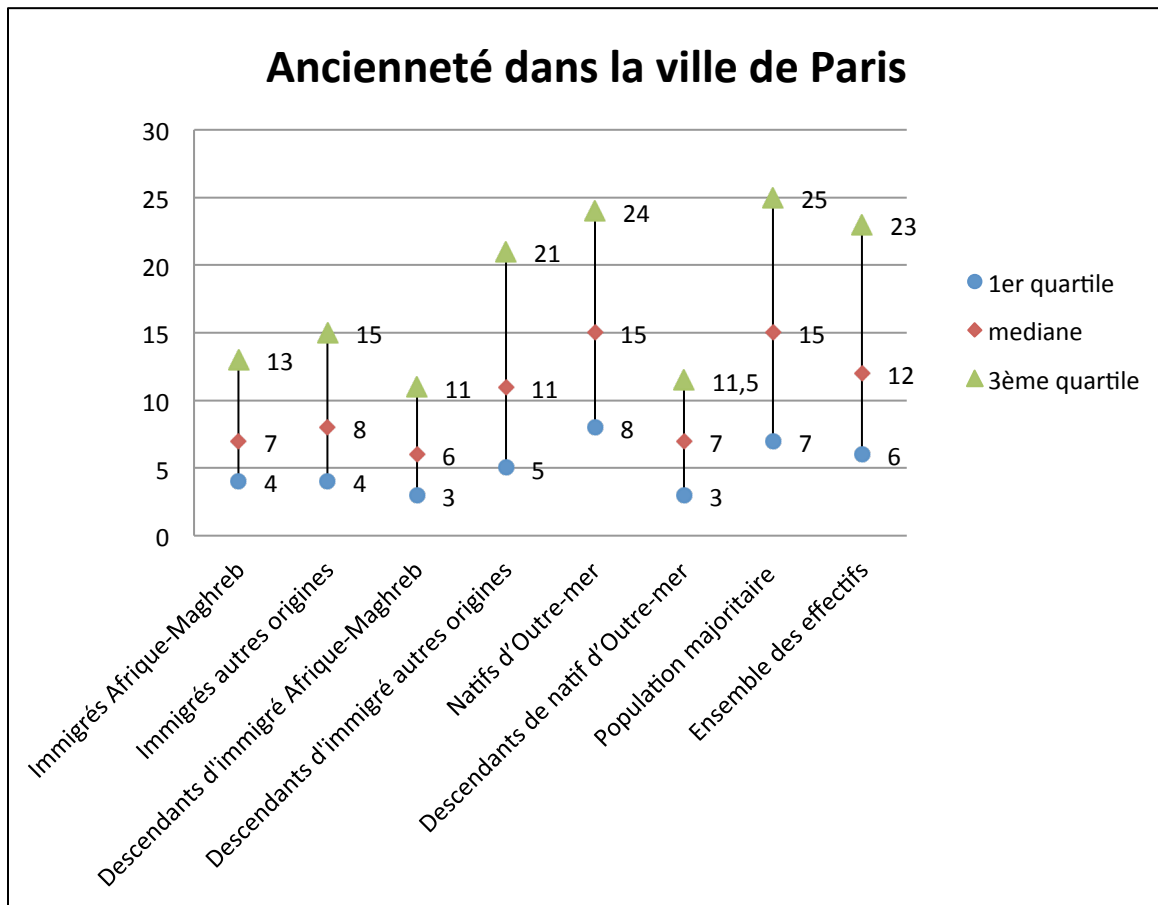
Mais avant d'en arriver à la structure hiérarchique des emplois occupés, il convient de présenter les variables d'ancienneté et qualification (exprimée par le diplôme détenu) qui déterminent fortement les positions professionnelles. C'est en effet en contrôlant de ces effets de structure que l'on peut isoler le « résidu discriminatoire » susceptible d'expliquer les écarts indus entre les groupes d'origine ou les sexes.

4.1. Ancienneté dans la ville

L'ancienneté détermine les passages d'échelon et agit fortement sur les carrières dans la fonction publique. Les concours internes et externes permettent d'accélérer ou débloquent des progressions, mais l'influence de l'ancienneté reste déterminante dans bien des cas.

¹³Maruani Margaret et Reynaud Emmanuèle (2004), Sociologie de l'emploi, Paris : La Découverte.

Figure 5 : Distribution en quartile des groupes d'origine selon l'ancienneté dans la ville de Paris



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Lecture : les natifs de l'Outre-mer ont une ancienneté moyenne de 16 ans. La moitié d'entre eux (médiane) a une ancienneté inférieure à 15 ans, le ¼ des effectifs les plus anciens a une ancienneté supérieure à 15 ans (3^{ème} quartile) tandis qu'à l'autre extrémité, le ¼ des effectifs les plus récents a une ancienneté de moins de 8 ans.

Parmi les répondants, les agents de la population majoritaire et les natifs de l'Outre-mer ont l'ancienneté la plus longue, avec une ancienneté moyenne de plus de 16 ans et une ancienneté médiane¹⁴ de 15. Parce qu'ils sont les plus jeunes (avec une moyenne d'âge de 37 et 35 ans, contre 44 pour la population majoritaire), les descendants d'origine africaine ou ultra-marine ont le moins d'ancienneté, avec une moyenne de 8 ans et une médiane de 6 et 7 ans. De toute évidence, leur jeunesse et relative faible ancienneté présentent une forte incidence sur leur parcours professionnel et leurs trajectoires dans l'emploi parisien. Il faudra garder à l'esprit ces données structurelles pour la suite des analyses.

Les immigrés semblent avoir intégré la collectivité à un âge plus avancé : leur moyenne d'âge est un petit peu plus élevée que de celle de la population majoritaire, tandis que leur ancienneté moyenne est de 10 ans, contre 16 pour ces derniers. De même, leur ancienneté médiane est respectivement de 7 et de 8 ans pour les immigrés d'origine africaine et ceux d'autres origines, contre 15 pour la population majoritaire. Cet écart est confirmé par l'âge médian lors de l'entrée dans la collectivité, qui est de 35 ans pour les deux groupes immigrés contre 26 ans pour la population majoritaire.

¹⁴ Durée d'ancienneté qui partage les effectifs en deux groupes de même nombre : la moitié de ces groupe a plus de 15 ans d'ancienneté, l'autre moins de 15 ans d'ancienneté.

Tableau 10 : Ancienneté à la ville de Paris

	Ensemble des effectifs	Immigrés Afrique-Maghreb	Immigrés autres origines	Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	Descendants d'immigré autres origines	Natifs de l'Outre-mer	Descendants de natif de l'Outre-mer	Population majoritaire
Ancienneté moyenne (en années)	14,9	10,0	10,6	8,1	13,8	16,1	8,6	16,2
Age moyen	44	45	46	37	43	45	35	44
nombre d'observations	4276	292	130	215	235	371	116	2917

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

4.2. Niveau de diplôme des agents de la ville de paris

Parmi la totalité des agents de la ville de Paris enquêtés, 47,8% n'ont pas le niveau bac. Le groupe des natifs de l'Outre-mer se distingue par son faible niveau de diplôme : 24,7% n'ont aucun diplôme, cette proportion étant de 11,9% pour la population majoritaire et de 19,9% pour les immigrés d'origine africaine. De même, 75% des ultra-marins n'ont pas le niveau bac, cette proportion étant de 45% parmi les effectifs de la population majoritaire et 46,4% pour les descendants d'immigré.

Tableau 11 : Niveau de diplôme

	Niveau V		Niveau IV			Niveau III			Niveau II	Niveau I		Effectifs
	Aucun, Cep, Bepc	Cap, Bep	Brev et Pro	Bac général ou techno	Bac Pro	BTS, DUT	Bac +2 santé	Bac +2	Bac +3 ou bac +4	Bac + 5	autres	
Immigrés Afrique-Maghreb	19,9	26,5	5,6	10,5	5,2	5,6	1,0	9,4	9,8	4,9	1,7	287
	21,3			16,0								
Immigrés autres origines	13,2	18,6	4,7	17,1	5,4	0,8	3,1	6,2	17,1	12,4	1,6	129
	27,1			10,1								
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	14,4	33,5	3,3	13,0	8,8	2,8	3,7	4,2	10,7	5,6	0,0	215
	25,1			10,7								
Descendants d'immigré autres origines	12,2	32,9	2,5	13,1	5,9	3,4	1,7	4,2	13,9	8,4	1,7	237
	21,5			9,3								
Natifs de l'Outre-mer	24,7	50,5	5,9	7,8	2,7	1,3	1,6	2,2	1,9	0,8	0,5	372
	16,4			5,1								
Descendants de natif de l'Outre-mer	11,0	33,9	5,9	16,1	11,0	6,8	4,2	0,8	7,6	1,7	0,8	118
	33,1			11,9								
Population majoritaire	11,9	33,6	3,1	12,4	4,9	3,4	4,5	3,6	12,4	9,3	0,7	2942
	20,4			11,6								
Total	13,7	34,1	3,6	12,2	5,2	3,4	3,8	3,9	11,3	8,0	0,8	4300
	21,0			11,1								

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

La structure par diplôme du groupe des descendants d'immigré d'origine africaine diffère un peu de celle du groupe majoritaire. En proportion, ils sont plus nombreux à n'avoir aucun diplôme (14,4% vs 11,9%) ainsi qu'à avoir un niveau équivalent au bac (25,1% vs 20,4) et, notamment, à avoir un bac pro (8,8% vs 11%). Néanmoins, s'ils sont moins nombreux à avoir un niveau bac + 5 (5,6% vs 9,3%), la proportion d'agent ayant obtenu un diplôme de niveau III (bac+2) et de niveau II (bac +3 et 4) ne diffère pas beaucoup entre ces deux groupes.

Les immigrés « autres origines » seraient les plus diplômés de la ville, près de 30% des répondants ayant un diplôme de niveau II ou I. Cette singularité ne se retrouve curieusement pas dans le cas de leurs descendants qui ont une structure de diplôme relativement proche de celle de la population majoritaire.

Il y aurait donc une convergence entre la « seconde génération » -toutes origines confondues- et la population majoritaire qui reflète la sélection au recrutement, d'une part, et l'élévation générale du niveau d'éducation des descendants d'immigrés par rapport aux immigrés (TeO, 2010).

La structure par diplôme s'avère aussi contrastée selon le sexe, les femmes du panel étant plus diplômées que les hommes, et ce quel que soit leur groupe d'origine, ce qui rejoint les données de l'enquête Trajectoire et Origine (TeO, 2010). Ainsi, alors que 25 % des hommes de la population majoritaire sont diplômés du supérieur, 42,2% des femmes le sont (Cf. annexe 1).

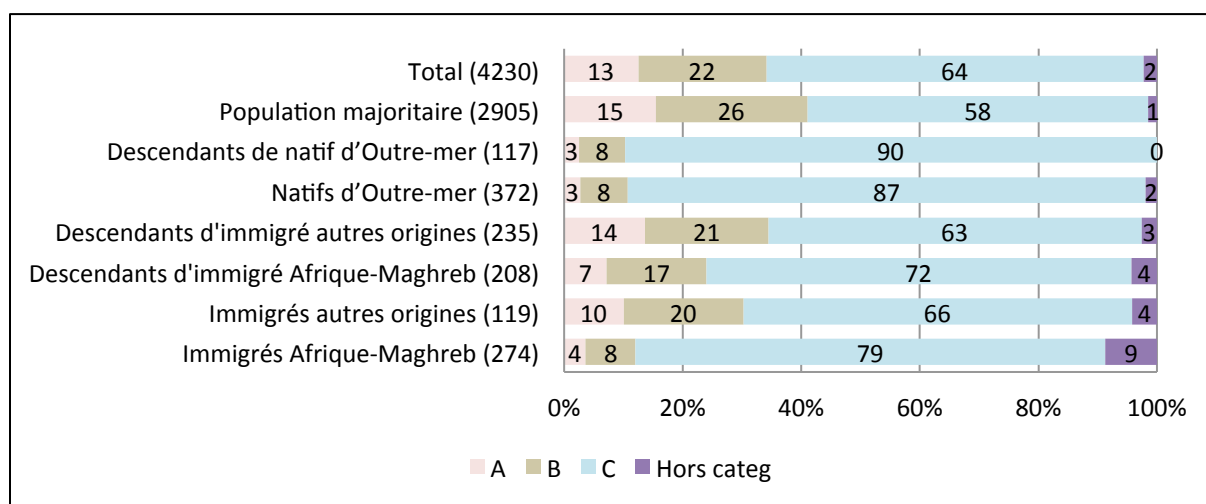
Cette distinction sexuée est particulièrement marquée parmi les natifs de l'Outre-mer et, notamment, de niveaux IV et III : parmi les répondants, 12,5% des hommes détiennent des diplômes de ces niveaux, contre 30,3% des femmes. La même tendance est observée chez les descendants d'immigrés d'origine africaine, les femmes étant deux fois plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de niveau bac +2 (15% vs. 7%) comme de niveau Bac+3 (8% vs. 14%).

4.3. Catégories hiérarchiques et groupes d'origine

Les disparités de diplôme et d'ancienneté observées précédemment devraient avoir une influence importante sur la catégorie hiérarchique d'appartenance. Cette catégorie est en effet conditionnée par le niveau de formation initiale, tout en laissant place à des mobilités ultérieures au fil de l'expérience accumulée. On ne peut donc déduire totalement la catégorie du diplôme, mais une corrélation forte est observée.

La stratification hiérarchique de la ville reproduit apparemment une ligne d'origine assez nette. Alors que les immigrés d'origine africaine représentent 6,5% de la totalité des effectifs, ils comptent pour 8,1% des agents de catégorie C. Il en est de même pour les descendants d'immigré d'origine africaine, des natifs de l'Outre-mer et du groupe de leur descendants qui représentent respectivement 4,5%, 8,8 et 2,8% des effectifs mais occupent 5,5%, 12,1% et 3,9% des postes de catégorie C. La concentration des emplois en catégorie C touche 90% environ des originaires des Dom et de leurs descendants, 80% des immigrés d'Afrique et 72% de leurs descendants. Cette concentration diminue chez les immigrés d'autres origines et surtout leurs descendants dont la structure hiérarchique est relativement proche de celle observée pour la population majoritaire. Les écarts sont plus spectaculaires dans la catégorie A, regroupant par construction une plus faible proportion des agents. Celle-ci représente 15% des emplois de la population majoritaire et moins de 5% de ceux des originaires des Dom, de leurs descendants et des immigrés d'origine africaine. Les descendants d'origine africaine connaissent une progression significative en catégories A et B par rapport aux immigrés, mais ils y accèdent moins que les descendants d'autres origines.

Figure 6 : Catégorie hiérarchique selon l'origine



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Catégorie A : tâches de conception et de direction (ex : attaché, ingénieur, médecin...). Concours ouverts aux titulaires d'une licence ou plus [Niveau II et I].

Catégorie B : tâches d'application (ex : secrétaire administratif, technicien supérieur, agent de maîtrise...). Concours ouverts aux titulaires du bac ou plus. Certains concours nécessitent un diplôme à caractère professionnel (ex : assistant de service social...)[niveau IV et III].

Catégorie C : tâches d'exécution (adjoint administratif, ouvrier qualifié...). Concours ouverts soit sans condition de diplôme, soit aux titulaires du brevet ou d'un CAP, BEP, etc.¹⁵

De manière à affiner ces catégories hiérarchiques, nous avons procédé à la dichotomie des catégories B et C entre ceux qui déclarent avoir une ou plusieurs personne sous leur autorité (B+ et C+) et ceux qui déclarent ne pas en avoir (B- et C-), à partir de la question 40 du questionnaire (voir annexe 9).

Tableau 12. Répartition des postes à responsabilité (exercer une fonction d'encadrement)

	Total	A	B+	B-	C+	C-	Ss cat
Ensemble de la Ville de Paris	4230	12,6	8,7	12,9	13,7	50,0	2,2
Immigrés Afrique-Maghreb	274	3,6	3,3	5,1	15,7	63,5	8,8
Immigrés autres origines	119	10,1	7,6	12,6	10,9	54,6	4,2
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	208	7,2	8,2	8,7	16,8	54,8	4,3
Descendants d'immigré autres origines	235	13,6	7,2	13,6	10,6	52,3	2,6
Natifs d'Outre-mer	372	2,7	2,4	5,6	19,9	67,5	1,9
Descendants de natif d'Outre-mer	117	2,6	2,6	5,1	15,4	74,4	0,0
Population majoritaire	2905	15,5	10,5	15,1	12,8	44,8	1,4
Hommes	2152	11,1	9,2	10,0	16,2	52,1	1,5
Femmes	2078	14,1	8,2	15,8	11,1	47,8	2,9
35 ans et moins	930	11,1	6,0	14,3	10,6	55,7	2,3
55 ans et plus	661	21,0	10,6	16,9	11,5	36,2	3,8

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

¹⁵http://www.paris.fr/pratique/aides-allocations-demarches/services-en-ligne/s-informer-sur-les-concours-nouveau-systeme-d-inscription/rub_6475_stand_7877_port_14653

Le tableau 12 montre que si les agents de la population majoritaire enquêtés sont proportionnellement plus nombreux en catégorie B, ils y occupent majoritairement des postes de type « B-» (15%, pour 10,5% de B+). Paradoxalement, les descendants d’immigré d’origine africaine occupent relativement plus souvent des postes à responsabilités quand ils sont en catégorie B. Si les natifs d’Outre-mer sont sous-représentés en catégorie B, ils sont toutefois surreprésentés parmi les encadrants de proximité (les postes de type C+). Leurs descendants ne bénéficient pas de cette progression professionnelle, et occupent dans leur grande majorité un poste de catégorie C sans avoir personne sous leurs ordres ou leur autorité (74,4%).

La stratification des emplois occupés par les femmes montre une présence plus forte en catégories A et B que celle observée pour les hommes. Mais quand elles occupent un poste en catégories B ou C, celui-ci est moins souvent un poste d’encadrement que celui des hommes.

La répartition des postes selon l’âge confirme le rôle important joué par l’ancienneté dans l’accès aux catégories A et B, et plus encore dans l’obtention de postes à responsabilité. Le glissement vers la catégorie A des agents de plus de 55 ans contraste ainsi avec le poids des catégories C pour les moins de 35 ans.

La répartition dans des postes à responsabilités dans chacune des catégories est reproduite dans le tableau 12bis. On y voit que, parmi les répondants, 40% des agents de catégorie B occupent un poste à responsabilités, pour 21,5% des catégories C. Les agents de la population majoritaire sont plus nombreux que les autres à bénéficier de ce type de poste, et en particulier les hommes. L’écart selon le sexe est particulièrement marqué, ce qui traduit bien les difficultés d’accès à l’encadrement pour les femmes, notamment en catégorie B. L’écart selon les groupes d’âge est également confirmé, mais il reflète pour partie l’effet du déroulement de carrière. Il faudrait pouvoir comparer les temps de passage à des postes de responsabilité selon les générations pour identifier si l’âge est plus ou moins pénalisant aujourd’hui qu’il y a une vingtaine d’année par exemple. Enfin, les effets d’origine suivent les directions déjà observées. Pour les catégories B, les originaires d’Outre-mer et leurs descendants sont nettement sous représentés dans les postes à responsabilité, tandis que les immigrés d’Afrique, et plus encore leurs descendants, connaissent un taux de passage aux responsabilités comparable, voire supérieur, à celui de la population majoritaire. Les écarts en catégorie C sont moins marqués, mais les immigrés d’origine européenne et leurs descendants s’y trouvent relativement défavorisés, tandis que les descendants d’immigrés africains et les natifs d’Outre-mer se placent en bonne position.

Tableau 13. Proportion de postes à responsabilité par catégorie et origine (en %)

	Catégorie B		Catégorie C	
	N	%	N	%
Ensemble de la Ville de Paris	368	40,3	579	21,5
Immigrés Afrique-Maghreb	9	39,3	43	19,8
Immigrés autres origines	9	37,6	13	16,6
Descendants d’immigré Afrique-Maghreb	17	48,5	35	23,5
Descendants d’immigré autres origines	17	34,6	25	16,9
Natifs d’Outre-mer	9	30,0	74	22,8
Descendants de natif d’Outre-mer	3	33,8	18	17,1
Population majoritaire	304	41,0	371	22,2
Hommes	197	47,9	348	23,7
Femmes	171	34,2	231	18,8
35 ans et moins	56	29,6	99	16,0
55 ans et plus	70	40,3	76	21,5

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Lecture : Parmi les originaires d’Outre-mer, 9 personnes occupent un poste de catégorie B à responsabilité, ce qui correspond à 30% des ultra-marins occupant un poste de catégorie B

La répartition des agents des « minorités visibles » fait apparaître une occupation segmentée des emplois qui peut trouver différentes explications. Les qualifications et l'ancienneté rendent compte pour partie des écarts observés. Mais à qualification et ancienneté comparable, il est possible que l'accès aux catégories supérieures soit plus rare pour certains groupes d'origine. Pour tenter de cerner les effets de structures sur la probabilité d'occuper un poste de catégorie C, nous avons construit plusieurs modèles de régression logistique. L'effet propre de l'origine et du sexe est estimé en contrôlant pour les variables d'ancienneté dans la ville, âge et diplôme. La situation de référence par rapport à laquelle les Odds ratio s'interprètent est le fait d'être un homme, de la population majoritaire, ayant le bac, dont le père est employé, l'ancienneté comprise entre 11 et 15 ans et âgé entre 35 et 44 ans. Les effets significatifs sont signalés par les astérisques.

Dans le premier modèle, seuls l'origine et le sexe sont testés. Il répète l'observation des statistiques descriptives et suggère que l'origine influence la position dans l'emploi, indépendamment du sexe et réciproquement (les effets d'interaction n'ont pas été recherchés ici). Les femmes ont une probabilité plus faible d'être en catégorie C, ce qui reflète une structure de diplôme favorable et reproduit le ratio observé dans les effectifs totaux à la ville de Paris (pour mémoire, les femmes sont à 66% et les hommes à 72% en catégorie C).

Dans le second modèle, nous avons ajouté le niveau de diplôme des agents, approche qui ne prend pas en compte la nature du diplôme ou les compétences à proprement parler. L'effet propre due la variable sexe diminue de beaucoup mais reste encore significatif, ce qui signifie qu'à structure de diplôme comparable, les femmes gardent une probabilité plus forte d'être dans les catégories supérieures. L'effet de la variable d'origine se maintient dans la plupart des cas, voire augmente pour les immigrés d'origine africaine. Il reste significatif mais diminue en intensité pour les natifs des Dom (ce qui signifie qu'une partie importante de leur désavantage est expliqué par leur diplôme).

Le troisième modèle, le plus complet, intègre les variables d'ancienneté, d'âge et d'origine sociale (évaluée par la CSP du père). L'âge, l'ancienneté et le diplôme apparaissent alors comme les principaux paramètres expliquant la position dans l'emploi: les années passées à la ville diminuent de manière linéaire la probabilité d'occuper un poste en catégorie C. Le sexe ne serait plus significatif. L'origine reste en revanche active pour les immigrés d'origine africaine et pour les natifs de l'Outre-mer et leurs descendants. Dans leur cas, l'origine semble donc être un prédicteur de leur probabilité plus élevée d'être en catégorie C par rapport à la population majoritaire. Le contrôle par l'ancienneté et l'âge supprime en revanche la pénalité encourue par les descendants d'origine africaine. Avoir un père cadre ou exerçant une profession intermédiaire diminue par ailleurs significativement la probabilité d'être de catégorie C.

Tableau 14 : Déterminants de l'appartenance à la catégorie C

Variable dépendante : être de catégorie C (opposé à ne pas être en catégorie C)

	Reg 1	Reg 2	Reg 3
	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio
Sexe (ref= homme)			
Femme	0,646*	(0,879)	(0,902)
Origine (ref=majoritaire)			
Immigrés Afrique-Maghreb	2,195***	2,368***	1,853***
Immigrés autres origines	1,206	1,645*	(1,34)
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	1,742***	1,624**	(1,127)
Descendants d'immigré autres origines	1,286	1,307	(1,222)
Natifs d'Outre-mer	4,065***	2,344***	2,295***
Descendants de natif d'Outre-mer	5,852***	5,683***	4,615***
Niveau de diplôme Ego (ref=Bac)			
Aucun / BEPC		1,743***	2,382***
CAP, BEP, brevet Pro		2,045***	2,456***
BTS et Bac +2		0,286***	0,232***
Bac +3 ou 4		0,169***	0,126***
Bac + 5		0,062***	0,043***
Autres diplômes		0,395**	0,386**
CSP du père (ref=employé)			
agriculteur exploitant		0,700*	-
Cadre, prof intellectuelle		0,750*	-
Retraité ou sans profession		(1,115)	-
Artisan, commerçant, chef d'entreprise		(1,097)	-
Ouvrier		(0,965)	-
profession intermédiaire		0,665*	-
NSP + Décès		(0,922)	-
Classe ancienneté (ref=11-15 ans)			
[0-5]			(1,261)
[6-10]			1,494**
[16-25]			0,664**
[26-49]			0,397***
Classe d'âge (ref=36-54 ans)			
35 ans et moins			(1,050)
55 ans et plus			0,603***
Constante			
Pseudo R2	1,538***	1,961***	2,483***
Effectifs	0,041	0,2194	0,2694
	4419	4419	4419

*** : Odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** Odds ratio significatif au seuil de 1% ; *Odds ratio significatif au seuil de 5%.

Les Odds ratio entre parenthèse ne sont pas significatifs.

Lecture : les Odds ratio inférieurs à 1 montrent que la variable testée a une influence négative sur la variable dépendante, ceux supérieurs à 1 indiquant une influence positive. Dans le modèle 3, être immigré d'origine africaine a une influence positive sur le fait d'être de catégorie C (Odds ratio = 1,853), tandis que détenir un diplôme de niveau bac+3 ou 4 a une influence négative sur le fait d'être de catégorie C (Odds ratio=0,126).

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

4.3.1 Adéquation entre niveau de diplôme et poste occupé : approches de la « surqualification »

Pour repérer des formes significatives d'inégalité professionnelle entre agents, une démarche fréquemment utilisée consiste à saisir la disjonction entre le niveau de diplôme détenu et le poste occupé, puis d'en observer la fréquence parmi la population des répondants, selon leurs origines, leur sexe ou leur âge. Les conditions requises pour présenter un concours externe dans la fonction publique sont fixées par décret. Ceux-ci stipulent des niveaux minima de diplôme pour être éligible, sans distinction en fonction de la nature des diplômes. Pour la voie interne, en revanche, les fonctionnaires et agents assimilés peuvent se borner à justifier d'une ancienneté requise dans un grade de niveau inférieur. Comme il n'existe pas de limite supérieure au diplôme, les candidat-e-s passant par la voie externe présentent des profils de formation plus ou moins supérieurs aux conditions minimales du concours.

On parle de « déclassement normatif » lorsque le diplôme est supérieur aux normes administratives et de « déclassement statistique ou objectif » lorsque l'on compare le niveau de diplôme moyen pour une catégorie statutaire ou un corps et le diplôme détenu par un ou des agents (Di Paola et Moullet, 2007)¹⁶. Les situations de surqualification se sont fortement développées dans les années 1990. Dans l'une des premières études quantitatives consacrées à ce phénomène en 2001, Bordarier et Doroszczuk¹⁷ relèvent que cette croissance spectaculaire dépend avant tout d'une augmentation corrélative des diplômés sur le marché du travail, ce qui sature les débouchés possibles et conduit à un « surdiplôme de structure ». Les auteurs distinguent par ailleurs les « simples surdiplômés » des « doublement surdiplômés » en fonction de l'écart entre le diplôme requis pour le concours et le diplôme obtenu. Le phénomène est en partie plus aigüe dans la fonction publique, du fait de son attractivité en période de tension sur la marché du travail (la fonction de refuge identifiée par Rouban) et d'une proportion plus élevée de diplômés en son sein que dans le secteur privé (Dipaola et Moullet, Vero 2007). Les données chiffrées restent lacunaires mais confirment la tendance pour les années 2000 : le rapport 2005 de l'observatoire de l'emploi public note pour la fonction publique d'État (hors éducation nationale) qu'en 2003, 3 lauréat sur 4 ont un diplôme supérieur à celui exigé (Observatoire de l'emploi public 2004-2005 p 66)¹⁸. Di Paola et Moullet mettent en évidence également des inégalités de genre entre surdiplômés en utilisant l'enquête Génération 2008 du Cereq, soit en suivant le devenir en 2001 des personnes ayant quitté le système scolaire en 1998. Si les femmes sont un peu moins déclassées que les hommes au moment de leur embauche dans la fonction publique directement comme fonctionnaire (taux de déclassement respectivement de 14,1% pour 16%), elles connaissent moins de « reclassement » dans leurs premières années et sont beaucoup plus déclassées lorsqu'elles ne sont pas titulaires. On ne dispose pas d'études similaires montrant des écarts selon l'origine. Dans ce contexte général, observe-t-on des caractéristiques qui prédisposent au déclassement normatif ? Qu'en est-il à la Ville de Paris ?

Nous avons construit un « indicateur de déclassement normatif » en rapportant le plus haut niveau de diplôme obtenu et la catégorie hiérarchique du poste occupé. Sont alors définis comme déclassés les agents qui :

- détiennent un diplôme supérieur ou égal au bac et occupent un poste de catégorie C ;
- détiennent un bac+3 et occupent un poste de catégorie B.

¹⁶http://jeunes-et-societes.com/public/archives/2007/G_Dipaola.pdf

¹⁷<http://www.annales.org/gazette/gazette-6-01-01.html>

¹⁸<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics//064000380/0000.pdf>. Sur ce point, Sandrine Kopel montre qu'en 2003, 85% des lauréats du concours externe du cadre d'emploi des techniciens territoriaux étaient surdiplômés : 46% étaient détenteurs d'un bac + 2 et 39% d'un niveau supérieur avec une majorité de bac+5. Cf. Kepel, "les surdiplômés de la fonction publique", Revue française de gestion, 2005/3 n°156, pp17-34.

Cette approche est approximative, puisqu'elle ne prend en compte que le niveau de diplôme, et non la nature du diplôme, le niveau de qualification ni les compétences à proprement parler. Ni les acquis obtenus par l'expérience, ni les formations suivies au cours de la vie active ne sont quantifiés ici. Aussi l'interprétation des résultats présentés ci-dessous doit donc tenir compte du bruit produit par l'incomplétude des éléments de carrière. Elle apporte néanmoins un éclairage synthétique sur les désajustements entre qualification et position hiérarchique.

Selon l'indicateur construit, 28,5% des agents subiraient un « déclassement normatif » à la ville de Paris. Parmi les répondants, toutes origines et toutes situations confondues (titulaires et contractuels), on observe que les immigrés sont sur-représentés parmi les personnes subissant ce déclassement normatif : pesant 9,3% des effectifs totaux, ils représentent 12,1% des effectifs concernés. Il en est de même pour les descendants d'immigré d'origine africaine (4,9% des répondants et 6,5% en situation de « déclassement normatif »). L'indicateur de déclassement normatif par groupe d'origine concerne 41% des immigrés d'origine africaine enquêtés et 50% des autres immigrés, contre 26,3% de la population majoritaire. Du fait de leur faible niveau de diplôme, les originaires d'Outre-Mer constituent le groupe d'origine le moins déclassé normativement (seul 18% d'entre eux le sont).

Le phénomène n'est pas moins marqué lorsque l'on considère uniquement les fonctionnaires, 29,2% d'entre eux détiennent un niveau de diplôme supérieur à ce qui est requis pour appartenir à leur catégorie. Ceux qui détiennent un niveau bac et un niveau bac plus 3 ou 4 sont proportionnellement les plus nombreux à être concernés (respectivement 72 et 69%, contre 38% des détenteurs d'un bac + 2 et 34% d'un bac+5). Le tableau 15 montre également que les immigrés, les descendants d'immigré(s) d'origine africaine et les descendants d'Ultra-marins sont respectivement 39%, 31% et 48% à être concernés contre 27% des fonctionnaires de la population majoritaire.

Le tableau 14 met en correspondance la catégorie hiérarchique occupée par les agents parisiens en fonction de leur plus haut diplôme obtenu. Les détenteurs d'un diplôme égal ou inférieur au niveau V ne peuvent par construction pas subir de déclassement normatif. Ce tableau est complété par le tableau 15 qui synthétise les situations d'écarts entre diplôme et catégorie statutaire. Trois indicateurs y sont reportés :

- un taux de surdiplômés qui rapporte le nombre d'agents surdiplômés à l'effectif total du groupe ;
- un taux corrigé tenant compte de la structure de diplôme des groupes. Il n'est en effet pas possible d'être surdiplômé lorsque l'on ne détient que les diplômes minimaux requis pour l'embauche. La situation de surdiplôme commence aux détenteurs d'un bac et concerne essentiellement les diplômés de l'enseignement supérieur embauchés en catégorie C.
- Un taux de « sous-diplômés » correspondant à la situation inverse, à savoir l'obtention d'une catégorie statutaire supérieure à celle ouverte par le diplôme détenu.

Dans leur grande majorité, les répondants pas ou très peu diplômés occupent des postes de catégorie C ou « sans catégorie », et ce quel que soit les origines. Parmi ce groupe, on note néanmoins que les personnes de la population majoritaire sont 14% à occuper des postes de catégorie B, ce qui suppose une promotion par rapport à leur formation initiale. Ce phénomène de sur-classement normatif dépend en grande partie de l'ancienneté des agents, ce qui confirme le poids de la variable d'ancienneté déjà observé auparavant. En effet, parmi les 255 agents sans diplôme mais qui occupent des postes de catégorie B ou A, l'ancienneté moyenne dans la ville est de 25 ans.

Parmi ceux qui détiennent un diplôme de niveau bac, avec lequel on peut postuler sur un poste de catégorie B, la population majoritaire se distingue dans le même sens puisque seuls 64,5% d'entre

eux occupent un poste de catégorie C. A l'inverse, plus de 80% des immigrés, des natifs de l'Outremer et de leurs descendants qui sont détenteurs d'un bac occupent un poste de catégorie C.

Le contraste entre les différents groupes d'origine est marqué de façon plus évidente parmi les diplômés du supérieur. Parmi les répondants qui détiennent un niveau de diplôme équivalent à bac +2, niveau qui permet de postuler sur les postes de catégorie B, les immigrés d'origine africaine occupent dans leur grande majorité un poste de catégorie C (76,2%), les agents de la population majoritaire n'étant que 29,6% dans ce cas. Avec un bac +2, la moitié des descendants d'immigrés d'origine africaine occupent un poste de catégorie B, l'autre moitié un poste de catégorie C, cette proportion étant légèrement supérieure parmi les natifs d'Outre-mer (mais les effectifs de ces deux sous population sont très faibles). Par contre, pas un des 23 descendants d'immigré d'origine africaine ni des 19 natifs d'un DOM détenant ce niveau de diplôme n'occupe un poste de catégorie A, alors que 13% de la population majoritaire détenant un diplôme de type bac+2 occupe un poste de catégorie A. Il faudrait ici approfondir ce sujet en s'intéressant notamment à la nature des diplômes des agents.

Les descendants d'immigré(s) d'origine africaine enquêtés sont également sous-représentés parmi les agents qui détiennent un diplôme de type bac+3 et plus et qui occupent un poste de catégorie A : Les 2/3 occupent un poste de catégorie B ou C, alors que la moitié de la population majoritaire détenant ce niveau de diplôme occupe un poste de catégorie A.

En résumé, à la Ville de Paris, le phénomène de déclasserment normatif toucherait toutes les catégories. Il apparaît néanmoins de manière plus marquée pour les groupes que l'on peut associer à des minorités visibles. Il est également plus accentué parmi les agents les plus jeunes, plus de 43% des agents âgés de 35 ans ou moins étant surdiplômés, contre 17% des agents de 55 ans et plus, tout comme il touche en plus grande proportion les femmes (34%) que les hommes (23,5%). L'importance des variables d'âge et d'ancienneté reflète, d'une part, l'augmentation du niveau moyen de diplôme détenu par les jeunes générations à l'issue de leurs études, et d'autre part, le rattrapage du «déclasserment normatif» initial au cours du déroulement de carrière, l'ancienneté restant un critère important pour l'obtention de promotions.

Tableau 15 : Matrice de correspondance entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique du poste occupé

Niveau de diplôme requis	II ou I	III ou IV	V ou sans condition	variable		
Catégorie hiérarchique	A	B	C	Sans categ		N
Aucun diplôme, CEP, Bep, Cap						
N	44	211	1662	37		1954
Immigrés Afrique-Maghreb	2	0	91	7	100	120
Immigrés autres origines	9	3	86	3	100	35
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	3	2	92	3	100	96
Descendants d'immigré autres origines	3	12	84	1	100	102
Natifs de l'Outre-mer	2	4	93	2	100	266
Descendants de natif de l'Outre-mer	0	2	98	0	100	52
Population majoritaire	2	14	82	2	100	1283
Total	2	11	85	2	100	1954
Brevet pro, Bac (Niveau IV)						
N	54	185	609	17		865
Immigrés Afrique-Maghreb	0	9	86	5	100	59
Immigrés autres origines	3	13	81	3	100	32
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	2	12	80	6	100	51
Descendants d'immigré autres origines	10	20	66	4	100	50
Natifs de l'Outre-mer	0	13	84	3	100	60
Descendants de natif de l'Outre-mer	0	3	97	0	100	38
Population majoritaire	8	26	65	1	100	575
Total	6	21	70	2	100	865
BTS, DUT, bac +2 (Niveau III)						
N	44	230	176	15		465
Immigrés Afrique-Maghreb	0	12	76	12	100	42
Immigrés autres origines	0	36	55	9	100	11
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	0	48	48	4	100	23
Descendants d'immigré autres origines	5	52	33	10	100	21
Natifs de l'Outre-mer	0	37	58	5	100	19
Descendants de natif de l'Outre-mer	7	21	71	0	100	14
Population majoritaire	13	56	30	1	100	335
Total	10	49	38	3	100	465
Bac + 3 et + (Niveaux II et I)						
N	380	265	154	17		816
Immigrés Afrique-Maghreb	19	29	41	12	100	42
Immigrés autres origines	22	38	35	5	100	37
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	31	46	20	3	100	35
Descendants d'immigré autres origines	42	28	28	2	100	53
Natifs de l'Outre-mer	40	50	10	0	100	10
Descendants de natif de l'Outre-mer	18	36	46	0	100	11
Population majoritaire	52	32	15	1	100	628
Total	47	33	19	2	100	816

Lecture : Parmi les 60 natifs de l'Outre-mer qui ont un diplôme équivalent au bac, 84% occupent un emploi de catégorie C.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Tableau 16. Proportion de surdiplômés et de sous-diplômés parmi les fonctionnaires

Fonctionnaires	Sur-diplômé / effectif total	Sur-diplômé / effectif qui peut potentiellement l'être (= avoir au moins le bac)	Sous-diplômés (surclassé par rapport à leur niveau de diplôme)
Total	29,2	59,1	8,5
Origine			
Immigrés Afrique-Maghreb	44,6	86,5	*
Immigrés autres origines	53,8	80,6	*
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	38,7	73,7	*
Descendants d'immigré autres origines	31,1	61,6	9,0
Natifs d'Outre-mer	18,8	78,0	4,4
Descendants de natif d'Outre-mer	48,2	88,3	*
Population majoritaire	26,9	52,4	10,4
Sexe			
Hommes	23,8	61,6	10,0
Femmes	35	57,4	6,8
Âge			
≤ 35 ans	44,6	71,4	1,5
36-54 ans	26,8	58,5	8,3
≥ 55 ans	18	38,1	19,6

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

* Effectifs < à 5 observations

4.3.2 Améliorer sa position : le surclassement

La recherche d'éventuelles inégalités d'inscription et de trajectoire dans l'emploi ne doit pas se limiter à la comparaison entre la place occupée et le niveau de diplôme. Il faut également étudier le parcours professionnel pour apprécier les différences d'amélioration de la position au cours du temps. On observe notamment dans des phénomènes de surclassement (avoir une position supérieure à son niveau de diplôme) les effets, parfois différenciés, de l'expérience et de la validation des acquis.

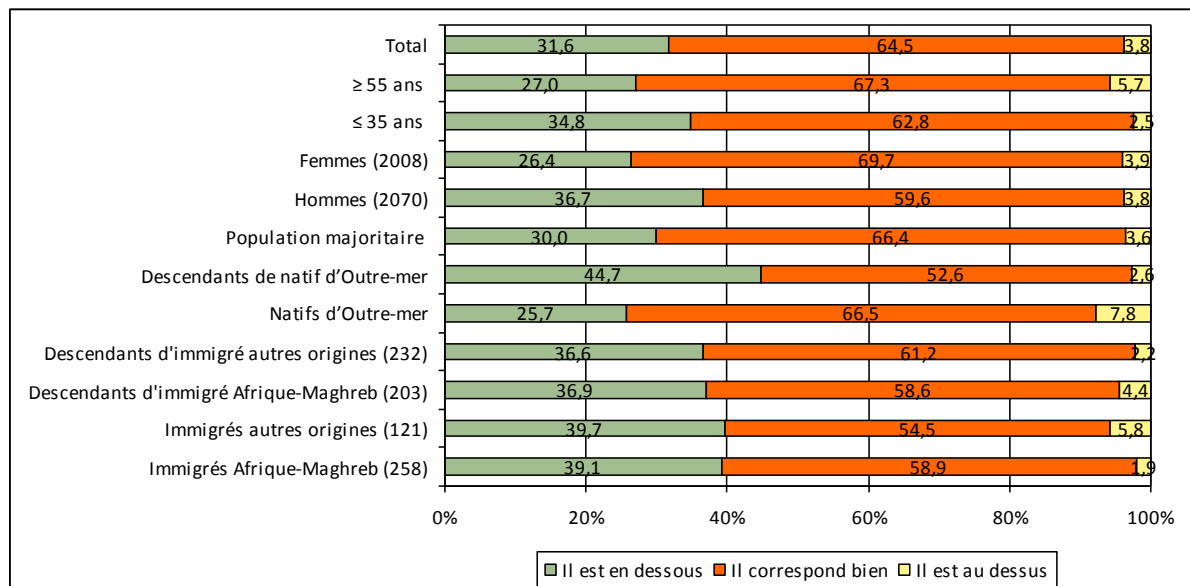
Parmi les répondants, les agents que l'on peut considérer comme sur-classés ne sont pas très nombreux dans notre échantillon : ils sont 345 et représentent 8,5% des effectifs. Sur ces 345 personnes, la population majoritaire se singularise nettement, puisqu'elle pèse pour 86% d'entre eux. Pour le dire autrement, plus de 10% des fonctionnaires de la population majoritaire occupent un poste dont la catégorie hiérarchique est supérieure à ce qu'ils pourraient prétendre du fait de leur niveau de diplôme initial, tandis que seuls 4% des ultra-marins ont bénéficié d'un tel surclassement. Les descendants d'immigrés d'origine africaine et les descendants de natif d'Outre-mer dans ce cas correspondant à des effectifs trop petit pour être pris en compte (respectivement 3 et 2 agents). Les descendants d'immigré d'autres origines ont une plus grande probabilité de surclassement (9%) ce qui les rapprochent de la population majoritaire.

Le surclassement est à nouveau fonction de l'âge et de l'ancienneté : seuls 1,5% des fonctionnaires âgés de 35 ans et moins en ont bénéficié, contre près de 20% des effectifs âgés de 55 ans et plus. Le phénomène de sur-classement est donc moins fréquent parmi les jeunes, et la population majoritaire en est la quasi-exclusive bénéficiaire.

4.3.3. Approche subjective de la surqualification

L'appréciation « objective » du déclassement normatif est complétée dans le questionnaire par l'appréciation « subjective » qu'en ont les enquêtés, à qui a été posée la question suivante : « le poste que vous occupez correspond-il à votre niveau de qualification ou vos compétences ? ».

Figure7 : Perception de la correspondance entre poste occupé et niveau de diplôme



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Lecture : 32% des enquêtés considèrent que le poste qu'ils occupent est inférieur à leur niveau de qualification, 64,5% qu'il correspond et 4% qu'il est supérieur.

La figure 7 indique que si le sentiment que poste occupé et qualification sont en concordance prédomine, un peu moins du tiers des enquêtés se sentent déqualifiés. Ce sentiment est cependant plus fort chez les descendants des natifs de l'Outre-mer (45%), alors que les natifs de l'Outre-mer tendent à le minimiser. Le sentiment de déclassement est plus élevé chez les immigrés, quelle que soit leur origine, que chez les descendants. La non reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger contribue sans doute à ce résultat.

Le sentiment d'occuper un poste en dessous de son niveau de qualification est plus marqué chez les hommes que chez les femmes (37% vs 26%). Il est également beaucoup plus prononcé chez les jeunes agents que chez les plus âgés (35 vs 27%). Par contre, on ne note aucune variation significative de cette appréciation selon que les agents sont fonctionnaires ou non.

Cette appréciation est variable selon l'origine et le niveau de diplôme des agents. Le sentiment subjectif de déclassement croît avec le niveau de diplôme puisque 38% des agents détenteurs d'un diplôme de niveau II ou I (bac + 3et +) déclarent que le poste qu'ils occupent est en dessous de leur niveau de qualification, contre 32% des détenteurs d'un bac.

Tableau 17 : Comparaison entre se penser et être déclassé normativement parmi les fonctionnaires

	Être surdiplômés (N=1118)	Surqualification subjective (Penser que son poste est en dessous de son niveau de qualification ou de ses compétences) (N=1115)	Part de ceux qui se sentent surqualifiés** parmi les surdiplômés (N =545)	Part de surdiplômés parmi ceux qui se sentent surqualifiés (N=545)
Fonctionnaires N=3831*	29,2	29,8	48,7	47,8
Aucun/BEPC	0,0	22,6	0	0,0
CAP BEP (niveau V)	0,0	24,9	0	0,0
Brevet pro bac (niveau IV)	72,1	33,0	39,7	86,8
BTS et bac +2 (niveau III)	38,2	34,5	62,0	68,5
Bac+3 ou4 (niveau II)	69,0	40,6	52,7	89,6
Bac+5 et plus (Niveau I)	34,3	33,9	72,6	73,5
Immigrés Afrique-Maghreb	44,6	36,6	52,2	63,5
Immigrés autres origines	53,8	40,9	48,0	63,2
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	38,7	37,6	51,4	52,9
Descendants d'immigré autres origines	31,1	36,9	50,7	42,7
Natifs d'Outre-mer	18,8	22,6	42,2	35,1
Descendants de natif d'Outre-mer	48,2	43,6	52,8	58,3
Population majoritaire	26,9	28,1	48,2	46,2
Hommes	23,8	34,4	57,3	39,5
Femmes	35,0	24,7	42,5	60,2
≤ 35 ans	44,6	34,9	50,5	64,6
36-54 ans	26,8	29,3	47,5	43,3
≥ 55 ans	18,0	23,8	49,5	37,3

*Ne sont pas pris en compte les agents qui n'ont pas déclaré de catégorie hiérarchique (Missing = 70).
**Se sentir déclassé : avoir répondu que son poste est en dessous de [son] niveau de qualification ou ses compétences.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Le sentiment de déqualification ne recouvre qu'en partie le phénomène de « surdiplôme », tel qu'il a été défini (c'est-à-dire occuper un poste dont le niveau hiérarchique ne correspond pas à son niveau d'étude). Il existe en effet une part importante d'agents qui sont dans cette situation mais qui ne déclarent pas que le poste qu'ils occupent est en dessous de leur niveau de compétence ou de qualification (610 agents, soit 14% de l'effectif total des répondants sont dans cette situation). Pour la plupart, il s'agit de personnes qui ont un niveau bac et qui sont en catégorie C (60% des 610), ainsi que de personnes qui ont un niveau licence et qui sont en catégorie B (20% des 610).

A l'inverse certains agents se déclarent déqualifiés (« le poste occupé ne correspond pas à leur niveau de qualification ou à ses compétences ») mais ne le sont pas si l'on met en rapport leur niveau de diplôme et leur catégorie hiérarchique (660 agents, soit 15% de l'effectif total). Il s'agit surtout d'agents sans diplôme (15% de ces 660) ou de niveau CAP ou BEP (45% des 660) occupant un poste de catégorie C.

Toutefois, dans leur grande majorité, les agents qui ne subissent pas de déclassement normatif ne déclarent pas de sentiment de déqualification (2366 sur 3026 soit 78% des non surdiplômés). Par contre, parmi les surdiplômés, ceux qui déclarent être déqualifiés sont légèrement moins nombreux que ceux qui déclarent ne pas l'être (594 contre 610, soit respectivement 49,3% et 50,7 des agents surdiplômés).

On observe au final une corrélation entre le fait d'être déclassé normativement et le sentiment d'être déqualifié. Cette adéquation entre sentiment et position objective est la plus élevée chez les répondants diplômés de niveaux bac +2 (62% se sentent déqualifiés parmi les surdiplômés de ce niveau de diplôme) et bac + 5 et plus (72,6 ont le sentiment d'être déqualifiés et sont surdiplômés). A l'inverse, les répondants natifs de l'Outre-mer, du fait de la faiblesse de leur diplôme, sont proportionnellement moins nombreux à se sentir surqualifiés: 19% d'entre eux sont dans cette situation, et 23% déclarent l'être. Il en est de même de la population majoritaire parmi laquelle 27% des agents sont déclassés normativement et 28% ont le sentiment d'être déqualifiés.

L'ajustement entre déclassement objectif et subjectif est le plus élevé parmi les immigrés : 63% de ceux qui ont le sentiment d'être déqualifié sont également déclassés normativement. On note également une forte adéquation parmi les descendants de natifs d'Outre-mer qui sont plus de 58% à se sentir déqualifiés parmi ceux qui sont déclassés normativement. On observe par contre une surdéclaration du sentiment de déqualification chez les natifs d'Outre-mer, les descendants d'immigrés européenne et la population majoritaire. Dans ces trois groupes, plus de la moitié de ceux qui se déclarent déqualifiés ne le sont pas si l'on se réfère au poste qu'ils occupent.

La non correspondance entre situations objective et subjective se rencontre plus souvent chez les hommes que chez les femmes. Alors que 35% des femmes ayant répondu sont déclassées normativement, et 24% des hommes, ces derniers sont 35% à se déclarer déqualifiés, contre 25% des femmes. Cela se retrouve dans la correspondance entre le ressenti et la situation objective, puisque parmi les femmes qui se déclarent déqualifiées, 60% sont déclassées normativement, ce qui n'est le cas que de 40% des hommes qui se sentent déqualifiés. A l'inverse, 42,5% des femmes déclassées normativement se déclarent déqualifiées, contre 57% des hommes.

L'âge peut être un facteur qui influence le fait de ne pas ou ne plus être surdiplômé, ainsi que la perception subjective que les agents ont de l'adéquation entre le poste qu'ils occupent et les compétences qu'ils considèrent avoir. Si l'on considère uniquement les effectifs fonctionnaires de plus de 55 ans, seul 18% sont déclassés normativement. On observe alors une surdéclaration importante de ce groupe. A l'inverse, 45% des fonctionnaires âgés de 35 ans et moins sont surdiplômés, et parmi ceux qui déclarent être déqualifiés, 65% occupent un poste en deçà de la catégorie hiérarchique à laquelle il pourrait prétendre du fait de leur diplôme.

4.4. Statut et forme d'emploi

Dans le questionnaire, les agents avaient le choix entre trois statuts d'emploi : Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ; Contractuel ; Non permanent (occasionnel, saisonnier, remplacement ; vacation, contrat aidé...). Néanmoins, la distinction entre « contractuel » et « non permanent » étant, dans les faits, peu parlante pour un grand nombre d'agents, nous avons regroupé ces deux statuts sous celui de « contractuel ».

Le questionnaire renseigne aussi la quotité de travail des agents (temps vs temps partiel). Il permet également de distinguer le caractère volontaire du « travail à temps réduit » et le caractère subi de l'« emploi partiel », pour reprendre la distinction faite par Maruani et Reynaud (Maruani et Reynaud, 2004, p63). Parmi ces emplois contractuels, on peut également distinguer les CDD et les CDI, ainsi que la durée du contrat actuel.

4.4.1. Statut d'emploi

Le statut de contractuel s'attache tout particulièrement aux immigrés, quelle que soit leur origine. Cela s'explique en partie par leur nationalité puisque la moitié des immigrés qui occupent un poste de contractuel sont étrangers. Comme nous l'avons vu, les conditions de nationalité requises pour accéder aux emplois de la fonction publique, fixées à l'article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, peuvent expliquer cette situation.

La situation des descendants d'origine africaine et des originaires d'Outre-mer ne peut toutefois s'expliquer uniquement par les restrictions de nationalité. Elle décrit également une position particulière dans la structure statutaire de la ville.

Parmi les emplois de type contractuel, on distingue les contrats à durée déterminée (249 répondants, soit 62% des contractuels) et les contrats à durée indéterminée (151 des répondants, soit 38%). Les immigrés représentent 18,5% des contractuels ayant répondu et sont en CDI dans 38% des cas, cette proportion étant la même parmi les contractuels de la population majoritaire. On ne note pas de grande variabilité entre les proportions de personnes en CDD et les proportions de personnes en CDI selon les groupes d'origine, l'analyse étant limitée par les effectifs (on compte 74 immigrés d'origine africaine qui occupent un poste de contractuel, mais 29 descendants d'immigrés d'origine africaine, ou encore 30 natifs de l'Outre-mer).

Tableau 18 : Statut actuel dans la collectivité.

	N	A fonct.	A contract.	B fonct.	B contrac.	C fonct.	C contract.
Total	4129	10,3	2,6	20,6	1,5	61,5	3,5
Immigrés Afrique-Maghreb	250	2,8	1,2	8,0	1,2	69,2	17,6
Immigrés autres origines	113	4,4	6,2	19,5	1,8	57,5	10,6
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	198	4,0	3,5	17,2	0,5	68,7	6,1
Descendants d'immigré autres origines	229	11,4	2,6	21,0	0,4	64,6	0,0
Natifs d'Outre-mer	363	2,5	0,3	7,7	0,6	82,9	6,1
Descendants de natif d'Outre-mer	117	2,6	0,0	6,8	0,9	84,6	5,1
Population majoritaire	2859	12,8	2,9	24,2	1,8	56,6	1,7
Hommes	2115	8,5	2,7	18,2	1,3	66,8	2,6
Femmes	2014	12,2	2,4	23,2	1,6	56,0	4,6
≤ 35 ans	907	7,4	4,0	18,2	2,6	63,9	3,9
36-54 ans	2510	9,3	2,0	19,9	1,4	64,0	3,4
≥ 55 ans	635	18,7	3,0	28,2	0,5	46,0	3,6

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Parmi les répondants, Les immigrés, et particulièrement les immigrés d'origine africaine sont sur-représentés parmi les contractuels : alors qu'ils représentent 6% des effectifs totaux, ils constituent 18% des effectifs contractuel. Cette sur-représentation des immigrés d'origine africaine parmi les contractuels est encore plus marquée sur les emplois de catégorie C, dont ils représentent 30% des effectifs. Ce tableau montre également que les descendants d'immigrés sont sur-représentés parmi les contractuels de catégorie C, et sous-représentés parmi les fonctionnaires de catégorie A. Il en est de même pour les originaires de l'Outre-mer qui sont sous-représentés parmi les fonctionnaires de catégorie A et B, et sur-représentés parmi les catégories C, et ce d'autant plus sur les emplois contractuel.

Parmi les agents de catégorie A ayant répondu, seule la moitié des descendants d'immigrés d'origine africaine est fonctionnaires contre 82% de la population majoritaire. De manière moins marquée, on retrouve cette même tendance parmi les agents de catégorie C : 92% des descendants d'immigré d'origine africaine sont fonctionnaire, contre 97 % de la population majoritaire. Par contre, cette tendance ne se confirme pas parmi les catégories B, la quasi totalité des agents d'origine africaine étant fonctionnaire.

Lorsqu'elles sont en catégorie A, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être fonctionnaires (85% des femmes de cette catégorie le sont contre 75% des hommes de cette catégorie). Par contre, elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être contractuelles ou vacataires lorsqu'elles occupent un poste de catégorie C (8% contre 4%).

Si l'on prend en compte l'âge, les répondants les plus jeunes sont proportionnellement moins nombreux à être fonctionnaire lorsqu'ils occupent un poste de catégorie A (65% des moins de 35 ans le sont contre 86% des plus de 55 ans) et lorsqu'ils occupent un poste de catégorie B (87% contre 98%).

4.4.2. Quotité de travail

Sur la totalité des répondants, 367 agents déclarent un temps partiel, soit 8,5% de la totalité des effectifs enquêtés. Ces emplois sont occupés par des femmes dans 85% des cas. Ces dernières déclarent toutefois dans leur grande majorité ne pas vouloir travailler d'avantage (88% des 295 femmes à temps partiel). Au contraire, parmi les 57 hommes qui travaillent à temps partiel, plus d'un sur deux déclare vouloir travailler plus. Parmi les agents qui occupent des emplois à temps partiels, les femmes sont donc proportionnellement plus nombreuses à être dans un schéma de « travail à temps réduit » (volontaire), les hommes étant proportionnellement plus nombreux dans de l'« emploi partiel » (subi). Néanmoins, ce travail à temps réduit subi est loin d'être la norme puisqu'il ne concerne que 17% de la totalité des emplois à temps partiel.

4.4.3. Corps occupés (ségrégation horizontale)

La position dans l'emploi peut également être appréhendée par l'appartenance des agents à tel ou tel corps. L'information sur le corps doit toutefois être prise avec précaution, car près de 23% de notre échantillon de répondant n'a pas renseigné cette question. Au départ, nous voulions travailler sur les grades, mais seuls 33% des agents ont indiqués leur corps et leur grade.

Étant donné le caractère fortement sexué de la division du travail au sein de la collectivité (il existe des emplois très fortement masculinisé, d'autre très fortement fémininisé), le tableau suivant présente cette distribution par groupe d'origine et par sexe.

Tableau 19 : Corps occupés par origine et sexe

	Hommes				Femmes			
	Effectifs	Effectifs manquant	Nombre de corps occupés	Corps présentant les plus gros effectifs	Effectifs	Effectifs manquant	Nombre de corps occupés	Corps présentant les plus gros effectifs
Immigrés Afrique-Maghreb	140	38 (27%)	28	Adjoint technique :12%	159	73 (46%)	22	Adjoint administratif : 9%
				Éboueur : 19%				Auxiliaire de puériculture : 15%
Immigrés autres origines	58	17 (29%)	20	Adjoint technique : 19 %	74	23 (31%)	16	Adjoint administratif : 14%
				Éboueur : 7%				Auxiliaire de puériculture : 12 %
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	115	29 (25%)	24	Adjoint technique : 11%	103	29 (28%)	21	Adjoint administratif : 20%
				Éboueur : 21%				Auxiliaire de puériculture : 14%
Descendants d'immigré autres origines	119	19 (16%)	27	Adjoint technique : 15%	123	16 (13%)	28	Adjoint administratif : 21 %
				Éboueur : 16%				Auxiliaire de puériculture : 16 %
Natifs de l'Outre-mer	192	48 (25%)	23	Adjoint technique : 18%	199	54 (27%)	24	Adjoint administratif : 12%
				Éboueur : 17%				Auxiliaire de puériculture : 19 %
Descendants de natif de l'Outre-mer	56	12 (21%)	15	Adjoint technique : 7%	64	16 (25%)	12	Adjoint administratif : 39 %
				Éboueur : 21%				Auxiliaire de puériculture : 13 %
Population majoritaire	1559	323 (21%)	63	Adjoint technique : 15%	1458	312 (21%)	69	Adjoint administratif : 18%
				Éboueurs : 10%				Auxiliaire de puériculture : 14%

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

La moitié des répondants masculins se répartissent dans 5 corps. Ils occupent des postes d'adjoint technique (19%) ; d'éboueur (16 %) ; de conducteur automobile (8%) ; de chef d'équipe du nettoyage (5%) ; d'adjoint administratif (5%).

La moitié des répondants féminins se concentrent dans 4 corps : adjointe administrative (23%) ; auxiliaire puéricultrice (18%) ; secrétaire administrative (6%) ; éducatrice jeune enfant (5%). Néanmoins, si plus de la moitié des femmes se répartissent sur 4 corps, contre 5 pour les hommes, elles se répartissent parmi 69 corps, contre 67 pour les hommes.

Les corps occupés se différencient également selon les groupes d'origine. Parmi les hommes, les 192 natifs de l'Outre-mer occupent 23 corps, les 115 descendants d'immigrés africains 24 corps, les 119 descendants d'immigré d'autres origines 27, contre 63 corps occupés pour les hommes de la population majoritaire.

Dans la même logique, tandis que 10% des effectifs du groupe majoritaire déclarent occuper le corps des éboueurs, cette proportion est de 16% chez les descendants d'immigré « autre origine », de 17% parmi les natifs de l'Outre-mer, et atteint 21% parmi les descendants d'immigré d'origine africaine.

Parmi les femmes enquêtées, la répartition entre les deux principaux corps (adjointe administrative et auxiliaire de puériculture) ne varie pas énormément d'un groupe d'origine à l'autre. On peut toutefois noter que si les 1458 femmes de la population majoritaire sont 18% à être adjointe administrative et 14% à être auxiliaire de puériculture, ces proportions sont respectivement de 12% et de 19% parmi les 199 natives de l'Outre-mer.

4.5. Concentration sexuée et ethnique des collectifs de travail

L'inscription des différents groupes d'origine dans l'emploi parisien peut être appréhendée à partir de la composition des équipes de travail et à partir des conditions d'exercice des métiers qu'ils exercent.

Le tableau « corps actuel occupé par catégories d'origine et de sexe » montrait que les groupes ayant une ascendance migratoire occupent un nombre plus restreint de corps que les agents appartenant à la population majoritaire. Pour appréhender la concentration des agents d'origine immigrée ou ultramarine, le questionnaire (question 69) collectait l'information sur la composition des collectifs de travail des agents (« comment se répartissent les hommes et les femmes dans votre groupe de collègues »).

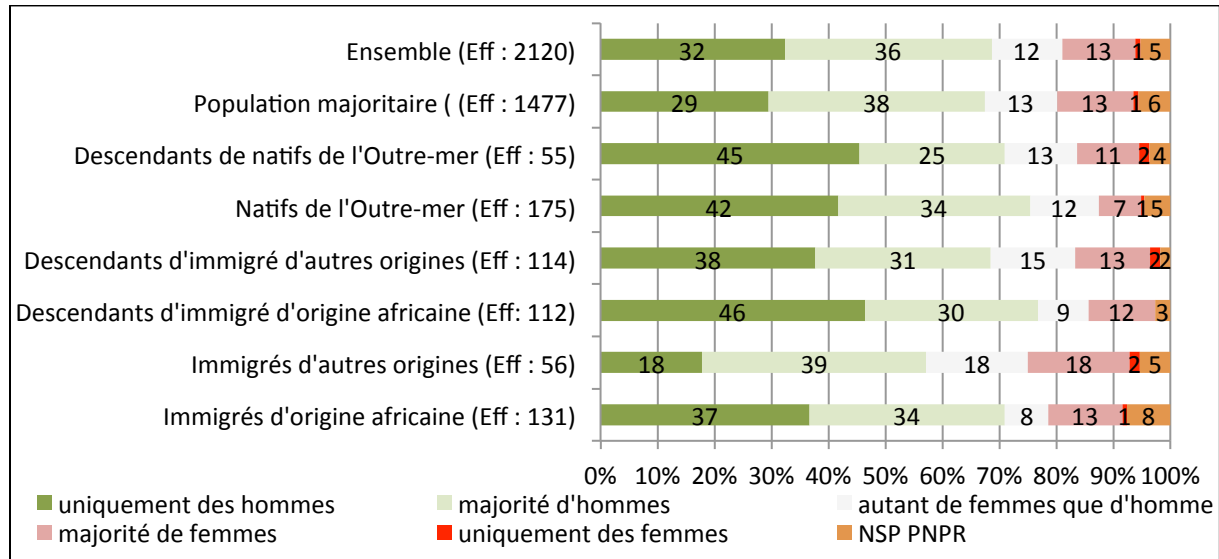
La structure d'emploi de la collectivité parisienne montre une forte concentration sexuée des emplois : les hommes travaillent en majorité ou uniquement avec des hommes, les femmes en majorité ou uniquement avec des femmes. Ainsi, parmi les hommes, 32% des répondants ne travaillent qu'avec des hommes, et 36% travaillent avec une majorité d'hommes. Les femmes quant à elles sont 35% à travailler uniquement avec des femmes et 41% à travailler avec une majorité de femmes. La concentration sexuée des emplois est donc plus marquée chez les femmes que chez les hommes.

La spécialisation sexuée des emplois à la Ville recoupe les filières et épouse donc également la répartition de groupes d'origines. Manifestement, les emplois masculins se retrouvent principalement dans la filière technique où se concentrent les agents originaires de l'Outre-mer et d'origine immigrée. Cette concentration varie selon les groupes d'origine et elle est d'autant plus marquée parmi les minorités visibles.

Parmi les hommes des différents groupes d'origine ayant répondu, la distinction se joue surtout entre ceux qui travaillent en majorité avec des hommes et ceux qui travaillent uniquement avec des hommes. Car si 29% des hommes de la population majoritaire travaille uniquement avec des hommes, cette proportion est de 42% pour les natifs de l'Outre-mer et de 46% pour les descendants d'immigré d'origine africaine. Le phénomène est encore plus marqué parmi les agents de catégorie C

(Cf. Annexe 3), puisque 40% des répondants de la population majoritaire travaille uniquement avec des hommes, cette proportion étant de 44% chez les natifs de l’Outre-mer et 54% pour les descendants d’immigré d’origine africaine qui occupent un poste de catégorie C.

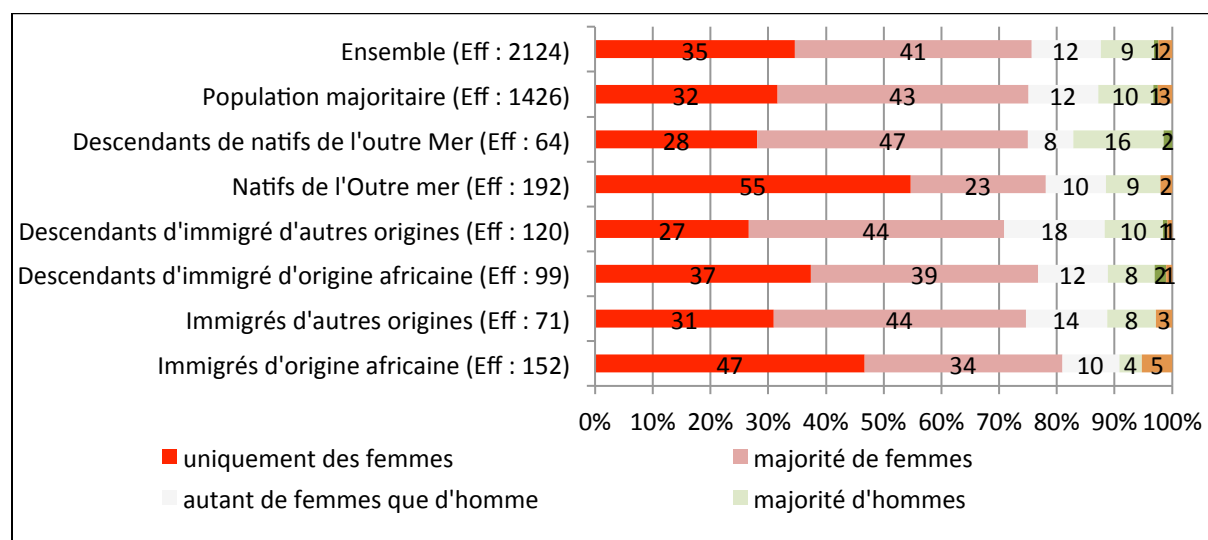
Tableau 20 : Composition sexuée des équipes de travail parmi l’ensemble des salariés hommes



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

On observe les mêmes variabilités de la concentration sexuée des emplois occupés selon l’origine parmi les femmes enquêtées. Tandis que les femmes de la population majoritaires sont 32% à ne travailler qu’avec des femmes, cette proportion est de 55% pour les natives de l’Outre-mer, 47% pour les immigrées d’Afrique et 37% pour leurs descendantes. Dans les emplois de catégorie C, 40% des femmes travaillent dans un collectif exclusivement féminin. Cette proportion varie de 37% pour les femmes de la population majoritaire à 56% pour les natives de l’Outre-mer et 43% pour les descendantes d’immigré d’origine africaine (Cf Annexe 3).

Tableau 21 : Composition sexuée des équipes de travail parmi l'ensemble des salariés femmes



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

La composition des équipes de travail est également décrite par la proportion de collègues issus de l'immigration et d'originaires de l'Outre-mer. Cette information ne peut être confrontée aux données objectives disponibles dans les fichiers du personnel. Elle comporte une large part de subjectivité, aussi bien dans la définition des « personnes issues de l'immigration » ou « originaires de l'outre-mer » utilisée par les enquêtés que des ordres de grandeur proposés. Cette subjectivité dans la formalisation des ordres de grandeur était également engagée pour évaluer la composition sexuée des collectifs de travail. Nous avons agrégé les deux modalités supérieures à la moitié pour tenir compte de l'approximation et rapportant dans le tableau 21 les proportions de ceux qui pensent que leur collectif de travail regroupe une majorité d'agents d'origine immigrée ou originaires de l'Outre-mer.

Tableau 22 : Composition ethnique du collectif de travail

	Avoir presque tous ou plus de la moitié de ses collègues :			N
	Issu(e)s de l'immigration	Originaires de l'Outre-mer	Issu(e)s de l'immigration ou originaires de l'Outre-mer	
Immigrés Afrique-Maghreb	25,4	9,0	30,8	299
Immigrés autres origines	21,2	11,4	28,8	132
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	23,4	11,0	29,4	218
Descendants d'immigré autres origines	18,6	9,5	24,4	242
Natifs d'Outre-mer	16,6	12,3	25,6	391
Descendants de natif d'Outre-mer	15,8	15,0	25,8	120
Population majoritaire	11,2	8,8	16,0	3017
Total	14,1	9,5	19,6	4419

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

À peu près 20% des agents de la ville travaillent dans un collectif où les personnes d'origine immigrée ou des Dom sont majoritaires. Ce résultat élevé reflète la présence effective d'agents de ces origines qui représentent près du tiers de l'ensemble des salariés.

Il n'est pas possible de calculer la concentration effective des groupes d'origine immigrés et d'originaires des Dom dans les unités à partir de l'enquête, l'information sur l'unité et même la direction d'appartenance ayant été délibérément supprimée pour préserver l'anonymat des enquêtés. Comme on pouvait s'y attendre, les immigrés d'origine africaine sont les plus nombreux à déclarer avoir plus de la moitié de leurs collègues issus de l'immigration ou originaires de l'Outre-mer (31%). Cette proportion est également très élevée chez les descendants d'immigré d'origine africaine (29%), et avoisine les 25% pour les originaires des Dom et leurs descendants. Il est cependant difficile de s'appuyer sur ces données pour évaluer le degré de ségrégation ethnique interne à la ville. En revanche l'information peut utilement à servir comme indicateur de l'environnement de travail.

5. Trajectoire dans l'emploi

Après avoir regardé l'inscription dans l'emploi des différents groupes de sexe et d'origine, cette partie aborde les trajectoires dans l'emploi. Pour appréhender cette trajectoire, nous regardons dans un premier temps la situation des agents avant leur entrée dans la collectivité et examinons leur ancienneté dans la ville. Nous abordons ensuite les évolutions statutaires éventuelles (notamment les titularisations), puis les promotions catégorielles (passage d'une catégorie hiérarchique à la catégorie supérieure). Dans un troisième temps, nous traitons de l'accès au concours des agents.

5.1. Situation professionnelle avant l'entrée dans la collectivité parisienne

Le questionnaire enregistre le dernier statut occupé juste avant d'entrer à la ville de Paris (Q 26) ainsi que le nombre d'années pendant lesquelles les répondants ont travaillé avant d'être agent à la ville de Paris (Q29).

Près de la moitié des agents de la ville de Paris enquêtés étaient salariés du privé avant d'intégrer la collectivité parisienne. Cette proportion est néanmoins plus faible chez les femmes que chez les hommes, les premières étant plus nombreuses à avoir été salariées du public (18% contre 13% des hommes).

Les femmes sont également plus nombreuses à avoir intégré la collectivité juste après leurs études (25% contre 12% des hommes), les femmes de la population majoritaire étant les plus nombreuses à être dans ce cas (pour la répartition sexuée, Cf. annexe 4).

Tableau 23 : Statut d'emploi avant d'entrer à la ville de Paris

	Étudi - ant	Salarié du public	Salarié du privé	Indépen dants	Chôm age	Au foyer	Contrats précaires (dont intérim)	autres
Immigrés Afrique-Maghreb	4,7	15,9	49,3	0,7	12,5	5,1	2,4	9,5
Immigrés autres origines	10,1	14,7	48,1	1,6	10,1	6,2	0,8	8,5
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	12,4	16,1	44,5	0,9	15,1	0,5	1,4	9,2
Descendants d'immigré autres origines	16,8	18,1	40,8	1,3	11,8	2,1	2,9	6,3
Natifs d'Outre-mer	7,0	22,0	48,8	1,6	9,4	2,7	0,0	8,6
Descendants de natif d'Outre-mer	19,3	21,8	38,7	0,0	8,4	1,7	0,8	9,2
Population majoritaire	21,7	17,3	41,2	1,5	9,7	1,3	1,3	6,0
Total	18,1	17,7	42,7	1,3	10,2	1,8	1,3	6,8

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Parmi les répondants, une forte proportion de descendants d'origine africaine était au chômage avant d'entrer à la ville : c'est le cas de 15% d'entre eux, contre 10% de la population majoritaire. La situation s'avère néanmoins contrastée selon le sexe. Ainsi, 18% des hommes descendants d'immigré d'origine africaine sont dans ce cas, contre 12% des femmes de ce groupe, cette proportion étant de 12% pour les hommes du groupe majoritaire et de 8% pour les femmes. Les femmes immigrées ont plus souvent que les autres femmes été « au foyer » avant d'entrer à la ville (10 % pour les immigrées, toutes origines confondues), ce taux ne dépassant pas les 4% pour les femmes des autres groupes.

La circulation d'un emploi public à un autre emploi public concerne 18% des agents. Elle s'observe plus particulièrement pour les originaires de l'Outre-mer et leurs descendants. Les entrées directes

après les études se situent au même niveau : elles sont plus souvent le fait de la population majoritaire ou des descendants de natifs d’Outre-mer que des autres groupes.

Tableau 24 : Nombre d’années travaillées avant l’entrée dans la ville et âge d’arrivée

	Nombre d’années travaillées avant l’entrée à la ville de Paris					Nombre d’années travaillées médian	Age médian arrivée VdeP	Ancienne té médiane	Age médian
	< 1 an	1 à 3 ans	4 à 7 ans	8 à 12 ans	> à 12 ans				
Total	22,5	22,5	19,8	16,1	19,2	4	27	12	45
Immigrés Afrique-Maghreb	6,4	24,0	31,2	19,2	19,2	6	35	7	45
Immigrés autres origines	9,5	19,0	23,8	17,1	30,5	7	35	8	47
Descendants d’immigré Afrique-Maghreb	13,0	30,3	25,4	15,7	15,7	4	27	6	36
Descendants d’immigré autres origines	18,5	22,9	22,9	14,6	21,0	5	27	11	43
Natifs d’Outre-mer	13,9	22,6	19,4	25,3	18,8	6	29	15	46
Descendants de natif d’Outre-mer	21,3	23,1	26,9	18,5	10,2	4	25	7	34
Population majoritaire	26,5	21,9	17,6	14,8	19,2	4	26	15	45
Hommes	16,8	21,6	21,7	17,0	22,9	5	27	12	45
Femmes	27,9	23,4	17,9	15,2	15,6	3	26	12	45
≤ 35 ans	29,8	31,8	26,4	10,8	1,3	2	24	4	30
≥ 55 ans	20,7	18,4	16,0	16,8	28,2	6	29	29	58

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Les immigrés enquêtés sont ceux qui sont entrés les plus âgés dans la collectivité, avec un âge médian à l’arrivée dans la collectivité de 35 ans. S’ils font partie des plus âgés des agents de la ville (avec un âge médian de 45 et 46 ans pour chacun des deux groupes d’immigrés), ils n’ont une ancienneté médiane que de 7 ans pour les originaires d’Afrique et de 8 ans pour les autres origines, et leur nombre d’années travaillées avant d’entrer dans la collectivité est le plus élevé. Il s’agit donc d’agents plus âgés, rentrés tardivement dans la collectivité parisienne.

À l’opposé, les plus jeunes sont les descendants d’immigré d’origine africaine et les descendants de natifs de l’Outre-mer avec un âge médian respectif de 27 et de 25 ans. Ils ont un nombre d’années travaillées médian de 4 ans et une ancienneté médiane de 6 et 7 ans. Il s’agit donc d’agent rentré relativement tôt dans la collectivité et qui, du fait de leur jeune âge, n’ont pas encore beaucoup d’ancienneté.

Les descendants d’immigré « autre », issus de migrations plus anciennes, sont beaucoup plus âgés que leurs collègues issus de la migration des migrations africaines et ultra marine. Âgés (plus de la moitié d’entre eux a plus de 43 ans), ils ont une ancienneté médiane de 11 ans. Avec un nombre médian d’années travaillées avant d’entrer dans la collectivité de 5 ans, leur âge moyen d’entrée dans la collectivité est de 27 ans.

Les natifs de l’Outre-mer sont entrés dans la collectivité avec un âge médian de 29 ans. Plus âgés que les descendants d’immigré « autres origines) (la moitié d’entre eux à plus de 46 ans), ils ont également travaillé plus longtemps à la ville, avec une ancienneté médiane de 15 ans.

La population majoritaire a l’un des plus faibles nombre médian d’années travaillées avant d’entrer dans la collectivité (4 ans), ce qui s’explique en partie par le fait que 22% des membres de ce groupe étaient étudiants juste avant d’intégrer la collectivité. Entrée jeune (avec un âge médian d’entrée de 26 ans), et aujourd’hui âgée, avec plus de la moitié de ses effectifs qui a plus de 45 ans, la population majoritaire a également l’une des anciennetés médiane les plus élevée, la moitié de ses membres travaillant à la ville depuis plus de 15 ans.

Les femmes sont plus nombreuses à être rentrées à la ville de Paris en ayant travaillé moins d'un an (28% d'entre elle, contre 17% des hommes). À l'autre extrémité, elles sont plus nombreuses à avoir travaillé plus de 8 ans avant d'entrer à la Ville (40% d'entre elles, contre 30% des hommes). De ce fait, hommes et femmes ont la même ancienneté médiane à la Ville et leur âge médian d'arrivée à la ville se rejoint également.

Les agents âgés de 35 ans et moins sont près de 62% à être entrés à la Ville moins de 4 ans après leurs études, à l'inverse des agents de 55 ans et plus qui sont 62% à avoir travaillé 4 ans et plus. On observe ici un effet des changements dans le profil des recrutements dans les collectivités territoriales, les entrées d'agents jeunes à la sortie des études étant plus fréquentes.

Ces différentes caractéristiques confirment que, pour appréhender les positions et les trajectoires de ces groupes d'origine, de sexe et d'âge, il faut tenir compte des différences de structures d'âge et d'ancienneté.

5.2. Évolution de carrière : la titularisation des contractuels

Première des évolutions statutaires des agents à la ville de Paris étudiée dans l'enquête : le passage de contractuels à fonctionnaires. Pour cela, nous comparons ici le statut d'entrée dans la ville au statut actuel occupé.

Tableau 25 : Taux de titularisation des agents entrés contractuels à la ville de paris

	% des agents entrés comme contractuels (ou non permanent)	Sont restés contractuels	Sont devenus fonctionnaires	% de contractuels	% de fonctionnaire
Total (4300*)	31,2	31,0	69,0	9,7	90,3
Immigrés Afrique-Maghreb (284)	45,8	59,2	40,8	27,1	72,9
Immigrés autres origines (126)	53,2	46,3	53,7	24,6	75,4
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb (212)	27,4	48,3	51,7	13,2	86,8
Descendants d'immigré autres origines (239)	32,2	18,2	81,8	5,9	94,1
Natifs d'Outre-mer (374)	35,3	23,5	76,5	8,3	91,7
Descendants de natif d'Outre-mer (119)	33,6	20,0	80,0	6,7	93,3
Population majoritaire (2946)	28,4	27,1	72,9	7,7	92,3
Hommes (2191)	25,8	32,1	67,9	8,3	91,7
Femmes (2147)	36,7	30,2	69,8	11,9	88,1
≤ 35 ans (960)	29,0	44,4	55,6	12,9	87,1
≥ 55 ans (668)	33,8	27,9	72,1	9,4	90,6

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Parmi les répondants, les immigrés, toutes origines confondues, sont proportionnellement les plus nombreux à être entrés dans la collectivité sur un statut de contractuel. Cela peut en partie s'expliquer par le fait qu'un certain nombre d'entre eux sont étrangers ou l'ont été au moment de leur recrutement. Ils subissent alors les conditions de nationalité requises pour pouvoir se porter candidat. Si plus de 80% d'entre eux sont aujourd'hui Français, ils ont pu le devenir après être entrés à la ville. Ils sont plus nombreux à avoir gardé ce statut, ce phénomène étant beaucoup plus marqué chez les immigrés d'origine africaine (59% d'entre eux, contre 46% des effectifs immigrés « autre origine » entrés contractuels).

Les descendants d'immigrés ayant répondu ne sont pas plus nombreux à être entrés sur un statut de contractuel, ceux qui sont d'origine africaine étant même légèrement sous-représentés parmi les agents entrés sur un statut de contractuel : 27,4% d'entre eux sont dans ce cas alors que 31,2% des agents de la collectivité le sont. Si l'on considère les descendants d'immigrés « autre origine », ce tableau montre qu'ils sont surreprésentés parmi ceux qui, ensuite, sont passés fonctionnaire. Les descendants d'immigré d'origine africaine sont toutefois surreprésentés parmi ceux qui, entrés contractuels, le sont restés : 48% d'entre eux sont dans ce cas, contre 27% de la population majoritaire. Ils sont d'ailleurs sur-représentés parmi les contractuels actuels '13,2% d'entre eux le sont contre 7,7 de la population majoritaire).

Quant aux natifs d'outre-mer, s'ils sont surreprésentés parmi ceux qui sont entrés dans la collectivité comme contractuel, ils intègrent le plus souvent un statut de fonctionnaire par la suite et ne sont pas surreprésentés parmi les contractuels actuels.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à être entrées sur un statut contractuel (37% vs 26%) . Comme leur taux de titularisation n'est que légèrement supérieur à celui des hommes, elles sont logiquement plus nombreuses à être contractuelles au moment de l'enquête (13% vs 9%).

La politique de résorption des positions de contractuel conduites par la Ville est perceptible dans les variations par âge du statut à l'entrée : les agents de 35 ans et moins sont moins souvent entrés comme contractuels que les agents de plus de 55 ans (29% vs 34%). On aurait pu s'attendre à une augmentation de la contractualisation chez les plus jeunes compte tenu des transformations du régime d'emploi dans la fonction publique territoriale. Ce n'est apparemment pas le cas, mais il est probable qu'une comparaison par période d'entrée aurait fourni une autre vision. Les titularisations étant liées à l'ancienneté, les plus jeunes sont proportionnellement plus nombreux à occuper, à l'heure actuelle, un poste de contractuel (13% vs 9%).

5.3. Évolution de carrière : la promotion catégorielle

Comme nous l'indiquions plus haut, l'information sur les grades et les corps à l'entrée à la ville et actuels est mal renseignée et son exploitation limitée. L'analyse de l'évolution de carrière devait également être conduite à partir des questions relatives aux changements de grade et de corps effectués par les agents (Q51 à Q56). Ce module leur demandait s'ils avaient bénéficié d'un avancement de grade ou d'un avancement de corps depuis leur entrée à la ville de Paris ; s'ils en avaient bénéficié au choix, par examen professionnel ou par concours ; et enfin si ce changement de grade ou de corps avait entraîné plus de responsabilités. Là encore, les valeurs non renseignées rendent difficiles l'interprétation des résultats obtenus. Aussi, nous avons dû restreindre l'analyse de l'évolution des trajectoires professionnelles aux changements de catégories hiérarchiques. Nous avons procédé à une comparaison de la catégorie du premier poste occupé avec la catégorie hiérarchique du corps actuellement occupé. Les trajectoires sont beaucoup moins fines que celles suivies à partir du corps et du grade. Étant donné le caractère spécifique des trajectoires professionnelles des contractuels, nous ne prenons en compte que les fonctionnaires.

Le tableau 25 synthétise les différents parcours possible en fonction des postes occupées et compare la proportion de promotions catégorielles en fonction des groupes d'origine, de sexe et d'âge. Il montre que, parmi les répondants, la population majoritaire est proportionnellement plus nombreuse que les autres groupes à connaître une trajectoire catégorielle ascendante, suivie de près par le groupe des descendants d'immigré « autre origine », dont on a vu qu'il avait une structure de diplôme comparable à celle de la population majoritaire. Ainsi, 17% des effectifs la population majoritaire et 16% des descendants d'immigré « autre origine » ont connu une progression de catégorie hiérarchique au cours de leur carrière à la Ville.

Dans des proportions moindres, les descendants d'immigré d'origine africaine connaissent également quelques trajectoires ascendantes, puisque 9% d'entre eux ont connu une promotion catégorielle.

Par contre, le fait d'avoir connu une telle trajectoire est beaucoup plus rare chez les originaire de l'Outre-mer qui ne sont que 5% à avoir changé de catégorie.

La proportion de femme ayant connu une trajectoire ascendante ne varie pas par rapport à celle des hommes. Par contre, si les fonctionnaires de 35 ans et moins ne sont que 5% à avoir changé de catégorie hiérarchique, ceux de 55 ans et plus sont plus de 27% à avoir connu une telle ascension professionnelle.

Tableau 26 : Trajectoire catégorielle chez les fonctionnaires

	Effectifs susceptibles de changer de catégorie hiérarchique	Sans changement de catégorie	Passage de catégorie (C/B; B/A)	Effectifs totaux*	Changement de catégorie parmi ceux susceptibles d'évoluer**
Total	3644	85,6	14,4	3901	15,5
Immigrés Afrique-Maghreb	203	92,3	7,7	207	7,9
Immigrés autres origines	90	91,6	8,4	95	8,9
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	179	90,8	9,2	184	9,5
Descendants d'immigré autres origines	213	84,1	15,9	226	16,9
Natifs d'Outre-mer	339	95,1	4,9	346	5
Descendants de natif d'Outre-mer	110	96,4	3,6	111	3,6
Population majoritaire	2510	83,0	17,0	2732	18,5
Hommes	1894	85,6	14,4	2010	15,3
Femmes	1750	85,5	14,5	1891	15,7
≤ 35 ans	784	95,1	4,9	840	2,2
≥ 55 ans	548	72,9	27,1	605	29,9

* ne sont pris en compte que ceux qui ont indiqué une catégorie hiérarchique d'entrée et une catégorie hiérarchique actuelle

** ne sont pas pris ceux qui sont entrés directement sur un poste de catégorie A et qui de ce fait ne peuvent évoluer

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Étant donné l'importance des effets de structure joué par l'ancienneté dans la ville et le niveau de diplôme, le tableau 26 estime avec une régression logistique les chances de changer de catégorie, c'est-à-dire être passé d'un poste de catégorie C à catégorie B ou A, ou de catégorie B à catégorie A. Notre population de référence comprend les agents entrés dans la collectivité sur un poste de catégorie C ou sur un poste de catégorie B : ne sont pas pris en compte les personnes qui sont entrées sur un poste de catégorie A (et qui, de ce fait, ne peuvent connaître d'ascension catégorielle) ainsi que les personnes sur des postes « hors catégorie ».

Tableau 27 : Facteurs influençant une trajectoire catégorielle ascendante

Seul les fonctionnaires et les personnes qui ne sont pas entrés en catégorie A (et qui de ce fait, on pu faire l'objet d'un passage dans une catégorie supérieure) sont pris en compte.

Variable dépendante : avoir connu une trajectoire catégorielle ascendante, c'est-à-dire être passé de catégorie C à B ou A, ou de catégorie B à A (opposé à ne pas en avoir connu)

	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio
Origine (ref=majoritaire)			
Immigrés Afrique-Maghreb	0,390***	0,316***	(0,647)
Immigrés autres origines	0,445*	0,308**	0,403*
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	0,463**	0,419**	(1,060)
Descendants d'immigré autres origines	(0,915)	(0,867)	(1,145)
Natifs d'Outre-mer	0,234***	0,313***	0,360***
Descendants de natif d'Outre-mer	0,170**	0,173*	0,252*
Sexe (ref= homme)			
Femme		0,815*	0,686**
Niveau de diplôme Ego (ref=Bac)			
Aucun / BEPC		0,385***	0,261***
CAP, BEP, brevet Pro		0,520***	0,435***
BTS et Bac +2		(1,221)	1,623**
Bac +3 ou 4		2,018***	3,652***
Bac + 5		2,548***	5,711***
Autres diplômes		(1,533)	(1,515)
Niveau de diplôme non mentionné		0,121**	(0,090)
CSP de la mère (ref=employée)			
agriculteur exploitant		1,873*	(1,169)
Cadre, prof intellectuelle		(0,762)	(0,878)
Retraité ou sans profession		1,327*	(0,996)
Artisan, commerçant, chef d'entreprise		1,805**	(1,376)
Ouvrier		(1,040)	(0,981)
profession intermédiaire		1,963**	1,679*
NSP + Décès		(0,912)	(0,683)
Classe ancienneté (ref=11-15 ans)			
[0-5]			0,099***
[6-10]			0,335***
[16-25]			1,714**
[26-49]			4,090***
Année arrivée non mentionnée			(1,409)
Constante	0,243***	0,273***	0,248***
Pseudo R2	0,0282	0,0858	0,2280
Effectifs	3429	3429	3429

*** : Odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5%.

Lecture : les Odds ratio inférieurs à 1 montrent que la variable testée a un effet négatif sur la variable dépendante (ici, le fait d'avoir connu une trajectoire catégorielle ascendante), ceux supérieurs à 1 indiquant un effet positif.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Dans le premier modèle, nous n'avons pris en compte que les groupes d'origine : mis à part les descendants d'immigré « autre origine », tous les groupes ont moins de probabilité que la population majoritaire d'avoir connu une trajectoire catégorielle ascendante.

Dans le second modèle, nous avons introduit les variables de sexe, de niveau de diplôme et de CSP de la mère. On observe que le diplôme est fortement prédicteur de la promotion statutaire, tandis que l'origine sociale présente une influence moindre. Le fait d'être immigré ou descendant d'immigré continue à peser sur la probabilité d'obtenir une promotion catégorielle, et ce malgré la prise en

compte du niveau de diplôme des enquêtés. Les femmes ont une probabilité de promotion plus faible que les hommes.

Dans le troisième modèle, nous avons introduit la variable « ancienneté ». Cette fois, seuls les immigrés, les natifs de l’Outre-mer et leurs descendants ayant répondu ont une moindre probabilité de connaître une trajectoire ascendante. Les descendants d’immigré n’ont plus d’écarts significatifs avec la population majoritaire, ce qui veut dire que leur entrée plus récente dans les effectifs de la Ville est la variable la plus explicative de leur moindre trajectoire catégorielle ascendante.

Le fait d’être une femme est encore plus significatif que dans le modèle précédent. Ce résultat apparaît solide et traduit un blocage spécifique de progression catégorielle qu’il faudrait investiguer.

On note toutefois que le niveau de diplôme, tout comme l’ancienneté dans la ville, sont les principales variables influençant les trajectoires catégorielles. Par contre, ni la CSP du père, ni celle de la mère ne sont significatives (à l’exception des mères ayant occupé une profession intermédiaire).

Au total, 601 répondants ont connu une trajectoire catégorielle ascendante. Néanmoins, nous ne disposons du corps d’entrée et du corps actuel que pour 500 d’entre eux (pour les autres, il nous manque l’un ou l’autre). Le tableau ci-dessous explicite le corps d’entrée et le corps actuel des répondants, permettant d’appréhender les trajectoires professionnelles les plus fréquentes au regard des données dont nous disposons.

Étant donné le taux de valeurs manquantes pour le corps, nous choisissons de ne pas chiffrer ces trajectoires. Le pourcentage à côté des corps d’entrée est donné à titre indicatif et doit être pris comme un ordre de grandeur.

Tableau 28 : Corps d’entrée et actuel des agents ayant connu une promotion catégorielle

Corps d’entrée sur lesquelles les trajectoires professionnelles impliquant un changement de catégorie ont été les plus fréquentes	Corps actuels les plus fréquents lorsque Ego a connu une ascension catégorielle.
Adjoint administratif (C) (12 % trajectoires)	- Attaché d’administrations (A) - Secrétaire administratif (B) * -Secrétaire médical (B)
Adjoint technique (C) (8,5% des trajectoires)	- agent de maîtrise (B)* - Agent supérieur d’exploitation (A) - Ingénieur (A)
Auxiliaire de puériculture(C) (6% des trajectoires)	- Éducateur jeunes enfants (B)* - Secrétaire administratif (B) - Secrétaire médical (B)
Éboueur (C) (9% des trajectoires)	- agent de maitrise (B)* - Agent encadrement nettoyage (B)
Ouvrier (C) (10,5% des trajectoires)	- Agent de maitrise (B)* - Agent supérieur d’exploitation (A) - Maître ouvrier (B)
Agent de bureau (C) (6% des trajectoires)	- Secrétaire administratif (B)* - secrétaire médicale (B)

*Le corps étoilé est celui où les effectifs sont les plus nombreux parmi le groupe de corps indiqué

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

5.4. Evolution professionnelle : la mobilité horizontale

Une autre forme de mobilité professionnelle à la ville de Paris consiste à changer de métier. Ce changement n'équivaut pas nécessairement à une promotion et peut se faire à grade, niveau de responsabilité ou rémunération équivalents. Les données collectées ne permettent pas d'identifier si ce changement est volontaire ou subi (ce qui peut être le cas après reconfiguration de services ou encore dans le cas d'un reclassement pour inaptitude).

Le tableau 28 indique que 30% des répondants ont changé de métier au cours de leur carrière. Ces changements sont plus fréquents pour la population majoritaire et les descendants d'immigré d'autres origines, parmi lequel on trouve une grande majorité de descendants d'immigré d'un pays européen.

Cette mobilité occupationnelle recoupe l'éventail des corps occupés. Elle renforce l'hypothèse d'une moindre mobilité des agents des groupes minoritaires au sein de la collectivité. Il est difficile d'aller plus loin dans l'analyse à ce stade, mais par rapprochement avec les éléments du chapitre 4.5, on peut émettre l'hypothèse que certains agents issus d'une même origine sont concentrés dans certains métiers où la mobilité est plus limitée. Il serait intéressant d'analyser si cette fixation dans certains corps est volontaire.

Tableau 29 : avoir changé de métier (fonctionnaires uniquement)

Fonctionnaire uniquement	Oui	Non	Effectifs
Total	30,4	69,6	3813
Immigrés Afrique-Maghreb	20,3	79,7	202
Immigrés autres origines	25,6	74,4	90
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	27,3	72,7	176
Descendants d'immigré autres origines	29,9	70,1	221
Natifs d'Outre-mer	24,0	76,0	338
Descendants de natif d'Outre-mer	21,6	78,4	111
Population majoritaire	32,8	67,2	2675
Hommes	30,7	69,3	1954
Femmes	30,1	69,9	1859
≤ 35 ans	18,2	81,8	830
≥ 55 ans	34,4	65,6	585

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

5.5. Accès et réussite au concours

Dans la fonction publique, si la promotion peut être obtenue au choix, l'une des voies d'évolution de carrière est le concours interne ou externe. Cette partie repose sur l'exploitation des questions 57 à 62 du questionnaire, qui renseignent le fait d'avoir suivi une formation de préparation à un concours, le nombre de concours passés, et le fait d'avoir été admis au moins une fois.

5.5.1. Demander et obtenir une préparation au concours

Le tableau suivant croise deux questions relatives au fait d'avoir suivi une préparation au concours et le fait de s'être vu proposer une formation par son responsable hiérarchique.

Tableau 30 : Les préparations à un concours (fonctionnaires uniquement)

Q57. Avoir suivi une formation au concours	Oui			Non			Effectifs
Q58. S'être vu proposé une formation par le responsable hiérarchique	Oui	Non	Total Q57	Oui	Non	Total Q57	
total	57,9	42,1	44,6	23,2	77,2	55,4	3693
Immigrés Afrique-Maghreb	51,9	48,1	40,9	22,8	77,2	59,1	193
Immigrés autres origines	52,4	47,6	46,2	18,4	81,6	53,8	91
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	50,0	50,0	39,6	15,5	84,5	60,4	182
Descendants d'immigré autres origines	69,7	30,3	41,0	21,1	78,9	59,0	217
Natifs d'Outre-mer	63,6	36,4	47,0	26,1	73,9	53,0	304
Descendants de natif d'Outre-mer	46,5	53,5	41,0	24,2	75,8	59,0	105
Population majoritaire	57,9	42,1	45,4	23,9	76,1	54,6	2601
Hommes	61,1	38,9	42,7	22,1	77,9	57,3	1893
Femmes	54,9	45,1	46,6	24,5	75,5	53,4	1800
≤ 35 ans	60,8	39,2	31,0	21,7	78,3	69,0	822
≥ 55 ans	60,8	39,2	57,5	22,5	77,5	42,5	555

Lecture : Parmi les 304 fonctionnaires natifs de l'Outre-mer 47% ont suivi une formation de préparation au concours, parmi lesquels 63,6% se sont vu proposer une formation par leur responsable hiérarchique.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Dans l'ensemble, 44,6% des répondants fonctionnaires déclarent avoir suivi une préparation au concours. Parmi eux, les Natifs de l'Outre-mer sont légèrement sur-représentés puisqu'ils sont 47% à répondre par la positive, ce taux étant de 45,4% pour la population majoritaire. Parmi ceux qui ont le moins suivi de telle formation, on retrouve les descendants d'immigré d'origine africaine ainsi que les descendants de natifs de l'Outre-mer. Cette sous-représentation sensible peut néanmoins s'expliquer par le caractère plus récent de leur inscription dans la ville : étant là depuis moins longtemps, ils ont pu ne pas encore avoir l'occasion de suivre de telle formation.

On constate également une adéquation entre le fait d'avoir suivi une formation de préparation a concours et le fait de s'être fait proposer une telle formation par son responsable hiérarchique, puisque plus de 75% des effectifs n'ayant pas suivi ce type de formation ne se l'est pas vu proposée. On note également que certains se sont vu proposer une telle formation mais ne l'ont pas suivie. Ainsi, 23,2% des effectifs qui déclarent ne pas avoir suivi de formation déclarent se l'être vu proposé. A l'inverse, plus de 40% des effectifs ayant suivi une formation de préparation disent ne pas se l'être vu proposé par son responsable hiérarchique, la moitié des descendants d'immigré d'origine africaine étant dans cette situation. Cela ne peut s'expliquer par leur plus jeune âge, le fait de s'être vu proposé une formation par son responsable hiérarchique ne variant pas entre les 35 ans et moins et les 55 ans et plus.

Le tableau 25 rapporte le suivi d'une formation et le refus d'une demande de formation à un concours. Au total, 19,1% des fonctionnaires de la collectivité ayant répondu disent avoir demandé une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel sans l'avoir obtenue, ce taux variant significativement selon l'origine. Ainsi, les effectifs de la population majoritaires sont 16,9% à avoir répondu par la positive, ce taux étant de 26,1% parmi les 180 descendants d'immigrés originaires d'Afrique ou du Maghreb, de 24,6% parmi les 309 fonctionnaires natifs de l'Outre-mer et de 21,3% parmi les 230 descendants d'immigré « autre origine ».

Néanmoins, s'être vu refuser une fois sa demande de formation n'équivaut pas à ne pas avoir suivi de formation. Le tableau suivant montre en effet que 65,5% des effectifs qui déclarent avoir demandé une formation sans l'avoir obtenue déclarent dans le même temps avoir suivi une formation au concours. À l'inverse, parmi ceux qui n'ont pas suivi une telle formation, seul 12% déclarent s'être fait refuser une telle demande, ce taux étant de 22% parmi les immigrés originaires d'Afrique, de 18% parmi les descendants d'immigré d'origine africaine, et de 9,5% parmi la population majoritaire.

Ainsi, des agents de la ville ont pu ne pas voir de suite donnée à l'une de leur demande mais avoir intégré cette formation par la suite. Avoir connu un refus n'entrave donc pas définitivement l'accès à ces formations de préparation : 42,6% des fonctionnaires descendants d'immigré d'origine africaine de 36,8% des natifs d'Outre-mer et de 30,7% de la population majoritaire ayant déclaré avoir demandé une formation au concours sans l'avoir obtenue ont toutefois suivi une formation au concours.

Tableau 31 : Avoir suivi et avoir demandé une formation sans l'avoir obtenue

Q 59 Avoir demandé une formation sans l'avoir obtenue	Oui			Non			Effectif total
	Oui	Non	Total Q59	Oui	Non	Total Q59	
Q57 Avoir suivi une formation au concours							
Total	65,5	34,5	19,1	39,4	60,6	80,9	3668
Immigrés Afrique-Maghreb	54,4	45,6	29,7	34,1	65,9	70,3	192
Immigrés autres origines	64,7	35,3	18,9	41,1	58,9	81,1	90
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	57,4	42,6	26,1	32,3	67,7	73,9	180
Descendants d'immigré autres origines	63,0	37,0	21,3	34,7	65,3	78,7	216
Natifs d'Outre-mer	63,2	36,8	24,6	41,6	58,4	75,4	309
Descendants de natif d'Outre-mer	52,2	47,8	22,1	38,3	61,7	77,9	104
Population majoritaire	69,3	30,7	16,9	40,4	59,6	83,1	2577
Homme	63,1	36,9	20,0	37,5	62,5	80,0	1887
Femmes	68,3	31,7	18,2	41,4	58,6	81,8	1781
≤ 35 ans	51,9	48,1	15,8	26,9	73,1	84,2	816
≥ 55 ans	78,2	21,8	18,5	52,0	48,0	81,5	545

Lecture : 24,6% des fonctionnaires natifs d'Outre-mer déclarent qu'il leur est arrivé d'avoir demandé une préparation au concours sans l'avoir obtenue. Parmi eux, 63,2% ont néanmoins suivi une formation au concours

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

5.5.2. Se présenter à un concours ou un examen professionnel parmi les fonctionnaires

Les répondants au questionnaire sont 59,8% à déclarer avoir passé au moins un concours ou examen professionnel depuis leur entrée à la ville de paris. Parmi eux, ils sont plus nombreux à avoir passé au moins un concours interne (50,3%) qu'à avoir passé au moins un concours externe (29,6%).

Le tableau 31 restitue le nombre de concours ou examen professionnel passés selon les groupes d'origine. Parmi les répondants, les immigrés sont proportionnellement moins nombreux à s'être présentés à un concours ou un examen professionnel (52,7% pour les originaires d'un pays d'Afrique,

55,8% pour les autres, contre 60,5% pour l'ensemble des effectifs). Les descendants d'immigrés sont également un petit peu sous-représenté parmi les candidats à un concours ou un examen professionnel (57%). Cette sous-représentation se joue principalement sur la présentation à un concours ou examen professionnel interne, ce qui peut s'expliquer, notamment pour les descendants d'immigré d'origine africaine, par le fait qu'ils ont moins d'ancienneté dans la ville. Leur trajectoire professionnelle étant moins longue, cela réduit en partie la probabilité de se présenter sur un concours interne, la possibilité même de pouvoir se présenter à ce type de concours nécessitant un nombre d'année d'ancienneté variable selon le grade au concours. On le voit également en comparant les agents âgés de plus de 55 ans, qui sont 77% à avoir passé au moins un concours depuis leur arrivé à la Ville, contre 35% de ceux âgés de 35 ans et moins.

Parmi les répondants, les originaire d'Outre-mer sont ceux qui se sont présentés le plus de fois à un concours, 24 % d'entre eux s'étant présentés plus de 4 fois (contre 16% de la population majoritaire)

Tableau 32 : Nombre de concours passés

	Nombre de concours ou examens professionnels internes + externes (fonctionnaires actuels)					Total
	0	1	2	3	4 et plus	
Total	40,2	18,4	14,6	10,2	16,7	3901
Immigrés Afrique-Maghreb	47,3	12,6	15,5	8,7	15,9	207
Immigrés autres origines	44,2	22,1	12,6	9,5	11,6	95
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	42,9	21,2	11,4	10,3	14,1	184
Descendants d'immigré autres origines	42,9	15,9	16,4	7,1	17,7	226
Natifs d'Outre-mer	35,0	15,3	13,9	11,6	24,3	346
Descendants de natif d'Outre-mer	45,9	17,1	12,6	9,9	14,4	111
Population majoritaire	39,5	19,1	14,8	10,4	16,1	2732
Homme	39,4	17,4	15,2	10,6	17,4	2010
Femmes	41,0	19,4	14,0	9,7	15,9	1891
≤ 35 ans	54,9	18,1	12,3	6,8	8,0	840
≥ 55 ans	33,1	19,0	17,5	11,6	18,8	605

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

La répartition sexuée de la présentation à au moins un concours parmi les fonctionnaires montre également des variations entre les sexes (Cf. annexe 5 pour le détail de cette répartition sexuée des effectifs). Dans la population majoritaire, les hommes sont plus nombreux à se présenter à un concours que les femmes (62,6% des hommes vs 58,2% des femmes), alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes. On retrouve cette même tendance chez les deux groupes d'immigrés, au sein desquels les femmes sont moins nombreuses à se présenter à un concours que les hommes (49% vs 56% pour les originaires d'un pays africain, 45,3% vs 69 % pour les autres immigrés).

Cette tendance est inverse pour le groupe des descendants d'immigré et pour les personnes d'origine ultra-marine parmi lesquels les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à se présenter sur un concours. Cette tendance est d'autant plus marquée parmi les descendantes d'immigré d'origine africaine, qui sont 61,4% à s'être présentées contre 53,5% de leurs homologues masculin, ainsi que chez les natif de l'Outre-mer parmi lesquelles les femmes sont 73,7% à s'être présenter à au moins un concours, contre 56,6% des hommes de ce groupe.

5.5.3. La réussite aux concours

Quel succès aux concours pour ceux qui s'y sont présentés ? Le tableau 32 montre que les répondants immigrés d'origine africaine et les descendants d'originaires d'Outre-mer ont proportionnellement moins de lauréats (32%), alors que les immigrés d'autres origines, leurs descendants et la population majoritaire connaissent les taux de succès les plus élevés (près de

60%). Les écarts de réussite sont donc assez spectaculaires, et invitent à un approfondissement de cette question.

Alors que les natif d’Outre-mer étaient les plus nombreux à se présenter à un concours, ils sont parmi ceux qui ont le taux de réussite le moins élevé, seul 41,3% de ceux qui se sont présenté à au moins un concours ayant été admis une fois. Cette tendance est encore plus marquée si l’on considère les taux de réussite selon le sexe (Cf. annexe5). En effet, alors que les femmes natives d’un DOM sont 74% à s’être présentée au moins une fois à un concours, elles ne sont que 37% d’entre elles à avoir été admises au moins une fois, alors que les hommes nés dans un DOM, proportionnellement moins nombreux à se présenter à un concours (57%) sont plus nombreux à avoir été admis (46%).

La tendance est inverse pour le groupe des descendants d’immigré d’origine africaine, également fortement sous-représentés parmi les lauréats. L’échec aux concours est plus fréquent pour les hommes : lorsqu’ils ont passé le concours seuls 37% d’entre eux ont été admis au moins une fois, contre 51 % des femmes descendantes d’origine africaine. Ces différentiels sont d’autant plus remarquables que la réussite au concours, toutes origines confondues, ne montre pas d’écart selon le sexe.

Tableau 33 : présentation et admission à au moins un concours ou examen professionnel

Fonctionnaires	Ne s'est pas présenté	S'est présenté et a échoué	s'est présenté et a été admis	Total	Part de ceux qui se sont présentés	Part d'admis parmi ceux qui se sont présentés	N "s'est présenté"
Total	40,2	27,3	32,5	3901	59,8	54,3	2334
Immigrés Afrique-Maghreb	47,3	35,7	16,9	207	52,7	32,1	109
Immigrés autres origines	44,2	23,2	32,6	95	55,8	58,5	53
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	42,9	32,1	25,0	184	57,1	43,8	105
Descendants d'immigré autres origines	42,9	22,1	35,0	226	57,1	61,2	129
Natifs d'Outre-mer	35,0	38,2	26,9	346	65,0	41,3	225
Descendants de natif d'Outre-mer	45,9	36,9	17,1	111	54,1	31,7	60
Population majoritaire	39,5	25,2	35,3	2732	60,5	58,4	1653
Homme	39,4	27,4	33,2	2010	60,6	54,8	1219
Femmes	41,0	27,2	31,7	1891	59,0	53,8	1115
≤ 35 ans	54,9	27,4	17,7	840	45,1	39,3	379
≥ 55 ans	33,1	23,5	43,5	605	66,9	64,9	405

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Parmi ceux qui se sont présentés et n’ont pas réussi de concours ou d’examen professionnel, 38% n’en ont passé qu’un seul. Par contre, ceux qui ont réussi au moins un concours ou examen professionnel sont plus d’un tiers à avoir passé au moins 4 concours. Cela peut en partie expliquer le plus grande nombre d’admis chez les agents qui ont 55 ans et plus : avec plus d’ancienneté, ils sont plus nombreux à avoir passé au moins 4 concours ou examen professionnel (18,8% d’entre eux) que les agents de 35 ans et moins (qui ne sont que 8% dans ce cas).

Quelles propriétés peuvent expliquer ces variations importantes de réussite aux concours ou aux examens professionnels ? Quelle place y tient l’origine des agents ? La régression du tableau 33 permet de voir, toutes choses égales par ailleurs les facteurs influençant le fait d’avoir été admis au moins une fois à un concours ou un examen professionnel parmi ceux qui se sont présenté à un concours.

Une fois contrôlé des variables de sexe, de diplôme, de catégorie hiérarchique, d'ancienneté, et des variables reliées plus directement au concours : avoir suivi une préparation, nombre de concours passés, le fait d'appartenir à une minorité visible reste une variable significative. L'origine aurait ainsi une influence négative sur les chances de succès à un concours ou un examen professionnel, ce qui pourrait provenir de la nature des épreuves, du profil des candidats aux concours qu'ils présentent, de la nature des diplômes dont ils sont détenteurs, de l'influence des stéréotypes sur les décisions de membres de jury, ... Il serait important d'approfondir ce sujet par des études plus détaillées. A noter toutefois que le fait d'être descendants d'immigré d'origine africaine n'a une incidence négative significative que si l'on prend la totalité des effectifs (fonctionnaire + contractuel), mais ne joue plus si l'on ne prend en compte que la population fonctionnaire. Le sexe n'a en revanche plus d'influence significative.

Point positif : avoir suivi une préparation au concours renforce les chances de réussite, tout comme le nombre de tentatives (après la seconde). La régression montre également l'importance de l'ancienneté, ceux qui ont moins de 11 ans d'ancienneté ayant, toutes choses égales par ailleurs, moins de chance d'être admis sur un concours que ceux qui ont une ancienneté de plus de 16 ans. Par contre, le niveau de diplôme n'est pas significatif, sauf pour les bac+5, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les concours de catégorie A sont plus concurrentiels que les autres.

Tableau 34 : Facteurs influençant le fait d'avoir été admis au moins une fois lorsque l'on s'est présenté à un concours ou un examen professionnel

Constante : Avoir été admis lorsque l'on s'est présenté (opposé à ne pas avoir été admis lorsque l'on s'est présenté à un concours ou un examen professionnel)

	Uniquement sur fonctionnaires		Totalité des effectifs	
	Odds Ratio	Std.Err	Odds Ratio	Std,Err
Origine (ref=population majoritaire)				
Immigrés Afrique-Maghreb	0,424***	0,100	0,482**	0,102
Immigrés autres origines	(1,477)	0,494	(1,246)	0,368
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	(0,698)	0,163	0,611*	0,136
Descendants d'immigré autres origines	(1,221)	0,271	(1,211)	0,264
Natifs d'Outre-mer	0,568**	0,094	0,528***	0,083
Descendants de natif d'Outre-mer	0,506*	0,160	0,471*	0,145
Sexe (ref=homme)				
Femme	0,872)	0,089	0,840*	0,081
Diplôme (ref=bac)				
Aucun / BEPC	(1,060)	0,188	(0,969)	0,164
CAP, BEP, brevet Pro	(1,216)	0,163	(1,191)	0,155
Bac +2	(0,810)	0,160	(0,870)	0,164
Bac +3 ou 4	(0,773)	0,154	(0,746)	0,142
Bac + 5	0,355***	0,095	0,311***	0,077
Autre diplôme	(2,895)	2,407	(2,149)	1,503
Diplôme non mentionné	(1,357)	0,470	(1,310)	0,437
Catégorie actuelle (ref=B)				
Catégorie A	1,614*	0,381	1,702*	0,381
Catégorie C	0,199***	0,029	0,221***	0,031
Ss catégorie	(0,105)	0,137	0,154***	0,082
Categ non mentionnée	(0,127)	0,070	0,316***	0,095
Classe âge [ref=35_54 ans]				
Moins de 35 ans	0,658**	0,090	0,621***	0,081
Plus de 55 ans	(1,193)	0,175	(1,234)	0,173
âge non mentionné	(1,062)	0,371	(0,978)	0,335
Préparation concours (ref= ne pas en avoir suivi)				
Avoir suivi une préparation au concours	1,944***	0,208	2,075***	0,211
Nombre de concours passé (ref=1)				
2 Concours	(1,089)	0,145	(1,097)	0,140
3 concours	1,549**	0,236	1,545***	0,224
4 concours et plus	1,663***	0,223	1,602***	0,206
Constante	2,762***	0,544	2,480***	0,468
Pseudo R2	0,1537		0,1510	
Effectifs	2132		2286	

*** : odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5%.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

6. Perception des discriminations

Le module sur les discriminations se subdivise en plusieurs parties, qui partent du plus général (penser que les discriminations peuvent se produire) au plus singulier (en avoir soi-même fait l'objet). La perception, qui est une donnée subjective, est donc interrogée sous plusieurs angles.

Le premier se rapporte aux représentations que les agents nourrissent sur l'existence de traitements défavorables à raison de l'origine ou de la couleur de la peau. Ces représentations sont approchées à deux niveaux distincts : en France en général, puis à la ville de Paris. Dans les deux cas ces représentations sont construites sur une connaissance diffuse véhiculée par les médias, les discours publics, l'information reçue à la Ville de Paris, mais aussi par l'expérience personnelle et celle des proches.

Dans un second temps les représentations de la discrimination ont été sondées en relation avec des moments ou des domaines plus précis de leur trajectoire et de leur vie professionnelle dans la collectivité parisienne. Cette perception est toujours interrogée dans une perspective subjective (d'après vous, est ce qu'il arrive que des agents soient traités défavorablement ou discriminé à cause de), mais se rapporte à des situations concrètes : l'entrée dans la collectivité, la carrière, l'accès à la formation et la répartition des tâches. Les agents ne sont pas interrogés uniquement sur le critère de la couleur de peau ou l'origine, mais également sur les critères de sexe, d'âge, de religion, de handicap ou d'état de santé, et d'orientation sexuelle.

Dans un troisième temps, nous passons des représentations à l'expérience. Cette dernière est d'abord saisie à un niveau indirecte : non pas avoir été victime d'une discrimination mais en avoir été témoin à la ville de Paris. Développée dans les Eurobaromètres de la commission européenne, cette question fournit une estimation de la discrimination en évitant le jugement personnel (ai-je été victime ?). De plus, tout le monde peut être témoin et pas seulement les membres de minorité. L'expérience est ensuite saisie au niveau personnel directe de la discrimination ou des inégalités de traitement dans leur contexte de travail (et pas en général dans leur vie). La question est complétée par une approche des « insultes, propos ou attitudes hostiles ou négatives », ce qui sonde non plus la discrimination mais le racisme. Il a ensuite été demandé aux répondants de spécifier le ou les auteur(s) de ces insultes, propos ou attitudes hostiles. Les démarches ou réactions ayant suivi ces expériences sont enfin collectées pour identifier les recours utilisés.

6.1. Représentation des discriminations en raison de l'origine en France et à la Ville de Paris

La conviction que les discriminations et traitements défavorables à raison de l'origine existent en France (souvent ou parfois) est largement répandue : 77% des agents le pensent. Bien qu'élevé, ce niveau de représentation est néanmoins un cran en-dessous de celui relevé dans l'enquête TeO où 92% des enquêtés répondaient par l'affirmative¹⁹. Les écarts sont particulièrement manifestes pour la population majoritaire (94% dans TeO et 77% dans VdP), alors qu'ils sont moins marqués pour les autres groupes (variation de -6% entre les deux enquêtes). Il est possible que l'enquête se tenant sur leur lieu de travail les ait conduits à se censurer ou à minimiser un phénomène qu'ils n'envisagent pas pouvoir se produire à la collectivité.

Cette interprétation trouve du crédit avec la comparaison des figures 10 et 11, soit les variations de représentation entre les discriminations en France et à la Ville de Paris. Les agents ne sont plus que

¹⁹ Un sondage réalisé par CSA pour la ville de La Courneuve en novembre 2010 trouve également que 76% des enquêtés considèrent que les discriminations liées à l'origine sont très ou plutôt répandues.

44% à penser qu'elles peuvent se produire à la ville. Cette retenue à envisager les discriminations à la ville se lit notamment dans la modalité « jamais » (qui varie de 4% pour la France à 10% pour la ville), mais surtout dans la modalité « ne sait pas », qui recueille 38% des réponses relatives à la ville de Paris contre 11% relatives à la France. Beaucoup d'agents se sont retranchés derrière une absence de jugement pour éviter d'avoir à se prononcer, soit parce qu'ils considèrent qu'ils manquent d'éléments concrets pour le faire, mais n'excluent pas que la situation puisse se produire. C'est ce qui ressortait des groupes de discussion que nous avons réuni pour préparer l'enquête : les agents répugnaient à prendre position sur un sujet trop sensible pour recevoir une réponse univoque. Pendant le remplissage, un certain nombre d'agents ont exprimé leurs difficultés à répondre à une telle question en arguant qu'ils n'avaient aucun élément sur lequel s'appuyer, et que si ils savaient ce qui se passait au sein de leur unité de travail, ils ne savaient pas comment cela se passait dans d'autres secteurs de la ville.

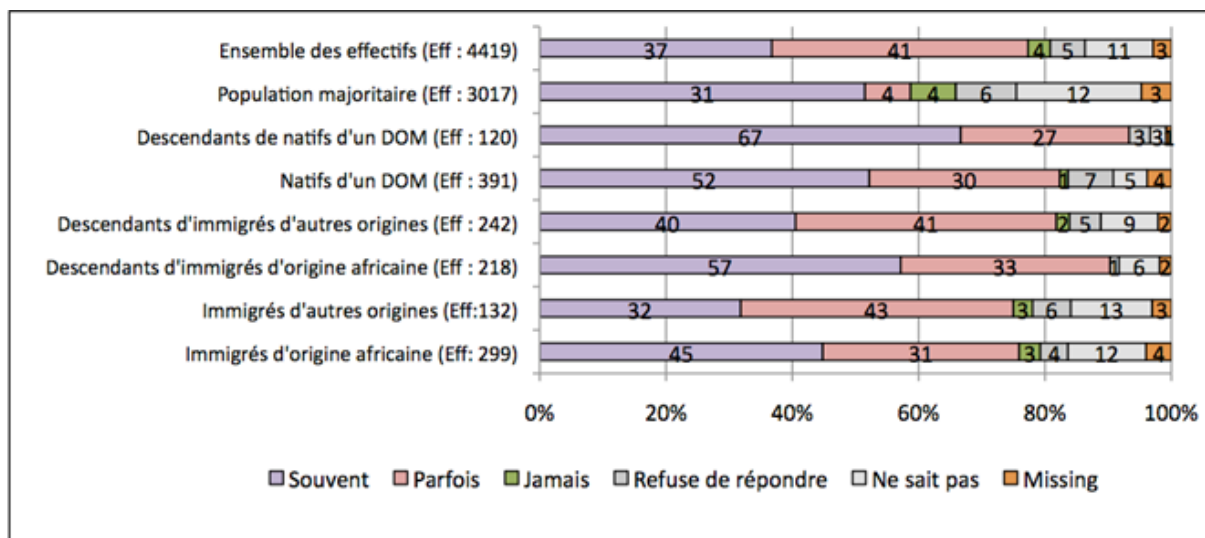
Le traitement des non réponses et de refus de répondre dans les questions sur les discriminations

Dans le module « perception des discriminations », la plupart des questions présentent le même format. Une question générale (par ex : « d'après-vous, est-ce qu'il arrive qu'à la Ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés lors de l'entre dans la collectivité... ») est déclinée par motif. Pour chaque motif (sexe, âge, couleur de peau etc), les modalités proposées comprenaient, outre la fréquence (« souvent », « parfois », « jamais »), les refus de réponse et les « ne sait pas ». A ces réponses exprimées s'ajoutent l'absence de réponse lorsque les enquêtés ont passé les questions sans les remplir.

Nous avons choisi d'inclure les non réponses (explicites ou par omission) et les refus de réponse dans l'effectif total auquel sont rapportées les réponses positives de perception ou d'expérience des discriminations. Les taux calculés dans les tableaux qui suivent rapportent les perceptions ou expériences déclarées (souvent et parfois confondues) à la totalité des effectifs enquêtés. Cela revient à considérer que les non réponses sont de fait des réponses négatives.

Le détail des non réponses et des refus de réponse sont fournis en annexe.

Figure 8 : Perception des discriminations ethniques et raciales en France



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010
 Question : « Pensez-vous qu'en France certaines personnes subissent des traitements défavorables ou des discriminations à cause de leur origine ou de leur couleur de peau ? »

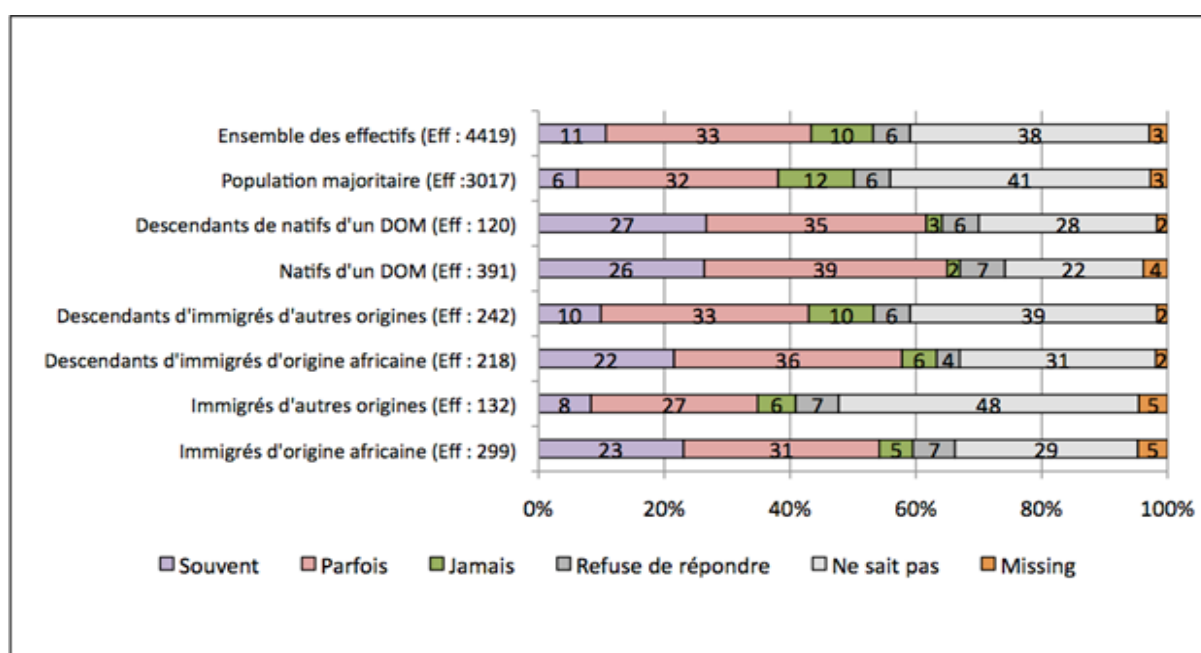
Cette moindre déclaration peut également s'expliquer par la circulation d'informations sur les inégalités et les discriminations en fonction de l'origine ou de la couleur de la peau dans la société française, thème abordé à la fois par les médias, les décideurs politiques, les entreprises, etc, et, à contrario, la relative discrétion de ce thème à la Ville de Paris en dépit des campagnes de sensibilisation récentes. Cette différence de modalité de réponse entre la France et la ville de Paris peut également être rapportée à un attachement des agents à leur ville, dont ils peuvent penser qu'elle est en partie protégée du phénomène sans toutefois avoir les éléments pour affirmer qu'il n'existe pas en son sein, seul 10% des agents de la ville affirmant que cela n'arrive « jamais ».

Ces difficultés à se prononcer concernent près de la moitié des immigrés d'autres origines, 39% de leurs descendants et 41% de la population majoritaire. La partition avec les « minorités visibles » est patente sur ce sujet, ce qui indique clairement une relation avec l'exposition personnelle au phénomène. Malgré tout, les personnes d'origine africaine ou des Dom montrent plus de circonspection dans le cas de la ville de Paris (entre 22 et 30%) que sur la situation qui prévaut en France (moins de 10% de « ne sait pas »).

Les groupes susceptibles de faire l'objet de discriminations sont en effet beaucoup plus nombreux à déclarer non seulement l'existence de traitement défavorable ou discriminatoire mais à la trouver plus fréquente, ce que constate également l'enquête TeO. Ainsi, pour ce qui concerne la France, les descendants de natif d'Outre-mer sont 67% à estimer qu'il arrive « souvent » que des personnes soient discriminées, ce taux étant de 57% chez les descendants d'immigré d'origine africaine, de 52% chez les natifs d'Outre-mer et de 45% chez les immigrés d'origine africaine, contre 31% pour la population majoritaire. Si l'on cumule les modalités « parfois et souvent », ce taux n'est que de 35% pour cette même population majoritaire, alors qu'il atteint 94% pour les descendants de natifs d'outre-mer, 90% pour les descendants d'immigrés d'origine africaine, et 82% pour les ultra-marin.

La population majoritaire est la seule à déclarer plus de discrimination à raison de l'origine ou de la couleur de la peau à la ville de Paris qu'en France, puisqu'ils sont 38% à déclarer souvent ou parfois à la ville, contre 35% en France. Ils sont néanmoins les plus nombreux à avoir coché la réponse jamais (12%), et parmi les plus nombreux à ne pas savoir (41%).

Figure 9 : Perception des discriminations ethniques et raciales à la ville de Paris



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010 Question : « Pensez-vous à la ville de Paris certains agents subissent des traitements défavorables ou des discriminations à cause de leur origine ou de leur couleur de peau ? »

Le décalage entre une représentation globale de l'existence des discriminations (dans la société française) et de sa traduction dans l'entreprise ou la collectivité territoriale des enquêtés est fréquemment observée dans les sondages d'opinion. Le dernier baromètre des discriminations effectué par CSA pour l'OIT et la Halde²⁰ en décembre 2010 montre ainsi que les salariés du secteur privé comme les agents de la fonction publique interrogés déclarent plus volontiers l'existence de discriminations en général que dans leur entreprise ou établissement en particulier.

La mise en relation des deux figures ne donne qu'une vision imparfaite de la façon dont les agents articulent leurs représentations des discriminations ethniques et raciales. Un croisement entre les réponses fournies aux deux questions, regroupées en trois modalités (oui, non et Ne sait Pas ou refus de réponse), fournit 9 modalités dont on reproduit les 5 principales dans le tableau 34 :

- Même réponse aux deux questions (oui, non ou NSP/NR)
- Considérer des discriminations en France, mais pas à la ville de Paris
- Considérer des discriminations en France, mais ne pas se prononcer pour la ville de Paris

Il ressort du croisement que 44% des agents pensent que les discriminations existent tant en France qu'à la ville, mais que 15% ne se prononcent sur le sujet dans aucun des cas. Certains changent de point de vue selon le niveau considéré : 30% voient des discriminations en France, mais ne savent pas pour la ville et 3% n'en voient plus à la ville. La situation inverse (voir des discriminations à la ville, mais pas en France) est quasiment inexistante. La population majoritaire et les immigrés d'autres origines sont les plus sceptiques quant à l'existence des discriminations : 38% seulement les voient en France et à la ville. Les plus affirmatifs sont les descendants d'origine africaine ou des Dom : ils ne sont que 6% à ne pas se prononcer.

On retrouve une nouvelle fois la partition construite sur l'appartenance aux minorités visibles. Avant même d'en arriver à l'expérience personnelle des discriminations, la représentation de leur existence n'est pas complètement partagée par les agents travaillant à la ville.

Tableau 35 : Croisement entre les représentations des discriminations ethniques et raciales en France et à la ville de Paris

	Même réponse France et VDP			Discriminations France= oui VDP= Non	Discriminations France= oui VDP= NSP
	Discriminations Oui	Discriminations Non	NSP et NR		
Immigrés Afrique-Maghreb	57	3	16	2	20
Immigrés autres origines	37	2	18	2	38
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	64	0	7	4	29
Descendants d'immigré autres origines	43	2	14	8	33
Natifs d'Outre-mer	66	1	12	1	19
Descendants de natif d'Outre-mer	63	0	6	3	29
Population majoritaire	38	4	17	8	31
Total	44	3	15	3	30

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

²⁰ "Perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé agents de la fonction publique", CSA-Halde-OIT, décembre 2010.
http://halde.defenseurdesdroits.fr/spip3a36.html?page=article&id_article=14174

6.2. Perception des discriminations dans la trajectoire professionnelle

Dans le module suivant, les agents ont été interrogés sur l'appréciation de la fréquence des discriminations et des traitements défavorables pouvant subvenir à l'entrée dans la collectivité, dans la trajectoire d'emploi (carrière, accès à la formation), ainsi que dans l'organisation de travail (répartition des tâches de travail). Les quatre questions de perception étaient déclinées pour 7 motifs spécifiés (sexe, âge, couleur de peau, origines, religion, handicap ou état de santé, orientation sexuelle). Une ligne « autre » permettait aux enquêtés de citer un motif distinct de ceux déjà listés. Cette dernière ligne n'a cependant été choisie que par 10% environ des enquêtés. Les réponses « Ne sait pas » sont assez fréquentes et concernent entre 35% et 50% des motifs.

Avant d'en venir aux réponses détaillées par motifs, nous avons construits un indicateur synthétique comprenant toutes les réponses « souvent » et « parfois » dans l'un des motifs cités (à l'exclusion de la ligne « autre », plus difficile à traiter compte tenu de son hétérogénéité). Cet indicateur représente l'amplitude générale de la perception des discriminations (sur au moins un motif de la liste) à différentes phases de la carrière et de l'activité professionnelle. Le tableau 35 fournit l'indicateur pour les 4 moments professionnels identifiés par le questionnaire. Tous moments confondus, près de 70% des répondants pensent qu'une discrimination peut se produire à la Ville. Cette conviction est plus répandue chez les descendants d'immigrés et les originaires de l'Outre-mer et leurs descendants, ainsi que pour les femmes et les jeunes. C'est dans l'accès à la formation que les pratiques discriminatoires sont perçues comme les moins fréquentes, par opposition à celles qui se produisent à l'entrée ou dans la carrière. Il est fréquent que l'embauche soit considérée comme un contexte sensible aux discriminations, mais le cadre du recrutement par concours qui prévaut à la Ville (bien que les entrées sous d'autres procédures ne sont pas négligeables) pourrait être ressenti comme protecteur contre les biais de jugement. Ce n'est apparemment pas le cas, en particulier pour les descendants d'immigrés d'Afrique et de l'Outre-mer. Les discriminations dans la carrière sont évoquées par les originaires de l'outre-mer et leurs descendants. Ce sont du reste ces groupes –les minorités visibles- qui, au sein des répondants, déclarent les plus hauts niveaux de perception de discriminations.

Les femmes enquêtées se montrent un peu plus sensibles à l'existence de discriminations potentielles, même si les écarts avec les hommes restent limités pour chaque moment. C'est principalement pour les discriminations aux cours de la carrière qu'elles se prononcent plus que les hommes. En revanche, les différences entre groupes d'âge sont assez conséquentes, les 35 ans et moins ayant une nette sensibilité des discriminations que leurs aînés ne partagent pas tout à fait.

Tableau 36 : Perception des discriminations (tous motifs confondus) à la Ville de Paris à différents moments de la carrière (en %)

	N	À l'entrée	Dans leur carrière	Dans l'accès à la formation	Dans la répartition des tâches de travail	Tous moments confondus
Total	4419	58,0	54,6	32,6	50,4	68,6
Immigrés Afrique-Maghreb	299	60,5	54,5	37,5	47,8	67,6
Immigrés autres origines	132	54,5	50,0	26,5	41,7	62,1
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	218	72,0	64,7	43,6	58,3	81,2
Descendants d'immigré autres origines	242	59,9	53,3	32,2	52,1	71,1
Natifs d'Outre-mer	391	64,5	63,9	43,0	58,3	76,0
Descendants de natif d'Outre-mer	120	67,5	68,3	44,2	67,5	82,5
Population majoritaire	3017	55,6	52,5	29,9	48,6	66,3
Hommes	2239	57,3	52,6	34,1	49,4	66,0
Femmes	2180	58,8	56,7	31,1	51,3	71,2
35 ans et moins	977	64,9	60,3	36,4	58,2	76,0
Plus de 55 ans	687	53,1	50,1	30,0	45,0	63,8

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Les répondants se sont montrés sélectifs selon les moments considérés. En effet, on aurait pu craindre des réponses un peu mécaniques ne distinguant pas vraiment parmi les moments cités, mais la distribution des réponses montre un discernement qui contredit l'idée d'une systématité. Si près du tiers des agents pensent qu'aucune discrimination n'est susceptible de se produire, ils sont 11,5% à n'en citer qu'un et le quart à les citer tous (tableau 36).

Tableau 37 : Perception des discriminations (tous motifs confondus) à la Ville de Paris selon le nombre de moments de la carrière cités (en %)

Nombre de moments mentionnés	N	%	Parmi ceux qui ont cité au moins un moment
0	1389	31,4	-
1	508	11,5	16,8
2	561	12,7	18,5
3	828	18,7	27,3
4	1133	25,6	37,4
Total	4419	100	100

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

6.2.1 Motifs les plus fréquemment cités selon les moments professionnels

Le détail par motifs cités est consigné dans le tableau 37. Il est composé pour tous les moments confondus (le détail par moments est en annexe). Pour l'ensemble des répondants, l'âge et l'état de santé se détachent légèrement comme principaux motifs (autour de 52%). Le sexe, l'origine et la couleur de peau forment un second ensemble de motifs (autour de 46%). En revanche, la religion et l'orientation sexuelle sont moins souvent perçus comme des motifs susceptibles de produire des discriminations à la ville.

L'ordre des motifs est également sensible à l'origine. On observe ainsi que les répondants des minorités visibles citent plus souvent l'origine et la couleur de peau, jusqu'à 71% pour les

descendants de natif d’Outre-mer. L’âge est le principal motif cité par les répondants âgés de 35 ans et moins (qui citent tous les motifs plus souvent que les plus de 55 ans). En revanche, les femmes se montrent plus sensibles à l’âge et à l’état de santé qu’au sexe comme motif de discrimination.

Tableau 38 : Perception des discriminations (tous moments confondus) à la Ville de Paris selon les motifs cités et le groupe d’origine (en %)

	le sexe	L’âge	la couleur de peau	L’origine	La religion	Le handicap ou l’état de santé	L’orient° sexuelle	Tous motifs
Total	46,3	53,5	47,3	45,7	35,3	51,6	28,8	68,6
Immigrés Afrique-Maghreb	39,5	44,8	53,8	52,5	44,8	42,1	23,1	67,6
Immigrés autres origines	42,4	51,5	43,9	47,7	33,3	37,9	23,5	62,1
Descendants d’immigré Afrique-Maghreb	52,3	62,4	64,7	66,1	54,1	61,9	40,4	81,2
Descendants d’immigré autres origines	52,5	55,0	48,3	45,9	39,3	55,0	33,9	71,1
Natifs d’Outre-mer	46,0	52,2	65,2	60,9	44,0	46,0	28,9	76,0
Descendants de natif d’Outre-mer	64,2	66,7	70,8	70,0	53,3	64,2	41,7	82,5
Population majoritaire	45,5	53,3	42,2	40,5	30,9	52,3	27,9	66,3
Hommes	45,3	49,0	48,4	46,1	37,0	49,2	31,0	66,0
Femmes	47,3	58,2	46,1	45,2	33,4	54,0	26,6	71,2
35 ans et moins	54,5	63,1	54,9	53,1	43,3	60,5	34,8	76,0
Plus de 55 ans	40,6	49,1	39,4	38,1	26,6	46,1	21,7	63,8

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Parmi les répondants, les immigrés et descendants d’immigré « autres origines » se distinguent des immigrés d’origine africaine et des originaires d’outre-mer et de leurs descendants. Pour eux, les motifs de « couleur de peau » et « origines » n’apparaissent pas systématiquement comme les plus cités, sauf pour l’entrée dans la collectivité, l’âge apparaissant à leurs yeux comme plus discriminant dans la collectivité puisqu’il arrive en première position de leurs modalités de réponses à la question sur les carrières, sur l’accès à la formation, et sur la répartition des tâches.

Leur taux de réponse est un peu supérieur à celui de la population majoritaire, dont ils se rapprochent des modalités. En effet, la population majoritaire ne fait apparaître le critère de l’origine comme premier critère discriminatoire que dans la question relative à l’entrée, les caractéristiques âge et handicap ou état de santé étant les plus fréquemment citées pour les questions sur la carrière, l’accès à la formation et la répartition des tâches.

On constate que les répondants descendants d’immigrés du groupe « Afrique Maghreb », dont les effectifs ont majoritairement au moins un parent d’origine Maghrébine, ont plus fréquemment mentionné la caractéristique « origines » que la caractéristique « couleur de la peau ». A contrario, les natifs de l’Outre-mer et les descendants de natifs de l’outre-mer ont plus fréquemment cité la caractéristique « couleur de peau ». Ce point confirme les résultats relevés par l’enquête TeO : les personnes que la couleur de peau expose le plus sont plus sensibles à la couleur de la peau qu’à l’origine, même si cette dernière apparaît très souvent citée parmi les critères discriminatoires.

La caractéristique « origines ou couleur de la peau » est le critère systématiquement le plus cité pour chacune des questions par les immigrés (toutes origines confondues), pour les descendants d’immigré d’origine africaine, les natifs de l’Outre-mer, et les descendants des natifs de l’outre-mer, c’est-à-dire par les groupes susceptible de faire l’objet de discriminations ou de traitement

défavorables du fait de leurs origines ou de la couleur de leur peau. Cette acuité de l'effet de la couleur de la peau est d'autant plus affirmée chez les natifs d'Outre-mer qui sont 56% à penser qu'il existe des traitements inégalitaires à raison de ce critère dans l'accès à la ville, plus de 59% dans la carrière des agents de la ville, près de 50% dans la répartition des tâches, et 35% dans l'accès à la formation.

Les taux de réponses relatifs aux critères de la couleur de la peau ou de l'origine sont également élevés parmi le groupe des descendants d'immigré d'origine africaine : ce taux est de 57% pour l'entrée dans la ville, 55% pour la carrière, 40,4% pour la répartition des tâches et 35% pour l'accès à la formation.

A l'inverse, cette caractéristique est bien moins fréquemment citée parmi la population majoritaire. Si les membres de la population majoritaire sont 36,5% à considérer qu'il arrive « parfois » ou « souvent » que des agents soient traités défavorablement lors de l'entrée dans la ville, ils sont 33% à considérer que cela arrive dans la carrière des agents, 25,3% dans la répartition des tâches de travail, et 15,3% dans l'accès à la formation.

Il s'agit ici d'une l'appréciation « générale » qu'ont les agents de la discrimination à raison de la couleur de peau ou de l'origine dans plusieurs moment de la trajectoire professionnelle dans la collectivité. Les réponses montrent ainsi que l'appréciation subjective de ces discriminations est plus forte parmi ceux qui sont susceptible de l'être. Elle ne mesure pas la fréquence de ce type de discrimination à proprement parler mais l'acuité de la perception qu'ils en ont, les « minorités visibles » ayant une sensibilité plus exacerbée que les autres groupes. Cela peut s'expliquer non seulement par leur vécu personnel, mais également par l'expérience qu'ils en ont, dans le contexte parisien ou dans un autre, ce qui a pour conséquence qu'ils peuvent plus facilement ne serai-ce que l'envisager comme une possibilité.

Nous reviendrons plus en détail sur l'articulation entre appréciation « générale » de la discrimination à raison de l'origine et de la couleur de peau et le fait d'en avoir été soi-même témoin ou cible.

6.2.2. Les déterminants des représentations des discriminations

Dans cette partie, nous nous appuyons sur des régressions logistiques pour déterminer les facteurs qui influencent le fait de considérer que des discriminations peuvent se produire à la ville de Paris, décliné par moments.

Ici, il s'agit de comparer les situations objectives des agents avec les modalités de leurs réponses. Nous ne traitons pas encore des expériences vécues par les agents, mais toujours de leurs représentations. En effet, cette estimation ne concerne pas la discrimination « personnelle » mais la discrimination « de groupe » ou « groupale » (Primon, 2011)²¹. Si cette perception est en partie corrélée à leur propre situation, des agents n'ayant subi aucun de ces traitements peuvent envisager qu'ils existent. La situation objective des agents permet de donner le profil des répondants, mais n'influence pas systématiquement la manière dont ils envisagent le fait même que ces discriminations existent, indépendamment du fait de les avoir soi-même expérimentées.

On observe chez les répondants peu de variations parmi les variables significatives selon le moment considéré, ce qui indique une grande stabilité des déterminants. Les immigrés d'Afrique, leurs descendants et les originaires de l'Outre-mer sont convaincus de l'existence de discrimination à l'entrée, dans le déroulement de carrière et la formation. Seuls les originaires de l'Outre-mer et leurs descendants se distinguent dans le cas de la répartition des tâches (dont on a vu qu'elle était moins souvent citée comme vecteur de discrimination potentiel). Les autres caractéristiques socio-démographiques sont globalement peu actives. Ni le sexe, ni le diplôme n'ont d'incidence. Seul l'âge garde une signification : les moins de 35 ans se montrent les plus enclins à envisager les discriminations à la Ville.

La plupart des éléments de situation professionnelle sont également peu significatifs. Ancienneté à la ville, catégorie statutaire, statut actuel, la progression de carrière et le déclassement normatif n'ont pas d'effet sur la perception des discriminations. En revanche, travailler dans un collectif de travail à forte concentration d'immigrés et/ou d'originaires de l'Outre-mer, s'être présenté à des concours et se sentir isolé tendent à renforcer la perception.

Ce sont donc principalement les variables associées à l'origine qui structurent les perceptions de la discrimination, quel que soit le motif et le moment considéré, et très peu la position hiérarchique ou la situation professionnelle. Le rôle particulier joué par la participation aux concours s'explique par l'expérience d'épreuves de sélection internes. Il est intéressant de noter que c'est le fait de s'être présenté qui importe, indépendamment de l'issue négative ou positive du concours. Il semble que les agents ayant participé à ces épreuves en retirent la conviction que le mode de fonctionnement de la Ville n'est pas complètement égalitaire.

²¹ Primon Jean-Luc, « la perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats :Jeunesse* n°57, 2011.

Tableau 39 : Probabilités de considérer que des discriminations peuvent se produire à la Ville de Paris selon différents moments de la carrière (Odds ratio, régressions logistiques)

	Entrée	Carrière	Formation	Tâches
	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio
Origine (ref=population majoritaire)				
Immigrés Afrique-Maghreb	1,454** (0,965)	1,332* (0,927)	1,479** (0,830)	(1,141) (0,745)
Immigrés autres origines				
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	1,934*** (1,091)	1,655** (0,944)	1,687*** (1,028)	(1,332) (1,048)
Descendants d'immigré autres origines				
Natifs d'Outre-mer	1,717*** (1,363)	2,021*** (1,758**)	1,809*** (1,582*)	1,805*** (1,797**)
Descendants de natif d'Outre-mer				
Sexe (ref=homme)				
Femme	(0,954)	(1,137)	(0,938)	(1,034)
Classe d'âge (ref=36-54)				
35 ans et moins	1,580*** (0,928)	1,467*** (0,875)	1,391** (1,062)	1,543*** (0,937)
55 ans et plus				
Classe ancienneté (ref= ancienneté entre 11 et 15 ans)				
Moins de 5 ans	0,767* (0,915)	(0,879) (1,189)	(0,854) (0,890)	(0,984) (1,122)
Entre 6 et 10 ans				
Entre 16 et 25 ans	(0,927)	(1,072)	(1,111)	(1,062)
Plus de 26 ans	0,781* (0,944)	(0,944)	0,760* (0,833)	(0,833)
Diplôme (ref=bac)				
Aucun / BEPC	0,586** (0,801)	(0,816) (0,933)	(0,740) (0,903)	(0,759) (0,908)
CAP, BEP, brevet Pro				
Bac +2	(0,893)	(0,981)	0,703** (0,971)	(0,971)
Bac +3 ou 4	(1,076)	(1,155)	0,749* (1,055)	(1,055)
Bac + 5	(0,963)	(1,216)	0,629* (0,979)	(0,979)
Autre diplôme	(0,862)	(0,793)	(0,706)	(0,949)
Diplôme non mentionné	0,365*** (0,469**)	0,469** (0,568*)	0,568* (0,519**)	0,519** (0,519**)
Catégorie actuelle (ref=B)				
Catégorie A	(1,024)	(1,049)	(1,079)	(1,237)
Catégorie C	(1,046)	(0,805)	(0,936)	(0,889)
Ss catégorie	(1,237)	(0,976)	(1,127)	(0,769)
Statut (ref=être fonctionnaire)				
Être contractuel	(0,922)	(1,078)	(0,857)	(0,910)
Ségrégation dans l'emploi (ref = ne pas travailler dans un espace de travail ségrégué)				
Travailler avec des collègues dont presque tous ou plus de la moitié sont issus de l'immigration ou originaires d'Outre-mer	1,410*** (1,080)	1,367*** (0,945)	1,512*** (0,912)	1,465*** (0,985)
Travailler uniquement avec des hommes ou des femmes				
Corps ou regroupements de corps occupés**** [ref : autres corps]				
Adjoint administratif	(1,238)	1,334* (0,996)	0,753* (1,113)	1,375* (1,184)
Adjoint technique				
Attaché	(1,552)	2,401** (0,870)	(1,139) (0,880)	(1,576) (0,792)
Petite enfance	(0,864)	(0,870)	(0,880)	(0,792)
Nettoyement	(0,909)	(1,168)	(1,218)	(1,065)
Secrétaire administratif	(1,359)	1,643* (0,861)	(0,861)	1,447* (1,447*)
Avoir changé de catégorie hiérarchique (ref= ne pas avoir changé de catégorie hiérarchique)	(1,004)	(1,012)	(0,969)	(1,012)
Avoir changé de statut (ref=ne pas avoir changé de statut)	(0,999)	(1,077)	(1,122)	(0,980)
Concours [ref = ne pas avoir passé de concours]				
S'être présenté mais ne pas avoir été admis	1,560*** (1,638***)	1,401*** (1,458***)	1,365*** (1,277**)	1,457*** (1,465***)
S'être présenté et avoir été admis au moins une fois				
Occuper un poste en dessous de son niveau de diplôme initial [ref = ne pas être "surdiplômés"]	(1,093)	(1,116)	(1,329)	(1,200)
Avoir le sentiment d'être isolé dans son travail [ref = ne pas avoir le sentiment d'être isolé]	1,931***	1,836***	1,894***	1,609***
Constante	(0,997)	(0,726)	0,397***	0,636**
Pseudo R2	0,0512	0,0528	0,0408	0,0470
Effectifs	4419	4419	4419	4419

*** : odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5%.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

7. Expérience indirecte et directe de la discrimination

Après avoir balayé les différentes représentations et perceptions des discriminations, nous abordons maintenant l'expérience des enquêtés. Le questionnaire les invitait à s'exprimer à la première personne plutôt que de donner un point de vue sur l'existence (ou pas) de discriminations. Deux dimensions distinctes sont traitées au titre de l'expérience : avoir été témoin d'une situation de discrimination ou de traitement défavorable et avoir été victime d'une discrimination à la Ville de Paris. Ne sont pas traités ici les éventuelles discriminations vécues dans la vie sociale en générale.

7.1. Avoir été témoin d'une discrimination ou d'un traitement défavorable.

Tout motif confondu, les répondants sont 39% à avoir été témoins d'une discrimination ou d'un traitement défavorable à la ville (tableau 35). Parmi eux, les descendants d'immigrés d'origine africaine, les natifs d'un DOM et surtout leurs descendants se distinguent avec des propensions à se dire témoins de discriminations bien supérieures à celle des autres groupes. Bien qu'il ne s'agisse pas ici d'une expérience personnelle, on ne peut exclure qu'on soit plus attentif aux discriminations qui se produisent envers ses collègues quand on en a été la victime soit même²². Cette sur-déclaration se retrouve quel que soit le motif considéré, ce qui décrit une sensibilité plus aiguisée, mais traduit aussi les effets des contextes de travail. Il est possible que les discriminations se produisent plus fréquemment, ou à tout le moins de façon plus ouverte, dans les collectifs où se retrouvent en majorité les « minorités visibles ». Cette question du caractère perceptible des discriminations joue un rôle non négligeable dans les déclarations que nous enregistrons ici, bien qu'elle soit difficile à investiguer sur la base de l'enquête. On peut néanmoins faire l'hypothèse qu'on se déclare d'autant plus facilement témoin de discriminations que celles-ci prennent la forme d'insultes ou de dénigrements verbaux, de comportements racistes, sexistes ou homophobes explicites venant de la hiérarchie ou des collègues. Ces considérations valent également pour les questions de l'expérience personnelle des discriminations.

²² On obtient des taux de corrélation supérieurs à 0.45 pour l'ensemble des agents et les différents groupes d'origine entre être témoin de discrimination et en avoir fait l'expérience, ce qui relève un haut niveau de corrélation entre ces deux variables.

Tableau 40 : Avoir été témoin d'une discrimination ou d'un traitement défavorable à la ville de Paris

Avez-vous été le témoin , à la ville de Paris, d'une discrimination ou d'un traitement défavorable d'un agent à cause de l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes ?	N	Tous motifs	Sexe	Age	Couleur de peau	Origines	Religion	Handicap ou état de santé	Orientation sexuelle
Total	4419	39,4	15,7	20	21,6	20,6	14,9	23	10,5
Immigrés Afrique-Maghreb	299	40,1	9,4	14,4	27,1	30,4	22,1	16,1	6,4
Immigrés autres origines	132	34,8	10,6	15,9	18,9	22	12,1	15,9	7,6
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	218	46,3	19,3	20,6	33,9	34,9	30,7	25,7	17
Descendants d'immigré autres origines	242	39,3	18,2	19	21,5	21,9	17,8	22,3	9,5
Natifs d'Outre-mer	391	44,2	15,9	18,4	36,1	30,4	19,2	18,9	12,5
Descendants de natif d'Outre-mer	120	54,2	24,2	30,8	35,8	42,5	25	27,5	14,2
Population majoritaire	3017	37,9	15,7	20,6	17,9	16,2	12	24,2	10,3
Hommes	2239	38,5	15,8	17,9	23,6	22,6	17,4	21,7	12,4
Femmes	2180	40,4	15,6	22,2	19,6	18,5	12,3	24,3	8,7
35 ans et moins	977	41,5	17,5	22,2	21,5	20,9	16,6	23,7	11,1
Plus de 55 ans	687	38,1	13,7	19,8	19,1	18,5	12,1	22,3	7,7

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Le « handicap ou l'état de santé » est le premier motif cité en tant que témoin, en particulier par la population majoritaire et par les femmes. Ces dernières ne citent pas plus souvent le sexe que les hommes, et les écarts entre les sexes restent relativement limités quel que soit le motif. Comme pour les représentations, l'orientation sexuelle (11%) est moins souvent évoquée. Les moins de 35 ans avaient déjà une plus grande propension à considérer que les discriminations existent à la Ville, ils en sont également plus souvent témoins que les plus âgés. La propension à être témoin concerne également prioritairement les discriminations fondées sur la couleur de peau ou l'origine. Près d'un cinquième des agents déclarent avoir en effet avoir été témoin de discrimination à raison de l'une ou de l'autre de ces deux caractéristiques, et parmi eux principalement les agents d'origine africaine ou de l'outre-mer.

7.2. L'expérience personnelle de la discrimination

Bien que subjective –elle relève de l'interprétation que les agents ont de leur propre situation-, la question sur l'expérience personnelle des discriminations se réfère néanmoins à une réalité que les agents ont vécu ou, plus précisément, qu'ils déclarent avoir expérimentée. La lecture de ces résultats doit donc prendre en compte les deux limites de la subjectivité : la sur-interprétation, d'un part, qui renvoie au fait de considérer comme de la discrimination un traitement qui ne l'est pas. Son pendant est la sous-interprétation, des agents pouvant être confrontés à de la discrimination ou à des traitements inégalitaires sans en avoir la conscience. C'est notamment le cas pour les discriminations à raison du sexe qui sont très largement sous-déclarées dans les enquêtes. Les femmes discriminées à raison de leur état de grossesse ou de leur maternité, par exemple, n'identifiaient pas cette situation (et donc ne déclarent pas) à une discrimination à raison de leur sexe. Le contexte a pu changer avec la publicisation de plusieurs recours en justice de cas de discrimination pour grossesse et congé de maternité.

Tableau 41 : Expérience des discriminations (tous motifs) selon le sexe et l'origine, enquêtes TeO et Ville de Paris (en %)

	TeO			Ville de Paris		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Immigrés Afrique-Maghreb	35,4	39,3	31,8	37,1	42,9	32,1
Immigrés Autres	18,7	18,7	18,7	28,8	29,3	28,4
Descendants d'immigrés Afrique-Maghreb	39,2	46,5	32,5	41,3	41,7	40,8
Descendants d'immigrés Autres	14,1	14,6	13,7	31	25,2	36,6
Natifs d'Outre-mer	31,2	37,8	25	40,9	43,2	38,7
Descendants de natifs d'Outre-mer	39	45,1	32,7	39,2	48,2	31,3
Population majoritaire	10	8,5	11,3	25,5	22,6	28,7
Ensemble	14	13,1	14,2	29,2	27,6	30,9

Source : Enquête TeO, Ined et Insee, 2008 et Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Déclarer une expérience personnelle de discrimination ne va pas de soi. De multiples filtres s'interposent entre les traitements reçus et leur qualification en discrimination par les personnes qui y sont exposées. Nous savons que les discriminations sont sous-déclarées par les victimes, sur un mode similaire à ce qui est observé à propos de la violence envers les femmes. Cette sous déclaration va à l'encontre des représentations médiatiques qui laissent penser que les minorités tendent à se considérer trop souvent comme des victimes, même lorsque les situations ne correspondent pas à des discriminations. Dans les faits, les enquêtes observent plutôt le contraire (TeO, 2010). Nous ne pouvons cependant pas estimer avec précision le niveau de sous-déclaration. On peut reconduire cette hypothèse dans le cadre de l'enquête Ville de Paris. Elle doit cependant être modulée compte tenu du contexte spécifique de sa réalisation. Les enquêtés ont déclaré des expériences de discrimination sur leur lieu de travail. Il est possible que cette référence ait influencé les réponses.

Tous motifs confondus, 29% des répondants (soit 1300 enquêtés) rapportent avoir vécu au moins une discrimination²³. Ce niveau de déclaration est supérieur à celui enregistré dans l'enquête TeO qui se situe à 14%, mais il y a avait un pas de temps de 5 ans dans TeO qui n'est pas repris ici. La comparaison est aussi limitée par le mode de calcul.

Ici nous reproduisons une expérience tous motifs confondus en reprenant les réponses à chaque motif. Dans l'enquête TeO, une question générale précédait la liste des motifs. Il est possible que cela change quelque peu l'amplitude du phénomène. L'expérience de la discrimination à la Ville de Paris est associée aux plus jeunes, comme cela est également relevé dans l'enquête TeO. Cela traduit une cristallisation des expériences négatives dans les premiers temps de la carrière et sans doute également une plus grande sensibilité liée aux difficultés à entrer dans le monde du travail, somme d'expériences précédant l'arrivée à la ville qui contribuent à forger une relation aux discriminations.

La comparaison des résultats obtenus par origine détaillée éclaire assez bien la nature de la plus forte incidence des discriminations à la Ville de Paris (Tableau 36). Les écarts avec TeO observés pour les

²³ Le questionnaire enregistrait l'expérience pour chaque motif séparé. Une dernière option « autre » complétait la série des motifs proposés. Nous avons composé l'indicateur synthétique en prenant en compte les réponses positives à l'un au moins des motifs listés, mais sans y inclure les réponses « autres ». Il y a en effet dans ces réponses une très grande diversité de raisons invoquées, la plupart n'ayant qu'un lien lointain avec les discriminations telles que nous les avons définies (par ex : « jalousie », « tête qui ne revient pas », « trop compétent », etc). Des raisons entrant dans la liste des motifs ont également été mentionnées, mais elles viennent le plus souvent préciser un motif déjà cité plutôt qu'ajouter une forme de discrimination.

immigrés d'origine africaine, leurs descendants et les originaires d'Outre-mer et leurs descendants – les minorités visibles donc - sont en moyenne bien plus faibles que ceux enregistrés pour la population majoritaire et les immigrés et descendants d'immigrés des « autres origines » - principalement européenne à la Ville de Paris. Avec un niveau d'environ 40% d'expérience de discrimination, les répondants issus des minorités visibles font des déclarations nettement supérieures aux autres groupes, qui se situent un peu en dessous de 30%. Les écarts sont significatifs (près de 15 points entre les groupes les plus discriminés et la population majoritaire) mais inférieurs à ceux observés dans TeO, où ils peuvent atteindre jusqu'à 35%. Pour le dire autrement, l'essentiel de la « sur-déclaration » à la Ville de Paris, par rapport à l'enquête TeO, est imputable à la population majoritaire, dont les déclarations sont près de deux fois plus fortes.

Il est probable que le mode de recueil des expériences, avec la série de questions par motif à renseigner, conduit les groupes qui ne sont pas exposés aux discriminations à raison de l'origine ou de la couleur de peau à reporter plus de discriminations fondées sur le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ces expériences ne sont pas spontanément appréhendées en termes de discrimination par ces groupes et le mode de questionnement les fait plus facilement remonter à la mémoire qu'une question générale sur les discriminations.

Contrastant avec les résultats obtenus dans d'autres enquêtes, les femmes sont plus nombreuses à en faire état que les hommes. L'écart entre les sexes s'inverse selon les groupes considérés : les femmes sur-déclarent dans la population majoritaire et les descendants d'immigrés d'autres origines, elles sont nettement en retrait chez les immigrés d'origine africaine, les natifs de l'outre-mer et leurs descendants. Ces disparités s'expliquent essentiellement par la sous-déclaration des discriminations à raison de l'origine ou de la couleur de peau par les femmes des minorités visibles. Comme il s'agit de la principale forme de discrimination reportée par ces groupes, le différentiel entre hommes et femmes en est directement affecté.

L'amplitude des variations entre groupes d'origine se retrouve sur cette question comme sur les précédentes. Les minorités visibles sont en première ligne avec un niveau d'environ 40% d'expérience de discrimination. Les autres groupes se situent un peu en dessous de 30%. Les écarts sont significatifs (environ 15 points entre la population majoritaire et les groupes les plus discriminés) mais sont inférieurs à ceux observés dans TeO (de 10% à 35% en moyenne). L'expérience de la discrimination à la ville de Paris est donc plus élevée qu'en population générale pour la population majoritaire et se fixe à des niveaux relativement proches que ceux obtenus dans TeO pour les « minorités visibles ».

Tableau 42 : Expérience personnelle de la discrimination à la ville de Paris

	Tous motifs confondus				Par motif							
	Eff. Tot.	Au moins un motif		Hommes	Femmes	Sexe	Age	Couleur de peau	Origines	Religi°	Handicap ou état de santé	Orientat° sexuelle
		%	Eff									
Total	4419	29,2	1291	27,6	30,9	9,6	14	10,6	11,9	6,6	8,2	3,2
Immigrés Afrique-Maghreb	299	37,1	111	42,9	32,1	7	10	24,7	30,8	18,4	7	3,3
Immigrés autres origines	132	28,8	38	29,3	28,4	10,6	10,6	10,6	18,2	6,1	6,1	4,5
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	218	41,3	90	41,7	40,8	9,6	15,6	21,6	27,5	23,4	9,6	4,1
Descendants d'immigré autres origines	242	31	75	25,2	36,6	14	16,9	6,6	11,2	5	8,3	1,7
Natifs d'Outre-mer	391	40,9	160	43,2	38,7	8,7	11,8	35,5	28,9	8,7	8,7	4,1
Descendants de natif d'Outre-mer	120	39,2	47	48,2	31,3	10,8	21,7	30	24,2	6,7	5	3,3
Population majoritaire	3017	25,5	770	22,6	28,7	9,6	14,2	4,7	6	4,1	8,4	3
Hommes	2239	27,6	616	27,6	-	6,4	11,8	13,4	15,0	9,2	8,7	4,7
Femmes	2180	30,9	674	-	30,9	12,9	16,2	7,7	8,8	3,9	7,8	1,7
35 ans et moins	977	34,4	336	34,2	34,6	10,0	22,2	10,4	11,7	7,5	6,2	3,1
Plus de 55 ans	687	28,2	194	25,8	30,6	8,6	16,2	8,7	10,6	6,1	7,7	2,6

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Les niveaux relativement conséquents de déclaration d'une expérience de discrimination reflètent avant tout le caractère additif d'expériences différenciées par motif. On n'observe pas de motif recevant l'ensemble des expériences, bien que la couleur de peau représente plus des ¼ des déclarations des répondants originaires des Dom et de leurs descendants. Comme pour les perceptions, l'expérience de discrimination fait ressortir 4 motifs : l'âge tout d'abord, puis l'origine et la couleur de la peau et enfin le sexe. Ces niveaux généraux connaissent d'importantes variations selon l'origine des agents. Les discriminations de couleur de peau et d'origines sont relevées à plus de 30% par les membres de minorités visibles. La religion arrive en seconde position des caractéristiques discriminatoires que rapportent les immigrés d'origine africaine et leurs descendants. Près du quart de ces derniers ont vécu une discrimination en raison de leur religion, ce qui constitue un niveau très élevé et alerte sur une situation qu'il faudra suivre avec attention. Parmi la population majoritaire, les critères les plus cités sont l'âge (14%) et le sexe (10%).

Il est délicat de comparer les motifs entre eux, les populations soumises au risque étant de taille très différente. Les discriminations à raison du handicap ou de l'orientation sexuelle touchent des groupes qui sont par construction de taille plus restreinte que le sexe ou l'origine. Les niveaux enregistrés qui paraissent modiques (respectivement 8% et 3%) devraient être rapportés à la population susceptible d'être discriminée sur ces deux caractéristiques. L'impact serait alors beaucoup plus élevé que celui calculé ici à partir de la population générale. Il ne nous est cependant pas possible de raffiner cet indice compte tenu des informations disponibles dans l'enquête.

L'imbrication des différentes caractéristiques des agents dans la formation de leur expérience des discriminations complique néanmoins l'interprétation des résultats. Faut-il penser que les femmes déclarent plus de discrimination en raison d'une sensibilité personnelle ou de leur position professionnelle ? Le niveau de diplôme des immigrés influe-t-il sur leur expérience des discriminations ? Pour démêler autant que faire se peut l'influence des différents paramètres, nous avons réalisé une série de régressions logistiques permettant de contrôler les effets respectifs de

l'origine, des autres caractéristiques socio-démographiques et des variables professionnelles (tableau 38).

Les résultats confirment que les femmes employées à la Ville de Paris déclarent plus de discrimination quelles que soient leurs autres caractéristiques. Il y a donc bien là un effet significatif et important du sexe. De même, les moins de 35 ans ont une nette propension à se dire discriminés. Il faut y voir un double effet de sensibilité (le halo autour des transitions vers l'autonomie et les sélections qui s'y produisent : formation, accès à l'emploi et au logement) et de frustration relative face à un système d'emploi qui produit beaucoup de surdiplômés. Il est cependant singulier que la faible ancienneté (moins de 5 ans à la Ville) et la situation de surdiplômé ne soient pas associées avec une plus grande expérience des discriminations, tandis que l'âge reste significatif lorsque ces deux variables sont prises en compte. Au contraire même, ceux qui viennent d'entrer à la Ville ont une probabilité plus faible de se dire discriminés. Il existe donc bien un effet de l'âge qui renvoie à une position dans l'ordre des générations et qui n'est pas dû à la position spécifique des jeunes agents.

L'absence d'effet des diplômes (dans le modèle 2) et de la situation statutaire est inattendue et démontre la transversalité du phénomène. Contrairement à TeO où l'on enregistrait une plus grande prévalence de la discrimination chez les diplômés, le diplôme n'est pas prédicteur à la Ville de Paris. En revanche, certains corps ressortent, dont ceux des adjoints techniques et des attachés, et le contexte de travail dans des collectifs à forte concentration d'immigrés ou d'originaires des Doms. Paradoxalement, les personnes ayant présenté des concours et ayant été admis sont plus susceptibles de faire état de discrimination que celles qui ne se sont pas présentées ou celles qui ont échoué, alors que s'être vu refuser une formation est au contraire associé à l'expérience de la discrimination. Ces situations renvoient sans doute à des formes d'interactions différentes avec la hiérarchie. Il y a enfin une forte association entre le fait de se sentir isolé et se déclarer discriminé (mais rappelons que seuls 15% des répondants ont dit se sentir isolés dans leur groupe de travail).

Ce sont en définitive les groupes d'origines qui suscitent –toutes choses égales par ailleurs– les différentiels les plus importants. Ici, les discriminations associées à certaines origines. Cette situation qui prévaut pour les réponses tous motifs confondus se retrouve-t-elle pour les motifs spécifiques ? C'est ce que nous cherchons à identifier pour l'origine ou la couleur de peau, l'âge et le sexe.

Tableau 43 : Probabilités de déclarer une expérience de la discrimination (tous motifs confondus, odds ratio)

	Modèle 1	Modèle 2
Origine (ref=population majoritaire)		
Immigrés Afrique-Maghreb	2,110***	2,228***
Immigrés autres origines	(1,212)	(1,202)
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	2,091***	2,151***
Descendants d'immigré autres origines	(1,212)	(1,158)
Natifs d'Outre-mer	2,417***	2,459***
Descendants de natif d'Outre-mer	1,740**	1,632*
Sexe (ref=homme)		
Femme	1,327**	1,316**
Classe d'âge (ref=36-54)		
35 ans et moins	1,742***	1,908***
55 ans et plus	(1,138)	(1,130)
Classe ancienneté (ref= ancienneté entre 11 et 15 ans)		
Moins de 5 ans	0,542***	0,632**
Entre 6 et 10 ans	(0,933)	(1,011)
Entre 16 et 25 ans	(1,077)	(1,141)
Plus de 26 ans	(0,829)	(0,888)
Diplôme (ref=bac)		
Aucun / BEPC	0,693*	(0,754)
CAP, BEP, brevet Pro	0,744*	(0,771)
Bac +2	0,762*	0,738*
Bac +3 ou 4	(1,129)	(1,149)
Bac + 5	(1,226)	(1,196)
Autre diplôme	(0,830)	(0,774)
Catégorie actuelle (ref=B)		
Catégorie A	(0,808)	(0,822)
Catégorie C	(0,924)	(0,820)
Ss catégorie	[0,619]	0,556*
Statut (ref=être fonctionnaire)		
Être contractuel	(1,056)	(1,109)
Ségrégation dans l'emploi (ref = ne pas travailler dans un espace de travail ségrégué)		
Travailler avec des collègues dont presque tous ou plus de la moitié sont issus de l'immigration ou originaire d'Outre-mer	1,523***	1,426***
Travailler uniquement avec des hommes ou des femmes	(1,008)	(0,971)
Corps ou regroupements de corps occupés**** [ref : ne pas appartenir à l'un des corps]		
Adjoint administratif	(1,232)	(1,186)
Adjoint technique	1,816***	1,813***
Attaché	2,373***	2,446***
Petite enfance	[0,761]	(0,822)
Nettoyement	(1,394*	1,515**
Secrétaire administratif	(1,183)	(1,208)
Avoir changé de catégorie hiérarchique		[0,778]
Avoir changé de statut		(1,084)
Avoir suivi une formation au concours		(1,066)
S'être vu proposé une préparation au concours pas son supérieur hiérarchique		0,819*
S'être vu refusé une formation		1,610***
Concours [ref = ne pas avoir passé de concours]		
S'être présenté mais ne pas avoir été admis		[1,195]
S'être présenté et avoir été admis au moins une fois		1,273*
Occuper un poste en dessous de son niveau de diplôme initial [ref = ne pas être "surdiplômés"]		(1,017)
Avoir le sentiment d'être isolé dans son travail [ref = ne pas avoir le sentiment d'être isolé]		2,960***
Constante	0,319	0,219***
Pseudo R2	0,0467	0,0856
Effectifs	4419	4419

*** : odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5%.

[] : Odds ratio significatif au seuil de 10% ; () coefficient non significatif

**** Seuls les corps dans lesquels les effectifs sont supérieurs à 100 ont été reportés ici.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

7.2.1 Expérience de la discrimination à raison de sa couleur de peau ou de son origine

Pour simplifier la discussion, nous avons regroupé les deux motifs origines et couleur de peau. Si 14% des répondants ont été d'une expérience de discrimination liée à ces motifs, ce sont essentiellement les immigrés d'origine africaine, les natifs de l'Outre-mer et leurs descendants respectifs qui se distinguent par la fréquence de cette expérience. Plus de 30% de chacun d'entre eux y répondent « souvent » ou « parfois », ce taux atteignant 38% parmi les ultra-marins.

Si l'on regarde plus en détail la répartition des réponses « parfois » et « souvent », les immigrés d'origine africaine sont près de 16% à répondre « souvent », ce taux étant de 14% parmi les natifs de l'Outre-mer, de 10 % parmi les descendants d'origine africaine, et de 13,3% parmi les descendants de natif de l'Outre-mer. On relève néanmoins que le ciblage par l'origine concerne aussi les immigrés d'autres origines, mais que leurs descendants se montrent nettement moins concernés. Il est certain que l'attribution d'une origine immigrée et péjorative fonctionne moins chez les descendants d'immigrés européens que pour les descendants d'immigrés africains. Là encore, la question de la visibilité semble déterminante.

Tableau 44 : Fréquence de l'expérience personnelle des discriminations à la ville

	Immigrés Afrique- Maghreb	Immigrés autres origines	Desc. d'immigré Afrique- Maghreb	Desc. d'immigré autres origines	Natifs d'Outre- mer	Descendant s de natif d'Outre-mer	Pop. majoritaire	Σ
Souvent	15,7	6,1	10,1	5,0	14,1	13,3	1,8	4,8
Parfois	18,1	14,4	20,2	7,0	24,3	17,5	5,3	9,3
Total	33,8	20,5	30,3	12	38,4	30,8	7,1	14,1
N	299	132	218	242	391	120	3017	4419

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Les déterminants de la déclaration d'une expérience de discrimination à raison de la couleur de la peau ou de l'origine ne sont cependant pas uniquement liés à l'appartenance à une minorité visible. Tous les modèles testés corroborent une corrélation entre l'origine et cette expérience, mais ils montrent également la contribution d'autres caractéristiques personnelles ou situationnelles (tableau 40).

Dans un premier modèle nous avons regroupés les éléments relatifs aux données sociodémographiques des agents et à leur position dans l'emploi. Dans un second modèle, nous avons testé l'influence de l'appartenance aux corps les plus occupés dans la ville. Dans un troisième, nous avons introduits les questions relatives à l'accès au concours et à la trajectoire professionnelle des agents dans la ville. Dans un dernier modèle, nous avons incorporé les questions relatives à l'appréciation subjective des trajectoires dans l'emploi.

Il se dégage du premier modèle qu'outre les origines, les facteurs jouant dans la déclaration, toutes choses égales par ailleurs, sont la catégorie hiérarchique, la composition du collectif de travail, le niveau de diplôme, l'ancienneté et le sexe. Parmi les répondants, les agents de catégorie C et ceux qui travaillent dans des collectifs avec une majorité d'hommes ou de personnes d'origine immigrée ou des Dom ont une plus forte probabilité de déclarer avoir été discriminé. Avoir moins de 5 ans d'ancienneté, avoir un niveau de diplôme inférieur ou égal au bac et être une femme conduit à moins déclarer de discriminations.

Tableau 45 : Probabilités de déclarer une expérience de la discrimination à raison de ses origines ou de la couleur de peau (odds ratio)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 3
Origine (ref=population majoritaire)				
Immigrés Afrique-Maghreb	8,150***	8,008***	7,960***	9,616***
Immigrés autres origines	3,880***	3,873***	3,996***	4,145***
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	6,384***	6,646***	6,247***	7,680***
Descendants d'immigré autres origines	1,770**	1,845**	1,852**	1,725*
Natifs d'Outre-mer	8,653***	8,560***	8,477***	10,372***
Descendants de natif d'Outre-mer	6,049***	6,639***	6,626***	7,095***
Sexe (ref=homme)				
Femme	0,565***	0,652***	0,516***	0,518***
Classe ancienneté (ref= ancienneté entre 11 et 15 ans)				
Moins de 5 ans	0,458***	0,489***	0,628**	0,563**
Entre 6 et 10 ans	ns	ns	ns	ns
Entre 16 et 25 ans	ns	ns	ns	ns
Plus de 26 ans	ns	ns	ns	ns
Ancienneté non renseignée (143)	ns	ns	ns	ns
Classe d'âge (ref=entre 36-54 ans)				
35 ans et moins	ns			
55 ans et plus	ns			
Âge non mentionné	ns			
Diplôme (ref= bac+2)				
Aucun	0,652*			
CAP, BEP	0,703*			
Bac	ns			
Licence (bac +2)	ns			
Bac+5 et plus	ns			
Autres dip	ns			
Dip non mentionné	ns			
Catégorie actuelle (ref=B)				
Catégorie A	ns			
Catégorie C	1,482*			
Ss categorie	ns			
Categ non mentionnée (189)	ns			
Statut (ref=être fonctionnaire)				
Être contractuel	0,687*			
Travailler avec des collègues parmi lesquels plus de la moitié ou presque tous sont :				
Issus de l'immigration ou originaires de l'Outre-mer	1,688***			
Des hommes	1,407*			
Des femmes	ns			
Grades occupé :				
Adjoint administratif		ns		
Adjoint technique		1,706**		
Attaché		ns		
Petite enfance		ns		
Nettoisement		1,726***		
Secrétaire administratif		ns		
Avoir changé de catégorie hiérarchique			0,665*	
Avoir changé de métier			1,340**	
Nombre de concours passés (ref=1)				
0			0,728*	
2			ns	
3			ns	
4et+			1,524**	
S'être vu proposé une préparation au concours par son supérieur hiérarchique			0,690***	
S'être vu refuser une formation de préparation			2,025***	
Appréciation subjective de sa vie professionnelle				
Sentiment de déclassement				1,293*
Appréciation déroulement de carrière (ref=normal)				
Satisfaisant				0,638**
Décevant				1,730***
Se sentir isolé				2,533***
Constante	0,098***	0,098***	0,113***	0,074***
Pseudo R2	0,1567	0,1470	0,1699	0,1885
Effectifs	4419	4419	4419	4419

*** : odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5%.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Comparables à ceux obtenus dans l'enquête TeO, ces résultats restent contrintuitifs. En effet, on a vu que les femmes déclarent un peu plus de discriminations en général, et il aurait été logique de voir les peu diplômés en faire état plus souvent. Plusieurs raisons expliquent sans doute ces résultats. Le fait que les femmes déclarent moins de discriminations ethniques et raciales que les hommes reflètent l'écart en faveur des hommes dans les minorités visibles (contrastant par là avec la population majoritaire). Par ailleurs, elles sont déjà exposées aux discriminations de genre et en font sans doute plus état. La pluralité des motifs de discrimination ne débouche pas souvent sur une pluralité de déclaration. Les disparités de déclaration selon le diplôme sont observées couramment. Elles procèdent de deux logiques complémentaires. Les plus diplômés peuvent avoir une appréciation plus aigüe des discriminations et être plus à même de les rapporter. Ils sont par ailleurs placés dans un système de sélection plus concurrentiel et, alors que le niveau de diplôme pourrait les protéger des sélections au faciès, même si la nature de diplômes n'a pas été intégrée, il semble encore y avoir une corrélation plus élevée entre origine et sentiment de discrimination dans les postes à responsabilité que dans les emplois d'exécution.

Le second modèle nous montre que les adjoints techniques et les personnels du nettoyage (éboueurs, chefs d'équipe du nettoyage et conducteurs) sont les deux corps ou ensembles de corps qui influencent positivement le fait d'avoir répondu par la positive à cette question.

Dans le troisième modèle, la promotion catégorielle réduit la déclaration de discrimination. A l'inverse, la mobilité horizontale (avoir changé de métier) en augmente la probabilité ; une interprétation de cette corrélation pourrait être qu'il s'agirait plus de changements subis que de changements choisis par les agents. Néanmoins, nous ne disposons pas de suffisamment d'informations pour nourrir notre interprétation. Ce modèle montre également que le passage de concours est associé à l'expérience de la discrimination : ceux qui n'en ont pas passé en reportent significativement moins souvent que ceux qui se sont présentés 4 fois et plus. Cela signifie que les répondants qui ont candidaté ont le sentiment d'avoir été exposés à des sélections où l'origine et la couleur de peau ont joué un rôle négatif. Il en va de même pour l'accès à la formation : si le fait de s'être vu proposer une formation à un concours diminue le fait de spécifier cette réponse, avoir demandé une formation et se l'être vue refuser (ce qui, rappelons-le, n'équivaut pas au fait de ne pas en avoir suivi) augmente la probabilité d'avoir spécifié cette réponse.

Le dernier modèle (4) montre que les questions relatives à l'appréciation qu'ont les agents de leur carrière sont concordantes à leur expérience des discriminations. Ainsi, le sentiment de déclasserment normatif augmente la probabilité de déclarer avoir été discriminé, tout comme le fait de considérer sa carrière comme décevante ou encore le fait de se sentir isolé dans son groupe de travail.

Nous avons procédé de la même manière pour l'« âge » et « sexe » qui sont les deux critères les plus fréquemment cités après la couleur de peau et l'origine, en étudiant l'influence des éléments relatifs à l'inscription dans l'emploi, à la trajectoire dans l'emploi, et à l'appréciation subjective de leur carrière sur le fait de répondre avoir été l'objet de discrimination ou de traitement à cause de leur âge et à cause de leur sexe.

7.2.2 Expérience de la discrimination à raison de son âge

Le premier modèle est un modèle « à vide » qui ne prend en compte que les variables d'origine. Elles n'ont de fait aucune influence sur la déclaration de discriminations ou de traitements défavorables à raison de son âge. Étant donné cette non-significativité, nous ne les avons pas intégrés aux trois autres modèles. Il en est de même pour la catégorie hiérarchique et le statut des agents dont l'influence sur cette modalité de réponse n'apparaît pas significative.

Le modèle 2 teste des éléments relatifs aux caractéristiques socio démographiques et à l'inscription dans l'emploi des agents. Les agents qui ont moins de 34 ans et ceux qui ont plus de 54 ans ont plus spécifié cette modalité ayant entre 27 et 34 ans (âge de référence). Être rentré jeunes à la ville, c'est-à-dire avant 22 ans ou entre 23 et 26 ans semble avoir une influence positive sur la probabilité de spécifier cette réponse mais être entré après 35 ans aussi (la référence étant « entré entre 27 et 34 ans à la ville »). Il est donc peu aisé de déterminer l'influence de l'âge sur la probabilité d'avoir répondu être discriminé à raison de son âge. Par contre, les agents qui travaillent avec majorité de personnes issus de l'immigration ou originaire d'outre-mer sont plus nombreux à déclarer avoir expérimenté un traitement défavorable en raison de leur âge.

Le modèle 2 montre également que toute choses égales par ailleurs, et par rapport au fait d'avoir un bac + 2 (diplôme de référence), avoir un CAP ou un BEP amenuise la probabilité d'avoir répondu être discriminé à raison de son âge tandis que, à l'inverse, avoir un bac+5 et plus augmente cette probabilité. De même, les corps pour lesquels la probabilité est plus élevée d'avoir spécifié cette modalité réponse sont les corps d'adjoint technique, d'attaché et ceux relatifs aux métiers du nettoyage.

Le dernier modèle (4) confirme le lien entre l'appréciation subjective des agents sur leur inscription dans l'emploi et dans leur carrière et l'expérience qu'ils déclarent avoir eu de discrimination ou de traitement défavorable à raison de leur âge.

Tableau 46 : Déterminants de l'expérience personnelle des discriminations à raison de son âge

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio
Origine (ref=population majoritaire)				
Immigrés Afrique-Maghreb	ns			
Immigrés autres origines	ns			
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	ns			
Descendants d'immigré autres origines	ns			
Natifs d'Outre-mer	ns			
Descendants de natif d'Outre-mer	ns			
Sexe (ref=homme)				
Femme	1,394***	1,549***	1,336**	1,334**
Classe d'âge (ref=entre 35 et 44 ans)				
19-34 ans	2,319***	2,336***	2,540***	2,539***
45-54 ans	ns	ns	ns	ns
54 ans et plus	1,478**	1,783**	1,812**	1,774**
Classe âge à l'entrée à la ville (ref= entre 27 et 34 ans)				
Moins de 22 ans		2,431***	2,188***	2,421***
23-26 ans		1,802***	1,733***	1,833***
35 ans et plus		ns	1,507*	ns
Classe ancienneté (ref= ancienneté entre 11 et 15 ans)				
Moins de 5 ans		ns	ns	ns
Entre 6 et 10 ans		ns	ns	ns
Entre 16 et 25 ans		ns	ns	ns
Plus de 26 ans		ns	ns	ns
Diplôme (ref= bac+2)				
Aucun		0,741	ns	ns
CAP, BEP		0,641**	0,686*	ns
Bac		0,779	ns	ns
Licence (bac +3)		1,312	ns	ns
Bac+5 et plus		1,607*	1,581*	1,682**
Autres dip		1,455	ns	ns
Travailler avec des collègues parmi lesquels plus de la moitié ou presque tous sont :				
Issus de l'immigration ou originaires de l'Outre-mer		1,508***		
Des hommes		1,299		
Des femmes		1,201		
Corps occupés :				
Adjoint administratif		1,181		
Adjoint technique		1,567*		
Attaché		1,892**		
Petite enfance		0,783		
Nettoyement		1,427*		
Secrétaire administratif		1,217		
Avoir changé de métier			ns	
Nombre de concours passés (ref=1)				
0			ns	
2			1,380*	
3			ns	
4 et +			2,015***	
S'être vu refuser une formation			1,388**	
Sentiment de déclassement				1,228*
Appréciation déroulement de carrière (ref=normal)				
Satisfaisant				0,617**
Décevant				1,764***
Se sentir isolé				2,123***
Constante	0,105***	0,055***	0,060***	0,052***
Pseudo R2	0,0270	0,0590	0,0628	0,0924
Effectifs	4419	4419	4419	4419

*** : odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5% ;

Ns :odds ratio non significatif

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

7.2.3 Expérience de la discrimination à raison de son sexe

La dernière régression présentée analyse les facteurs qui influencent le fait d'avoir déclaré avoir été « souvent » ou « parfois » être traité défavorablement ou discriminé à cause de son sexe.

Mise à part l'appartenance au groupe « descendant d'immigré « autres origines », qui semble avoir une influence positive sur fait d'avoir spécifié cette réponse, l'impact des autres groupes sur cette modalité de réponse n'apparaît pas significatif.

Par contre, l'influence du fait d'être une femme augmente de manière très significative le fait de répondre avoir été discriminé à raison de son sexe. Le niveau de diplôme a également une forte incidence sur cette modalité de réponse. Il ressort en effet que n'avoir aucun diplôme, un CAP ou un bac influence significativement le fait de ne pas se déclarer discriminé du fait de son âge, tandis qu'à l'inverse, le fait d'être détenteur d'un bac+5 augmente significativement la probabilité de se déclarer discriminé (la référence de diplôme étant bac+2).

L'influence du corps d'appartenance semble également avoir une influence sur les modalités de réponse. Ainsi, être adjoint technique, attaché, secrétaire administratif ou travailler dans le secteur du nettoyage accroît la probabilité de déclarer une discrimination à raison de son sexe. A l'inverse, travailler dans les métiers de la petite enfance (auxiliaire de puériculture, puéricultrice, éducatrice jeune enfant), où les femmes sont très largement majoritaires, décroît significativement la probabilité d'avoir répondu de la sorte.

Le fait de considérer que le poste que l'on occupe est en dessous de ses compétences (sentiment de déclassement) semble également influencer positivement sur le fait de se déclarer discriminé à raison de son âge, tout comme le fait de considérer sa carrière comme décevante, ou encore déclarer se sentir isolé dans son groupe de travail.

Tableau 47 : Déterminants de l'expérience personnelle des discriminations à raison de son sexe

	Modèle 1 Odds ratio	Modèle 2 Odds ratio	Modèle 2 Odds ratio
Origine (ref=population majoritaire)			
Immigrés Afrique-Maghreb	ns	ns	ns
Immigrés autres origines	ns	ns	ns
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	ns	ns	ns
Descendants d'immigré autres origines	ns	1,487*	ns
Natifs d'Outre-mer	ns	ns	ns
Descendants de natif d'Outre-mer	ns	ns	ns
Sexe (ref=homme)			
Femme	3,563***	2,282***	2,151***
Classe ancienneté (ref= ancienneté entre 11 et 15 ans)			
Moins de 5 ans	ns	ns	ns
Entre 6 et 10 ans	ns	ns	ns
Entre 16 et 25 ans	ns	ns	ns
Plus de 26 ans	ns	0,631*	ns
Diplôme (ref= bac+2)			
Aucun	0,525**		ns
CAP, BEP	0,576**		0,668*
Bac	0,664*		0,678*
Licence (bac +3)	ns		ns
Bac+5 et plus	1,944**		2,058***
Autres dip	ns		ns
Travailler avec des collègues parmi lesquels plus de la moitié ou presque tous sont			
Issus de l'immigration ou originaires de l'Outre-mer	1,353*		
Des hommes	1,809**		
Des femmes	ns		
Corps occupés :			
Adjoint administratif	ns		
Adjoint technique	2,184***		
Attaché	2,239**		
Petite enfance	0,193***		
Nettoisement	1,831**		
Secrétaire administratif	1,908**		
Avoir changé de catégorie			
		ns	
Avoir changé de métier			
		1,391**	
Nombre de concours passés (ref=1)			
0		0,680*	
2		ns	
3		ns	
4 et +		1,649**	
S'être vu proposer une formation			
		ns	
S'être vu refuser une formation de préparation			
		ns	
Sentiment de déclassement			
			1,473**
Appréciation déroulement de carrière (ref=normal)			
Satisfaisant			ns
Décevant			1,709***
Se sentir isolé			
			1,928***
Constante	0,044***	0,071***	0,052***
Pseudo R2	0,0867	0,0491	0,0861
Effectifs	4419	4419	4419

*** : odds ratio significatif au seuil de 1‰ ; ** odds ratio significatif au seuil de 1% ; *odds ratio significatif au seuil de 5% ; Ns :odds ratio non significatif

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

7.3. Les insultes, propos ou attitudes hostiles ou négatives

La question 78 du questionnaire ne se réfère pas à des discriminations ou à des traitements défavorables, mais à des « insultes, propos, ou attitudes négatives » dont les agents ont été la cible. Lors de la présentation du questionnaire aux enquêtés, il leur était spécifié que pour cette question, les auteurs pouvaient être des collègues ou leur responsable hiérarchique, mais que ces propos ou comportement pouvaient également être le fait du public. La notion d'insultes ou d'attitudes négatives renvoie à un univers de référence plus large que les discriminations et reflète des expériences d'hostilité qui ne se traduisent pas nécessairement par des conséquences concrètes en termes de carrière. Elle traduit néanmoins un climat de tension sur le lieu de travail et affecte directement les conditions de travail des agents.

Tableau 48 : Avoir fait l'expérience d'insultes, propos ou attitudes négatives à la Ville de Paris (tous motifs confondus)

	Effectifs totaux	%	N
Total	4419	27,5	1216
Immigrés Afrique-Maghreb	299	35,1	105
Immigrés autres origines	132	29,6	39
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	218	43,6	95
Descendants d'immigré autres origines	242	24,8	60
Natifs d'Outre-mer	391	43,2	169
Descendants de natif d'Outre-mer	120	39,2	47
Population majoritaire	3017	23,2	701
Hommes	2239	27,6	618
Femmes	2180	27,4	598
35 ans et moins	977	30,2	295
Plus de 55 ans	687	28,0	193

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Les relations conflictuelles affectent un peu plus du quart des répondants, avec peu de variations selon le sexe et l'âge. On enregistre en revanche des écarts significatifs selon l'origine. Les minorités visibles font davantage état de comportements hostiles, quel que soit le motif considéré, et on peut penser par ailleurs qu'elles y sont davantage exposées.

Parmi les critères ayant suscité ces comportements hostiles, celui des origines ou de la couleur de peau est le plus fréquemment cité par les répondants (15,8%). Ce taux atteint 41% pour les natifs de l'Outre-mer, 34,5% pour les descendants d'immigré d'origine africaine et 32% des descendants de natifs d'un DOM, contre 15,5% des descendants d'immigré « autres origines ».

Ce type d'atteinte s'articule aux discriminations évoquées précédemment selon des configurations variables. Ainsi, pour les critères de sexe, d'âge ou de handicap, les réponses à la question sur les discriminations sont légèrement supérieures aux déclarations d'expérience d'insultes ou attitudes hostiles. À l'inverse, l'expérience de comportements hostiles à raison de l'origine ou de la couleur de peau est un peu plus fréquente que celle des discriminations sur les mêmes critères.

Outre le fait que ces questions n'enregistrent pas les mêmes phénomènes, cette variation des modalités de réponses peut en partie s'expliquer par l'attention portée aux répondant sur le fait que les auteurs des insultes, propos ou attitudes hostiles ou négatives pouvaient être des usagers ou du public. L'espace social au sein duquel se jouent les phénomènes sondés s'avère donc plus large.

Tableau 49 : Auteurs des insultes et attitudes hostiles, parmi les personnes ayant déclaré une expérience de comportement hostile (27,5% des agents, n=1216)

	Eff.	%
Collègue(s)	643	51
Supérieur(s) hiérarchique(s)	473	37
Public	518	41

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

On le vérifie avec la question relative aux auteurs de ces atteintes. Celle-ci se rapporte à la totalité des critères à raison desquels les agents ont été insultés ou mal traités, et plusieurs réponses étant possibles, le lien entre critères et auteurs désignés n'est pas possible. Ce sont d'abord les collègues qui sont visés comme responsables d'attitudes hostiles. Cependant, 37% des agents qui déclarent avoir vécu des attitudes hostiles les attribuent aussi à leurs supérieurs hiérarchiques. Ramenés à l'ensemble des agents, cela signifie qu'un peu plus de 10% d'entre eux considèrent que leurs supérieurs hiérarchiques ont eu des attitudes hostiles à leur égard.

On qualifiera ici de *racisme* les comportements hostiles (insultes, propos ou attitudes hostiles ou négatives) fondés sur l'origine ou la couleur de peau des agents. Cela ne présume pas des intentions des auteurs de ces comportements, mais reflète le ressenti des agents qui attribuent ces comportements à leur origine ou leur couleur de peau.

Le tableau suivant présente les auteurs associés aux expériences de comportements hostiles ressentis comme du racisme.

Tableau 50 : Auteurs des insultes et attitudes hostiles, parmi les personnes ayant déclaré une expérience de comportement hostile en raison de leur couleur de peau ou de leur origines (16% des agents, n=697)

	Eff.	%
Collègue(s)	354	51
Supérieur(s) hiérarchique(s)	234	34
Public	354	51

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Son interprétation doit néanmoins tenir compte du fait que les agents peuvent avoir fait l'objet d'insultes à raison de plusieurs critères, et que l'on ne peut distinguer les auteurs de l'une et de l'autre. Ceci étant spécifié, les agents qui ont fait l'expérience de ce qui peut être interprété comme du racisme sur leur lieu de travail désignent dans plus de 50% des cas le public comme auteurs. Il semblerait donc que les actes et propos perçus comme racistes soient non seulement le fait de collègues (50,8% de réponses) ou de supérieurs hiérarchiques (33,6%) mais également le fait du public (50,8%).

Les tableaux suivants présentent les instances ou personnes à qui les agents qui ont « vécu ou été témoin de traitements défavorables, discriminations, insultes ou attitudes hostiles ou négatives » en ont « parlé » (Q80). Le tableau 46 identifie les personnes qui ont parlé de leur expérience parmi celles qui déclarent avoir été témoin de discrimination, en avoir été victime et avoir été victime d'attitudes pouvant être assimilées à du racisme. Encore une fois, on ne sait si les personnes à qui les agents se sont ouverts l'ont été à la suite de l'une ou de l'autre de ces modalités.

Parmi ceux qui déclarent avoir été discriminé, tous critère confondu (1333 agents), 63% ont renseigné le fait d'en avoir parlé, contre 68% des effectifs qui déclarent avoir été insulté ou avoir fait l'objet d'attitudes hostiles ou négative et 60% des effectifs déclarant avoir été témoin.

Toutes expériences discriminatoires confondues, ce qui comprend le fait d'avoir été témoin ou victime de discriminations ou de racisme (N=2299), les agents sont 57,4% à en avoir parlé à au moins une personne.

Tableau 51 : Démarches ou réactions après une expérience de discrimination ou de d'attitudes hostiles ou insultes

Avoir parlé à quelqu'un parmi ceux qui déclarent :	%	Eff
Avoir été témoin de discrimination (N=1759)	60	1056
Avoir été discriminé (N=1333)	63	843
Avoir été insulté ou avoir subi des attitudes hostiles ou négatives (N=1263)	68	864
Avoir été témoin ou victime de discrimination ou avoir subi des attitudes hostiles (N=2299)	57	1319
Types de personnes ou d'instances auprès de qui ont parlé ceux qui déclarent avoir été témoin ou victime de discrimination ou avoir subi des attitudes hostiles (plusieurs réponses possibles (N=2299))		
Collègues	40,63	934
Famille ou amis	28,66	659
Supérieur(s) hiérarchique(s)	27,88	641
Syndicat(s)	14,79	340
Autre	4,22	97
DRH	4	92
Comité de prévention et d'action contre le harcèlement et les discriminations	1,7	39
Association	1,39	32
Médiatrice de la ville de Paris	1,26	29
Halde	0,61	14

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Parmi les 2299 qui déclarent avoir fait l'objet d'une expérience indirecte (témoin) ou directe (cible) de discrimination ou de racisme, ceux à qui ils s'en sont ouverts le plus fréquemment sont les collègues (40,6%), la famille ou les amis (28,6%) et le supérieur hiérarchique. Il s'agit donc de personnes qui font partie du quotidien des agents. Ce tableau montre également que les instances collectives sont très peu sollicitées, seul 15% en ayant parlé à un syndicat. Les instances spécifiquement dédiée à la question sont très peu sollicitée, qu'il s'agisse d'instances internes ou externes à la ville. Ainsi, seuls 39 agents citent le comité de prévention et d'action contre le harcèlement et les discriminations, et 29 la médiatrice de la ville). Le recours à la Halde est marginale (seule 14 agents la mentionne) tout comme le recours à des associations (32 personnes).

Quant à la DRH, seule 4% des agents l'ont sollicité après fait l'expérience d'attitudes hostiles ou de discrimination. Il semblerait donc qu'elle ne soit pas identifiée comme pouvant être sollicité sur ce champ dans les représentations des agents.

Ce fait est confirmé par la méconnaissance qu'ont les agents des actions relatives à l'égalité professionnelle. Le questionnaire se termine en effet sur une question d'opinion sur les actions mises en œuvre depuis 5 ans à la ville sur le thème de l'égalité professionnelle (figure 12).

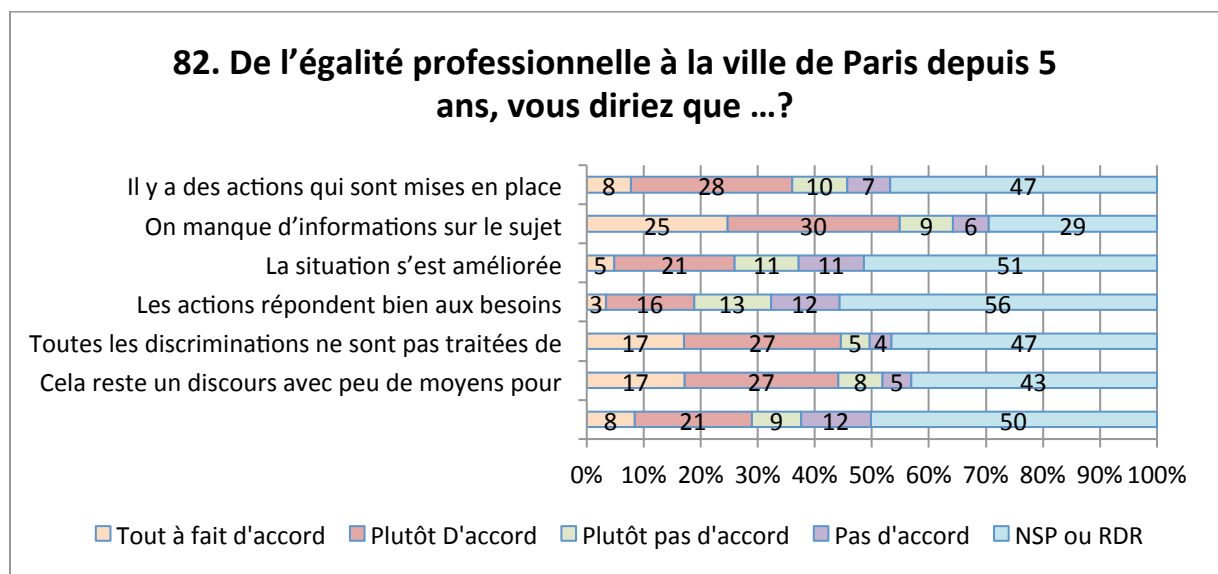
La première indication est fournie par le niveau extrêmement élevé des non réponses (plus de 45% sur la plupart des questions). L'item qui reçoit le plus de réponse (avec « uniquement » 30% de non-réponse) est celui sur le « manque d'information sur le sujet », qui reçoit 25% de « tout à fait

d'accord » et 30% de « plutôt d'accord ». C'est dire que les agents ne savent pas trop quoi penser de l'égalité professionnelle

Parmi les répondants, 36% sont tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait qu'il y a des actions mises en place et 29% considèrent que c'est un objectif pris en compte par leur supérieur hiérarchique, ce taux atteignant 36% parmi les agents qui occupent un poste de catégorie A, 34% parmi les B et 26% parmi les C.

De fait, plus de 34% des agents considèrent que l'égalité professionnelle reste un discours avec peu moyens d'agir. S'ils sont 26% à penser que la situation s'est améliorée (30% des catégories A et B contre 25% des catégories C), 22% pensent l'inverse. De même 19% pensent que les actions répondent bien aux besoins et 25% sont d'un avis contraire. Il s'exprime donc autant une certaine confiance que du scepticisme à l'égard de la politique d'égalité conduite à la ville, mais surtout un niveau élevé d'absence de réponses, ce qui, compte tenu des résultats mis en lumière sur les discriminations, traduit une indifférence, et peut-être un malaise, à prendre en compte.

Figure 10 : Opinions à l'égard de la politique d'égalité professionnelle à la ville de Paris



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Conclusion

L'enquête livre un panorama nuancé de la situation des groupes exposés aux discriminations parmi les agents de la Ville de Paris (femmes, jeunes et agents de plus de 55 ans, minorités visibles). Les positions professionnelles sont déterminées par le diplôme et l'ancienneté, ce qui recouvre en partie l'impact de l'âge. Les agents les plus âgés connaissent des situations plus favorables compte tenu des effets de l'ancienneté sur leur carrière et de la période à laquelle ils ont été recrutés. Les femmes bénéficient d'une position hiérarchique un peu supérieure à celle des hommes dans la collectivité, mais elles sont également plus diplômées. Si elles ne connaissent pas de risque supérieur de surdiplôme, elles ont en revanche des trajectoires catégorielles moins ascendantes que celles des hommes. Les comparaisons sont rendues néanmoins assez difficiles en raison de la forte ségrégation sexuée de l'emploi à la ville : des directions sont composées à plus de 90% par des agents de même sexe (petite enfance ou propreté), à tel point que plus du tiers des agents travaillent dans des collectifs « monosexes ». Ce contexte décide également des conditions d'évolution en termes de métiers et d'avancement.

La situation des agents d'origine immigrée ou de l'outre-mer fait apparaître de plus nettes disparités. Plus concentrés dans les emplois en catégorie C, ces agents connaissent des carrières plus heurtées, ce qui s'explique par leur plus faible ancienneté (pour les descendants d'immigrés) et leur plus faible niveau de diplôme (pour les immigrés et les originaires de l'Outre-mer). Une distinction doit cependant être effectuée entre les immigrés et descendants d'immigrés européens, qui connaissent des situations assez proches de celles de la population majoritaire, et les immigrés d'Afrique, les originaires de l'Outre-mer et leurs descendants respectifs qui sont en plus grande difficulté aussi bien du point de vue des conditions d'entrée dans la ville que dans leur progression de carrière. Cependant, une grande partie des pénalités observées pour les descendants d'immigrés africains disparaissent lorsque l'ancienneté est prise en compte. Autrement dit, la situation défavorable de ce groupe tient principalement à son arrivée récente dans la Ville, mais il est impossible de prévoir s'il suivra par la suite la dynamique connue par la population majoritaire ou les descendants d'immigrés européens il y a quelques années ou s'il restera bloqué dans les positions de relatif déclassement.

L'incertitude sur les évolutions à venir n'est pas de mise pour les originaires des Dom qui pour beaucoup ont connu une mobilité professionnelle limitée à la ville. Bien que préparant et se présentant plus souvent à des examens professionnels ou des concours, ils ont de plus fortes probabilités de rester en catégorie C, où ils occupent néanmoins des positions d'encadrement. Leur bas de niveau de formation initiale peut expliquer en partie cette situation, mais ce n'est pas le cas pour les descendants des originaires des Dom nés en métropole qui entrent plus diplômés à la ville. Or leurs positions professionnelles et leurs carrières sont plus défavorables que la moyenne. L'enquête n'apporte pas d'explication définitive sur les facteurs de vulnérabilité qui pèsent sur les originaires des Dom et leurs descendants, mais les résultats invitent à approfondir les travaux pour mieux identifier les déterminants qui en sont responsables.

Les données objectives recueillies sur les parcours professionnels se retrouvent en partie dans les représentations et l'expérience des discriminations des agents de la ville. Les groupes exposés aux discriminations ressortent clairement des résultats : les femmes, les jeunes (35 ans et moins) et les agents originaires de l'Outre-mer et d'Afrique (sur deux générations) déclarent plus d'expérience de discrimination que les autres agents. Cette sur-déclaration se maintient même lorsque l'on contrôle par le niveau de diplôme, l'ancienneté, la catégorie hiérarchique et des caractéristiques de l'environnement de travail et de la trajectoire professionnelle. Ces résultats signalent que la lutte contre les discriminations est un enjeu important pour la ville de Paris et qu'il faut impérativement analyser les processus de gestion de l'emploi et des carrières pour réduire les facteurs de risque de discrimination. Il n'est cependant pas possible de comparer la situation des agents de la ville de Paris par rapport à d'autres collectivités territoriales. A défaut de point de référence (*Benchmark*), on ne peut que saluer l'exercice de transparence et de connaissance auquel s'est livrée la Ville de Paris.

Annexes

Annexe 1 : Comparaison des niveaux de diplôme entre les hommes et les femmes

			Niveau V		Niveau IV		Niveau III		Niveau II		Niveau I					
	Aucun, Cep, Bepc		Cap, Bep		Bac ou diplôme équivalent		Niveau Bac + 2		Niveau Bac + 3 et 4		Niveau Bac + 5		Autres diplômes		Effectifs	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Immigrés Afrique-Maghreb	21,3	18,5	24,3	28,5	23,5	19,2	14,7	17,2	8,8	10,6	5,1	4,6	2,2	1,3	136	151
Immigrés autres origines	7,3	17,6	27,3	12,2	32,7	23,0	3,6	14,9	12,7	20,3	16,4	9,5	0,0	2,7	55	74
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	21,1	6,9	36,0	30,7	23,7	26,7	7,0	14,9	7,9	13,9	4,4	6,9	0,0	0,0	114	101
Descendants d'immigré autres origines	14,5	10,0	40,2	25,8	19,7	23,3	7,7	10,8	10,3	17,5	6,8	10,0	0,9	2,5	117	120
Natifs de l'Outre-mer	29,9	19,7	53,8	47,3	10,9	21,8	1,6	8,5	2,2	1,6	0,5	1,1	1,1	0,0	184	188
Descendants de natif de l'Outre-mer	12,7	9,5	41,8	27,0	32,7	33,3	3,6	19,0	7,3	7,9	1,8	1,6	0,0	1,6	55	63
Population majoritaire	16,3	7,3	40,0	26,8	17,9	23,0	7,8	15,5	7,9	17,3	9,3	9,4	0,7	0,8	1511	1431
Total	17,6	9,7	39,7	28,3	18,8	23,1	7,5	14,8	7,7	15,1	7,9	8,0	0,8	0,9	2172	2128

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 2 : Facteurs jouant sur le fait d'être en catégorie C

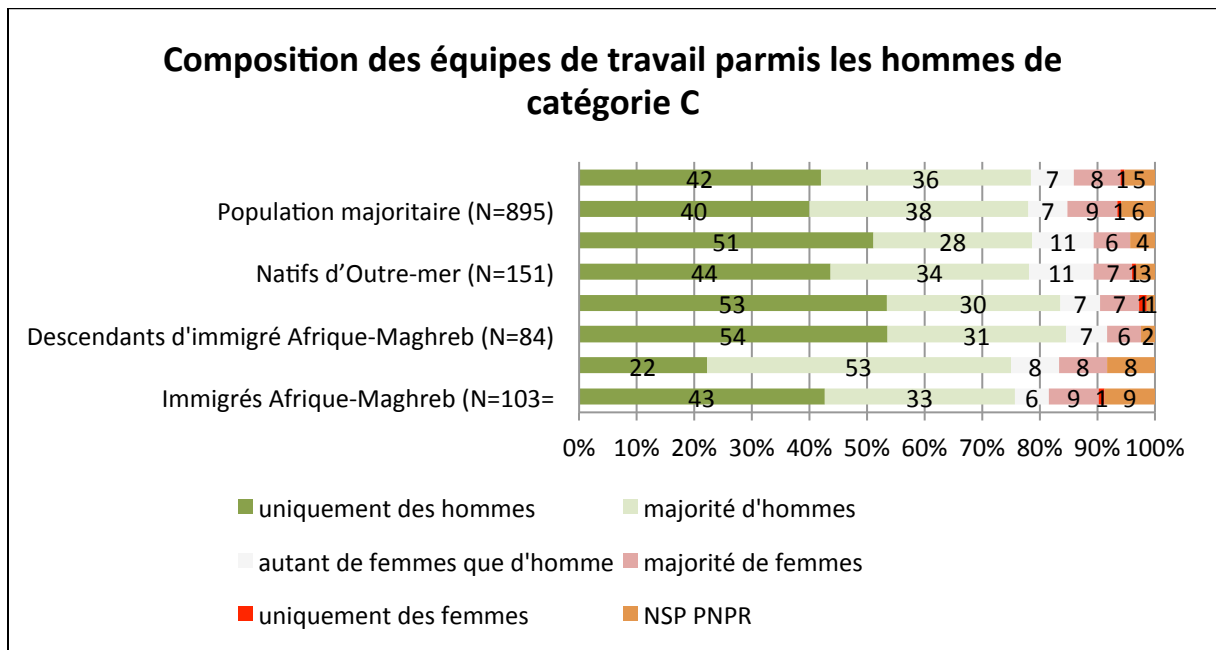
Variable dépendante : être de catégorie C (opposé à ne pas être de catégorie C)

Parmi les fonctionnaires

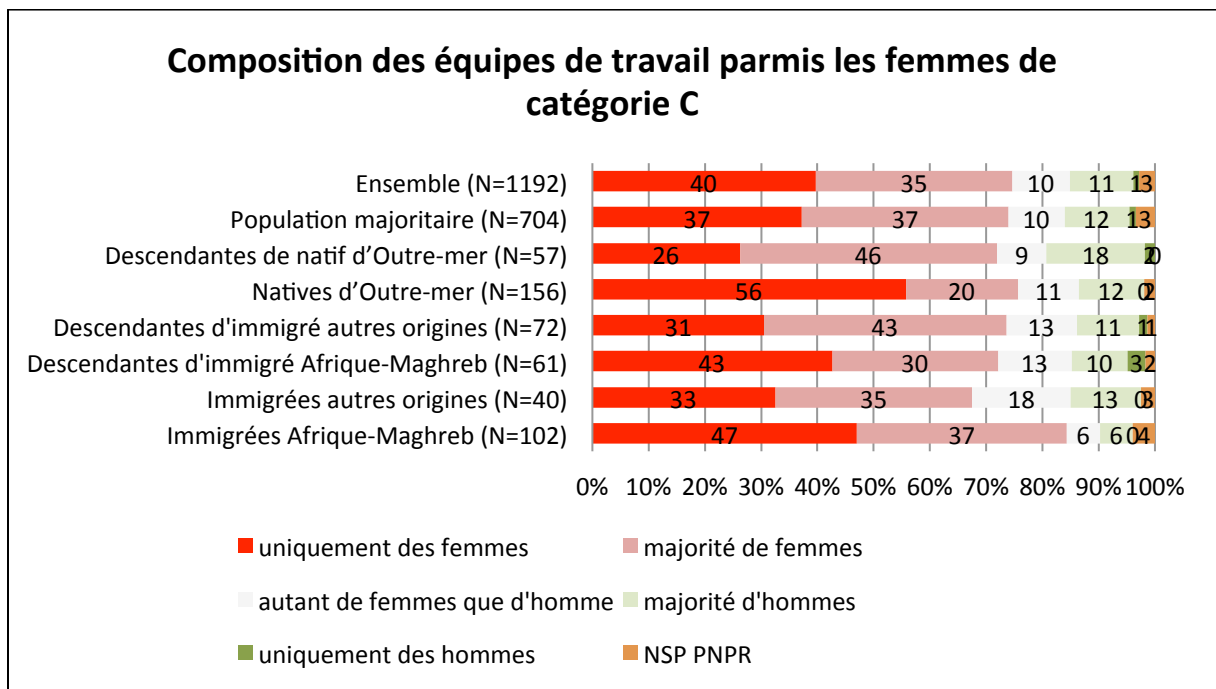
	Odds Ratio	Std err
Sexe ref= homme		
Femme	0,077	0,091
Origine ref=majoritaire		
Immigrés Afrique-Maghreb	1,191***	0,236
Immigrés autres origines	0,725*	0,294
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	0,314	0,218
Descendants d'immigré autres origines	0,142	0,188
Natifs de l'Outre-mer	0,876***	0,196
Descendants de natif de l'Outre-mer	1,586***	0,383
Niveau de diplôme Ego ref=Bac		
Aucun / BEPC	1,138***	0,162
CAP, BEP, brevet Pro	1,038***	0,122
BTS et Bac +2	-1,650***	0,146
Bac +3 ou 4	-2,232***	0,154
Bac + 5	-3,267***	0,239
Autres diplômes	-1,003**	0,430
Classe ancienneté ref= 11-15 ans		
[0-5]	0,373*	0,178
[6-10]	0,442**	0,170
[16-25]	-0,557**	0,163
[26-49]	-1,261***	0,175
CSP du père de ref=Employé		
Agriculteur exploitant	0,218	0,275
Cadre, prof° intellectuelle	-0,187	0,144
Retraité ou sans profession	0,169	0,256
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,190	0,161
Ouvrier	0,036	0,130
Profession intermédiaire	-0,431*	0,243
NSP + missing	-0,069	0,206
CSP de la mère ref=Employé		
Agriculteur exploitant	-0,273	0,323
Cadre, prof° intellectuelle	0,302	0,201
Retraité ou sans profession	0,017	0,110
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	-0,159	0,212
Ouvrier	0,328*	0,182
Profession intermédiaire	-0,199	0,239
NSP + missing	0,109	0,271
Classe d'âge		
1=19-34	-0,234	0,152
3 = 45-54	-0,238*	0,128
4=54 et plus	-0,538***	0,154
_cons	1,154***	0,187
Pseudo R2	0,3147	
Effectifs	3147	

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 3 : Composition sexuée des équipes de travail parmi les postes de catégorie C



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010



Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 4 : Répartition sexuée des statuts d'emploi avant l'entrée à la ville de paris

	Étudiant	Salarié du public	Salarié du privé	Employé	Indépendants	Chômage	Contrats précaires (dont intérim)	Au foyer	Autre statut	Effectifs
Hommes										
Immigrés Afrique-Maghreb	4	11	62	5		9	4		4	139
Immigrés autres origines	9	5	57	4	4	16		2	4	56
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	6	8	57	6	2	18	2		2	115
Descendants d'immigré autres origines	10	14	54	3	2	12	2	1	2	118
Natifs d'Outre-mer	3	19	56	4	3	8		2	6	185
Descendants de natif d'Outre-mer	13	18	50	9		7	2		2	56
Population majoritaire	14	13	52	4	2	11	1	1	3	1526
Ensemble hommes (44 Missing)	12	13	53	4	2	11	1	1	3	2195
Femmes										
Immigrées Afrique-Maghreb	5	20	38	7	1	15	1	10	3	157
Immigrées autres origines	11	22	41	5		5	1	10	4	73
Descendantes d'immigré Afrique-Maghreb	19	25	31	6		12	1	1	5	103
Descendantes d'immigré autres origines	23	22	28	8	1	12	4	3		120
Natives d'Outre-mer	11	24	41	6	1	11		4	1	188
Descendantes de natif d'Outre-mer	25	25	29	3		10		3	5	63
Population majoritaire	30	22	30	3	1	8	1	2	2	1434
Ensemble femmes (42 Missing)	25	22	32	4	1	9	1	3	2	2138
Effectifs totaux	18	18	43	4	1	10	1	2	3	4333

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 5 : Concours

Tableau 52 : Composition des effectifs se présentant à un concours ou examen professionnel selon l'origine et le sexe (fonctionnaires uniquement)

Colonne1	Avoir passé au moins un concours		Nombre de concours passé				Effectifs
	Non	Oui	1	2	3	4 et plus	
Immigrés Afrique-Maghreb	44,0	56,0	12,8	18,3	11,9	12,8	109
Immigrées Afrique-Maghreb	51,0	49,0	12,2	12,2	5,1	19,4	98
Immigrés autres origines	31,0	69,0	26,2	11,9	16,7	14,3	42
Immigrées autres origines	54,7	45,3	18,9	13,2	3,8	9,4	53
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	46,5	53,5	19,8	12,9	9,9	10,9	101
Descendantes d'immigré Afrique-Maghreb	38,6	61,4	22,9	9,6	10,8	18,1	83
Descendants d'immigré autres origines	44,6	55,4	14,3	17,9	7,1	16,1	112
Descendantes d'immigré autres origines	41,2	58,8	17,5	14,9	7,0	19,3	114
Natifs d'Outre-mer	43,4	56,6	17,7	12,6	8,6	17,7	175
Natives d'Outre-mer	26,3	73,7	12,9	15,2	14,6	31,0	171
Descendants de natif d'Outre-mer	51,0	49,0	7,8	9,8	15,7	15,7	51
Descendantes de natif d'Outre-mer	41,7	58,3	25,0	15,0	5,0	13,3	60
Population majoritaire Hommes	37,4	62,6	17,9	15,5	10,8	18,5	1420
Population majoritaire Femmes	41,8	58,2	20,5	14,1	10,1	13,6	1312
Total VdeP	40,2	59,8	18,4	14,6	10,2	16,7	3901

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Tableau 53 : Présentation et admission à au moins un concours ou examen professionnel selon l'origine et le sexe (fonctionnaires uniquement)

	Ne s'est pas présenté	S'est présenté et a échoué	s'est présenté et a été admis	Total	Part de ceux qui se sont présentés	Part d'admis parmi ceux qui se sont présentés	N "s'est présenté"
Immigrés Afrique-Maghreb	44,0	38,5	17,4	109	56,0	31,1	61
Immigrées Afrique-Maghreb	51,0	32,7	16,3	98	49,0	33,3	48
Immigrés autres origines	31,0	31,0	38,1	42	69,0	55,2	29
Immigrées autres origines	54,7	17,0	28,3	53	45,3	62,5	24
Desc. d'immigré Afrique-Maghreb	46,5	33,7	19,8	101	53,5	37,0	54
Desc. d'immigré Afrique-Maghreb	38,6	30,1	31,3	83	61,4	51,0	51
Desc. d'immigré autres origines	44,6	18,8	36,6	112	55,4	66,1	62
Desc. d'immigré autres origines	41,2	25,4	33,3	114	58,8	56,7	67
Natifs d'Outre-mer	43,4	30,3	26,3	175	56,6	46,5	99
Natives d'Outre-mer	26,3	46,2	27,5	171	73,7	37,3	126
Descendants de natif d'Outre-mer	51,0	37,3	11,8	51	49,0	24,0	25
Descendantes de natif d'Outre-mer	41,7	36,7	21,7	60	58,3	37,1	35
Population majoritaire Hommes	37,4	26,0	36,6	1420	62,6	58,5	889
Population majoritaire Femmes	41,8	24,3	33,9	1312	58,2	58,2	764
Total VdeP	40,2	27,3	32,5	3901	59,8	54,3	2334

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 6 : Perception des discriminations à la ville selon les moments ou éléments de la trajectoire professionnelle

Tableau 54 : Avoir répondu « souvent » ou « parfois » aux questions sur l'appréciation de la fréquence des discriminations à des moments ou éléments de la trajectoire professionnelle

D'après vous, est-ce qu'il arrive qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés à cause de l'une ou de plusieurs des caractéristiques suivantes :								
	Immigrés Afrique- Maghreb	Immigrés autres origines	Descendants d'immigré Afrique- Maghreb	Descendants d'immigré autres origines	Natifs d'Outre- mer	Descendants de natif d'Outre-mer	Population majoritaire	Total
Effectifs	299	132	218	242	391	120	3017	4419
à l'entrée dans la collectivité								
Leur sexe	19,1	20,5	30,3	35,5	25,8	41,7	27,8	27,7
Leur âge	27,1	34,1	36,7	38,8	29,2	46,7	36,1	35,3
Leur couleur de peau	40,1	31,1	50,5	40,9	49,9	58,3	33,7	37,4
Leurs origines	42,5	33,3	53,7	38,0	47,3	56,7	31,9	36,1
Couleur de peau ou origines	49,2	37,1	56,9	44,2	56,0	60,8	36,5	41,2
Leur religion	33,1	21,2	43,6	28,5	30,4	43,3	22,5	25,8
Leur handicap ou état de santé	29,8	22,7	46,3	39,3	30,4	50,8	38,1	37,2
Leur orientation sexuelle	14,0	13,6	30,7	27,3	18,9	33,3	20,7	21,1
dans leur carrière								
Leur sexe	22,4	28,0	35,8	33,1	28,6	47,5	32,1	31,7
Leur âge	27,4	32,6	41,7	39,3	34,8	50,0	38,6	37,8
Leur couleur de peau	43,8	33,3	51,4	33,5	56,0	61,7	30,9	36,1
Leurs origines	43,1	34,1	53,2	31,4	49,9	60,0	29,2	34,3
Couleur de peau ou origines	47,5	37,1	55,5	36,4	59,1	63,3	32,9	38,4
Leur religion	35,1	19,7	44,0	26,4	33,8	43,3	22,6	26,2
Leur handicap ou état de santé	31,4	28,0	45,4	35,5	34,3	48,3	37,8	37,3
Leur orientation sexuelle	19,4	15,9	30,3	21,9	22,0	34,2	20,7	21,5
dans l'accès à la formation								
Leur sexe	14,0	12,1	17,4	13,2	19,4	17,5	13,3	14,1
Leur âge	19,7	16,7	27,5	24,0	27,6	31,7	22,5	23,2
Leur couleur de peau	25,8	16,7	31,7	15,3	32,2	31,7	14,5	18,3
Leurs origines	26,8	19,7	33,0	14,9	30,7	30,8	14,6	18,3
Couleur de peau ou origines	29,4	22,7	34,9	16,9	35,0	33,3	15,9	20,2
Leur religion	21,1	11,4	24,8	13,2	21,5	20,0	12,0	14,3
Leur handicap ou état de santé	19,1	12,9	28,0	20,7	23,0	27,5	21,7	21,8
Leur orientation sexuelle	11,0	9,8	17,4	10,3	16,6	16,7	10,9	11,9
dans la répartition des tâches de travail								
Leur sexe	25,1	26,5	31,7	34,3	31,5	45,0	33,6	32,9
Leur âge	28,8	30,3	38,1	39,3	34,5	47,5	36,6	36,2
Leur couleur de peau	35,5	25,8	38,1	29,3	45,8	46,7	23,5	28,0
Leurs origines	35,5	27,3	38,5	26,0	44,2	46,7	21,8	26,6
Couleur de peau ou origines	38,1	29,5	40,4	31,4	49,6	49,2	25,3	30,1
Leur religion	23,7	18,9	27,5	20,2	26,3	30,8	16,3	18,9
Leur handicap ou état de santé	27,4	26,5	39,9	38,8	32,7	46,7	37,4	36,4
Leur orientation sexuelle	12,7	12,1	18,8	14,5	18,4	24,2	14,8	15,3

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Lecture : 44,2% des 242 descendants d'immigré « autre origine » ont déclaré qu'il arrive « parfois » ou « souvent » qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés à cause « de leur couleur de peau » ou « de leur origine lors de l'entrée dans la collectivité. 32,1% 3017 agents de la population majoritaire considèrent qu'il arrive « parfois » ou « souvent » que des agents puissent être traités défavorablement ou discriminés dans leur carrière à cause de leur sexe.

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 7 : Estimer qu'il arrive parfois ou souvent que des agents soient traités défavorablement ou discriminé à cause de leur couleur de peau ou leur origine dans leur carrière

	Modèle 1		Modèle 2	
	Coef.	Std. Err	Coef,	Std, Err
Origine (ref=population majoritaire)				
Immigrés Afrique-Maghreb	0,654***	0,129	0,664***	0,131
Immigrés autres origines	ns		ns	
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	0,926***	0,146	0,906***	0,147
Descendants d'immigré autres origines	0,135		ns	
Natifs d'Outre-mer	1,170***	0,114	1,179***	0,116
Descendants de natif d'Outre-mer	1,212***	0,197	1,211***	0,200
Sexe (ref=homme)				
Femme	-0,119*	0,066	ns	
Statut (ref= être fonctionnaire)				
être contractuel	ns		ns	
Classe ancienneté (ref= ancienneté entre 11 et 15 ans)				
Moins de 5 ans	ns		ns	
Entre 6 et 10 ans	ns		ns	
Entre 16 et 25 ans	ns		ns	
Plus de 26 ans	ns		ns	
Ancienneté non renseignée (143)	ns		ns	
Diplôme (ref=bac)				
Aucun / BEPC	-0,421**	0,141	-0,316*	0,185
CAP, BEP, brevet Pro	-0,290*	0,120	-0,220	ns
Bac +2	ns		-0,091	ns
Bac +3 ou 4	ns		0,047	ns
Bac + 5	ns		-0,093	ns
Autres dip	ns		-0,459	ns
Dip non mentionné(119)	-0,788**	0,242	-0,667*	
Catégorie actuelle (ref=B)				
Catégorie A	ns		ns	
Catégorie C	ns		ns	
Ss catégorie	ns		ns	
Categ non mentionnée (189)	-0,421*	0,205	ns	
Avoir connu une trajectoire statutaire (ref=non)				
Oui			ns	
Avoir connu une trajectoire catégorielle(ref=non)				
Oui			ns	
Avoir changé de métier (ref=non)				
Oui			ns	
Avoir été lauréat d'un concours (ref : non)				
oui			ns	
Être déclassé (ref=non)				
oui			ns	
Être sur-classé (ref=non)				
oui			ns	
Nombre de concours passé (ref=1)				
0			ns	
2			ns	
3			ns	
Plus de 4			0,205*	0,115
Avoir le sentiment d'être déclassé (ref=non)				ns
Trouver sa carrière décevante (ref=non)				
Oui			0,510***	0,073
Constante	-0,481**	0,143	-0,807***	0,186
Pseudo R2	0,0406		0,0551	
Effectifs	4419		4419	

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 8 : Estimer qu'il arrive parfois ou souvent que des agents soient traités défavorablement ou discriminé à cause de leur âge dans leur carrière

Origine (ref=population majoritaire)	Coef	Std Err
Immigrés Afrique-Maghreb	-0,390**	0,144
Immigrés autres origines	ns	0,199
Descendants d'immigré Afrique-Maghreb	ns	0,150
Descendants d'immigré autres origines	ns	0,143
Natifs d'Outre-mer	ns	0,121
Descendants de natif d'Outre-mer	ns	0,197
Sexe (ref=homme)		
Femme	0,369	0,067
Statut (ref= être fonctionnaire)		
être contractuel	ns	0,123
Classe d'âge (ref=entre 19 et 34 ans)		
35 et 44 ans	-0,204*	0,095
45-54 ans	-0,362***	0,098
54 ans et plus	-0,536***	0,112
Âge non mentionné	-0,999***	0,285
Diplôme (ref=bac)		
Aucun / BEPC	-0,140	0,145
CAP, BEP, brevet Pro	-0,173	0,123
Bac +2	0,144	0,123
Bac +3 ou 4	0,289*	0,137
Bac + 5	0,466**	0,164
Autres dip	0,029	0,370
Dip non mentionné (119)	-0,772**	0,270
Catégorie actuelle (ref=B)		
Catégorie A	0,252*	0,127
Catégorie C	ns	0,093
Ss catégorie	ns	0,257
Categ non mentionnée (189)	ns	0,206
Nombre de concours passé (ref=1)		
0	-0,144	0,093
2	0,371**	0,114
3	0,255	0,128
Plus de 4	0,505***	0,112
Avoir le sentiment d'être déclassé (ref=non)		
	0,199*	0,078
Trouver sa carrière décevante (ref=non)		
Oui	0,513***	0,073
Constante	-0,641	0,155
Pseudo R2	0,062	
Effectifs	4419	

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 9 : Détail des réponses aux questions relatives à la perception des discriminations

Déclarer qu'il arrive qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminé à cause de l'un ou des caractéristiques suivantes :

	N	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre	NSP	Valeurs manquantes	Total
Q72. lors de l'entrée dans la collectivité								
Leur sexe	4419	3,8	24,0	19,0	5,3	35,9	12,0	100
Leur âge	4419	6,2	29,1	14,0	4,9	33,4	12,4	100
Leur couleur de peau	4419	8,3	29,0	14,6	5,4	32,8	9,9	100
Leurs origines	4419	8,1	28,0	14,4	5,4	34,0	10,1	100
Leur religion	4419	5,6	20,3	18,2	5,6	38,4	12,1	100
Leur handicap ou état de santé	4419	8,1	29,1	11,7	5,4	33,3	12,4	100
Leur orientation sexuelle	4419	3,9	17,2	16,8	5,9	42,4	13,8	100
Q73. dans leur carrière								
Leur sexe	4419	4,7	27,0	15,0	5,6	38,4	9,3	100
Leur âge	4419	6,5	31,3	12,4	5,1	35,4	9,3	100
Leur couleur de peau	4419	7,7	28,4	13,7	5,5	37,0	7,8	100
Leurs origines	4419	7,2	27,1	13,9	5,6	38,1	8,1	100
Leur religion	4419	5,1	21,1	16,5	5,8	42,4	9,2	100
Leur handicap ou état de santé	4419	7,9	29,4	10,7	5,4	37,7	8,9	100
Leur orientation sexuelle	4419	3,5	18,1	15,8	5,9	47,0	9,8	100
Q74. dans l'accès à la formation								
Leur sexe	4419	2,3	11,8	26,4	5,2	45,0	9,3	100
Leur âge	4419	4,6	18,6	21,1	5,0	41,7	9,1	100
Leur couleur de peau	4419	5,2	13,0	24,4	5,2	43,8	8,4	100
Leurs origines	4419	4,8	13,6	23,6	5,2	44,5	8,5	100
Leur religion	4419	3,1	11,2	24,1	5,3	46,8	9,5	100
Leur handicap ou état de santé	4419	4,5	17,3	19,1	5,1	44,7	9,3	100
Leur orientation sexuelle	4419	1,9	9,9	23,2	5,4	49,3	10,2	100
Q75. dans la répartition des tâches de travail								
Leur sexe	4419	6,3	26,6	16,3	5,0	36,2	9,7	100
Leur âge	4419	6,5	29,7	15,3	4,5	34,4	9,6	100
Leur couleur de peau	4419	7,2	20,8	20,1	4,8	38,5	8,7	100
Leurs origines	4419	6,7	19,9	20,7	4,8	39,0	8,8	100
Leur religion	4419	4,1	14,9	22,1	4,9	43,9	10,1	100
Leur handicap ou état de santé	4419	8,4	28,0	13,2	4,7	36,1	9,6	100
Leur orientation sexuelle	4419	2,4	13,0	22,0	5,2	46,7	10,7	100

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 10 : Détail des réponses aux questions relatives à l'expérience des discriminations

Q76. Avez-vous été **témoin**, à la ville de paris, d'une discrimination ou d'un traitement défavorable à cause de l'une des caractéristiques suivantes :

	Effectifs totaux	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre	Valeurs manquantes	Total
Leur sexe	4419	2,35	13,35	64,74	8,15	11,4	100
Leur âge	4419	3,3	16,7	60,44	7,78	11,76	100
Leur couleur de peau	4419	5,18	16,45	60,1	8,15	10,12	100
Leurs origines	4419	5,25	15,32	60,62	8,4	10,41	100
Leur religion	4419	3,8	11,11	64,77	8,92	11,4	100
Leur handicap ou état de santé	4419	4,71	18,26	57,21	8,49	11,33	100
Leur orientation sexuelle	4419	2,04	8,51	67,03	9,28	13,15	100

Q77. Depuis que vous travaillez à la Ville de Paris, **vous est-il arrivé** d'être traité(e) défavorablement ou discriminé(e) à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes :

	Effectifs totaux	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre	Valeurs manquantes	Total
Votre sexe	4419	1,79	7,85	73,77	6,18	10,41	100
Votre âge	4419	2,92	11,07	69,56	5,7	10,75	100
Votre couleur de peau	4419	3,62	6,95	73,75	6,09	9,6	100
Vos origines	4419	4,12	7,81	72,39	6,04	9,64	100
Votre religion	4419	2,31	4,28	76,31	6,2	10,91	100
Votre handicap ou état de santé	4419	2,56	5,68	73,98	6,16	11,63	100
Votre orientation sexuelle	4419	0,86	2,33	77,71	6,7	12,4	100

Q78. Sur votre lieu de travail, avez-vous déjà été la **cible d'insultes, de propos ou d'attitudes hostiles ou négatives** à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes :

	Effectifs totaux	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre	Valeurs manquantes	Total
Votre sexe	4419	1,81	6,47	74,84	5,73	11,16	100
Votre âge	4419	2,1	8,03	73	5,25	11,61	100
Votre couleur de peau	4419	3,37	8,24	72,8	5,36	10,23	100
Vos origines	4419	3,51	9,62	71,26	5,61	10	100
Votre religion	4419	2,08	4,71	76,06	5,54	11,61	100
Votre handicap ou état de santé	4419	2,08	4,93	75,18	5,54	12,27	100
Votre orientation sexuelle	4419	0,88	2,29	77,94	5,86	13,04	100

Source : Enquête « Parcours professionnel à la ville de paris et Perception des discriminations », Ined, 2010

Annexe 11 : Questionnaire de l'enquête



PARCOURS PROFESSIONNELS
À LA VILLE DE PARIS
ET
PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

Date de remplissage : __/__/2010

Lieu de remplissage : _____

Les réponses à ce questionnaire sont protégées par le secret statistique et destinées à l'INED. La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites à la présente enquête. Elle garantit aux personnes concernées un droit d'accès et de rectification pour les données les concernant. Ce droit peut être exercé auprès de l'INED.

Vous participez à une étude **scientifique sur l'égalité professionnelle à la ville de Paris** réalisée par l'INED avec le soutien de l'Acse²⁴ et de la Halde²⁵. Elle s'inscrit dans un programme de recherche consacré à l'égalité de traitement des agents employés dans la Fonction publique, objectif fort de la municipalité en matière de ressources humaines. Cette étude sera conduite par une équipe de chercheurs de l'INED, avec l'appui des services de la DRH (Mission égalité dans l'emploi.). Elle concerne tous les services de la Ville. Les résultats, prévus à l'été 2010, seront présentés à l'ensemble des agents de la Ville ainsi qu'à leurs représentants qui ont été informés dès le début des objectifs de cette enquête.

- **Quel est l'objet de l'enquête ?**

L'enquête vise à savoir **dans quelle mesure le sexe, l'origine sociale, la nationalité et l'origine, le diplôme, les qualifications, la situation familiale affectent les parcours professionnels des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels** (recrutement et déroulement de carrière, évolution du contrat). L'étude s'intéresse également à la **perception et au ressenti qu'ont les agents de la Ville des discriminations**, tant dans l'évolution de carrière que dans leurs conditions de travail.

- **Pourquoi cette enquête ?**

On connaît mal les différences de carrière et de conditions de travail selon l'origine ou le sexe **et il est important de procéder à un état des lieux bien informé**. L'une des difficultés dans l'analyse des inégalités professionnelles tient au fait que la Ville de Paris, comme toutes les administrations, ne peut enregistrer certaines informations. Pour pallier cette absence de donnée, une enquête spécifique décrivant les carrières et recueillant votre perception des discriminations est nécessaire. C'est précisément l'objectif du questionnaire que vous avez dans les mains. Anonyme et volontaire, il vise à comparer la situation des agents en fonction non seulement de leur âge, sexe, leur origine familiale, sociale, géographique, leur niveau de qualification. Le questionnaire est validé par la CNIL et les questions sont toutes autorisées.

- **Quel intérêt pour les agents de la Ville ?**

Grâce aux informations et aux avis que vous allez donner, l'INED va pouvoir améliorer les connaissances des inégalités de carrière et de conditions de travail, et en particulier évaluer l'importance de l'expérience des discriminations, à la Ville de Paris et en général. Cette connaissance des parcours professionnels et du ressenti des agents est précieuse pour la municipalité et permettra de définir des stratégies plus efficaces en faveur de l'égalité professionnelle. En répondant au questionnaire, vous participez à la politique d'égalité et de non-discrimination. Toutes les situations comptent : quels que soient votre métier, votre ancienneté, votre âge, votre sexe ou votre origine, votre expérience est importante.

- **Comment ça marche ?**

Pour construire son échantillon, l'INED a procédé à un tirage au sort des services de la ville et du département. Tous les agents, affectés à titre permanent dans les services ainsi sélectionnés, reçoivent un questionnaire. Confidentiel, ce questionnaire vous est parvenu accompagné d'une enveloppe. **Seul l'INED est habilité à ouvrir cette enveloppe : les informations recueillies sont anonymes et à aucun moment votre hiérarchie ou aucune autre personne à la Ville de Paris, ni aucune administration n'en auront connaissance, et ne pourront vous identifier.**

²⁴ Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

²⁵ Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité



Institut national d'études démographiques

PARCOURS PROFESSIONNELS À LA VILLE DE PARIS ET PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

Pour vous aider à remplir le questionnaire, vous pouvez vous référer au guide d'aide au remplissage qui figure à la fin de ce document. Sauf indication contraire, veuillez ne cocher qu'une seule case par question. Pour les tableaux (à partir de la question 72), veuillez cocher une seule case par ligne et remplir toutes les lignes.

À la fin du questionnaire, vous trouverez un espace pour les développements et commentaires personnels que vous souhaiteriez faire.

SITUATION SOCIODÉMOGRAPHIQUE

1. Vous êtes : Un homme Une femme
2. Quelle est votre année de naissance ?
3. Vivez-vous en couple (marié, pacsé ou autre) ? Oui Non
4. Combien avez-vous d'enfants ? _____
5. Quel est l'âge de votre dernier enfant ?
6. Quel est votre lieu de naissance (département ou pays) ? _____
7. Pour ceux/celles né(e)s hors de métropole :
en quelle année êtes vous arrivé(e) en France métropolitaine ?
8. Quelle est votre nationalité ? (en cas de double nationalité : indiquez les deux)
 - Français de naissance
 - Français par acquisition \Rightarrow Nationalité antérieure : _____
 - Étranger \Rightarrow Nationalité : _____
9. Dans quel type d'habitat avez-vous passé la plus grande partie de votre enfance ?
 - À la campagne Immeuble en ville
 - Maison individuelle en milieu urbain Cité, grand ensemble
 - Autre. Préciser : _____
10. Où résidez-vous ?
 - Paris intra-muros (75) Grande couronne (77,78,91,95)
 - Petite couronne (92,93, 94) Hors Ile-de-France

ORIGINES FAMILIALES

11. Quel est le lieu de naissance de votre père (département ou pays) ? _____

12. Quelle est (était) sa nationalité ?(en cas de double nationalité : indiquez les deux)

- Français de naissance
- Français par acquisition \implies *Nationalité antérieure* : _____
- Étranger \implies *Nationalité* : _____
- Ne sait pas

13. Quel est le lieu de naissance de votre mère (département ou pays) ? _____

14. Quelle est (était) sa nationalité ? (en cas de double nationalité : indiquez les deux)

- Française de naissance
- Française par acquisition \implies *Nationalité antérieure* : _____
- Étrangère \implies *Nationalité* : _____
- Ne sait pas

15. Quel est le niveau scolaire le plus élevé atteint par votre père ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Non scolarisé | <input type="checkbox"/> Bac |
| <input type="checkbox"/> Primaire | <input type="checkbox"/> Enseignement professionnel supérieur (BTS, DUT et autres) |
| <input type="checkbox"/> Collège ou équivalent | <input type="checkbox"/> Enseignement supérieur universitaire (Bac + 2) |
| <input type="checkbox"/> Lycée ou équivalent | <input type="checkbox"/> Enseignement supérieur universitaire (Bac + 3 et +) |
| <input type="checkbox"/> Enseignement professionnel (CAP, BEP) | <input type="checkbox"/> École d'ingénieur |

16. Quel est le niveau scolaire le plus élevé atteint par votre mère ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Non scolarisée | <input type="checkbox"/> Bac |
| <input type="checkbox"/> Primaire | <input type="checkbox"/> Enseignement professionnel supérieur (BTS, DUT et autres) |
| <input type="checkbox"/> Collège ou équivalent | <input type="checkbox"/> Enseignement supérieur universitaire (Bac + 2) |
| <input type="checkbox"/> Lycée ou équivalent | <input type="checkbox"/> Enseignement supérieur universitaire (Bac + 3 et +) |
| <input type="checkbox"/> Enseignement professionnel (CAP, BEP) | <input type="checkbox"/> École d'ingénieur |

17. Quelle était l'activité professionnelle de votre père à votre adolescence (entre 12 et 18 ans) ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Agriculteur exploitant | <input type="checkbox"/> Artisan, commerçant, chef d'entreprise |
| <input type="checkbox"/> Employé | <input type="checkbox"/> Ouvrier |
| <input type="checkbox"/> Cadre et profession intellectuelle supérieure | <input type="checkbox"/> Profession intermédiaire |
| <input type="checkbox"/> Retraité | <input type="checkbox"/> Sans profession |

18. Travaillait-il dans la fonction publique ? Oui Non

19. Était-il fonctionnaire titulaire ? Oui Non

20. Quelle était l'activité professionnelle de votre mère à votre adolescence (entre 12 et 18 ans) ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agricultrice exploitante | <input type="checkbox"/> Artisan, commerçante, chef d'entreprise |
| <input type="checkbox"/> Employée | <input type="checkbox"/> Ouvrière |
| <input type="checkbox"/> Cadre et profession intellectuelle supérieure | <input type="checkbox"/> Profession intermédiaire |
| <input type="checkbox"/> Retraitée | <input type="checkbox"/> Sans profession |

21. Travaillait-elle dans la fonction publique ? Oui Non

22. Était-elle fonctionnaire titulaire ? Oui Non

ÉTUDES ET CARRIÈRE AVANT DE TRAVAILLER À LA VILLE DE PARIS

23. En quelle année avez-vous terminé votre scolarité ? |__|__|__|__|

24. Quel est le plus haut diplôme que vous avez obtenu ?

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Aucun, Cep, Bepc | <input type="checkbox"/> Bac pro | <input type="checkbox"/> Bac + 3 ou Bac + 4 |
| <input type="checkbox"/> CAP, BEP | <input type="checkbox"/> BTS, DUT | <input type="checkbox"/> Bac +5 et plus |
| <input type="checkbox"/> Brevet pro | <input type="checkbox"/> Bac +2 (prof. social et santé) | <input type="checkbox"/> Autre : préciser _____ |
| <input type="checkbox"/> Bac général ou techno | <input type="checkbox"/> Autre Bac +2 | |

25. Avez-vous effectué à la ville de Paris ou dans un autre service public :

- Un stage ou un emploi de type « emploi d'été »? Oui Non

- Un emploi aidé ? Oui Non

- Un contrat d'apprentissage ? Oui Non

26. Juste avant de travailler à la ville de Paris, étiez-vous (dernier statut occupé) :

- | | | |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Salarié(e) du public | <input type="checkbox"/> Salarié(e) du privé | <input type="checkbox"/> Au chômage |
| <input type="checkbox"/> Étudiant(e) | <input type="checkbox"/> Indépendant(e) | <input type="checkbox"/> Employé(e) |
| <input type="checkbox"/> Au foyer | <input type="checkbox"/> Autre situation : _____ | |

27. Si vous étiez salarié(e) du public avant de travailler à la ville de Paris, étiez-vous :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Fonctionnaire | <input type="checkbox"/> Contractuel |
| <input type="checkbox"/> Non permanent | <input type="checkbox"/> Autre : _____ |

28. Si vous étiez salarié(e) (public ou privé) ou travailleur indépendant avant d'entrer à la ville de Paris, quel était votre dernier emploi ?

29. Au total combien d'années avez-vous travaillé - même à temps partiel ou sur des emplois précaires - avant d'être agent de la ville de Paris ?

|__|__| (années) ou |__|__|(mois si moins d'un an de travail antérieur)

CARRIÈRE DANS LA VILLE DE PARIS

30. En quelle année avez vous commencé à travailler à la ville de Paris ? |_|_|_|_|

31. Dans votre tout premier emploi à la ville de Paris, quel était votre statut ?

Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)

Contractuel

Non permanent (occasionnel, saisonnier, remplacement, vacances, contrat aidé...)

32. Quel était votre grade ? (exemple : adjoint technique de 2^{ème} classe) : _____

33. Quelle était votre catégorie ? A B C Hors catégorie

34. Si vous avez été titularisé(e) fonctionnaire (à la Ville de Paris ou ailleurs),

quelle a été l'année de votre titularisation ? |_|_|_|_|

35. Si vous avez été recruté(e) à la Ville de Paris sur un poste de catégorie C,

êtes vous entré(e) : Sur concours En accès direct

36. Quel est votre grade actuel ? _____

37. Quel est votre échelon ? (indiqué en haut à gauche sur votre bulletin de paye) |_|_|

38. Quel est votre indice majoré (indiqué en haut à gauche sur votre bulletin de paye) |_|_|_|_|
ou votre salaire mensuel net :

Moins de 1000 euros Entre 2000 et 2499 euros Entre 3500 et 4499 euros

Entre 1000 et 1499 euros Entre 2500 et 2999 euros 4500 euros et plus

Entre 1500 et 1999 euros Entre 3000 et 3499 euros

39. Quelle est votre catégorie statutaire ? A B C Hors catégorie

40. Avez-vous une ou plusieurs personnes sous vos ordres ou votre autorité ? Oui Non

41. Travaillez-vous à : Temps plein Temps partiel

42. Si temps partiel, souhaitez-vous travailler davantage ? Oui Non

43. Depuis votre entrée à la Ville de Paris avez-vous changé de métier : Oui Non

44. Quel est votre statut actuel ?

Fonctionnaire (titulaire ou stagiaire)

Contractuel

Non permanent (occasionnel, saisonnier, remplacement, vacation, contrat aidé...)

→→ Si vous n'êtes pas fonctionnaire :

45. Êtes-vous : en CDD en CDI

46. Depuis que vous travaillez à la ville de Paris, combien de vacances avez-vous effectué ? |_|_|

47. Et combien de CDD avez vous signé ? |_|_|

48. Avez-vous eu un avancement au cours de ces différents contrats : Oui Non

49. Cet avancement a-t-il entraîné plus de responsabilités ? Oui Non

50. Si vous êtes en CDD, quelle est la durée de votre contrat actuel ? |_|_| (années) ou |_|_| (mois si moins d'un an)

Merci de reprendre à la question 57

→→ Si vous êtes fonctionnaire :

51. Depuis que vous êtes à la ville de Paris, avez-vous bénéficié d'un avancement de grade :

- Au choix : Oui Non
- Par examen professionnel : Oui Non
- Par Concours : Oui Non

52. Si oui, année du dernier avancement de grade |_|_|_|_|

53. Cet avancement a-t-il entraîné plus de responsabilités ? Oui Non

54. Avez-vous bénéficié d'un avancement de corps :

- Au choix : Oui Non
- Par examen professionnel : Oui Non
- Par Concours : Oui Non

55. Si oui, année du dernier avancement de corps |_|_|_|_|

56. Cet avancement a-t-il entraîné plus de responsabilités ? Oui Non

Merci de reprendre à la question 57

57. Avez-vous suivi une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel depuis que vous êtes à la ville de Paris ? Oui Non

58. Votre responsable hiérarchique ou le service du personnel vous ont-ils proposé une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel ? Oui Non

59. Avez-vous demandé une formation de préparation à un concours ou à un examen professionnel sans l'avoir obtenue ? Oui Non

60. Depuis votre entrée à la Ville de Paris, combien de fois vous

êtes vous présenté(e) à un concours externe ? Jamais 1 2 3 4 5 et +

61. Et combien de fois vous êtes vous présenté(e) à un

concours interne ou à un examen professionnel ? Jamais 1 2 3 4 5 et +

62. Si vous avez passé des concours ou examens professionnels depuis

votre entrée, avez-vous été admis(e) au moins une fois? Oui Non

CONDITIONS D'EXERCICE DE VOTRE METIER

63. Diriez-vous que votre déroulement de carrière au sein de la Ville de Paris, compte tenu de votre formation, de votre ancienneté et de votre travail, est :

Satisfaisant Normal Décevant

64. Si vous jugez votre déroulement de carrière décevant, à quoi l'attribuez-vous ?

65. Le poste que vous occupez correspond-il à votre niveau de qualification ou vos compétences ?

Non, il est en dessous de mon niveau de qualification

Il correspond bien

Il est au-dessus de mon niveau de qualification

66. Vous sentez vous isolé(e) dans votre groupe de travail ? Oui Non

67. Parmi les collègues avec qui vous travaillez d'habitude, combien, d'après vous, sont issu(e)s de l'immigration ?

Presque tous

Moins de la moitié

Plus de la moitié

Presque aucun ou aucun

Ne sait pas ou préfère ne pas répondre

68. Et combien sont originaires de l'Outre-mer (DOM-TOM) ?

Presque tous

Moins de la moitié

Plus de la moitié

Presque aucun ou aucun

Ne sait pas ou préfère ne pas répondre

69. Comment se répartissent hommes et femmes dans le groupe de vos collègues ?

Uniquement des hommes

Uniquement des femmes

Majorité d'hommes

Majorité de femmes

Autant de femmes que d'hommes

Ne sait pas ou préfère ne pas répondre

PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

70. Pensez-vous qu'en France certaines personnes subissent des traitements défavorables ou des discriminations à cause de leurs origines ou de leur couleur de peau ?

- Souvent Ne sait pas
 Parfois refuse de répondre
 Jamais

71. Pensez-vous qu'à la ville de Paris des agents, titulaires ou non, subissent des traitements défavorables ou des discriminations à cause de leurs origines ou de leur couleur de peau ?

- Souvent Ne sait pas
 Parfois refuse de répondre
 Jamais

72. D'après vous, est-ce qu'il arrive qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés lors de l'entrée dans la collectivité à cause de l'une ou de plusieurs des caractéristiques suivantes :

	Souvent	Parfois	Jamais	Ne sait pas	Refuse de répondre
Leur sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leurs origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

73. D'après vous, est-ce qu'il arrive qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés dans leur carrière à cause de l'une ou de plusieurs des caractéristiques suivantes :

	Souvent	Parfois	Jamais	Ne sait pas	Refuse de répondre
Leur sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leurs origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

74. D'après vous, est-ce qu'il arrive qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés dans l'accès à la formation à cause de l'une ou de plusieurs des caractéristiques suivantes :

	Souvent	Parfois	Jamais	Ne sait pas	Refuse de répondre
Leur sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leurs origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

75. D'après vous, est-ce qu'il arrive qu'à la ville de Paris des agents soient traités défavorablement ou discriminés dans la répartition des tâches de travail à cause de l'une ou de plusieurs des caractéristiques suivantes :

	Souvent	Parfois	Jamais	Ne sait pas	Refuse de répondre
Leur sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leurs origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leur orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

76. Avez-vous été le témoin, à la ville de Paris, d'une discrimination ou d'un traitement défavorable d'un agent à cause de l'une ou plusieurs des caractéristiques suivantes ?

	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre
Son sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Son âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ses origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sa religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Son handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Son orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

77. Depuis que vous travaillez à la Ville de Paris, vous est-il arrivé d'être traité(e) défavorablement ou discriminé (e) à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes :

	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre
Votre sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vos origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

78. Sur votre lieu de travail à la ville de Paris, avez-vous déjà été la cible d'insultes, de propos ou d'attitudes hostiles ou négatives à cause de l'une ou plusieurs des raisons suivantes :

	Souvent	Parfois	Jamais	Refuse de répondre
Votre sexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre couleur de peau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vos origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre handicap ou état de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Votre orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre : préciser _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

79. Si cela vous est arrivé, qui était l'auteur (ou les auteurs) des insultes, propos ou attitudes hostile ou négatives ?

- Collègue(s)
 Public
 Supérieur(s) hiérarchique(s)
 Autre : préciser _____

80. Si vous avez vécu ou été témoin de traitements défavorables, discriminations, insultes ou attitudes hostile ou négatives, en avez-vous parlé à quelqu'un ?

- Oui Non

81. Si oui, à qui (plusieurs réponses possibles) ?

- Supérieur(s) hiérarchique(s)
 Famille ou amis
 Syndicat(s)
 Association
 Collègues
 Halde
 Médiatrice de la ville de Paris
 Comité de prévention et d'action contre le harcèlement et les discriminations
 Direction des ressources humaines
 Autre, préciser : _____

82. De l'égalité professionnelle à la ville de Paris depuis 5 ans, vous diriez que ...?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Ne sait pas
Il y a des actions qui sont mises en place	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
On manque d'informations sur le sujet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situation s'est améliorée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les actions répondent bien aux besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toutes les discriminations ne sont pas traitées de la même façon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cela reste un discours avec peu de moyens pour agir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C'est un objectif pris en compte par votre supérieur hiérarchique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOMMAIRE

1. Introduction	3
1.1. Inscription de l'enquête dans un programme de recherche plus large sur discrimination au travail et dans l'emploi au sein de la fonction publique	4
1.2. Genèse de l'enquête : pourquoi la Mairie de Paris	5
2. Le protocole d'enquête	6
2.1. Choix du protocole d'enquête	6
2.2 Échantillonnage	8
2.3 Modalités de déploiement de l'enquête	10
2.4 Modes opératoires	11
<i>Mode opératoire A : réunions des agents de la ville sur leur lieu de travail</i>	11
<i>Mode opératoire B : réunions sur des créneaux fixes à proximité du lieu de travail des agents</i>	12
<i>Mode opératoire C : distributions du questionnaire par les SRH et remise dans des urnes dédiées</i>	13
<i>Mode opératoire D : distributions par un « correspondant » de l'établissement enquêté ; récupération par l'Ined</i>	13
2.5. Bilan de la collecte	13
2.6. Limites des analyses	16
3. Origine des enquêtés	18
3.1. Origine géographique des immigrés et des parents des descendants d'immigré	23
3.2. Âge des groupes d'origine	24
3.3. Origine sociale des agents de la ville de Paris	25
4. Position dans l'emploi	30
4.1. Ancienneté dans la ville	30
4.2. Niveau de diplôme des agents de la ville de Paris	32
4.3. Catégories hiérarchiques et groupes d'origine	33
4.3.1 Adéquation entre niveau de diplôme et poste occupé : approches de la « surqualification »	38
4.3.2 Améliorer sa position : le surclassement	42
4.3.3. Approche subjective de la surqualification	43
4.4. Statut et forme d'emploi	45
4.4.1. Statut d'emploi	45
4.4.2. Quotité de travail	47
4.4.3. Corps occupés (ségrégation horizontale)	47
4.5. Concentration sexuée et ethnique des collectifs de travail	48
5. Trajectoire dans l'emploi	52
5.1. Situation professionnelle avant l'entrée dans la collectivité parisienne	52
5.2. Évolution de carrière : la titularisation des contractuels	54
5.3. Évolution de carrière : la promotion catégorielle	55
5.4. Evolution professionnelle : la mobilité horizontale	59
5.5. Accès et réussite au concours	60
5.5.1. Demander et obtenir une préparation au concours	60
5.5.2. Se présenter à un concours ou un examen professionnel parmi les fonctionnaires	61
5.5.3. La réussite aux concours	62
6. Perception des discriminations	66
6.1. Représentation des discriminations en raison de l'origine en France et à la Ville de Paris	66

6.2. Perception des discriminations dans la trajectoire professionnelle.....	70
6.2.1 Motifs les plus fréquemment cités selon les moments professionnels	71
6.2.2. Les déterminants des représentations des discriminations	74
7. Expérience indirecte et directe de la discrimination.....	76
7.1. Avoir été témoin d'une discrimination ou d'un traitement défavorable.	76
7.2. L'expérience personnelle de la discrimination	77
7.2.1 Expérience de la discrimination à raison de sa couleur de peau ou de son origine	83
7.2.2 Expérience de la discrimination à raison de son âge	86
7.2.3 Expérience de la discrimination à raison de son sexe.....	88
7.3. Les insultes, propos ou attitudes hostiles ou négatives	90
Conclusion	94
Annexes.....	95
Annexe 1 : Comparaison des niveaux de diplôme entre les hommes et les femmes.....	96
Annexe 2 : Facteurs jouant sur le fait d'être en catégorie C	97
Annexe 3 : Composition sexuée des équipes de travail parmi les postes de catégorie C	98
Annexe 4 : Répartition sexuée des statuts d'emploi avant l'entrée à la ville de paris	99
Annexe 5 : Concours.....	100
Annexe 6 : Perception des discriminations à la ville selon les moments ou éléments de la trajectoire professionnelle	101
Annexe 7 : Estimer qu'il arrive parfois ou souvent que des agents soient traités défavorablement ou discriminé à cause de leur couleur de peau ou leur origine dans leur carrière	102
Annexe 8 : Estimer qu'il arrive parfois ou souvent que des agents soient traités défavorablement ou discriminé à cause de leur âge dans leur carrière	103
Annexe 9 : Détail des réponses aux questions relatives à la perception des discriminations	104
Annexe 10 : Détail des réponses aux questions relatives à l'expérience des discriminations	105
Annexe 11 : Questionnaire de l'enquête	106

TABLEAUX

Tableau 1 : Comparaison des effectifs réels et de l'échantillonnage	10
Figure 1 : Effectifs comparés (questionnaires remplis, base de sondage et effectifs de la ville).....	16
Tableau 2 : Répartition des agents en origines agrégées	19
Figure 2 : Répartition des effectifs par groupes d'origine	21
Figure 3 : Distribution des agents selon l'origine et le groupe d'âge, en %.....	21
Figure 4 : Répartition par origine et année d'arrivée à la ville de Paris.....	22
Tableau 3 : Distribution par origines des immigrés	23
Tableau 4 : Distribution des descendants d'immigré(s) selon l'origine de leurs parents	24
Tableau 5 : Structure par âge des groupes d'origines	25
Tableau 6 : Type d'habitat durant l'enfance.....	25
Tableau 7: Position professionnelle du père (à l'adolescence d'ego), en %.....	27
Tableau 8 : Position professionnelle de la mère (à l'adolescence d'ego), en %	27
Tableau 9 : Parent(s) dans la fonction publique	29
Figure 5 : Distribution en quartile des groupes d'origine selon l'ancienneté dans la ville de Paris.....	31
Tableau 10 : Ancienneté à la ville de Paris	32
Tableau 11 : Niveau de diplôme	32
Figure 6 : Catégorie hiérarchique selon l'origine	34
Tableau 12. Répartition des postes à responsabilité (exercer une fonction d'encadrement).....	34
Tableau 13. Proportion de postes à responsabilité par catégorie et origine (en %)	35
Tableau 14 : Déterminants de l'appartenance à la catégorie C.....	37
Tableau 15 : Matrice de correspondance entre le niveau de diplôme et la catégorie hiérarchique du poste occupé	41
Tableau 16. Proportion de surdiplômés et de sous-diplômés parmi les fonctionnaires	42
Tableau 17 : Comparaison entre se penser et être déclassé normativement parmi les fonctionnaires	44
Tableau 18 : Statut actuel dans la collectivité.	46

Tableau 19 : Corps occupés par origine et sexe	47
Tableau 20 : Composition sexuée des équipes de travail parmi l'ensemble des salariés hommes.....	49
Tableau 21 : Composition sexuée des équipes de travail parmi l'ensemble des salariés femmes.....	50
Tableau 22 : Composition ethnique du collectif de travail	50
Tableau 23 : Statut d'emploi avant d'entrer à la ville de Paris	52
Tableau 24 : Nombre d'années travaillées avant l'entrée dans la ville et âge d'arrivée	53
Tableau 25 : Taux de titularisation des agents entrés contractuels à la ville de paris.....	54
Tableau 26 : Trajectoire catégorielle chez les fonctionnaires	56
Tableau 27 : Facteurs influençant une trajectoire catégorielle ascendante.....	57
Tableau 28 : Corps d'entrée et actuel des agents ayant connu une promotion catégorielle.....	58
Tableau 29 : avoir changé de métier (fonctionnaires uniquement)	59
Tableau 30 : Les préparations à un concours (fonctionnaires uniquement)	60
Tableau 31 : Avoir suivi et avoir demandé une formation sans l'avoir obtenue	61
Tableau 32 : Nombre de concours passés	62
Tableau 33 : présentation et admission à au moins un concours ou examen professionnel.....	63
Tableau 34 : Facteurs influençant le fait d'avoir été admis au moins une fois lorsque l'on s'est présenté à un concours ou un examen professionnel.....	65
Figure 8 : Perception des discriminations ethniques et raciales en France.....	67
Figure 9 : Perception des discriminations ethniques et raciales à la ville de Paris.....	68
Tableau 35 : Croisement entre les représentations des discriminations ethniques et raciales en France et à la ville de Paris	69
Tableau 36 : Perception des discriminations (tous motifs confondus) à la Ville de Paris à différents moments de la carrière (en %)......	71
Tableau 37 : Perception des discriminations (tous motifs confondus) à la Ville de Paris selon le nombre de moments de la carrière cités (en %)	71
Tableau 38 : Perception des discriminations (tous moments confondus) à la Ville de Paris selon les motifs cités et le groupe d'origine (en %).....	72
Tableau 39 : Probabilités de considérer que des discriminations peuvent se produire à la Ville de Paris selon différents moments de la carrière (Odds ratio, régressions logistiques)	75
Tableau 40 : Avoir été témoin d'une discrimination ou d'un traitement défavorable à la ville de Paris	77
Tableau 41 : Expérience des discriminations (tous motifs) selon le sexe et l'origine, enquêtes TeO et Ville de Paris (en %)	78
Tableau 42 : Expérience personnelle de la discrimination à la ville de Paris.....	80
Tableau 43 : Probabilités de déclarer une expérience de la discrimination (tous motifs confondus, odds ratio)	82
Tableau 44 : Fréquence de l'expérience personnelle des discriminations à la ville	83
Tableau 45 : Probabilités de déclarer une expérience de la discrimination à raison de ses origines ou de la couleur de peau (odds ratio)	84
Tableau 46 : Déterminants de l'expérience personnelle des discriminations à raison de son âge	87
Tableau 47 : Déterminants de l'expérience personnelle des discriminations à raison de son sexe.....	89
Tableau 48 : Avoir fait l'expérience d'insultes, propos ou attitudes négatives à la Ville de Paris (tous motifs confondus).....	90
Tableau 49 : Auteurs des insultes et attitudes hostiles, parmi les personnes ayant déclaré une expérience de comportement hostile (27,5% des agents, n=1216).....	91
Tableau 50 : Auteurs des insultes et attitudes hostiles, parmi les personnes ayant déclaré une expérience de comportement hostile en raison de leur couleur de peau ou de leur origines (16% des agents, n=697)	91
Tableau 51 : Démarches ou réactions après une expérience de discrimination ou de d'attitudes hostiles ou insultes.....	92
Figure 10 : Opinions à l'égard de la politique d'égalité professionnelle à la ville de Paris	93
Tableau 52 : Composition des effectifs se présentant à un concours ou examen professionnel selon l'origine et le sexe (fonctionnaires uniquement).....	100
Tableau 53 : Présentation et admission à au moins un concours ou examen professionnel selon l'origine et le sexe (fonctionnaires uniquement).....	100

Tableau 54 : Avoir répondu « souvent » ou « parfois » aux questions sur l'appréciation de la fréquence des discriminations à des moments ou éléments de la trajectoire professionnelle 101