

L'expérience des discriminations à Rennes Métropole

Arnaud Alessandrin, Inès Bellakhal, Johanna Dagorn, ARESVI

2024



Sommaire

Introduction	p.4
1 - Méthode	p.10
2 - Profil des répondantes et répondants	p.16
3 - La perception des discriminations	p.20
4 - Les discriminations vécues	p.24
5 - Des critères spécifiques	p.30
6 - Ce que les discriminations font aux individus	p.52
7 - Discussion	p.60
Conclusion	p.66
Préconisations	p.68
Annexes	p.72

Introduction

L'enquête de ressenti discriminatoire, en ligne et à destination de l'ensemble des citoyen.n.es de la Métropole de Rennes, s'est déroulée du 22 mars au 31 mai 2024.

Elle a démarré à l'occasion du lancement de l'Observatoire métropolitain des discriminations, lors de la journée d'étude "Racisme, le choix collectif d'en sortir". Le choix a été fait d'utiliser le même questionnaire que lors de la première enquête de 2019 afin de pouvoir comparer les résultats.

En 2019, la métropole de Rennes a fait appel à ARESVI pour établir un diagnostic en matière d'expériences discriminatoires des habitantes et des habitants. La métropole de Rennes et l'association ARESVI ont alors réalisé une enquête d'avril à juin 2019 :

1- Du point de vue méthodologique, des entretiens (16) et des focus groupes (3) et des monographies (5) ont été réalisées sur des thématiques discriminatoires variées. Un questionnaire a aussi été réalisé et relayé par Rennes Métropole, les associations partenaires et Unis-Cité.

2- Du point de vue sociodémographique, les répondant.e.s au questionnaire épousent le profil des habitant.e.s du territoire à l'exception d'une sous-représentation des personnes ouvrières et retraitées (du fait d'une passation du questionnaire par Internet).

1. Les principaux faits relevés

2315 personnes ont répondu au questionnaire et plus de 50 personnes ont été rencontrées de manière individuelle ou collective (associations, personnes concernées, et entretiens collectifs organisés). À Rennes Métropole, les trois quarts des personnes interrogées déclarent avoir subi des discriminations. Ce chiffre peut paraître alarmant, mais il correspond hélas à la moyenne observée en comparaison à d'autres villes (Lyon, Paris, Bordeaux notamment).



74%

des répondant.e.s déclarent avoir subi des discriminations durant les 12 derniers mois

81%

Des répondant.e.s ont été témoins de discriminations au cours des 12 derniers mois

Les critères de discrimination indiqués par les répondant.e.s se répartissent de la sorte :

SELON QUEL.S CRITÈRE.S D'APRÈS VOUS ?	
Votre sexe	28% (508)
Votre orientation sexuelle	6% (109)
Votre identité de genre	1% (23)
Votre handicap	5% (78)
Vos origines	13% (221)
Votre âge	9% (160)
Votre religion	4% (48)
Votre état de santé / grossesse	4% (50)
Votre adresse	2% (33)
Votre apparence	13% (215)
Vos capacités financières	5% (73)
Vos activités politiques / syndicales	5% (72)
Autres	5% (72)

2. Les pratiques

Les formes de la discrimination sont le harcèlement, l'oppression, le dénigrement, les injures, les agressions et les regards insistants. Les deux principales formes de la discrimination relèvent, selon les répondant.e.s, du dénigrement et de regards insistants correspondant aux expressions du racisme et du sexisme en grande partie.

Quels sont les faits relevés par les victimes ? (par ordre décroissant)

AVEZ-VOUS ÉTÉ VICTIME...	
De dénigrement ?	24%
D'un regard insistant ?	23%
D'injures ?	18%
De harcèlement ?	13%
D'oppression ?	10%
D'agression physique ?	6%
D'agression sexuelle ?	6%

Les espaces de la discrimination concernent majoritairement l'espace public et le travail. Pour autant, de nombreux témoignages évoquent de graves discriminations dans le champ scolaire, dans les services publics et le logement. Comme pour toutes les réponses, on soulignera que, selon les discriminations vécues, les tendances ne sont pas toujours les mêmes :

LES ESPACES DE LA DISCRIMINATION	RACISME	SEXISME	LGBT-PHOBIES	HANDIPHOBIE
Entretien d'embauche	9%	8%	2%	1%
Au travail	23% (plus de 36% pour les réponses relatives au critère "religion" et "adresse")	33%	22%	12%
En / pour une formation	3%	2%	1%	1%
Écoles / Universités	13%	7%	14%	8%
Santé	3%	4%	3%	20%
Administration	10%	5%	3%	12%
Police / Gendarmerie / lors d'un contrôle	7%	2%	5%	4%
Transports / rues	37%	51%	60%	62%
Logement public	5%	1%	2%	4%
Logement privé	5%	5%	5%	19%
Services privés	17%	15%	12%	19%
Sport et loisirs	4%	3%	4%	1%

3. La perception

Si la colère et la tristesse l'emportent, toutes les émotions ne sont pas exprimées de la même manière dans le verbatim. Trois perceptions semblent apparaître :

Des émotions totales (avec ou sans faits relevés) : pour ces personnes, il n'y a pas d'extérieur à la discrimination car tout procédé de phénomènes globaux est essentiellement discriminatoire comme, par exemple, le patriarcat, le colonialisme, le capitalisme, etc. « La violence de la société est telle que je n'arrive pas à me distancier des remarques que j'entends. Pas d'attaques directes ni d'agressions mais une violence sournoise, relativement discrète omniprésente » / « Les discriminations viennent de partout et sont de toutes les natures ».

Des émotions relatives : plus généralement, surtout pour les personnes qui indiquent que les discriminations proviennent des individus, du hasard des rencontres, de réactions non intentionnelles, on trouve des émotions plus relatives. Autrement dit, peu importe le traumatisme de la discrimination, les relations causales sont ici plus floues, ou plus individuelles : « tout dépend du type de discrimination que je vis » / « ça dépend fortement de la personne aussi ».

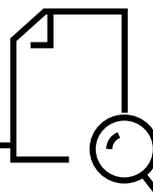
Des retours du refoulé : enfin, de nombreuses discriminations ne sont révélées que lors d'entretiens. Il faudra attendre que les mots de la discrimination résonnent dans les récits des personnes pour qu'elles interprètent leurs vécus de la sorte : « en vous parlant je me rends compte que si, c'était de la discrimination... ». Cette situation, où le refoulé ressurgit, fait basculer les narrations individuelles.



QU'AVEZ VOUS RESSENTI ?	
De la honte	10%
De la peur	18%
De la colère	46%
De la tristesse	20%
De l'indifférence	6%

4. Des témoins qui n'agissent pas ou peu, et une écoute relative...

Comme à chacune de nos enquêtes nous demandons ce qu'ont fait ou n'ont pas fait les témoins : ici plus des 2/3 des témoins n'ont rien fait. Mais pourquoi ce manque d'intervention ? Par peur, sidération, inquiétudes ou attentisme (attendre que d'autres interviennent). Enfin nous avons demandé aux personnes interrogées si elles se sont senties écoutées, par les institutions comme par les proches : 65% d'entre elles estiment qu'elles n'ont pas été écoutées. A cet égard, les services de polices et les services publics sont pointés du doigt.



Plus d'1/5^e des répondant.e.s
n'ont jamais parlé
des discriminations vécues

QU'ONT FAIT LES TÉMOINS ?	
Rien	515
Un soutien dans le regard	82
Ils sont intervenus pour aider	50
Ils ont pris part à la discrimination	79

5. Les effets sur les victimes potentielles

Le tableau ci-dessous retranscrit les réponses de ce que les victimes déclarent avoir fait à la suite de ces discriminations.

Un grand nombre de victimes ne portent pas plainte, ni n'en parlent. « J'en ai rigolé (c'est la vie, il faut passer outre pour avancer) ». 14% disent que les épreuves endurées les ont conduites à se renseigner sur leurs droits, à se défendre. Cela peut paraître peu, mais l'intensité et la répétition des faits peuvent ainsi davantage pétrifier que révolter, plus accabler que motiver.

Et puis, parler ne veut pas forcément dire être prise en compte. C'est aussi pourquoi beaucoup de victimes choisissent de « faire avec » malgré tout. « J'en ai parlé à ma supérieure qui a résolu la situation à sa manière : ça a engendré de l'hypocrisie ».

Q'AVEZ VOUS FAIT ?	
J'en ai parlé à des proches	36%
J'en ai parlé aux collègues	15%
J'en ai parlé sur les réseaux sociaux	4%
J'ai demandé de l'aide à une association	3%
J'ai demandé de l'aide à un.e médecin	8%
J'en ai parlé aux RH	4%
J'ai appelé la gendarmerie / police	1%
J'ai porté plainte	2%
Je n'ai rien dit / rien fait	22%
Autres	5%

Quelles sont alors les conséquences des discriminations ?

CONSÉQUENCES	
J'ai arrêté une démarche administrative	3%
Cela a eu des conséquences sur ma santé	10%
Cela a eu des conséquences sur mes études	8%
Cela a eu des conséquences sur mes loisirs	3%
J'ai changé mes habitudes dans l'espace public	16%
J'ai perdu mon emploi / j'ai démissionné	2%
J'ai perdu des ami.e.s / des relations	3%
J'ai perdu confiance en moi	18%
J'ai eu envie de m'engager / de militer	8%
J'ai changé de travail	3%
Je me sens plus aussi libre qu'avant	12%
Cela m'a motivé pour connaître mes droits / me défendre	14%

Mais les répondant.e.s font aussi des propositions, pour elles et eux, il est possible d'agir contre les discriminations avec des actions multiples : Former / éduquer ; Communiquer autour des droits des victimes ; Mieux écouter – accueillir – orienter – accompagner les victimes ; Soutenir / promouvoir les associations de LCD ; Inverser la charge de la preuve – augmenter les peines ; Créer une adresse / un numéro / un site unique...

La présente enquête vise, dans une méthodologie similaire, à reproduire cette étude afin de dresser un tableau longitudinal sur l'expérience discriminatoire dans la métropole.

1 - Méthode

1.1 L'enquête de victimation

Les résultats de cette enquête doivent renseigner les vécus des individus et les phénomènes de discriminations vécues, ainsi qu'informer et construire les méthodes et outils de lutte contre les discriminations avec les personnes concernées, les acteurs et actrices politiques et associatifs.

Dans le cadre d'une recherche-action et de victimation, les participants et participantes informent des phénomènes de discrimination qu'ils et elles ont subi. Les techniques d'enquêtes utilisées doivent donc permettre d'accéder à leurs vécus et ressentis. L'approche sociologique, et non uniquement juridique, des discriminations permet d'analyser le « sentiment de discrimination ». Ces termes ne discréditent en rien la réalité de l'expérience discriminatoire, mais

viennent compléter une notion juridique qui n'embrasse pas, d'une part, les discriminations comme des manifestations d'inégalités sociales et de systèmes de domination, et d'autre part, comme des expériences du quotidien dont la répétition et l'intériorisation n'enlèvent rien à la souffrance et à l'injustice ressentie et expérimentée par les individus victimes ou témoins.

L'enquête interroge, par un questionnaire suivi de focus groups et d'entretiens individuels, le sentiment de discrimination ; les stratégies et renégociations ainsi que les moyens de résistances ; les dispositifs de signalement et de protections connus et/ou sollicités par les victimes et témoins ; les impacts sur les parcours et les trajectoires des individus.

1.2 Définir les discriminations : du juridique au sociologique

Le terme renvoie à deux définitions, qui doivent être croisées pour apporter une meilleure compréhension du phénomène.

D'abord, une définition juridique vient objectiver le phénomène et définir les faits de discriminations. Dans ce cadre, la discrimination est le fait de traiter de façon inégale deux ou plusieurs personnes placées dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi. En 1972 la loi Pléven (Loi n°72-545 du 1er juillet 1972) relative à la lutte contre le racisme est adoptée. Destinée à combattre le racisme, elle crée également l'infraction pénale de discrimination raciale (Articles 6, 7 et 8 de la loi n°72-546 du 1er juillet 1972). Ces mesures ne seront cependant que très rarement invoquées devant les tribunaux en dépit d'une multiplication croissante des discriminations de fait. Quant aux autres motifs de discriminations, tels le sexe ou la situation familiale, le droit français tarde à les encadrer comme des discriminations, mal-

gré les incitations du droit communautaire et international.

Malgré tout, les directives européennes de lutte contre les discriminations offrent un cadre du droit de la discrimination, qui permet le renforcement des garde-fous et des dispositifs de lutte contre les discriminations. En 2001, la loi de transposition relative à la lutte contre les discriminations met en place un cadre général de lutte contre les discriminations et impulse des modifications des dispositions du Code du travail, du Code pénal, du Code de la sécurité sociale et du statut des fonctionnaires.

Aujourd'hui, 26 critères de discriminations sont retenus et interdits par la loi, comme l'affirme l'article 225-1 du code pénal :

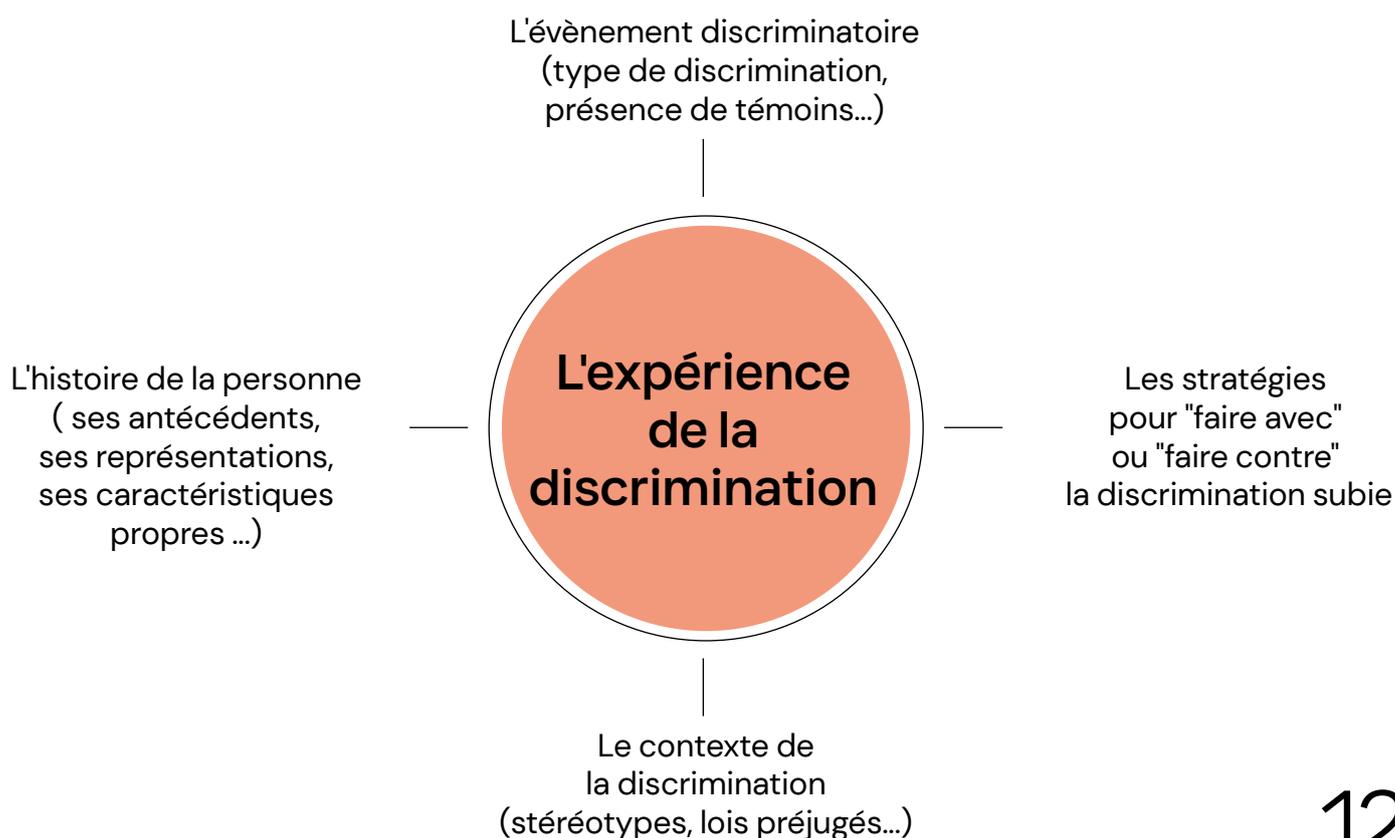


Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte [...] de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.



La ville est un théâtre des discriminations. Elle constitue un espace public, elle est employeuse et propose des services publics et privés. Les discriminations se manifestent dans l'accès et l'exercice de l'emploi, dans l'accès au logement et dans le logement, à l'école, au sein des services publics et privés, dans les transports, dans l'accès aux biens, entre autres.

L'**approche sociologique** des discriminations interroge les expériences des individus, victimes ou témoins. Cette approche permet de renseigner les faits vécus et leurs contextes, les stratégies de négociation des espaces et des conditions mais aussi les résistances, les représentations des individus, et les inscrire dans des trajectoires avec ses antécédents et ses conséquences. On peut les schématiser ainsi :



Les différents types et motifs de discrimination se croisent et s'articulent pour donner lieu à des expériences singulières dans des contextes et espaces spécifiques. Il est important d'approcher ces discriminations avec un regard croisé, en les contextualisant pour mieux évaluer leur impact et leurs conséquences.

Ainsi, en prenant en compte la multidimensionalité des discriminations, dans un cadre juridique et sociologique, les résultats analysés pourront donner lieu à des éléments singuliers, des paradoxes, des contradictions, qui font malgré tout partie intégrante de l'expérience des discriminations, et qui doivent permettre de préciser des objectifs d'actions et de préconisations précis et détaillés.

Un traitement différencié sur la base de critères reconnus comme discriminatoires par le droit (26), qu'une intention discriminante soit, ou non, à l'origine de cette action. Le sentiment d'avoir été traité différemment en fonction de critères qui nous sont propres.

1.3 Une méthode quantitative

Les objectifs du questionnaire diffusé pour cette enquête sont les suivants : 1- Saisir les expériences individuelles ; 2- Analyser les représentations des individus ; 3- Mettre en relation les sentiments et les faits afin de relier les critères subjectifs et objectifs ; 4- Interroger le rôle des soutiens, des témoins pour dresser un panorama des expériences ; 5- Fournir des éléments de contexte aux discriminations décrites.

Le questionnaire est à destination de toutes les personnes habitant à Rennes Métropole. Néanmoins, notre attention s'est portée plus précisément sur les témoins, les victimes et les auteurs (ces derniers sont identifiés par les témoins et les victimes réelles ou potentielles).

Techniquement, des acteurs et actrices relais ont été identifiés pour la collecte des réponses. L'objectif quantitatif est de s'approcher le plus possible de la composition sociodémographique de la métropole. Pour cela, trois critères principaux ont été retenus : l'âge, le sexe et la catégorie professionnelle des répondantes et répondants. ARESVI a alors effectué une veille sur les sous représentations dès les premières réponses enregistrées.

Quels sont les éléments chiffrés qui accompagnent cette méthode ? L'objectif attendu d'au moins 1000 questionnaires remplis afin de permettre une analyse statistique significative a été atteint. Contrairement à la méthode par panel, il n'y a pas de nombre maximum de

réponses attendues. Ce qui importe ici est davantage la représentativité proportionnelle selon les trois critères précités : l'âge, le sexe et la CSP. Pour autant, nous savons d'ores et déjà que dans ce type d'enquêtes, les femmes sont surreprésentées et les seniors sous-représentés. Pour pallier les sous-représentations persistantes nous avons procédé à un traitement par strates de différentes populations.

Une fois les relais ciblés (institutions, associations, partenaires, ...), l'équipe d'ARESVI visant la saturation des données, c'est-à-dire la stabilisation des résultats statistiques a atteint une représentativité sociodémographique du territoire grâce à des relances ciblées.

Contrairement au testing ou au panel, l'enquête de victimation permet de travailler de nombreux croisements sur les faits et les sentiments discriminatoires, en mobilisant un plus grand nombre de répondants donc de situations. Également, cette méthode de recherche-action permet d'engager une dynamique territoriale propice à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de lutte contre les discriminations. En effet, grâce au questionnaire, les répondantes et répondants, contrairement à la méthode du panel, ont pu revenir sur leurs réponses, leurs témoignages, les préciser et ainsi donner à voir des éléments plus proches des expériences vécues.

1.4 Une méthode qualitative

Une fois ce questionnaire relayé, des thématiques saillantes sont apparues et ont donné lieu à des entretiens collectifs afin d'obtenir des éléments compréhensifs additionnels. Lors des entretiens, les éléments interrogés ont repris les résultats par strates (sexe, âge, origines espaces, ...) afin d'obtenir des variables compréhensives. Ces éléments ont permis de tester les hypothèses émises à la suite du traitement des données quantitatives.

Les chercheur·euses d'ARESVI ont effectué des entretiens auprès de personnes concernées et d'associations. Des extraits d'entretiens ont été utilisés au fil des chapitres.

Les entretiens individuels ont permis d'illustrer des trajectoires de vie à l'aune de l'expérience de discriminations. Six entretiens téléphoniques (entre 20 et 30 minutes) ont été effectués. Les participantes ont été sélectionnées en fonction des causes de discriminations qui se sont dégagées comme prédominantes ou singulières dans le questionnaire :

- L'origine ethnoraciale réelle ou supposée ;
- Le sexe ;
- L'orientation sexuelle et l'identité de genre ;
- L'état de santé et le handicap ;

ARESVI a repris les déclarations du questionnaire (réponses aux questions et verbatim) pour initier l'entretien et laisser la parole aux participantes qui le souhaitent. Les personnes sont revenues sur l'expérience de discrimination déclarée à la question 6, et ont pu évoquer d'autres expériences. Elles ont exprimé les sentiments ressentis et les conséquences des discriminations sur leurs parcours professionnels et personnels. Les participantes ont aussi été interrogées sur le signalement ou la dénonciation des faits. Les répondants et répondantes ont interrogé l'enquêteur sur les résultats du questionnaire et sur les actions mises en place à l'issue de l'enquête.

Ces récits de vie ont constitué une plus-value précieuse qui a permis de mettre en regard les résultats statistiques issus du questionnaire avec une expression libre sur la perception, le sentiment et l'expérience de la discrimination.

Ces discriminations, loin d'être ponctuelles, sont parfois le quotidien des personnes et s'inscrivent dans un long parcours d'expérience de traitements inégalitaires.

S'ajoutent à cela 4 focus groupes comprenant entre 4 et 8 personnes autour des thématiques suivantes :

- Les questions LGBTIQ ;
- L'âge
- Le handicap psychique
- L'apparence

L'objectif du focus groupe est de plier le récit individuel et de le faire se confronter à d'autres afin d'obtenir des témoignages plus confrontant et plus réflexifs que les récits de vie individuels. Ces derniers ont été résumés et certains extraits ponctuent ce rapport.



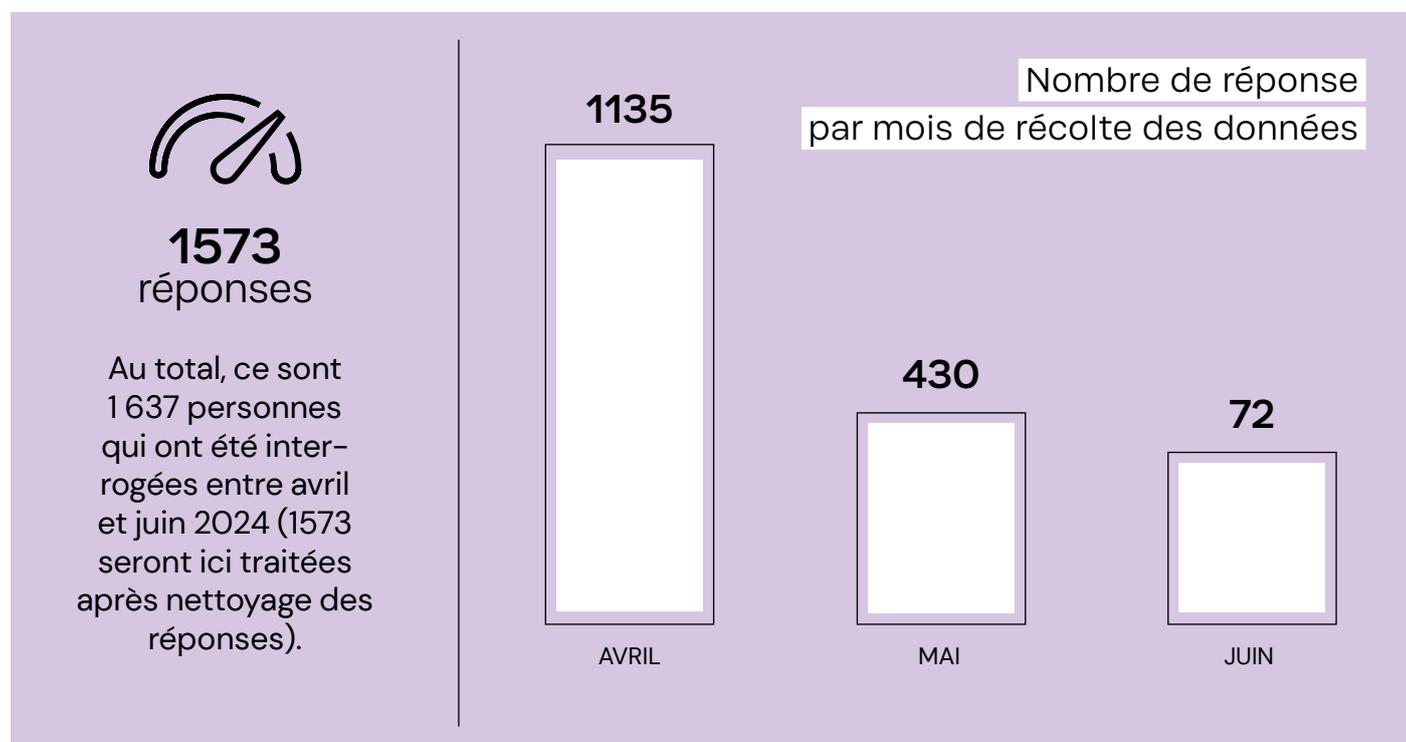
Ces résultats, s'ils s'appuient sur des réponses territorialisées, ne sont pas uniquement traversés par les politiques publiques locales. Il faudra lire dans l'évolution de ces données des éléments variés : influences politiques, médiatiques, associatives, faits divers, etc.

Autrement dit : les expériences portent bel et bien sur une métropole mais les causalités sont multiples !

Q.6 : « avez-vous vécu durant les 12 derniers mois : des injures, des moqueries, du harcèlement, des agressions, des refus de service... »

2 - Profil des repondantes et repondants

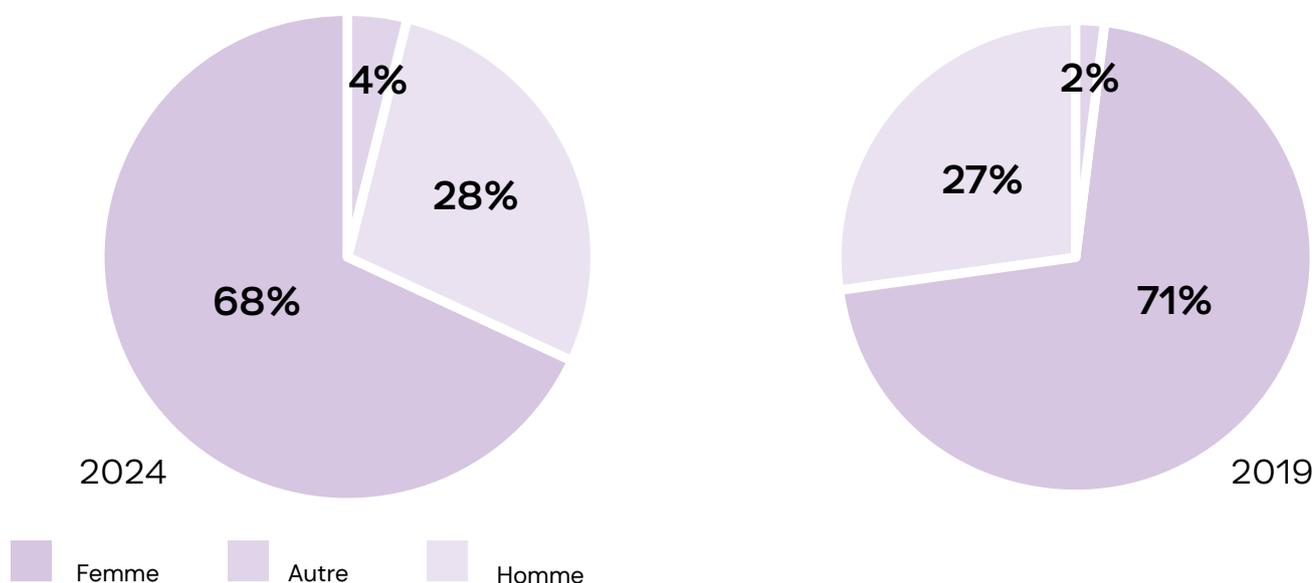
2.1 Le genre des répondants et répondantes



Comme souvent dans ce type d'étude, le différentiel entre les répondantes et les répondants est attendu compte tenu du fait que les femmes répondent deux fois plus que les hommes, en moyenne, à ce type de questionnaire renvoyant aux éléments expérientiels sensibles. Non qu'elles soient en tous lieux plus victimes que les hommes, mais plutôt qu'elles sont plus socialisées à témoigner des éléments privés voire intimes de leurs expériences. Au regard du nombre de réponses, une extraction par sexe des réponses s'effectuera sans le moindre problème.

Pour rappel, il y a 5 ans, le sex-ratio de l'enquête était sensiblement le même

Genre des répondant.es



2.2 L'âge des répondants et répondantes

Le questionnaire a peu été complété par des personnes de 65 ans et plus. Les tranches d'âge les plus représentées sont les personnes âgées entre 26 et 44 ans (43%) et les 45-64 ans (27%). Ceci ne nous empêchera pas néanmoins d'effectuer une analyse en fonction des âges ou bien encore du critère de discrimination relatif aux âges (l'âgisme).

Pour rappel, les tranches d'âges représentées il y a cinq ans étaient presque identiques :

VOTRE ÂGE	2024	2019
Entre 15 et 18 ans	3%	4%
Entre 19 et 25 ans	20%	20%
Entre 26 et 44 ans	43%	46%
Entre 45 et 65 ans	27%	26%
65 et plus	7%	4%

2.3 La catégorie socio-professionnelle des répondantes et répondants

Enfin, du côté de la catégorie socioprofessionnelle des répondantes et des répondants nous retrouvons aussi des surreprésentations classiques, qui ne mettent pas en péril l'analyse et la possibilité d'extraire des strates pour l'analyse. Plus concrètement, voici comme se répartissent les profils en fonction des professions :

CSP	2024	2019
Collégien ou collégienne	0%	//
Lycéen ou lycéenne	1%	//
Étudiant ou étudiante	16%	20%
Ouvrier ou ouvrière	1%	2% sous représentation
Artisan ou artisane	1%	2%
Agriculteur ou agricultrice	0%	//
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	26%	22% légère surreprésentation
Employé ou employée	28%	30%
Profession intermédiaire	9%	13%
Actuellement sans emploi	9%	8%
Retraité ou retraitée	9%	//

3 - La perception des discriminations

Comment les habitantes et les habitants de Rennes Métropole perçoivent-ils les discriminations. L'enjeu des représentations ne se situe pas seulement dans les imaginaires, mais bel et bien dans les appréhensions des phénomènes sociaux. Quand on demande aux personnes « Qu'est-ce qu'une discrimination ? » elles répondent quasi exclusivement « un traitement inégalitaire ».

Nous remarquerons le déplacement d'un grand nombre de réponses vers cette proposition, ce qui marque un apprentissage ou une acclimatation rapide du concept et de sa définition classique. A cet égard nous noterons que cette réponse (« un traitement inégalitaire ou injuste ») est légèrement moins renseignée par les plus de 45 ans (88%) qui cochent davantage la case « une idée préconçue » (5%). Un dernier point important : il n'y a pas (ou très peu) de différences entre les sexes concernant cette réponse.



Pour rappel, en 2019, les résultats étaient les suivants :

On remarquera aussi que peu importe les critères de discriminations, les réponses varient peu d'une population de victimes à une autre (contrairement à 2019) :

SELON VOUS, UNE DISCRIMINATION C'EST ...	2024	2019
Un traitement inégalitaire ou injuste	93%	77%
Un conflit entre deux personnes	0%	1%
Une idée préconçue	2%	17%
Une volonté de nuire	3%	16%
Une différence de traitement involontaire	2%	23%

SELON VOUS, UNE DISCRIMINATION C'EST ...	MOY.	RACISME	LGBT-PHOBIES	SEXISME	HANDI-PHOBIE
Un traitement inégalitaire ou injuste	93%	94%	94%	95%	89%
Un conflit entre deux personnes	0%	1%	0%	0%	0%
Une idée préconçue	2%	1%	0%	1%	6%
Une volonté de nuire	3%	3%	4%	2%	2%
Une différence de traitement involontaire	2%	1%	1%	2%	3%

Toutefois, la question des « origines » des discriminations reste toujours aussi marquante... Quand on demande aux répondant.e.s d'où proviennent les discriminations, voici les réponses qui ressortaient en 2019.

D'OÙ PROVIENNENT LES DISCRIMINATIONS ?	MOYENNE
Des personnes elles-mêmes	14% ⁽⁴⁾
Des institutions	5% ⁽³⁾
De l'histoire	16% ⁽¹⁾
Un peu tout ça à la fois	52%
Je ne sais pas	3%
C'est comme ça	10% ⁽²⁾

(1) Ce chiffre monte à 22% du côté des personnes victimes de racisme.

(2) Ce chiffre tombe à 0,3% chez les victimes de sexisme et de LGBT phobies.

(3) Ce chiffre monte à 10% chez les personnes LGBT discriminées

(4) Ce chiffre monte à 21% lorsque les personnes cochent les critères "santé/grossesse"

En 2024, comment se composent ces réponses ?

D'OÙ PROVIENNENT LES DISCRIMINATIONS ?	MOYENNE
Des personnes	11%
Des institutions	3%
De l'histoire (colonialisme, domination masculine, esclavage,...)	11%
Un peu tout ça à la fois	72%
Ça a toujours été comme ça	2%
Je ne sais pas	1%

Si la réponse « c'est comme ça » tend à disparaître au profit d'une réponse toute aussi floue (« un peu tout à la fois »), on observera surtout des nuances significatives entre les victimes des différentes discriminations mesurables : ainsi les victimes de sexisme incriminent moins des « personnes » que la moyenne, là où les victimes de « racisme » pointent considérablement plus du doigt « l'histoire », comme le montre le tableau suivant :

D'OÙ PROVIENNENT LES DISCRIMINATIONS SELON LES VICTIMES DE....	MOY.	RACISME	LGBT- PHOBIES	SEXISME	HANDI- PHOBIE
Des personnes	11%	12%	6%	4%	8%
Des institutions	3%	6%	2%	6%	5%
De l'histoire	11%	19%	11%	10%	10%
C'est un peu tout à la fois	72%	58%	81%	79%	76%
Ça a toujours été comme ça	2%	3%	0%	1%	1%
Je ne sais pas	1%	1%	0%	0%	0%

Ces résultats montrent une progression dans les raisons des discriminations, de moins en moins d'acceptation et le maintien d'un certain fatalisme face à elles et ainsi qu'un sentiment d'oppression toujours présent.

4 - Les discriminations vécues

4.1 Quel pourcentage de victime (sur les 12 derniers mois) ?

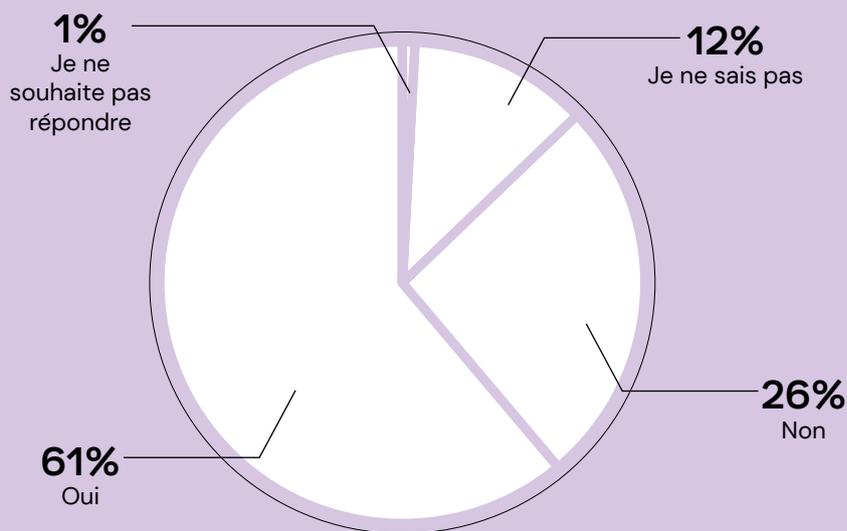
Dans ce nouveau volet de l'enquête sur les expériences et les sentiments discriminatoires à Rennes, 61% des répondantes et des répondants disent avoir vécu des discriminations au cours des 12 derniers mois. 13% ne savent pas ou ne souhaitent pas répondre (ces items, n'étant pas présents dans l'enquête de 2019). Seul.e.s 26% des répondant.e.s déclarent ne pas avoir été victimes de discriminations... comme en 2019 !



Seul.e.s
26%

des répondant.e.s
déclarent ne pas
avoir été victimes
de discriminations...
comme en 2019

Les répondant.es
ayant vécu des discrimination



4.2 Des discriminations et des critères

Quand on observe plus précisément les critères de discriminations déclarés on retient que les 5 premiers critères qui apparaissent sont l'apparence, le sexisme, l'origine, l'âge et les LGBTIQphobies. S'ajoutent à cela des critères connexes comme le handicap et la santé (9% cumulés) ou la précarité (5%).

Contrairement à l'enquête de 2019 le critère du lieu d'habitation ressort moins (mais la méthode utilisée diffère un peu puisqu'une relance spécifique avait ciblé les QPV dans la première vague de l'enquête). Néanmoins, nous en extrairons quelques données.

Un dernier point attire notre attention : les réponses relatives au critère de la religion font particulièrement ressortir des expériences ra-

cistes et des discriminations à l'encontre des personnes musulmanes. Dans un contexte où l'augmentation de l'antisémitisme se mesure un peu partout, nos données ne permettent pas d'éclairer ce point.

Si l'on compare avec 2019, on notera une augmentation des critères comme l'apparence, l'âge, le racisme et les LGBTIQphobies, faisant diminuer proportionnellement la place du sexisme qui reste malgré tout le premier critère si on lui inclut les cas de discriminations à l'apparence qui renvoient également au sexisme.

Pour rappel, les réponses se déclinaient ainsi il y a 5 ans pour la question « Sur quel critère avez-vous été discriminé ? » :

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION	2024	2019
L'apparence	18%	13%
Le sexe / grossesse	17%	28%
L'origine	15%	13%
L'âge	14%	9%
L'orientation sexuelle et identité de genre	10%	7%
L'engagement syndical, les opinions politiques	5%	5%
Les ressources financières	5%	5%
L'état de santé	5%	4%
Le handicap	4%	5%
La religion	3%	4%
La capacité à s'exprimer dans une langue ou la façon de s'exprimer	2%	//
L'adresse, le lieu de résidence	2%	2%
Du fait d'être "sans chez soi"	//	//

4.3 Des faits précis, identifiés par les victimes

Être victime de discriminations ne dit pas grand-chose des faits précisément vécus par les victimes. Lorsqu'on demande aux personnes ayant subi des discriminations quels étaient les faits vécus au cours des 12 derniers mois, voici comment se composent les réponses :

Pour rappel, en 2019, les faits vécus se composaient de la sorte :

LES FAITS (DEUX RÉPONSES POSSIBLES)	2024	2019
Du mépris	23%	24%
Des regards insistants	21%	23%
Des injures	17%	18%
Du harcèlement	16%	13%
De l'oppression	10%	10%
Des agressions sexuelles (attouchements, tentatives de viol, etc.)	8%	6%
Des agressions physiques	5%	6%

Pour lire ce tableau : les données de de tableau sont rapporté sur 100 (sur 100 réponses, 23% renvoient à du mépris)

Revenons sur chacun d'entre eux avec un peu plus de détails car toutes les victimes de discriminations ne vivent pas tout à fait les mêmes expériences concrètes. Comparons en fonction des critères de discriminations :

LES FAITS (DEUX RÉPONSES POSSIBLES)	MOY.	RACISME	LGBT-PHOBIES	SEXISME	HANDI-PHOBIE
Du mépris	56%	68%	54%	54%	76%
Des regards insistants	53%	51%	61%	65%	45%
Des injures	43%	52%	67%	42%	46%
Du harcèlement	38%	31%	47%	42%	46%
De l'oppression	26%	31%	34%	26%	32%
Des agressions sexuelles (attouchements, tentatives de viol, etc.)	24%	19%	34%	36%	26%
Des agressions physiques	16%	18%	32%	17%	20%

Ce tableau comptabilise les réponses multiples d'où le total supérieur à 100 (56% des réponses comprennent l'option "mépris" dans les choix validés). Ce choix a été fait pour respecter la présentation du 2019, et donc pouvoir comparer.

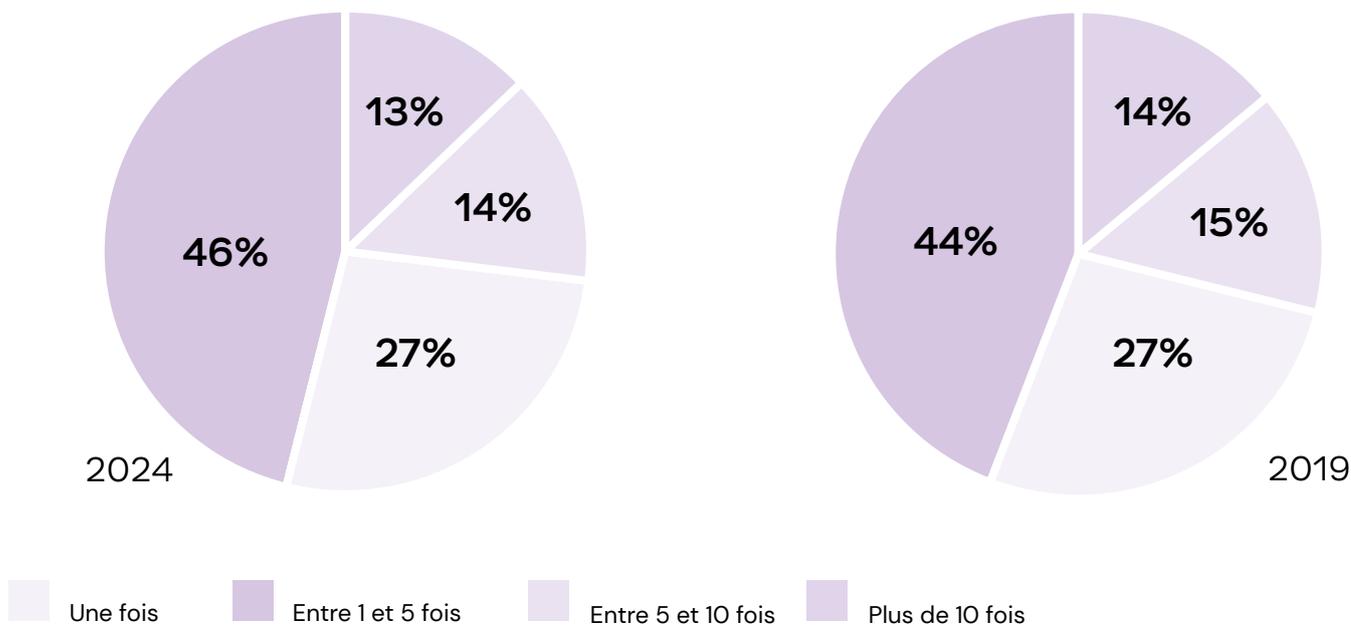
On observe alors des écarts à la moyenne significatifs. Par exemple les personnes victimes de racisme ou d'handiphobie se disent plus victimes de mépris que les autres. À l'inverse, et comme nous nous y attendions, les victimes de sexisme se disent beaucoup plus victimes de regards insistants et d'agressions sexuelles. Les personnes LGBTIQ sont quant à elles beaucoup plus victimes d'injures et d'agressions physiques.

Ces indications nous éclairent sur les politiques publiques de lutte contre les discriminations à mettre en œuvre : tous les publics ne vivent pas tout à fait les mêmes intensités de fait (et de délit).

4.4 Fréquence des faits

Quelle fut la fréquence des faits susmentionnés ? Majoritairement, les personnes ont subi des discriminations ou des faits interprétés comme tels entre une et 5 fois au cours des douze derniers mois. Plus d'un quart (27%) ont subi des événements discriminatoires plus de 5 fois dans l'année, soit entre une fois tous les deux mois et plus...

La fréquence des discriminations



Pour rappel, les données de 2019 étaient tout à fait similaires, ce qui semble dessiner une similitude quasi parfaite entre ces 5 années écoulées :

Néanmoins la fréquence de ces discriminations n'est pas la même en fonction des critères étudiés. Les victimes de racisme et de LGBTIQphobies semblent subir une fréquence plus régulière de faits discriminatoires au cours des 12 derniers mois, comme en atteste le tableau ci-dessous.

Ces résultats semblent laisser entrevoir une légère diminution d'actes sexistes dans l'espace public comparativement à notre précédente enquête de 2019 (peut-être à la suite des nombreuses campagnes de prévention et du mouvement #Metoo), mais aussi une augmentation d'actes à caractère raciste. La parole s'est libérée du côté des victimes de violences sexistes, mais aussi du côté des auteurs de racisme.

LA FRÉQUENCE DES DISCRIMINATIONS	MOY.	RACISME	SEXISME	LGBT-PHOBIES	HANDI-PHOBIE
Une fois	27%	19%	27%	18%	17%
Entre une et cinq fois	46%	47%	47%	45%	42%
Entre cinq et dix fois	14%	16%	16%	18%	21%
Plus de dix fois	13%	18%	10%	19%	20%

5 - Des critères spécifiques

Afin d'établir une entrée moins généraliste, essayons de travailler par critères les spécificités de chacun. Sexisme, racisme, apparence, âgisme, handicap, LGBTphobie et précarités sont suffisamment renseignés pour être individuellement étudiés.

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION	2024	2019
L'apparence	18%	13% (215)
Le sexe / grossesse	17%	20% (508)
L'origine	15%	13% (221)
L'âge	14%	9% (160)
L'orientation sexuelle et identité de genre	10%	6% (109)
L'engagement syndical, les opinions politiques	5%	5% (72)
Les ressources financières	5%	5% (73)
L'état de santé	5%	4% (50)
Le handicap	4%	5% (78)
La religion	3%	4% (48)
La capacité à s'exprimer dans une langue ou la façon de s'exprimer	2%	//
L'adresse, le lieu de résidence	2%	2% (33)
Du fait d'être "sans chez soi"	//	//

Pour 2019, le critère grossesse est cumulé à l'état de santé

Les pourcentages sont effectués à partir d'un effectif théorique global (N) supérieur à 100 et les modalités (n) supérieures à 50. Les modalités inférieures à 50 n'ont pas fait l'objet de strate. Nous parlerons ici seulement de tendances.

5.1 Un sexisme omniprésent

Les chiffres concernant les victimes de sexisme sont très proches de la moyenne des répondant.e.s : néanmoins, si l'on regarde l'ensemble des questions, on notera quelques spécificités qu'il convient ici de souligner :

- Les femmes sont plus victimes de discriminations dans les espaces publics et les transports que le reste des répondantes et répondants (28% des réponses des femmes renvoient à cette proposition de réponse contre 23% en moyenne). Ce constat est corroboré par de très nombreuses recherches* et n'étonne malheureusement pas, y compris après des années de politique publique de lutte contre le sexisme dans l'espace public.

- Les femmes sont plus victimes de discriminations (et de violences) dans l'espace privé que le reste des répondantes et répondants : 11% contre 6% en moyenne. Si la question des violences faites aux femmes n'est pas au cœur de l'enquête, elle ressort massivement du fait de cette question, ce qui nous permet de mettre une nouvelle fois en lumière le sexisme comme un continuum entre les espaces et les temps de vie. Toutefois, les témoignages restitués dans le questionnaire portent plus sur les discriminations que sur les violences, laissant à voir une nécessaire étude spécifique en la matière pour appréhender ce phénomène à l'échelle territoriale.

- Face à ces discriminations, les femmes ressentent plus de honte (19% contre 14% en moyenne) et de peur (24% contre 20% en moyenne). A l'inverse, elles ressentent moins d'indifférence face aux faits de sexisme (4% contre 5% en moyenne). Nous pourrions ici faire l'hypothèse que la socialisation genrée résonne dans le ressenti des émotions. En effet, l'éducation différenciée et le renforcement social ancrent dès le plus jeune âge la question de l'obéissance et des valeurs morales auprès des filles. La honte est aussi associée à la dévalorisation de l'estime de soi, davantage opérée auprès de ces dernières notamment. Cela renforce le sentiment d'impunité des auteurs, l'inaction des témoins et la culpabilité chez ces victimes.

- La permanence de ces émotions est aussi lé-

gèrement plus nette chez les femmes et plus encore chez les femmes victimes de sexisme que chez les autres répondant.e.s : 82% ressentent encore ces émotions contre 62% pour la moyenne des répondant.e.s. Le continuum des violences sexistes engendre une prégnance des émotions négatives, et parfois résonne avec d'autres actes antérieurs. Il peut s'agir alors de traumatismes multiples, et non d'un trauma simple, qui peut disparaître plus rapidement.

- Enfin, les victimes de sexisme sont plus nombreuses à « en parler » lorsqu'un événement a eu lieu, notamment aux proches ou à des psychologues ou des médecins. Pourtant, seules 20% des femmes disent s'être senties écoutées durant leurs démarches.



Seul.e.s
20%

des femmes disent s'être senties écoutées durant leurs démarches

Ces résultats montrent en effet une plus forte libération de la parole attendue depuis le mouvement #Metoo, mais pas nécessairement une libération de l'oreille pour reprendre cette image.

Ce constat est très problématique, car toute campagne de prévention des violences (quelle que soit leur typologie) engendre une augmentation de report des victimes. Cela doit s'accompagner simultanément de sensibilisation auprès des écoutantes et écoutants potentiels, c'est-à-dire tout.e citoyen.ne. Sinon, cette libération risque d'entraîner encore plus d'incompréhension du côté des victimes.

C'est le cas concernant les violences sexistes et sexuelles dans l'espace privé dont les plaintes augmentent depuis toutes les campagnes de prévention et de lutte contre les violences

conjugales. D'ailleurs, lors de cette enquête traitant des discriminations, de nombreuses femmes ont évoqué les violences conjugales subies ainsi que des agressions sexuelles.

Concernant le sexisme, nous assistons en ce moment à un double paradoxe : ce dernier est davantage pris en compte par les pouvoirs publics, souvent en lien avec les notions d'égalité, mais il peut être brandi dans une approche discriminatoire concernant le corps des femmes notamment et à des fins racistes comme le montre encore cette enquête à travers la figure de la femme voilée, montrée comme repoussoir.

Puis, on assiste à un backlash, des formes de résistances, dues aux changements de mentalités enclenchés depuis ces dernières années. Pour exemple, Elizabeth Levy, dans un entretien pour le Figaro déclare sans complexe qu'« il faut arrêter de criminaliser le désir masculin » en évoquant les agressions et atteintes à caractère sexiste et sexuel.

Ce « retour de bâton » a fait partie de l'expérience discriminatoire de Calaiselvy qui s'est prêtée à un entretien individuel. Elle a vécu du harcèlement lors de son mandat au CCAS. Voici un extrait :

« Dès le début du mandat, il y a eu de la discrimination. Ils voulaient une marionnette... Quand je proposais des actions, ça les dérangeait. Je n'ai pas vu tout de suite. L'équipe l'ont [l'auteur de discrimination] fait passer pour un homme avec une caractère particulier.... Ils ont minimisé les choses, surtout les femmes. Ceux qui ne disent rien... C'est terrible... Au début, je n'ai pas vu.»

« En tant que femme je vis tout le temps des discriminations liées à mon sexe. »

« En tant que femme je subis souvent des discriminations, du harcèlement, des injures. »

« J'ai souvent eu l'impression que ma parole n'était pas écoutée parce que je suis une femme. On a pu m'ignorer, voire me mépriser. »

« On m'a déjà traité de terroriste car je suis musulmane ». « Dans le cadre du travail : me missionner ouvertement sur des tâches "féminisées" (prise de notes en réunion, mise sous pli...). Lorsque le travail

réclame de la force physique/technique, partir du principe que je n'en suis pas aussi capable et qu'un homme va le faire à ma place. Ranger, systématiquement, les salles après les réunions ou autres car les hommes partent sans se soucier de rien. Remarques sur la tenue ou le choix de ne pas porter de soutien-gorge au travail (remise en question du professionnalisme par un biais sans aucun rapport avec mes compétences à priori). Dans le cadre d'un dépôt de plainte pour violences conjugales : refus de dépôt, hystérisation de mon comportement."

« En tant que femme, je subis souvent des discriminations, du harcèlement de rue, des regards, j'ai aussi été agressée sexuellement .»

« Ces situations se jouent aussi bien dans la rue que dans la sphère familiale (famille du conjoint) .»

« Je suis une jeune femme voilée qui a subi de la discrimination à l'école, au lycée par les profs et mon proviseur et également dans la rue des critiques, des remarques et des insultes, des agressions verbales et physiques dues à mon voile et à ma religion...»

« Plusieurs fois, je n'ai pas été acceptée au travail parce que je porte le voile ».

* Alessandrin, Arnaud, et Johanna Dagorn. « Femmes et déplacements : différents contextes, différentes expériences ? », *Dynamiques régionales*, vol. 12, no. 3, 2021, pp. 63-82.

5.2 Un racisme qui augmente

Un critère apparaît particulièrement présent, et ce à l'entrecroisement des autres critères : c'est celui du racisme.

À la façon du sexisme, essayons de voir quels sont les écarts à la moyenne qui marquent les expériences du racisme.

- D'une part on notera que les victimes de racisme sont beaucoup plus témoins d'autres actes discriminatoires que les autres répondant.e.s puisque 90% d'entre eux / elles déclarent en avoir été témoin au cours des 12 derniers mois. Un contexte plus soumis aux discriminations et une conscientisation plus forte pourraient expliquer ces chiffres.

- Les victimes de racisme qui ont été témoin de discrimination n'agissent pas plus que les autres témoins, mais les raisons de l'inaction semblent plus relever de la peur (30% contre 26% en moyenne) et de la sidération (38% contre 34% en moyenne) que de l'absence de solutions immédiates.

- Alors que 26% des répondant.e.s en moyenne disent ne pas avoir été discriminé.e.s au cours des 12 derniers mois, 95% des personnes perçues comme racisées ou appartenant à des minorités ethno-raciales déclarent avoir été victime de discrimination au cours des 12 derniers mois. Cette survictimation épouse malheureusement les tendances de nos autres enquêtes (Bordeaux, 2021 ; Seine Saint Denis, 2023).

- Les espaces de la discrimination raciste se situent très clairement du côté de l'emploi (30% des situations témoignées contre 25% en moyenne), des services administratifs et publics (15% contre 11% en moyenne) ainsi que dans la recherche d'un logement. Ces éléments corroborent les témoignages recueillis dans les questions ouvertes.

On notera une différence entre le racisme vécu par les hommes et par les femmes : si les femmes victimes de racisme témoignent par exemple d'un peu plus de discriminations émanant des forces de l'ordre (8% contre 6% en moyenne), les hommes victimes de racisme relatent ces faits dans 13% des situations déclarées.

« Une femme m'a poussée dans la rue et m'a dit que mon voile était un déguisement : j'avais honte. »

« En entretien, j'ai bien senti que mon adresse ou ma couleur de peau ne correspondait pas à mon CV selon l'employeur. »

« J'ai vécu trop de discriminations à l'école et ailleurs. Je porte le voile. Je veux que ces discriminations se sachent et que ça s'arrête. »

« Je ne suis pas blanc alors comme beaucoup on m'a aussi traité de terroriste. »



90%
des victimes

de racisme ont été témoins
de discrimination au cours
des 12 derniers mois

Entretien individuel – 29 avril 2024

Aya, 30 ans.

Je rencontre Aya à l'Hôtel Pasteur à Rennes. Avant de nous installer pour l'entretien, je la suis alors qu'elle scotche des affiches aux murs annonçant un spectacle-conférence sur les mémoires du Vietnam.

Aya est sociologue de formation, spécialisée sur les racismes. Elle travaille actuellement dans un lycée, en tant qu'assistante d'éducation, et anime des formations et ateliers d'autodéfense féministe. Militante et impliquée dans les milieux féministes et antiracistes, elle a également des expériences professionnelles institutionnelles de la lutte contre les discriminations. Aya milite depuis qu'elle est au lycée, d'abord dans les milieux écologistes, pour se tourner plus tard vers les luttes féministes et antiracistes.

Aya a d'abord relaté des expériences de discrimination auxquelles elle a assisté. Dans un laboratoire d'analyse médicale, elle a été témoin d'une situation de discrimination multiple vécue par une usagère noire allophone et dont la domiciliation lui portait préjudice. Aya décrit une situation d'humiliation et de mépris de classe, à laquelle elle et les autres témoins n'ont pu qu'assister dans un état de sidération.

« Les témoins n'ont pas réagi. On était de dos. J'ai essayé de croiser son regard mais elle a baissé les yeux. C'était top humiliant pour elle. J'avais peur d'intervenir et de la mettre encore plus mal à l'aise. J'arrivais pas à savoir ce que je devais faire. Si j'en parle, c'est parce que je ne me sens pas bien par rapport à cette situation. J'y repense. Et comme je fais de l'autodéfense, le fait de ne pas avoir réussi à intervenir alors que j'ai un bagage et des stratégies... J'ai un sentiment de culpabilité ».

Le discours d'Aya illustre les difficultés d'intervention des témoins, aussi armés soient-ils pour y faire face. La sidération, le fait de ne pas savoir comment agir ou encore, comme le mentionne justement Aya, le fait d'être tributaire de l'institution discriminante, ici

le soin, peuvent anesthésier toute tentative d'intervention, tout en affectant les victimes et les témoins.

Aya a également été victimes de discriminations, notamment dans les milieux institutionnels. Au lycée, c'est la dénonciation du comportement raciste d'une enseignante qui lui a été préjudiciable. En conséquence, Aya a été ostracisée, mise à l'écart par l'équipe pédagogique : « Tous les profs me faisaient la gueule. Je ne comptais pas dénoncer mais les élèves allaient très loin dans le racisme, notamment envers une jeune fille qui était asiatique ».

La position d'Aya à la croisée de plusieurs rapports de domination crée des expériences discriminatoires particulières. Si le mépris de classe est atténué par son niveau d'étude – et des efforts considérables sur le paraître pour éviter une assignation à la « banlieue » – l'âge, le genre et la race supposée entraînent de violentes expériences de discriminations.

« Les discriminations m'ont vachement impacté. Je m'en suis rendue compte après. Je ne sors de ça que maintenant. J'ai quitté cette institution avec moins de confiance en moi, moins de confiance en mon expertise. J'avais le sentiment de ne pas être entendue. J'ai tout ressenti : le déni, la colère, un gros sentiment d'injustice, mais comment le transformer ? »

La sociologie et le militantisme offrent à Aya un filtre qui permet de désindividualiser les discriminations, de « ne pas les vivre de manière trop frontale, d'être plus en paix avec soi-même », et constitue ainsi une stratégie de renégociation face aux expériences de ruptures d'égalité.

Aya insiste, pour terminer, sur les lacunes en termes d'accompagnement des personnes victimes de discriminations racistes, et préconise de prendre en compte cette dimension en milieu rural et territoires éloignés.

5.3 L'apparence physique : un critère caléidoscopique

L'apparence physique est l'un des critères de discrimination le plus déclaré avec l'origine et le sexisme.

L'apparence physique comme critère de discrimination renvoie principalement à des traits ou éléments que l'on porte et qui sont immédiatement perçus, et donc discrédités : l'origine, le genre, les vêtements et accessoires qui peuvent constituer des marqueurs religieux ou sociaux. Dans ce cas, l'apparence physique ne constitue pas une strate à part, car elle est déclarée par des personnes qui déclarent également l'origine, le sexe ou la religion comme cause de discrimination.

Ainsi, l'apparence physique comme critère de discrimination semble ainsi très corrélée à : 1- L'origine réelle ou supposée, 2- Le sexe, 3- La religion, 4- Adresse/lieu de résidence et 5- L'âge

Du côté de la fréquence des discriminations, des formes prises par cette dernière (coups, menaces, etc.) ainsi que des espaces de la discrimination, on retrouve là des réponses à peu près congruentes avec la moyenne.

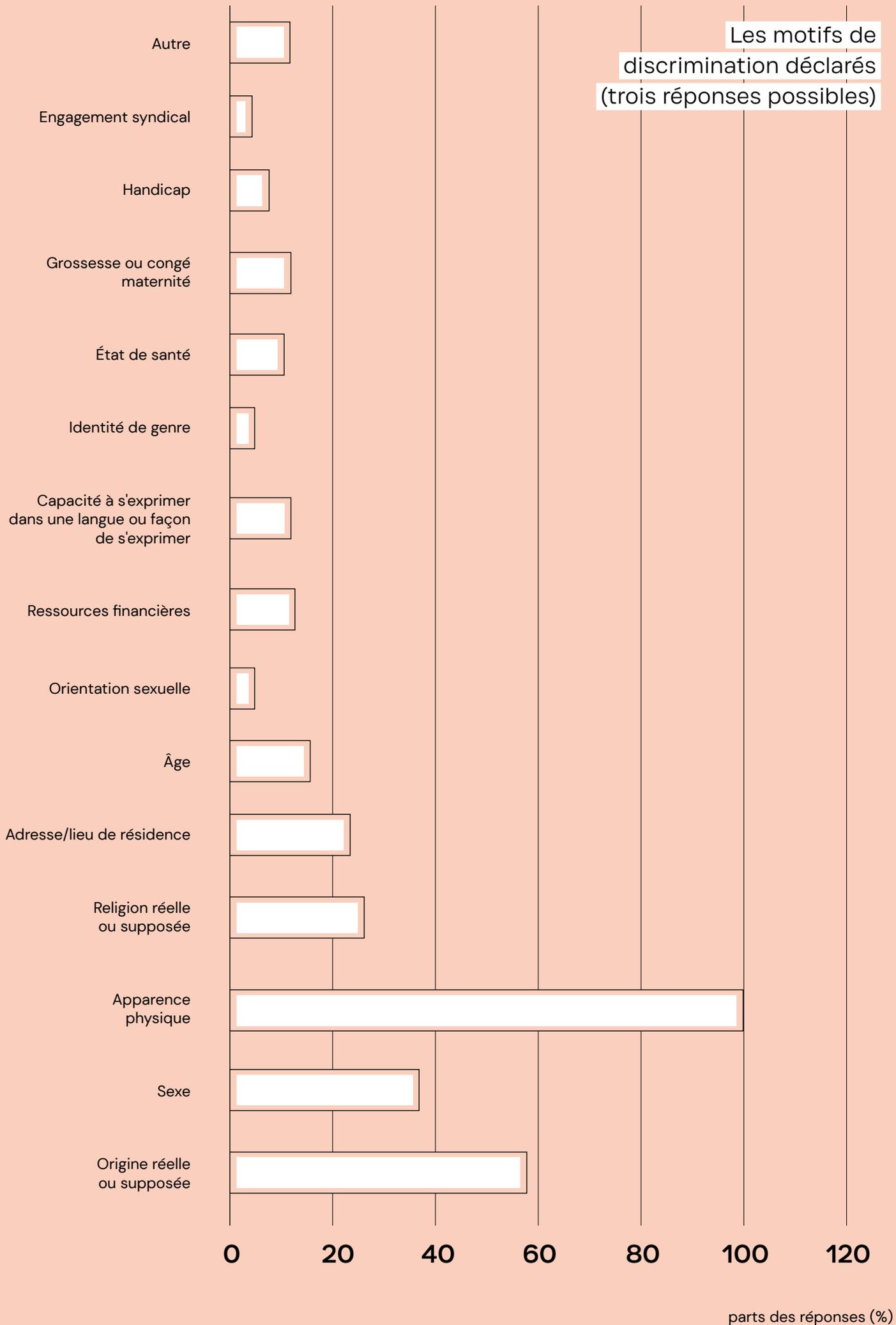
Trois points saillants sont cependant visibles : l'espace public pour les jeunes filles portant un signe religieux, les espaces scolaires pour les jeunes qui témoignent de harcèlement et le monde du travail (ainsi que les déplacements) pour les personnes se percevant comme grosses. Ces éléments soulignent une nouvelle fois la dimension très caléidoscopique du critère d'apparence.

L'apparence physique peut aussi renvoyer à des caractéristiques envisagées socialement comme des handicaps visibles, au fait d'être gros ou grosse, à la taille, à la présence de cicatrices, etc.

« On s'est moqué de moi dans la rue à cause de mon poids »

« Il n'y a toujours pas assez de place pour s'asseoir dans les bus ou sur les bancs aux arrêts quand on est gros »

Les motifs de discrimination déclarés (trois réponses possibles)



Pour ce critère, un focus groupe a été réalisé. Très révélateur des enjeux autour de cette discrimination, nous en restituons ici un long extrait :

Focus Groupe APPARENCES RENNES : 30 AVRIL 2024

Participant (18h)

- N. comédien, qui relate ses expériences.

Participant.e.s (18h30)

- N. et S., deux hommes qui travaillent dans la santé, en couple, et ayant tous deux des troubles du comportement alimentaire
- I. qui travaille dans un festival à Rennes et qui interroge dans ses dispositifs les questions d'apparence.

Participant.e.s (19h)

- B. et T. deux membres d'un club de sport LGBT. B. se présente comme « grosse et noire » et T. comme « Femme trans ».

Durée du focus : 3h

Contexte

La question de l'apparence est transversale à toutes les problématiques de discriminations. Elle renvoie spontanément à ce qui est vu, perçu et donc interprété. Ceci peut tout à la fois se rapporter à des questions de sexisme, de racisme, de mode, de grossophobie, de pauvreté, de santé ou de religion. C'est toute la complexité de ce critère qui s'avère souvent être compris comme une accumulation de tous les autres, et non comme un critère singulier. Pourtant, dans l'enquête, au moment du focus, l'apparence est le 3eme critère le plus cité par les répondant.e.s.

Les souvenirs se plongent dans la dimension « perpétuelle » des discriminations : « tout ce qui est différent » donne lieu à de la discrimination. « Tous les humains discriminent, c'est dans leur nature ou quoi ? Dès qu'on voit quelque chose de différent, on peut pas s'en empêcher » ? Les propos sont relativisés : « tout le monde ne discrimine pas ou pas tout le temps, et tout le monde n'est pas discriminé de la même façon quand même ».

1. Apparences et harcèlement scolaire

La thématique de l'école semble raviver des souvenirs assez communs : « On m'a harcelé dès la primaire » / « Moi aussi j'ai connu ça à l'école » / « C'était l'enfer le collège ». Les motifs de discriminations à l'apparence sont évidemment propres à chacun : précarité et difficulté à avoir des « marques », identité de genre ou le fait d'avoir toujours « été efféminé », questions de poids et « grossophobie latente ou clairement exprimée ».

Si, au moment des faits, les solidarités n'apparaissent pas, rétrospectivement, cela crée un ciment dans les expressions : « on n'a pas vécu la même chose mais on a vécu la même chose » entend-on.

2. Apparences, loisirs et espaces publics

L'espace public est également très vite abordé :

« On se fait tout le temps regarder » ...
« dévisager même ».

« Y'a pas une semaine sans que j'ai une remarque sur mon poids. La semaine dernière, j'étais en terrasse et une personne inconnue s'est arrêtée (je mangeais un croissant et j'avais commandé un café) pour me dire quelque chose comme « ça mange bien je vois »... à quel endroit des relations sociales on se permet ça ? »

« Dans le bus on souffle si je demande à m'asseoir. Comme si être grosse c'était un choix pleinement consenti ».

« Il faut voir comment t'es regardée lorsque t'es noire ET (elle insiste) grosse. Depuis la COVID c'est la folie. Y'a plus de surmoi ou bien ? »

3. Apparences et stratégie d'adaptation (famille, emploi, responsabilité et culpabilité)

Face à cela les participant.e.s mettent en avant des stratégies diverses. D'abord, ils et elles différencient ce qui peut être retiré et ce qui ne peut pas l'être, comme des marqueurs d'apparences relatifs ou essentiels.

« Non mais évidemment que les fringues ou les piercings tu peux en changer », « la couleur de cheveux aussi à la limite ».

On se départi alors d'éléments qui semblent moins constitutifs.

Mais cela nécessite une seconde adaptation, psychique celle-ci : « Faut accepter de dire « coucou c'est moi » alors que la personne que tu montres c'est pas toi en fait, c'est un travestissement un peu (rires) ».

Nécessairement, ces adaptations ne sont pas que des volontés individuelles... Elles sont aussi des injonctions extérieures « et quand t'es pas présentable c'est forcément ta faute car pour les gens tu aurais pu faire un effort ».

4. Apparences et identités

En creux, ce sont les identités qui sont ici malmenées :

« Ok, je vais dire que je suis cisgenre, mais je peux pas cacher à tout le monde que je suis trans ».

« Tu fais comment quand t'es noire ? Tu fais un « whiteface » ? Non, sérieusement, tu peux pas te cacher ».

5. Au-delà des apparences

Au-delà des expériences discriminatoires, le « jeu » que cela inaugure prête parfois à rire :

« Dans un atelier que je mène, je dis aux gens : balancez-moi tous les stéréotypes que vous voulez et devinez ce que je suis, où je vis etc... Bon, je sais pas pourquoi je finis toujours par avoir 40 ans et être lesbienne (rires). Et quand on dit qui on est vraiment les gens sont étonnés ».

« Moi avec tous mes tatouages, si je dis pas que je suis homo, personne le devine. Parfois j'en joue c'est vrai ».

5.4 Handiphobie et discriminations liées à la santé

En réunissant les critères de handicap et de discrimination sur le motif d'un critère de santé nous parvenons à décrire une population discriminée sur des critères proches. Les témoignages laissés sur les questions ouvertes nous en donnent un aperçu :

Des éléments statistiques doivent d'emblée être précisés car cette population connaît aussi des expériences significatives en matière de discriminations :

- 89% d'entre eux / elles disent avoir subi des discriminations au cours des 12 derniers mois contre 61% en moyenne.
- Le taux de discriminations dans les domaines de la santé grimpe à 14% pour cette population contre 6% en moyenne.
- Le taux de discriminations dans les formations grimpe à 3% pour cette population contre 1% en moyenne.
- La tristesse et la colère semblent prépondérantes comme émotions pour cette population (près de la moitié des réponses renvoient à de la tristesse) !

Nous avons réalisé un focus sur le handicap avec une attention particulière portée sur le handicap invisible, critère qui commence à être bien renseigné du côté de la recherche et des politiques publiques *. Nous en restituons un long extrait qui résume toutes les dimensions évoquées :

« Mon handicap me rend très méfiante vis-à-vis de l'environnement extérieur. »

« J'ai un handicap qui fait que souvent on ne peut pas me soigner. »

« Du fait de mon handicap je suis obligé de souvent demander à mon fils de m'aider. Y compris pour ma demande d'AAH. »



Près de la moitié des réponses liées à des discriminations handiphobes renvoient à des émotions de tristesse !

* « Handicap psychique et présence dans la ville ». Entretien avec Rachel Bocher », Cahiers de la LCD, vol. 17, no. 2, 2023, pp. 63-75.

Entretiens collectifs Santé mentale

Le 28 avril 2024 au CRIDEV

5 participant.e.s engagés en santé mentale

3 sociologues

Tour de table

AN. a des troubles « psychoaffectifs stabilisés » et vit à Rennes depuis deux ans et demi.

K. est « épileptique », et a subi deux burn-out. Il est sous traitement et doit changer régulièrement de molécule, car il est pharmaco-résistant.

A. est représentante des personnes expertes concernées. Elle souffre de troubles bipolaires. Elle est suivie et stabilisée.

C. a subi un burn-out il y a 7 ans et a depuis développé des troubles anxieux.

La souffrance

Très vite, la discussion tourne autour des éléments de souffrances inhérents aux parcours et au statut de malade psychique :

« C'est difficile de parler quand on est en souffrance et souvent, quand on en parle, on ne nous comprend pas ». « Ça se voit pas pour certains d'entre nous ».

AN a été diagnostiqué à 20 ans et n'a pas pu travailler car il avait des crises de colère. « J'ai été désocialisé. Dès que je travaillais, j'avais des crises de colère, je me frappais. Je ne tapais personne, sauf moi. J'étais fou, je crois. Quand j'étais en crise dans les rues de Paris, il y avait des personnes qui rigolaient, ça me rendait fou. Peu de gens venaient vers moi. Quand des personnes venaient m'aider, ça me soulageait. Les pompiers et la police ne savaient pas gérer. Je me retrouvais à l'hôpital, en internement sous contrainte. Les gens ne comprenaient pas. Je disais « je suis normal ! ».

Pour C, « c'est difficile de faire comprendre aux autres la souffrance psychique ».

« On va pas au même rythme qu'une personne sans médicament », rajoute un participant.

Le traitement

La question des épreuves n'est jamais décorrélée de celle de la (non) stabilisation des crises et de la nécessité d'un suivi : « On guérit nos blessures, mais on ne sera jamais guéris » entend-on.

A. a pris 40 kilos avec son traitement et a demandé à son médecin pourquoi elle n'était pas suivie également sur ces aspects de sa santé. Il lui a répondu « le corps, on s'en fout », alors même que « les médicaments abîment le corps ».

Le corps médical

C'est pourquoi le corps médical est aussi fréquemment interrogé, comme ressource et comme écueil : « Les médecins nous reçoivent quinze minutes et nous revoient dans 6 mois. On est qu'un mot sur un dossier ». « L'éducation thérapeutique est peu reconnue en France ». « Personne n'est réellement formé » précisent-ils.

Mais de l'autre côté, nous pouvons entendre « j'ai eu un médecin super », « à Rennes on est bien suivi, pas comme à Paris ».

L'une des conclusions qui semble s'imposer reste celle de la fragilité de ce « bon » suivi : « c'est un peu le hasard quand même ».

L'image

Comme toutes discriminations, la question de l'image, de l'apparence, de la stigmatisation s'impose. « Quand j'ai parlé du burn-out, les gens m'ont dit « t'as la maladie à la mode ».

Selon AN. : « il y a du mieux mais on est quand même encore mis à la marge. La science a avancé, on a de meilleures molécules, on est mieux écouté, mais on est toujours mis à part ».

Selon K, les anciennes générations sont moins compréhensives que les jeunes : « Certains regards sur nous sont très gênants », A. pré-

cise que l'entourage peut générer des crises d'angoisse.

Faut-il assumer ou cacher ce qui pourrait apparaître comme un stigmate ? C. a déclaré sa maladie lors de son achat immobilier afin d'assumer qui elle était. « Je n'ai pas honte... Si je suis à nouveau arrêtée, je ne voulais pas mettre ma famille en péril ». C, en le disant, s'est sentie mieux : « Quand j'ai acheté, j'ai tout dit de moi et j'étais fière de le faire de manière complète, en étant moi-même ».

L'environnement

Nous posons la question de la ville et de sa potentielle charge angoissante.

Selon C., l'extérieur peut nourrir l'angoisse.

AN. explique clairement qu'il y a des troubles intrinsèques à la maladie, mais c'est aussi des troubles en rapport à l'environnement, à l'extérieur. Les stimuli reçus de l'environnement peuvent nourrir des sentiments de paranoïa ou d'angoisse.

Les questions de lumière, de bruit ou de travaux sont brièvement évoquées.

La famille

A. a été stigmatisée au sein de sa propre famille. Son histoire revient sur un oncle qui l'a humiliée en repas de famille. Ce récit fait écho chez les autres participant.e.s :

K. a appris par ses sœurs que son père lui en voulait. Il a coupé les ponts avec ses parents.

AN. a eu de la chance « ma mère me comprend, mais il y a beaucoup de gens qui rejettent, c'est dommage, c'est à nous d'en parler... On n'est pas qu'une maladie ».

Par ricochet, le sujet de la parentalité est abordé : A. a choisi de ne pas avoir d'enfant et ne regrette pas son choix. Elle est grand-mère de cœur par ailleurs. A. et K. regrettent malgré tout une forme d'écart à la norme : « On se marginalise face à ceux qui vont acheter, se marier, avoir des enfants. On est plus dans la différence que dans la norme ».

C. explique que le rapport à la parentalité n'est pas simple. « C'est pas simple de se montrer en faiblesse alors qu'on est censé les protéger. Il y a des moments où je ne suis pas bien et on est obligé de se montrer vulnérable. C'est compliqué de l'accepter ». Par rapport à ses enfants,

elle ajoute : « Quand est-ce qu'on peut s'occuper de soi ? Comment les protéger ? Comment expliquer aux enfants quand est-ce qu'il faut appeler [les secours] ou pas ? On est obligé de se montrer vulnérable avec les enfants, les forcer à accepter une différence ».

Pour AN., les enfants comprennent et ils le sentent. Il y a une honte et un « coming-out » à faire.

Le travail

« En surcroît d'activité quand je travaillais, je ne peux plus travailler aujourd'hui. On m'a dit que j'étais un parasite, que je mettais le bazar dans l'équipe. J'ai été obligée de demander très vite l'AAH car je n'avais rien pour vivre », relate A., qui est désormais bénévole.

Il y a des entreprises qui financent le Clubhouse et AN. a remarqué des incompréhensions. « C'est deux mondes qui se rencontrent et on essaie de se faire comprendre ».

Pour AN., il faut être efficace, pas fragile : « c'est pas tendre ».

L'insertion

« Si je m'y intéresse pas, je suis passif et je subis la maladie ». « Je suis pas quelqu'un de méchant, j'ai une place dans la société », AN., stabilisé.

AN est rassuré quand il connaît les personnes. On part en binôme dans les ateliers. A. se force à aller vers les autres pour ne plus être trop assisté au niveau médical. « Pour exercer ma citoyenneté, je m'ouvre aux autres » explique AN.

Un point semble mettre les participant.e.s d'accord : le CRSM: Conseil rennais de santé mentale permet de rompre l'isolement.

Cap Emploi avait estimé que K. pourrait retravailler. "Si je retravaille, il faudra qu'on ait confiance en moi », explique-t-il.

« C'est toujours à nous de faire nos preuves, c'est très difficile de se faire entendre » selon A

Solitude / isolement

À plusieurs reprises, la maladie est identifiée comme un empêchement à « en être » : explique AN. lorsqu'il était pris de crises de colère, dans sa trentaine, il « avait perdu une place dans la société ».

L'isolement peut amplifier les émotions négatives, et ce point semble parfois controversé dans les récits qui nous sont déposés :

C. se met en position passive avec le groupe. Être dans un groupe force A. à sortir d'une certaine angoisse. C'est important d'être « sociabilisable », car sinon, c'est l'exclusion. AN., pour sa part, se « force à aller vers les autres ». « Je suis craintif, taiseux, mais je reprends ma vie et je me réinsère dans la société, entre un suivi d'une part, et une prise de distance avec le médical », ajoute AN.

« On se marginalise, on va se reconnaître dans l'autre, et pour certaines choses, on va être différent ».

Les émotions

Selon C., il y a des choses qu'elle évite. Les mots de « secrets » et de « tabous » sont posés pour évoquer la maladie.

D'autres éléments subjectifs sont mis en avant : le lien entre maladie mentale et danger ou contamination « on a peur de nous » / « comme si nos enfants allaient forcément être comme nous ».

La psychologisation et la responsabilisation individuelle sont dénoncées : « comme si c'était un manque de volonté de notre part ».

Le sentiment de « diminution » est mis en avant par des expressions comme « les forces qu'il reste » / « la vie comme elle est maintenant »... Mais sans un fatalisme total : « On reste positifs » résume AN.

5.5 Précarités

Pour saisir la question de la précarité, 3 items pourraient nous aider : 1- la question du lieu de résidence qui renvoie principalement aux QPV de la ville (ces derniers ayant bénéficié d'une relance spécifique en 2019 ce qui n'est pas le cas pour cette étape de l'étude) 2- les ressources financières des répondant.e.s et 3- la non maîtrise de la langue. Ces trois éléments peuvent être analysés communément mais également à part, avec une robustesse statistique assez faible en ce qui concerne le 1^{er} critère (le lieu d'habitation). Voici néanmoins ce que nous pouvons traduire en termes de tendances en réunissant ces trois populations statistiques (qui se regroupent bien souvent) :

Du côté des représentations :

- Comme la moyenne des répondant.e.s, cette strate considère les discriminations comme des « traitements injustes » à 92% (93% pour la moyenne)
- Mais elles sont 3 fois plus nombreuses à incriminer les institutions comme étant à l'origine des discriminations, comparativement à la moyenne des répondant.e.s (9% contre 3%)

Du côté des faits subis :

- En moyenne, 61% des répondant.e.s disent avoir subi des discriminations au cours des 12 derniers mois et 26% ne savent pas qualifier les faits. Chez les personnes précaires, 85% déclarent avoir subi des discriminations dans l'année écoulée et presque 13% ne savent pas qualifier les faits vécus... Au total, seul.e.s 2% déclarent donc ne rien avoir subi.

Il est également à noter que cette strate connaît des espaces singuliers de la discrimination, comme l'école ou les services d'ordre, les loisirs et la recherche de logement. À l'inverse la faible expérience discriminatoire dans la santé nous interroge : est-ce par réelle inclusion ou par absence d'accès à ces services ?



En moyenne, 23% des répondant.e.s déclarent avoir ressenti du mépris au cours de l'année écoulée... ce chiffre monte à 30% pour la strate des personnes « précaires »

Les espaces de la discrimination pour les personnes précaires :

ESPACES DE LA DISCRIMINATION EN 2024	MOYENNE	STRATE (PRÉCARITÉ)
Entretien d'embauche	5%	3%
Collègues et clients	19%	17%
Formation	1%	2%
Services publics d'éducation	9%	13%
Services publics de santé	6%	4%
Services publics administratifs	5%	9%
Police / gendarmerie	6%	8%
Espaces et transports publics	23%	16%
Logement public	1%	1%
Logement privé	3%	2%
Recherche de logement	3%	5%
Commerce sport et loisir	12%	14%
Dans le cadre privé	6%	5%
Cyberharcèlement	1%	1%

Cette défiance à l'égard des institutions se retrouve régulièrement dans les enquêtes menées par ARESVI auprès des publics précaires (ARESVI, 2023, 2024). En effet, ce sont les personnes qui en ont le plus besoin, qui ont moins recours à ces dernières, privilégiant « la débrouille » comme premier levier.

L'hypothèse d'un manque d'accès aux soins est ici privilégiée, car pour avoir été discriminé dans la santé, il faut connaître des parcours de santé.

Les femmes se déclarent en plus mauvaise santé et fréquentent davantage le corps médical et sanitaire. Les personnes vivant dans les

bidonvilles, qui les fréquentent moins se sentent en bonne santé. Plus de 60% des personnes à la rue s'estiment en bonne santé, indépendamment du sexe. De manière contre-intuitive, moins d'un tiers des personnes estiment leur santé mauvaise. Les personnes vivant en bidonvilles s'estiment en meilleure santé. Il y a donc un fort paradoxe entre les conditions de vie, les mises en danger et la perception de son bien-être. L'hypothèse vérifiée est qu'il existe une forte corrélation entre les visites médicales et le sentiment de bonne santé. Moins on va chez le médecin, plus on s'estime en bonne santé.

5.6 Agisme.s

À quoi renvoient les discriminations sur le critère de l'âge ? Massivement, dans cette enquête du moins, à des facteurs cumulés de stigmatisations et de discriminations à l'emploi des plus jeunes et des plus de 50 ans. C'est toute l'ambivalence de ce critère qui relève de polarités d'âges (les plus jeunes vs les plus âgés)*. On sait néanmoins que ce critère est très souvent corrélé aux questions de genre et d'ethnicité, ce qui se révèle également dans notre enquête**.

Nous avons à ce sujet réalisé un focus groupe très révélateur des enjeux autour de ce critère. Nous en restituons un long extrait :

Focus Groupe AGISME RENNES : 30 AVRIL 2024

participant.e.s

- N. et P. les deux parents
- L. et S. les deux enfants (lycéen.ne.s)
- MA la grand-mère
- So., une autre maman, amie du couple
- G. son fils, ami des deux enfants

Durée du focus : 1h30

Contexte

La question de l'âgisme traverse particulièrement cette recherche et devient le 4ème critère le plus documenté dans le questionnaire derrière le sexisme, le racisme et l'apparence. Traditionnellement, on envisage les âgismes comme des polarités : d'un côté les jeunes et de l'autre les séniors. Ce focus groupe vise à interroger ce critère de façon plus expérientielle, afin de voir ce que ces chiffres traduisent dans les représentations et les vécus individuels.

1. Discuter de l'âgisme : perspective intergénérationnelle

N. et P. ont déjà eu à discuter de cette notion avec leurs enfants. C'est d'ailleurs eux qui ont proposé ce rendez-vous, chez eux. « Un jour notre fille nous parle d'âgisme et nous lui demandons ce que cela signifie pour elle. Elle nous dit que c'est les jeunes qui sont discriminés par les adultes. Ou plutôt que c'est ce qu'on lui a dit. Et nous avons entamé une longue discussion à ce sujet : est-ce que c'est « tous » les jeunes ? Est-ce que c'est pareil pour les séniors ? Est-ce

qu'ils se sentent discriminés par les jeunes ou les adultes heu... actifs dans l'emploi ? Tu vois, toutes ces questions... c'est pour ça que l'enquête nous a interrogée ». Leur fille rebondit : « c'est ce qu'on m'a dit au lycée mais je suis pas certaine de la définition. C'est toi le sociologue (rires). »

En en discutant avec les parents, la grand-mère a fini par être mise dans les échanges lors d'un repas. « Ces termes on les connaissait pas avant » reconnaît-elle. Elle poursuit « mais c'est super que les jeunes s'en saisissent par ce que nous, les seniors comme on dit, on est un peu fatalistes sur ces questions de discriminations... On se dit peut-être qu'après le passage difficile des 50 ans dans le privé, on a tout vécu (rires). »

2. Jeunesse et âgisme : sentiment d'infantilisation des adolescent.e.s

Les adolescent.e.s présent.e.s précisent leur pensée :

« C'est plutôt qu'on est traités comme des enfants, comme si on n'était pas encore des adultes ou en train de le devenir. C'est de l'infantilisation (elle accentue le mot) »

Un jeu est lancé : celui qui consiste à dire tous les préjugés contre les jeunes, selon les jeunes eux/elles-mêmes.

« Paresseux, incompetents, violents, pas sérieux, « c'était mieux avant », impolis, « ils écoutent plus les adultes » (« ok boomer » est prononcé) »

3. Discriminé.e.s parce que jeunes ou bien jeunes discriminé.e.s ?

S. pose la question de l'origine de ces représentations : « est-ce que c'est parce qu'il s'agit de tous les jeunes d'une tranche d'âge et est-ce que tous les jeunes sont discriminés de la même façon ? » demande-t-elle.

Pour les adolescent.e.s présent.e.s (« selon nos expériences » précisent-ils), les deux réalités cohabitent. D'une part « le fait d'être jeune ça te disqualifie direct. T'es jeune t'es moins bon. T'as moins d'expérience ». Mais d'autre part, les garçons stipulent que « les filles c'est pire car elles subissent le sexisme, et nous, comme on est blanc et qu'on n'a pas de... différences (il hésite) ... bah on ne vit pas tout ça » / « je pense que les filles ou les noirs par exemple, c'est pas pareil que nous, parce qu'on pense de suite des trucs du style « on va la draguer » ou « il va casser des voitures ». « Non mais c'est vrai, c'est pas pareil quoi ».

Cette observation est augmentée par N. qui raconte une histoire : « dans la classe de ma sœur qui est prof en collège, il y a un garçon noir ou arabe, je ne sais plus. Un jour, devant le collège, m'a-t-elle dit, des policiers l'ont fouillé alors qu'ils ont laissé passer tous les autres élèves. Je ne sais plus très bien mais je crois que ce garçon il avait 13 ans et il avait déjà été contrôlé 4 fois par la police en un mois... ».

4. L'âgisme vu par les parents

Du côté des parents, cette question de l'âgisme est vue un peu différemment.

P. relativise : « C'est évident. T'es jeune tu subis des stéréotypes. Comme tout le monde. OK. Mais certains stéréotypes sont aussi là parce que les parents ont peur, parce qu'on a le sentiment que, oui, vous n'êtes pas toujours prêts ou matures. Je vais me faire traiter de « boomer » mais jusqu'à présent c'est nous qui travaillons et vous qui recevez l'argent de poche » (rires).

5. Seniors et âgisme : vulnérabilité (espaces publics, santé) et « sentiment d'inutilité »

En se tournant vers la grand-mère des enfants, la mère de N., les expériences de l'âgisme semblent quelque peu différentes :

« C'est plutôt la rue ou les transports moi qui me font peur. Oui, y'a les jeunes qui font la fête, qui vont vite. Mais y'a aussi que j'y vois moins

bien que j'ai peur de tomber ». Elle réfléchit et elle ajoute « et puis y'a le sentiment d'inutilité aussi : là ça va je suis active, mais je vois mes petits-enfants grandir et ils vont avoir leur vie c'est normal. Moi je m'interroge : j'ai toujours transmis des choses, à mes enfants, à mes petits-enfants, au travail... et là, dans quelques années, à qui je vais transmettre ce que je sais ? »

Elle poursuit : « C'est peut-être ça l'âgisme pour moi. Ne plus être si utile que ça [...] d'ailleurs, avec les questions de santé qu'on a à notre âge, c'est aussi la préoccupation d'être un poids ou une responsabilité en trop qui risque de me peser » (tout le monde la reprend en lui disant qu'il n'en est rien).

6. Les adultes et l'âgisme : la place centrale de l'emploi

Les adultes présents eux aussi relatent des expériences d'âgisme. Tous ont entre 45 et 55 ans. Et c'est très clairement l'emploi qui les préoccupe : l'un est artiste, l'autre est fonctionnaire territoriale, l'autre enfin est enseignante. « À 50 ans on est un peu crevé, et face aux jeunes on se sent démuné, pas toujours aussi performant... et ils nous le font ressentir ». « Dans le privé, t'as 50 ans t'es plus bonne à rien de toute façon ».

Le focus se conclue sur une promesse, d'en discuter encore après la restitution des résultats. Mais les deux familles repartent avec l'envie d'approfondir plus encore cette thématique avec leurs enfants.

* Beauvils, Béatrice. « Du découpage de la vie à l'âgisme. Commentaire », *Sciences sociales et santé*, vol. 25, no. 3, 2007, pp. 107-110. Sur les personnes âgées particulièrement, lire : Bizzini, Lucio. « L'âgisme. Une forme de discrimination qui porte préjudice aux personnes âgées et prépare le terrain de la négligence et de la violence », *Gérontologie et société*, vol. 30/123, no. 4, 2007, pp. 263-278.

** Rennes, Juliette. « Conceptualiser l'âgisme à partir du sexisme et du racisme. Le caractère heuristique d'un cadre d'analyse commun et ses limites », *Revue française de science politique*, vol. 70, no. 6, 2020, pp. 725-745.

On soulignera aussi des caractéristiques propres à ces populations.

Du côté des plus de 50 ans :

- Face aux discriminations les plus de 50 ans sont 2 fois plus nombreux et nombreuses que la moyenne à ne pas « savoir quoi faire » (47%).
- Ils et elles se disent, en moyenne également, moins victimes de discriminations (53% contre 61%) ce qui montre que l'âgisme est principalement subi par les jeunes.
- Le travail constitue le théâtre principal des discriminations liées à l'âge contre les plus de 50 ans, et les éléments qualitatifs en témoignent (« au travail j'ai été considérée comme trop vieille » / « on m'a mise face à de jeunes loups et on a fini par me placardiser »).
- Pour 34% des situations relatées par cette population, les discriminations ont eu des conséquences sur leur santé !

Du côté des moins de 25 ans :

- La question de l'apparence est très souvent couplée à celle du sexisme (37% des situations relèvent entre autres de ce critère).
- Les expériences sexistes et LGBTQIphobes sont bien plus renseignées par cette tranche d'âge que les autres.
- Les services publics d'éducation sont renseignés dans 34 % des cas de discrimination subis par les moins de 25ans.
- Dans les $\frac{3}{4}$ des cas les jeunes de moins de 25 ans en ont parlé à leurs ami.e.s ou sur les réseaux sociaux !

5.7 Les LGBTQIphobies

Les cas de discriminations à l'encontre des personnes LGBTQI sont nombreuses dans cette seconde vague de l'enquête. Plusieurs témoignages nous permettent d'en appréhender la violence :

Plusieurs éléments statistiques sautent aux yeux :

- À l'image des victimes de racisme, 98% des personnes victimes de LGBTQIphobies disent elles-mêmes avoir été témoin d'autres discriminations, ce qui nous donne une indication sur la pesanteur des discriminations homophobes et transphobes.
- La « peur » est un sentiment très fréquent dans ces situations : les victimes l'expriment dans 1/3 des cas !
- L'école apparaît dans 19% des cas de discriminations (surtout chez les plus jeunes), le travail dans 30% des situations (principalement entre collègues) et les services de loisirs dans 26%. Comme plusieurs réponses relatives aux lieux de la discrimination étaient possibles on note aussi 60% de situations relatives à l'espace public et 14% vis-à-vis de forces de l'ordre (principalement du côté des personnes trans).
- Seulement 14% des démarches engagées par les personnes victimes d'homophobie ou de transphobie ont abouties.

Un point décisif semble être la place de la transphobie dans cette enquête. Si le contexte de transphobie est bien documenté par les rapports récents (FLAG, SOS Homophobie), c'est la première fois qu'un tiers des réponses relatives aux minorités sexuelles ou de genre renvoient à ces dernières.

« On m'a agressé verbalement dans la rue. »

« On m'a déjà physiquement agressé dans la rue. »

« A l'école j'ai entendu plusieurs fois des injures sans que rien ne soit fait. »



Pourquoi assiste-t-on aujourd'hui à une augmentation de la haine à l'encontre des minorités de genre et de sexualité ?

Les chiffres sont nets. D'un côté, l'association SOS Homophobie note une hausse de 28% des cas d'homophobie et de transphobie en un an. De l'autre, le ministère de l'Intérieur signale une hausse de 13% sur la même période. Comment expliquer ces chiffres alors qu'en parallèle, les préjugés et les stéréotypes LGBTphobes semblent s'amoinrir. En effet, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme publie en 2022 un rapport qui stipule que moins d'un quart des répondants pensent que les personnes trans sont « malades », 74% déclarent qu'ils accepteraient un enfant trans ou homosexuel... De même, l'ILT (Indice Longitudinal de Tolérance) précise qu'en 2023, 85% des français trouvent que « l'homosexualité est une façon acceptable de vivre sa sexualité » (contre 72% en 2007).

Plus de tolérance et plus de violence : que signifie ce paradoxe ? Plusieurs explications peuvent être mises en avant. La première, connue sous le nom de « médiagenèse » pointe du doigt le rôle des médias dans cette augmentation de la haine. C'est ce que souligne l'association des journalistes LGBT dans une enquête de 2023 sur l'augmentation du nombre de reportages et de

papiers transphobes publiés par les médias cette année-là. En 2013, les débats autour du mariage pour tous avaient créé un précédent : la médiatisation de propos (politiques, associatifs...) stigmatisant avait significativement fait augmenter le nombre d'agressions homophobes et transphobes. Résultat, selon l'enquête intitulée « Mariage pour tous : la violence d'une conquête », 48% des personnes LGBT avaient, à l'époque, perdu des amis, et 36% un membre de leur famille. Au total, 66% avaient subi des menaces, des injures ou des discriminations durant cette période.

Les responsabilités médiatiques et politiques sont, de ce point de vue, indéniables, et certaines prises de position au sujet de la transidentité aujourd'hui, resteront dans l'histoire comme des incitations à la haine comme le fut jadis « La manif pour tous ».

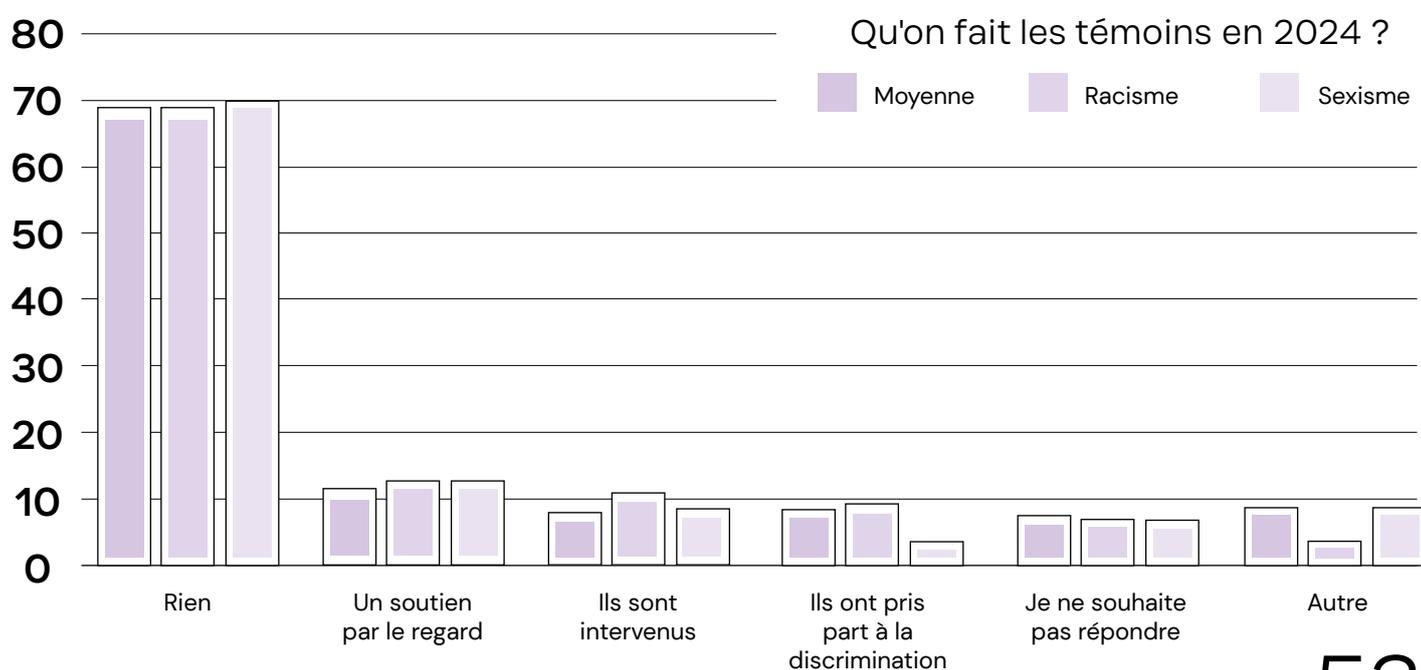
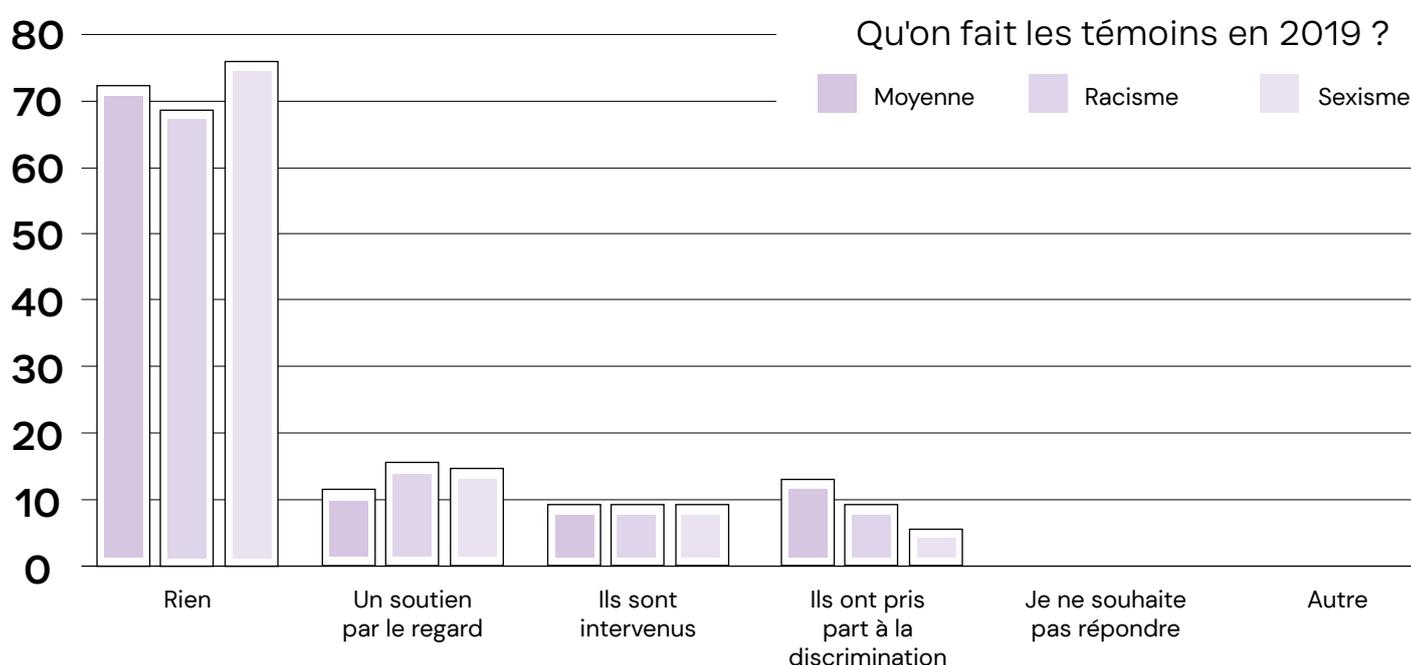
Mais au-delà des effets médiatiques et politiques, une autre explication peut être mobilisée : les personnes homophobes ou transphobes sont certes moins nombreuses qu'il y a dix ou vingt ans, mais elles ont gagné en violence. Guet-apens homophobes, agressions transphobes... tout se passe comme si la défense des minorités de genre et de sexualité continuait de déstabiliser l'équilibre anthropologique du monde.

6 - Ce que les discriminations font aux individus

Au-delà des faits, que font les discriminations aux victimes ? Nous proposons de travailler trois approches : 1- le rôle des témoins, 2- l'apparition d'émotions concomitantes aux phénomènes discriminatoires et 3- les conséquences de ces discriminations

6.1 Le rôle des témoins : (in)actions

Les expériences discriminatoires ne sont pas les mêmes en fonction du nombre de témoins, de leur qualité (voisins, inconnus, collègues de travail) et de leurs (in)actions. En 2019 comme en 2024 qu'ont fait les témoins ?



S'IL Y AVAIT DES TÉMOINS, QU'ONT-IL FAIT ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)	MOYENNE	RACISME	SEXISME
Rien	69%	69%	70%
J'ai senti un soutien par leur regard	13%	14%	14%
Ils sont intervenus pour aider	7%	11%	7%
Ils ont pris part à la discrimination	5%	8%	3%
Je ne souhaite pas répondre	6%	5%	5%
Autre	8%	4%	8%

Une question se pose :

Pourquoi les témoins interviennent-ils si peu ?

Si l'on reprend l'ensemble des explications de l'inaction des témoins et si nous les entrecroisons avec les réponses formulées dans les enquêtes, huit situations reviennent fréquemment.

La première renvoie au fait que les témoins sont, dans bien des cas, aussi surpris que la victime. Ils décalent alors d'autant la réaction dans le temps (« sur le coup je suis resté en état de choc », « c'est pas que je ne voulais pas agir, mais j'ai regardé ça se dérouler sous mes yeux et ce n'est qu'en rentrant chez moi que je me suis dit 'mais oui, c'est ça que j'aurais pu faire', mais c'était trop tard »).

La seconde situation renvoie au fait que les témoins, encore plus parfois que les victimes, doutent de la réalité des propos ou des gestes observés et n'interviennent donc pas (« je me suis dit « ai-je vraiment vu ce que j'ai vu ? », « j'ai déjà entendu des propos racistes, mais là je me suis dit que c'était pas possible, que j'avais mal entendu, tellement que c'était gros »).

Le troisième contexte, connu sous le nom d'effet spectateur, situe les témoins dans une position passive, dans laquelle ils n'interviennent pas non plus, lorsque personne n'agit par ailleurs : l'immobilisme et le silence sont alors la règle (« comme personne n'intervenait je ne l'ai pas fait non plus », « je me suis dit que quelqu'un allait se lever et puis personne ne l'a fait. Je m'en suis voulu. »).

À travers les réponses aux questions ouvertes, un quatrième phénomène est observable : être

témoin et devenir acteur de la lutte contre le harcèlement empiète sur les stratégies et la subjectivité de la victime (« la personne souhaitait-elle que j'intervienne ou voulait-elle quitter les lieux le plus discrètement possible ? », « Je sais pas trop mais j'avais la sensation qu'elle baissait les yeux pour dire 'laissez-moi tranquille' ou 'ne me regardez pas', alors je n'ai rien fait »). Dans les entretiens, la question du consentement apparaît à cet endroit : « Comment je sais si la personne est d'accord pour que j'intervienne ? Si ça se trouve elle souhaite juste qu'on lui foute la paix ! »).

Cinquièmement, les témoins, comme les victimes, relativisent les faits lorsque ces derniers sont répétés. Pour le dire autrement, leur quotidienneté finit par ne plus surprendre et n'engendre plus forcément de réaction (« Si je devais intervenir à chaque fois je ne ferais que ça »). Sur ce point précis, en creux de cette répétition des faits, le non-rappel à la norme semble accentuer la banalisation des violences, notamment verbales.

Sixièmement, dans de très nombreux cas, les témoins ne savent pas comment intervenir et préfèrent ne pas s'interposer (« je n'ai vraiment pas su quoi faire », « on devrait nous apprendre à intervenir »).

Une septième logique se fait jour du côté d'un sentiment légitime : la peur. Les témoins expriment avoir eu physiquement peur et s'être sentis vulnérables même s'ils n'ont pas été directement attaqués (« j'ai eu peur pour moi aussi », « j'étais loin mais je me suis dit « et s'il venait vers moi », alors je me suis éloigné. »).

Enfin, les témoins peuvent se trouver dans des situations hiérarchiques ou de dépendance face à l'agresseur, limitant d'autant leur intervention (« comme c'était mon employeur je n'ai pas osé dire ce que j'avais entendu »).

Marginaux mais toutefois évoqués dans le verbatim de notre enquête, trois autres phénomènes peuvent être soulignés. D'une part la collusion entre le « privé » et le « public » limite certaines interventions : « c'était un couple alors je n'ai pas osé ». L'intervention est alors appréhendée comme de l'ingérence pour certains de nos répondants. D'autre part, la responsabilisation et la culpabilisation des victimes est toujours présente dans certaines réponses. Ainsi peut-on lire des phrases comme : « Il n'ont qu'à se défendre » ou bien « Elle avait bu aussi, donc je ne sais pas si elle ne l'avait pas cherché ». Enfin, l'indifférence apparaît très secondairement pour expliquer la non-intervention des témoins (« C'est pas mes affaires »).

6.2 Les émotions des discriminations

Qu'ont ressenti les victimes de discriminations ?

On observe des chiffres à peu près similaires d'une enquête à l'autre, même si la colère semble légèrement plus faible qu'en 2019 (l'instant « Gilet Jaunes » a pu tromper quelque peu les chiffres) et que la honte semble – malheureusement – regagner du terrain dans cette seconde salve de l'étude.

	2019	2024
De la honte :	10%	14%
De la peur	18%	20%
De la colère	46%	42%
De la tristesse	20%	19%
De l'indifférence	6%	5%

D'autres sentiments apparaissent également. En proposant un onglet « autre » puis « préciser », nous avons pu saisir d'autres nuances subjectives et émotionnelles comme :

- L'humiliation
- L'injustice
- Le découragement, la lassitude
- L'impuissance
- La sidération, la surprise, l'incompréhension
- Le désespoir

Quand on demande aux personnes si elles ressentent toujours cette émotion, elles sont 66% à répondre que oui. Pour un tiers d'entre elles, les lieux où se sont déroulés les faits sont des terrains fertiles à la reviviscence du souvenir !

« Tout le monde me regardait, j'avais tellement honte, et personne n'est intervenu » (une victime de sexisme).

« Dans ces cas-là j'ai de la haine pour ce qui est en train de se passer » (un témoin de racisme).

« On ne devrait pas subir des choses comme ça. Ça me fait beaucoup de peine » (une victime d'handiphobie).

66%
des victimes
ressentent toujours
cette émotion dans les
12 mois après les faits,
en 2019 comme en
2024

6.3 Les conséquences matérielles, psychiques et relationnelles des discriminations

Toutes les discriminations ont des conséquences et nos études essaient de mesurer la réalité de ces dernières. En 2019 comme en 2024, comment se déclinent les différentes conséquences des faits discriminatoires subis ?

Face aux discriminations : qu'avez-vous fait ?

QU'AVEZ-VOUS FAIT ?	2019	2024
J'en ai parlé à des proches :	36%	38%
J'en ai parlé aux collègues :	15%	10%
J'en ai parlé sur les réseaux sociaux:	4%	6%
J'ai demandé de l'aide à une association :	3%	3%
J'ai demandé de l'aide à un médecin:	8%	9%
J'en ai parlé aux RH :	4%	3%
J'ai appelé la gendarmerie / police (+ défenseur des droits en 2024)	1%	4%
J'ai porté plainte :	2%	3%
Je n'ai rien dit / rien fait :	22%	24%
Autre	5%	-

Si une certaine similitude apparaît, on notera toutefois que les personnes en parlent moins aux collègues mais davantage sur les réseaux sociaux. De plus, l'ajout de l'option « défenseur des droits » (qui n'apparaissait pas en 2019) vient significativement augmenter la part des personnes qui déclarent avec fait appel à des institutions policières ou juridiques.

Plusieurs autres réponses apparaissent dans la possibilité laissée par l'onglet « autre : préciser », comme par exemple le fait d'appeler « allodiscrim » ou de « prendre sur soi ». Une répondante a « écrit un livre », une autre a « pris la parole publiquement lors d'une manifestation contre les discriminations ». Au total, 16 réponses ont

pu être soit recodées soit ajoutées en plus des réponses proposées.

13% des victimes ont engagé des démarches (syndicales, judiciaires, de médiation etc...). Sur ces quelques cas (92), près de 20% estiment que ces démarches n'ont pas abouties. Pour comparaison, en 2019, sur 263 démarches signalées, 30% avaient abouties (toujours selon les victimes).

Pour aller plus loin, nous avons demandé quelles étaient les conséquences relationnelles, citoyennes ou économiques des discriminations :

CONSÉQUENCES	2019	2024
J'ai arrêté une démarche administrative	3%	2%
Cela a eu des conséquences sur ma santé	10%	12%
Cela a eu des conséquences sur mes études	8%	9%
Cela a eu des conséquences sur mes loisirs	3%	4%
J'ai changé mes habitudes dans l'espace public	16%	14%
J'ai perdu mon emploi / j'ai démissionné	2%	3%
J'ai perdu des ami.e.s / des relations	3%	4%
J'ai perdu confiance en moi	18%	15%
J'ai eu envie de m'engager / de militer	8%	12%
J'ai changé de travail	3%	3%
Je me sens plus aussi libre qu'avant	12%	10%
Cela m'a motivé pour connaître mes droits / me défendre	14%	12%

Quand on observe les chiffres, on remarque que les conséquences des discriminations en termes de santé ont légèrement augmenté et que les ressources militantes ou politiques semblent un peu plus sollicitées !



Essayons maintenant de comparer cela en fonction des critères de discriminations retenus et observons de nouveau des nuances significatives :

CONSÉQUENCES	MOYENNE	RACISME	SEXISME	LGBT- PHOBIES	HANDICAP SANTÉ
J'ai arrêté une démarche administrative	2%	8%	3%	9%	9%
Cela a eu des conséquences sur ma santé	12%	29%	29%	39%	52%
Cela a eu des conséquences sur mes études	9%	24%	18%	24%	32%
Cela a eu des conséquences sur mes loisirs	4%	13%	9%	18%	17%
J'ai changé mes habitudes dans l'espace public	14%	31%	40%	54%	35%
J'ai perdu mon emploi / j'ai démissionné	3%	7%	8%	5%	14%
J'ai perdu des ami.e.s / des relations	4%	8%	10%	18%	18%
J'ai perdu confiance en moi	15%	28%	30%	32%	41%
J'ai eu envie de m'engager / de militer	12%	31%	31%	32%	22%
J'ai changé de travail	3%	6%	8%	4%	9%
Je me sens plus aussi libre qu'avant	10%	24%	23%	29%	21%
Cela m'a motivé pour connaître mes droits / me défendre	12%	26%	27%	16%	22%

7 - Discussion

7.1 Des préconisations par les personnes elles-mêmes

En 2019, si 64% des répondant.e.s déclarent connaître leurs droits ou savoir où se rendre pour se renseigner, 3% des répondant.e.s uniquement déclarent avoir demandé de l'aide auprès d'une association (ce qui est suffisant pour saturer les associations submergées par les sollicitations depuis le mouvement #MeToo et le coronavirus). En 2024, on observe une légère augmentation du nombre de personnes sollicitant des associations, qui passe à 5%. En 2024 également, 64% connaissent leurs droits ou savent où se renseigner. Si en 2019, 60% des répondant.e.s connaissent le Défenseur des droits, en 2024 c'est 56% des personnes qui déclarent connaître l'instance.

Malgré un faible recours, les témoignages des répondant.e.s à la question « Que faudrait-il faire selon vous pour mieux protéger les victimes de discrimination ? » appellent à un meilleur soutien aux associations :

La sensibilisation, notamment auprès des enfants et des jeunes, est une suggestion qui revient souvent dans les enquêtes également. La sensibilisation remplit alors plusieurs objectifs : d'une part, un travail sur les représentations des individus dès le plus jeune âge afin d'impacter réellement les pratiques ; d'autre part, de permettre à chacun.e de mieux connaître ses droits ; de travailler sur l'intervention citoyenne en donnant les moyens et les ressources d'agir aux témoins. Voici quelques extraits des propositions des répondant.e.s :

« Écouter, supporter. Le tissu associatif est un bon choix pour protéger, défendre, faire du bruit jusqu'à que ces discriminations soient, d'une part, interdites et pointer du doigt par la loi, d'autre part que les mœurs changent. L'éducation et la pédagogie est fondamentale pour changer les mœurs. »

« Plus de visibilité et de communication sur les recours possibles quand on est victime de discrimination, qu'on croit les personnes concernées, et plus de moyens pour les associations qui aident les personnes victimes de discrimination. »

« Meilleur accès à la connaissance du droit. Espace pour en parler . »

« Commencer par éduquer à la différence et à la tolérance. Avoir un accès facile aux associations et pouvoir porter plainte sans avoir peur. » « Essayer de changer profondément les mentalités : un travail qui est en cours mais qui prend du temps. Mettre en place des actions concrètes n'est pas si évident parfois car c'est souvent une histoire de mentalité . »

« Que chaque personne soit sensibilisée à la question de la discrimination afin de pouvoir l'identifier et ne surtout pas la banaliser lorsqu'elle en est victime + Campagne de sensibilisation publique (affichages, spots) + Que chaque personne puisse identifier un lieu où parler de ce qu'elle a vécu, afin qu'il y ait des mouvements et des prises de conscience collectifs pour faire poids et dissuader ou faire se questionner les auteurs et autrices de discriminations volontaires ou involontaires, un peu comme le mouvement #metoo qui fait poids, qui permet d'ouvrir la parole et dissuade certainement les actes répréhensibles . »

La prise en charge et l'accompagnement revient également à plusieurs reprises dans les propositions en verbatim. Les répondant·es ciblent précisément les acteurs et actrices accueillant et accompagnant les victimes de discrimination.

Ici, les répondant·es mettent en lumière les phénomènes de revictimation auxquels font face les victimes de discriminations, mais également de violences sexistes et sexuelles entre autres. La revictimation renvoie à la notion de double peine : subir des violences et se voir discrédité lorsque les victimes les dénoncent.

Si les répondant·es appellent à une réelle application de la loi, les habitant·es de la métropole sont peu à proposer une intensification de l'appareil répressif en matière de discrimination (par exemple l'augmentation des peines et des amendes) comme ARESVI a pu l'observer sur d'autres territoire (Paris, 2023) :

« Le pire est d'être témoin non agissant, il faut éduquer les personnes à ne pas être des témoins invisibles. Il faudrait aussi clairement et fermement appliquer la loi contre les discriminations ! Des personnes qui voulaient dénoncer la discrimination raciste de leur voisin n'ont même pas été reçu par la gendarmerie, alors même que cela doit pouvoir se faire ! »

« Sensibilisation et formations au travail – espace de parole et d'échanges avec des propositions individualisées – Prévention dans les écoles (primaires aux lycées) + universités Grandes Écoles – Campagnes sur les Réseaux Sociaux »

« Des relais en milieu professionnel pour recueillir/réagir aux discriminations . »

« Former les forces de police à l'accueil des victimes . »

« Des formations massives des dirigeant·e·s, des salarié·s sur l'impact des discriminations sur la santé mentale et physique . »

« Il faudrait leur apporter un soutien psychologique, faire en sorte que ces personnes connaissent mieux leur droit, avoir un pôle dans la police dédié à cela pour savoir vers qui nous tourner directement, proposer des cours d'auto-défense et nous expliquer comment réagir et bien agir face à ces discriminations pour mieux gérer cette injustice et la retourner contre celui qui en est à l'origine . »

« Sanctionner systématiquement les contrevenants aux lois . »

« S'attaquer à leur base systémique et faire appliquer la loi . »

« Des peines dissuasives et proportionnelles (et appliquées dans un temps raisonnable) pour les institutions et entreprise qui enfreignent la loi. »

« Sanctions (moyens) à l'égard des agresseurs avec paroles/échanges sur l'acte. »

7.2 La mise en avant d'expériences marginales statistiquement mais symptomatiques du degré de discrimination

7.2.1 La précarité

Un critère de discrimination est ici, comme partout peu abordé, non en raison de son inexistence (loin de là) mais en raison des non-recours : c'est celui de la précarité. C'est pourquoi nous avons décidé de l'évoquer en tenant compte de l'analyse effectuée en 2024 lors de la Nuit de la Solidarité à Bordeaux.

15% des personnes n'ont aucune ressource (pension, minimas sociaux...) ce qui valide une fois de plus les conclusions du Grenelle de l'insertion concernant les non-recours aux droits des personnes. Mais ceci doit être pondéré en raison de l'augmentation du temps passé à la rue.

Mais aussi, tout comme l'envisageaient les sociologues des inégalités et les associations dédiées, le travail ne prémunirait pas de l'extrême pauvreté puisqu'un tiers des personnes « sans chez-soi » interrogées sont des travailleurs.

Ces résultats nous éloignent des prénotions et images d'Épinal que l'on associe généralement au public des personnes sans-abris. Si la sociologie met en avant depuis les années 1980 et 1990 (Achard, 2016) avec l'apparition des « nouveaux pauvres » un éloignement de la question de l'absence de logement et de celle de la marginalité, la figure du « clochard », du « vagabond » et surtout de l'hédoniste alcoolique est bien loin de la réalité exprimée par ces questionnaires. Beck (2020) propose d'ailleurs de considérer que si la figure du « clochard alcoolique » reste si présente dans nos imaginaires c'est parce qu'elle représente en définitive un choc dans la ressemblance de nos pratiques et de notre rapport à l'alcool.

Pour Robert Castel (1991), l'individu est exclu lorsque les deux conditions sont réunies : à la fois la perte de travail et l'absence de liens sociaux. Si une seule des dimensions est concernée, l'individu se retrouve alors dans une situation inconfortable, marquée soit par une fragilité relationnelle (peu de liens sociaux mais détention d'un travail), soit par une situation d'assistance (liens sociaux mais travail précaire). On peut lire ce tableau de différentes manières : l'importance du nombre de travailleurs pauvres (un tiers), qui signifie que le travail ne prémunit plus de la rue. Mais aussi que deux tiers d'entre elles sont dans une situation de désaffiliation sociale.

Sans intervention extérieure des pouvoirs publics, il y a le risque de voir émerger une désaffiliation sociale*, basée sur une rupture progressive des liens sociaux et un affaiblissement des liens de proximité et de solidarité entre individus. Lorsque les liens sociaux sont fragilisés (pauvreté, précarité, inadaptation sociale, désinsertion, ségrégation, marginalisation), l'individu risque d'être isolé et de se sentir exclu socialement. En effet, l'exclusion sociale est un processus d'affaiblissement des liens qui relient l'individu aux autres (famille, réseau, communauté, entreprise) et à la société. Le sociologue attribue cette situation à un affaiblissement des collectifs (institutions, entreprise, écoles, cellule familiale, réseau amical) qui entraîne le recul des protections et débouche sur un individualisme négatif qui appauvrit les liens sociaux et familiaux et diminue les éléments de soutien et de reconnaissance sociale et sociétale.

Pour résumer les personnes « sans-chez-soi » sont réduites à la question du logement et aux besoins fondamentaux. Or, tous les témoignages font référence au lien social, à l'attachement à la ville, aux personnes... Les publics rencontrés présentent davantage de parcours de rue longs, entre 1 et 5 ans passés à la rue. Cet état de fait doit nous alerter et prendre ceci en compte sans réduire le sans-abrisme au logement, mais en privilégiant un accompagnement, car plus le parcours à la rue est long, plus l'étalement institutionnel s'impose.

Concernant Rennes Métropole, en 2024, 39 personnes se déclarant sans logement ont répondu. Elles expriment vivre des discriminations liées à l'origine pour une part importante d'entre elles (48%) avant même de vivre des discriminations liées au fait d'être sans chez soi (19%). Les répondant·es expriment vivre du mépris pour les ¾ d'entre elles, comme le montrent ces extraits de verbatim :

« Mise de côté à l'école, invisible dans un bus pour descendre, regardée de hauts en bas, des mots malveillants. »

Pour une partie des personnes, l'expérience discriminatoire fait partie intégrante du parcours, car liée à des critères associés, comme le montre cet extrait :

« La police et les vigiles des magasins qui ne fouillent que moi, me suivent, sont méfiants ou font des remarques – ce qui arrive très régulièrement. Des injures racistes en soirée ou à l'école par les élèves et parfois les profs et leurs parents. Des personnes qui me demandent si je suis un homme ou une femme et ce que j'ai entre les jambes. Des personnes qui m'arrêtent et me demande si j'ai une canne pour le style et/ou qui pensent que je ne suis pas handi car jeune. La liste est longue et votre questionnaire excluant. »

Si les répondant·es ne font pas part de témoignages qui permettent de mettre en lumière des situations de désaffiliation sociale, elles expriment des expériences de ruptures successives qui nourrissent un sentiment important de mépris et de marginalisation.

7.2.2 La notion de « racisme anti-blanc » ou « racisme inversé »

La notion de racisme s'enracine depuis la précédente enquête et cette dernière apparaît de plus en plus occultée derrière un phénomène qui prend de plus en plus d'ampleur : celui du « concept de racisme anti-blanc », qui apparaissait tout juste en 2019. Elle augmente également avec une mise sur l'agenda politique et médiatique grandissante de nombreux partis politiques traitant pour certains « du grand remplacement ».

De nombreux témoignages concernant le « racisme anti-blanc » reviennent. Ces personnes sont âgées au-delà de 45 ans et sont majoritairement des hommes. Les femmes qui évoquent cette notion sont celles qui ont été victimes de sexisme dans l'espace public, avec une essentialisation des auteurs, que l'on retrouve dans toutes nos enquêtes.

• Les hommes évoquant la question du racisme anti-blanc relèvent des faits de violences interindividuelles et non institutionnalisées.

« Une personne africaine m'a insulté d'"enculé de Français" dans un bus parce que je lui avais demandé de couper le haut-parleur de son smartphone. L'interdiction du haut-parleur est pourtant précisé dans le règlement intérieur de la Star. J'ai subi d'autres propos du même type dans les transports en communs. Des propos méprisants à l'égard des blancs, des français. »

« Récemment, toujours en demandant poliment et gentiment (et j'insiste sur "poliment et gentiment") à un passager de couper le haut-parleur de son smartphone dans le bus, ce dernier, d'origine maghrébine, m'a envoyé promener en me disant de façon agressive "dégage-toi ! Retourne là-bas". Ce type de situations m'est arrivé souvent. Les gens selon leur culture d'origine n'ont pas tous le même rapport au bruit et à l'occupation de l'espace public. J'estime qu'en France le calme est la norme depuis longtemps. Je

vis très mal ces réactions agressives qui pour moi trouvent leurs origines dans une forme de racisme à l'égard de populations blanches, qui elles aussi, comme les autres peuvent subir de l'intolérance. »

• En revanche, leurs propos vis-à-vis de ceux nommés comme « autres » sont à leur tour racialisants, voire racistes pour certains.

« Retourne dans ton pays !" une phrase que j'ai entendu aussi bien de personnes âgées d'environ 75 ans, hommes et femmes blanches et de la part d'un officier de police. »

« Si on travaille, si on est catholique, on doit le nier pour ne pas être méprisé ou négligé voir moins bien traité. Une fois au club de sport de mon fils, j'arrive en même temps qu'une maman voilée. Le responsable nous accueille et demande à la maman si elle a la carte sortir elle dit non car elle n'a pas l'agrément il lui dit on va s'arranger pour vous faire un prix. Et moi rien, alors que cette année-là le papa avait été au chômage et nous avons l'allocation de rentrée. Mais j'étais trop blanche ? »

« Plusieurs fois dans la rue, des injures sur le fait que je sois blanche et pas musulmane. Mais aussi me faire insulter parce que je n'ai pas de monnaie à donner à un sdf, mais aussi des attouchements et harcèlement à la rue de la soif par des groupes d'hommes. »

Les faits de harcèlement ou d'ostracisme relevés ne doivent pas être minimisés, mais ils doivent être remis dans un contexte social qui ne rend pas systémique ces violences pourtant bien réelles. Pour le dire autrement, le fait d'être « blanc » n'empêche pas l'accès à l'embauche par exemple. Le CV anonyme (fortement décrié) l'illustre bien. En accord avec Desmond et Emirbayer, « il n'existe pas de « racisme institutionnel noir » ou de « racisme institutionnel inversé », car il n'existe pas de système de domination socialement ancré et normalisé, vieux de plusieurs siècles. C'est aussi pour cela que dans cette enquête, les victimes de discriminations liées à l'origine réelle ou supposée déclarent que les discriminations sont historiques.

La montée de ce concept sur la place médiatique et individuelle contribue à la stigmatisation des personnes victimes de discriminations

systémiques tout en augmentant leur sentiment de colère, qui ne peut s'exprimer autrement tant la défiance vis-à-vis des institutions augmente proportionnellement à la montée de cette notion souvent brandie pour justifier une idéologie raciste.

Dans son écrit publié en 1991, "de l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation", Castel va s'intéresser aux mécanismes qui peuvent conduire un individu à s'exclure de la société. Selon lui, le processus de fragilisation peut être analysé par une dégradation des liens sociaux, où l'individu évolue progressivement d'une zone d'intégration (stabilité sociale) vers une zone de vulnérabilité avec le risque de finir dans une zone de désaffiliation. La désaffiliation peut donc se définir comme un processus traduisant le passage de l'individu de l'intégration à l'exclusion sociale, avec un problème d'accès à la propriété, voire au logement, au crédit bancaire et donc aux activités sociales et de loisirs. Cette situation de précarisation a bien souvent des effets sur le réseau amical et la famille pour cause de tensions ou d'incompréhensions, et peut ainsi conduire à des risques de séparation ou de rupture au sein de la cellule familiale (divorce) et amicale (rupture).

Conclusion

Nombre de discriminations sont encore largement banalisées. Cette banalisation entraîne un fort sentiment de mépris, d'exclusion et de mal-être auprès des personnes concernées mais aussi de la colère.

Comme le montre cette nouvelle étude, toutes ne sont pas pénalisables, mais ce n'est pas pour autant qu'elles n'affectent pas les personnes.

Comment réagissent les 7 millions de personnes immigrées en France lorsque l'on parle d'elles non en termes de richesse, mais systématiquement en termes négatifs tels que la délinquance ? Comment réagissent les 700 000 personnes autistes en France (sans compter leur entourage aussi affecté) lorsque l'ancien coach de Marseille déclare à propos d'un joueur de football :

« Ils savent qu'il joue comme un autiste : il commence l'action et la termine tout seul. Il n'a pas la capacité de faire briller un coéquipier, il sait juste se faire briller lui-même ».

Et que pour qualifier ce propos à caractère discriminatoire, Le Figaro titre : « Il joue comme un autiste » : l'ancien coach de Marseille Sampaoli dézingue Ousmane Dembélé », rendant ainsi un critère de santé significatif d'insulte sans que personne ne le relève ?

Préconisations

Le handicap :

De manière générale, les personnes relèvent deux formes de difficultés : 1- L'accessibilité concernant les handicaps physiques 2- Les préjugés et l'étiquetage concernant les handicaps psychiques et mentaux qui altèrent considérablement l'estime de soi des personnes concernées et/ou de leur entourage.

ARESVI préconise une meilleure inclusion des personnes en situation de handicap aux pilotages des politiques locales de santé, notamment mentale, en mettant l'accent sur les handicaps peu connus (maladies rares par exemples) ou les handicaps psychiques.

- Accès à la santé : établir des testings auprès de médecins et de services de santé afin de mieux connaître les éléments de rupture de soins, de non-intervention ou de délais abusifs.
- Information aux droits à la santé : centraliser et diffuser les éléments d'information aux droits à la santé des personnes et travailler avec le DDD à une meilleure visibilité de ses services.
- Médiation en santé : de concert avec l'ARS, favoriser le rayonnement des médiations de santé (traduction, GEM -groupes d'entraides mutuels-) et travailler (avec le ministère de la santé) à des éléments de communication pour rapprocher les services de santé et les populations du territoire.
- Refus de soin : mettre en place des partenariats avec les centres de soins publics afin de développer des formations, sensibilisations à la LCD dans le domaine du soin.
- Les préjugés : Effectuer des campagnes de prévention concernant les préjugés liés au handicap psychique et mental en faisant appel à la proximité.

La santé mentale :

- Informer sur les maladies mentales.
- Mieux diffuser les organismes dédiés et associations pour mieux comprendre.
- Mieux informer le secteur médical pour mieux mettre en relation et mieux accueillir.
- Mieux combattre l'errance médicale. Le temps de diagnostic est long et ce temps est délétère pour la santé mentale et psychique.

- Développer les outils : premiers secours en santé mentale.

Le sexisme :

- Sensibiliser les témoins à l'écoute car les victimes parlent de plus en plus !
- Continuer les campagnes de prévention des VSS dans les espaces publics.
- Encourager les sensibilisations aux VSS dans les secteurs publics et privés avec les chambres de commerces et consulaires notamment.

La précarité :

Ce qui émerge le plus est le déficit d'accès aux droits et d'aller-vers de manière globale pour ce public éloigné des institutions. C'est pourquoi 2 axes de préconisations apparaissent :

Les politiques préventives

- Constituer des commissions opérationnelles au niveau métropolitain avec quelques personnes concernées-expertes et le réseau associatif et les services dédiés.
- Diagnostiquer de manière coordonnée les mécanismes de la désaffiliation : lors de perte d'emploi ou de lien social (avec les services coordonnés).

En attendant, rendre la vie plus vivable

- « Pour réduire la pauvreté, il faut donner de l'argent aux pauvres », car le manque d'argent engendre des choix encore plus coûteux. « L'argent des pauvres fait partie de ces sujets sur lesquels on commence à proposer des solutions avant de connaître les problèmes ». (Colombi, 2021). Par exemple, aider pour l'achat d'un smartphone (pourtant indispensable pour contacter les services).
- Mettre à disposition des prises pour les batteries de smartphone pour les personnes sans chez-soi.
- La sortie de la rue ou les politiques réparatrices.
- L'aller-vers, car nombre de personnes ne connaissent pas les dispositifs et d'autres ont une forte défiance vis-à-vis des institutions. Il ne s'agit pas d'un refus d'aide exprimé.
- Le droit au répit permet d'envisager plus sereinement la question du logement et ou de l'emploi.

Le racisme :

- Diminuer le sentiment d'impunité des auteurs par la loi car le racisme n'est pas une opinion, mais un délit. Par ce biais, on permettra de diminuer le sentiment de mépris des victimes et d'interpeler les témoins et ainsi de poser la norme.

- Mettre en place des formations « police – justice » spécifique en matière de lutte contre le racisme et s'appuyer sur le plan DILCRAH 2023–2025 contre le racisme.

- Travailler de concert avec l'Education Nationale pour développer des actions en direction des plus jeunes.

Les LGBTphobies :

- Octroyer un axe prioritaire à la lutte contre la transphobie.

- Accentuer les messages de prévention dans les lieux non-instinctif d'affiche et de prévention (QPV, petites villes de la métropole...).

L'apparence :

- Envisager des campagnes de communication inclusives vis-à-vis des diversités d'apparences (de poids par exemple).

- De façon simultanée, penser les aménagements publics avec les personnes à mobilité réduite et/ou en situation de handicap, d'âge avancé ou en situation d'obésité pour une meilleure inclusion dans la ville.

Annexes

Entretien individuel

Calaissevely, 60 ans

Calaissevely a initié l'entretien en identifiant un parcours jonché d'expériences discriminatoires : « J'ai 60 ans, j'en ai vu des choses, mais je ne me justifie plus ». Aujourd'hui, elle n'intériorise plus ces discriminations qui ont traversé sa vie et affirme, à juste titre : « Je n'avais pas le droit de vivre ce que j'ai vécu ».

Calaissevely est élue au CCAS d'une commune proche de Rennes. C'est dans des espaces politiques qu'ont pris place ces expériences de mépris, d'oppression et d'ostracisme : « Ce n'est pas pardonnable. Ça ne peut pas arriver dans ces lieux, dans la politique ». En raison de son origine « de la diversité », précise-t-elle, et de son sexe, Calaissevely a vécu du racisme et du sexisme de la part du premier adjoint à la maire, dont la maire était complice : « Il ne respectait pas ma parole, il me coupait la parole, me décrédibilisait lors de réunions publiques et en privé également. Il faisait semblant de ne pas comprendre, comme si je parlais avec un accent... ».

Pour Calaissevely, il s'agissait principalement de racisme : « Je pense qu'il y a du racisme [...] Il ne s'attendait pas à ce que je sois intelligente et intègre à cause de mes origines ». Le mépris et le discrédit qu'elle a subi renvoie également aux expériences de sexisme, qu'elle met en lumière comme une expérience intrinsèque au fait d'être une femme : « Quand on est une femme, on passe son temps à se battre pour prouver ». Elle soulève la caractéristique intersectionnel des expériences du sexisme et du racisme en ajoutant : « Quand on est d'origine de la diversité, il faut le faire encore plus ».

L'expérience de la discrimination et du harcèlement a été doublé d'un sentiment d'oppression :

« Dès le début du mandat, il y a eu de la discrimination. Ils voulaient une marionnette... Quand je proposais des actions, ça les dérangeait. Je n'ai pas vu tout de suite. L'équipe l'ont fait passer pour un homme avec un caractère particulier.... Ils ont minimisé les choses, surtout les femmes. Ceux qui ne disent rien... C'est terrible... Au début, je n'ai pas vu. J'ai compris à une parole, au dégoût dans son regard ».

Le récit de Calaissevely renvoie clairement à des mécanismes de harcèlement, par la nature des faits et leur intensité, la complicité et l'inaction des témoins.

En relatant des expériences de discriminations an-

térieures, liées à son origine, son patronyme, son sexe, Calaissevely explique avoir « laissé passer » : « À l'époque, on ne parlait pas. Même s'il y a la loi, on ne fait rien. Je m'en suis voulu depuis des années, et j'ai ressenti de la culpabilité. Mais même si j'avais agi, ça ne m'aurait pas protégé. À l'époque, je ne voulais pas me battre avec des hyènes, m'abaisser à ça ».

À l'instar des témoins qui interviennent, Calaissevely mobilise des stratégies quand elle assiste à des discriminations. Elle fait notamment appel à la norme, comme elle l'a fait lorsqu'elle a été témoin de racisme ou de refus d'accès : « Quand j'ai été témoin, j'ai toujours agi. Mais pour moi, je n'ai rien fait. J'ai agi par solidarité, car ça pourrait arriver à mes enfants ».

Face au harcèlement vécu dans ses missions d'élue, Calaissevely a saisi le Défenseur des Droits, s'est tournée vers les syndicats et a finalement contacté un avocat. Durant ce processus, elle n'a pas démissionné mais a vécu de l'ostracisme au travail. Ces recours n'ont pas permis d'obtenir gain de cause, selon elle, car son statut d'élue ne la protégeait pas comme celui d'employée. À l'issue, une médiation a été mise en place, principalement en la faveur de l'auteur des faits.

Les conséquences des discriminations ont été lourdes : entre ostracisme et discrédit, Calaissevely s'est sentie seule, anxieuse et dans l'appréhension constante. Cela l'impactait également physiquement : « Le corps était trop douloureux. Je dormais très peu. Les deux dernières années ont été très longues ».

En revanche, Calaissevely évoque des soutiens, quelques personnes, soit des proches, des personnes également traversées par les expériences de discriminations, des membres de syndicats, dont la solidarité a permis de « ne pas lâcher ». Calaissevely insiste sur cet accompagnement qui a rompu l'isolement. Abîmée par ces expériences, elle ne regrette pas sa patience, et préconise, dans le cadre de la lutte contre les discriminations, de persister à sensibiliser à l'école mais aussi dans tous les corps de métiers, ainsi que d'insister sur la notion de réparation, notamment du côté des auteur·ices, plutôt que de punition : « en Inde, le Dharma préconise de réparer en actes pour rétablir les choses. Il faut interroger comment réparer les actes ».

Les focus groupes

L'apparence physique

Participant (18h)

- N. comédien, qui relate ses expériences

Participant.e.s (18h30)

- N. et S., deux garçons qui travaillent dans la santé, en couple ayant des problématiques de poids

- I. qui travaille dans un festival à Rennes et qui interroge dans ses dispositifs les questions d'apparence

Participant.e.s (19h)

- B. et T. deux membres d'un club de sport LGBT. B. se présente comme « grosse et noire » et T. comme « Femme trans ».

Durée du focus : 3h

Contexte

La question de l'apparence est transversale à toutes les problématiques de discriminations. Elle renvoie spontanément à ce qui est vu, perçu et donc interprété. Ceci peut tout à la fois se rapporter à des questions de sexisme, de racisme, de mode, de grossophobie, de pauvreté, de santé ou de religion. C'est toute la complexité de ce critère qui s'avère souvent être compris comme une accumulation de tous les autres, et non comme un critère singulier. Pourtant, dans l'enquête, au moment du focus, l'apparence est le 3^e critère le plus cité par les répondant.e.s

Les souvenirs se plongent dans la dimension « perpétuelle » des discriminations : « tout ce qui est différent » donne lieu à de la discrimination. « Tous les humain·es discriminent, c'est dans leur nature ou quoi ? Dès qu'on voit quelque chose de différent on peut pas s'en empêcher » ? Les propos sont relativisés : « tout le monde ne discrimine pas ou pas tout le temps, et tout de monde n'est pas discriminé de la même façon quand même ».

1. Apparences et harcèlement scolaire

La thématique de l'école semble raviver des souvenirs assez communs : « On m'a harcelé dès la primaire » / « Moi aussi j'ai connu ça à l'école » / « C'était l'enfer le collège ». Les motifs de discriminations à l'apparence sont évidemment propres à chacun : précarité et difficulté à avoir des « marques », identité de genre ou le fait d'avoir toujours « été efféminée », questions de poids et « grossophobie latente ou clairement exprimée ».

Si, au moment des faits, les solidarités n'apparaissent pas, rétrospectivement, cela crée un ciment dans les expressions : « on n'a pas vécu la même chose mais on a vécu la même chose » entend-on.

2. Apparences, loisirs et espaces publics

L'espace public est également très vite abordé :

« On se fait tout le temps regarder » ... « dévisager même ».

« Y'a pas une semaine sans que j'ai une remarque sur mon poids. La semaine dernière, j'étais en terrasse et une personne inconnue s'est arrêtée (je mangeais un croissant et j'avais commandé un café) pour me dire quelque chose comme « ça mange bien je vois » ... à quel endroit des relations sociales on se permet ça ? »

« Dans le bus on souffle si je demande à m'asseoir. Comme si être grosse c'était un choix pleinement consenti ».

« Il faut voir comment t'es regardée lorsque t'es noire ET (elle insiste) grosse. Depuis la COVID c'est la folie. Y'a plus de surmoi ou bien ? »

3. Apparences et stratégie d'adaptation (famille, emploi, responsabilité et culpabilité)

Face à cela les participant.e.s mettent en avant des stratégies diverses. D'abord, ils et elles différencient ce qui peut être retiré et ce qui ne peut pas l'être, comme des marqueurs d'apparences relatifs ou essentiels.

« Non mais évidemment que les fringues ou les piercings tu peux en changer », « la couleur de cheveux aussi à la limite ».

On se départi alors d'éléments qui semblent moins constitutifs.

Mais cela nécessite une seconde adaptation, psychique celle-ci : « Faut accepter de dire « coucou c'est moi » alors que la personne que tu montres c'est pas toi en fait, c'est un travestissement un peu (rires) ».

Nécessairement, ces adaptations ne sont pas que des volontés individuelles... Elles sont aussi des injonctions extérieures « et quand t'es pas présentable c'est forcément ta faute car pour les gens tu aurais pu faire un effort ».

4. Apparences et identités

En creux, ce sont les identités qui sont ici malmenées :

« Ok, je vais dire que je suis cisgenre, mais je peux pas cacher à tout le monde que je suis trans ».

« Tu fais comment quand t'es noire ? Tu fais un « whiteface » ? Non, sérieusement, tu peux pas te cacher ».

5. Au-delà des apparences

Au-delà des expériences discriminatoires, le « jeu » que cela inaugure prête parfois à rire :

« Dans un atelier que je mène, je dis aux gens : balancez-moi tous les stéréotypes que vous voulez et devinez ce que je suis, où je vis etc... Bon, je sais pas pourquoi je finis toujours par avoir 40 ans et être lesbienne (rires). Et quand on dit qui on est vraiment les gens sont étonnés ».

« Moi avec tous mes tatouages, si je dis pas que je suis homo, personne le devine. Parfois j'en joue c'est vrai ».

La santé mentale

- 5 participant.e.s engagés en santé mentale
- 3 sociologues

Tour de table

AN. a des troubles « psychoaffectifs stabilisés » et vit à Rennes depuis deux ans et demi.

K. est « épileptique », et a subi deux burn-out. Il est sous traitement et doit changer régulièrement de molécule, car il est pharmaco-résistant.

A. est représentante des personnes expertes concernées. Elle souffre de troubles bipolaires. Elle est suivie et stabilisée.

C. a subi un burn-out il y a 7 ans et a depuis développé des troubles anxieux.

Y. est le dernier participant à ce focus groupe.

La souffrance

Très vite, la discussion tourne autour des éléments de souffrances inhérents aux parcours et au statut de malade psychique :

« C'est difficile de parler quand on est en souffrance et souvent, quand on en parle, on ne nous comprend pas ». « Ça se voit pas pour certains d'entre nous ».

Même les parents d'A n'ont pas compris au début.

AN a été diagnostiqué à 20 ans et n'a pas pu travailler car il avait des crises de colère. « J'ai été désocialisé. Dès que je travaillais, j'avais des crises de colère, je me frappais. Je ne tapais personne, sauf moi. J'étais fou, je crois. Quand j'étais en crise dans les rues de Paris, il y avait des personnes qui rigolaient, ça me rendait fou. Peu de gens venaient vers moi. Quand des personnes venaient m'aider, ça me soulageait. Les pompiers et la police ne savaient pas gérer. Je me retrouvais à l'hôpital, en internement sous contrainte. Les gens ne comprenaient pas. Je disais « je suis normal ! ».

Pour C, « c'est difficile de faire comprendre aux autres la souffrance psychique ».

« On va pas au même rythme qu'une personne sans médicament », rajoute un participant.

Le traitement

La question des épreuves n'est jamais décorrélée de celle de la (non) stabilisation des crises et de la nécessité d'un suivi : « On guérit nos blessures, mais on ne sera jamais guéris » entend-on.

A a pris 40 kilos avec son traitement et a demandé à son médecin pourquoi elle n'était pas suivie également sur ces aspects de sa santé. Il lui a répondu « le corps, on s'en fout », alors même que « les médicaments abîment le corps », ajoute Y.

Le corps médical

C'est pourquoi le corps médical est aussi fréquemment interrogé, comme ressource et comme écueil : « Les médecins nous reçoivent quinze minutes et nous revoient dans 6 mois. On est qu'un mot sur un dossier ». « L'éducation thérapeutique est peu reconnue en France ». « Personne n'est réellement formé » précisent-ils.

Mais de l'autre côté, nous pouvons entendre « j'ai eu un médecin super » « à Rennes on est bien suivi, pas comme à Paris ».

L'une des conclusions qui semble s'imposer reste celle de la fragilité de ce « bon » suivi : « c'est un peu le hasard quand même ».

L'image

Comme toutes discriminations, la question de l'image, de l'apparence, de la stigmatisation s'impose. « Quand j'ai parlé du burn-out, les gens m'ont dit « t'as la maladie à la mode » ».

Selon AN : « il y a du mieux mais on est quand même encore mis à la marge. La science a avancé, on a de meilleures molécules, on est mieux écouté, mais on est toujours mis à part ».

Selon K, les anciennes générations sont moins compréhensives que les jeunes : « Certains regards sur nous sont très gênants », A précise que l'entourage peut générer des crises d'angoisse.

Faut-il assumer ou cacher ce qui pourrait apparaître comme un stigmate ? C a déclaré sa maladie lors de son achat immobilier afin d'assumer qui elle était. « Je n'ai pas honte... Si je suis à nouveau arrêtée, je ne voulais pas mettre ma famille en péril ». C, en le disant, c'est senti

mieux : « Quand j'ai acheté, j'ai tout dit de moi et j'étais fière de le faire de manière complète, en étant moi-même ».

L'environnement

Nous posons la question de la ville et de sa potentielle charge angoissante.

Selon C, l'extérieur peut nourrir l'angoisse.

AN explique clairement qu'il y a des troubles intrinsèques à la maladie, mais c'est aussi des troubles en rapport à l'environnement, à l'extérieur. Les stimuli reçus de l'environnement peuvent nourrir des sentiments de paranoïa ou d'angoisse.

Les questions de lumière, de bruit ou de travaux sont brièvement évoquées.

La famille

A a été stigmatisée au sein de sa propre famille. Son histoire revient sur un oncle qui l'a humiliée en repas de famille. Ce récit fait écho chez les autres participant.e.s :

K a appris par ses sœurs que son père lui en voulait. Il a coupé les ponts avec ses parents.

AN a eu de la chance « ma mère me comprend, mais il y a beaucoup de gens qui rejettent, c'est dommage, c'est à nous d'en parler...On n'est pas qu'une maladie ».

Par ricochet, le sujet de la parentalité est abordé : A a choisi de ne pas avoir d'enfant et ne regrette pas son choix. Elle est grand-mère de cœur par ailleurs. A et K regrettent malgré tout une forme d'écart à la norme : « On se marginalise face à ceux qui vont acheter, se marier, avoir des enfants. On est plus dans la différence que dans la norme ».

C explique que le rapport à la parentalité n'est pas simple. « C'est pas simple de se montrer en faiblesse alors qu'on est censé les protéger. Il y a des moments où je ne suis pas bien et on est obligé de se montrer vulnérable. C'est compliqué de l'accepter ». Par rapport à ses enfants, elle ajoute : « Quand est-ce qu'on peut s'occuper de soi ? Comment les protéger ? Comment expliquer aux enfants quand est-ce qu'il faut appeler [les secours] ou pas ? On est obligé de se montrer vulnérable avec les enfants, les forcer à accepter une différence. »

Pour AN, les enfants comprennent et ils le

sentent. Il y a une honte et un « coming-out » à faire.

Le travail

« En surcroît d'activité quand je travaillais, je ne peux plus travailler aujourd'hui. On m'a dit que j'étais un parasite, que je mettais le bazar dans l'équipe. J'ai été obligée de demander très vite l'AAH car je n'avais rien pour vivre », relate A, qui est désormais bénévole.

Il y a des entreprises qui financent le Clubhouse et AN a remarqué des incompréhensions. « C'est deux mondes qui se rencontrent et on essaie de se faire comprendre ».

Pour AN, il faut être efficace, pas fragile, c'est pas tendre.

L'insertion

« Si je m'y intéresse pas, je suis passif et je subis la maladie ». « Je suis pas quelqu'un de méchant, j'ai une place dans la société », AN, stabilisé.

AN est rassuré quand il connaît les personnes. On part en binôme dans les ateliers. A. se force à aller vers les autres pour ne plus être trop assisté au niveau médical. « Pour exercer ma citoyenneté, je m'ouvre aux autres » explique AN.

Un point semble mettre les participant.e.s d'accord : le CRSM permet de rompre l'isolement.

Cap emploi avait estimé que K pourrait retravailler. Si je retravaille, il faudra qu'on ait confiance en moi », explique-t-il.

« C'est toujours à nous de faire nos preuves, c'est très difficile de se faire entendre » selon A.

Solitude / isolement

À plusieurs reprises, la maladie est identifiée comme un empêchement à « en être » : AN explique que lorsqu'il était pris de crises de colère, dans sa trentaine, il « avait perdu une place dans la société ».

L'isolement peut amplifier les émotions négatives, et ce point semble parfois controversé dans les récits qui nous sont déposés :

C se met en position passive avec le groupe. Être dans un groupe force A à sortir d'une certaine angoisse. C'est important d'être « sociabilisable », car sinon, c'est l'exclusion. AN, pour sa part, se « force à aller vers les autres ». « Je suis craintif, taiseux, mais je reprends ma vie et je me réinsère dans la société, entre un suivi d'une part, et une prise de distance avec le médical », ajoute AN.

« On se marginalise, on va se reconnaître dans l'autre, et pour certaines choses, on va être différent ».

La question de la norme est posée, en même temps que celle de la désocialisation et des ruptures de liens.

Les émotions

Selon C, il y a des choses qu'elle évite. Les mots de « secrets » et de « tabous » sont posés pour évoquer la maladie.

La peur se transmet selon A.

D'autres éléments subjectifs sont mis en avant : le lien entre maladie mentale et danger ou contamination « on a peur de nous » / « comme si nos enfants allaient forcément être comme nous ».

La psychologisation et la responsabilisation individuelle sont dénoncées : « comme si c'était un manque de volonté de notre part ».

Le sentiment de « diminution » est mis en avant par des expressions comme « les forces qu'il reste » / « la vie comme elle est maintenant » ... Mais sans un fatalisme total : « On reste positifs » résume AN.

Les âgismes

Participant.e.s

- N. et P. les deux parents
- L. et S. les deux enfants (lycéen.ne.s)
- MA la grand-mère
- So., une autre maman, amie du couple
- G. son fils, ami des deux enfants

Durée du focus : 1h30

Contexte

La question de l'âgisme traverse particulièrement cette recherche et devient le 4eme critère le plus documenté dans le questionnaire derrière le sexisme, le racisme et l'apparence. Traditionnellement, on envisage les âgismes comme des polarités : d'un côté les jeunes et de l'autre les séniors. Ce focus groupe vise à interroger ce critère de façon plus expérientielle, afin de voir ce que ces chiffres traduisent dans les représentations et les vécus individuels.

1. Discuter de l'âgisme : perspective intergénérationnelle

N. et P. ont déjà eu à discuter de cette notion avec leurs enfants. C'est d'ailleurs eux qui ont proposé ce rendez-vous, chez eux. « Un jour notre fille nous parle d'âgisme et nous lui demandons ce que cela signifie pour elle. Elle nous dit que c'est les jeunes qui sont discriminés par les adultes. Ou plutôt que c'est ce qu'on lui a dit. Et nous avons entamé une longue discussion à ce sujet : est-ce que c'est « tous » les jeunes ? Est-ce que c'est pareil pour les séniors ? Est-ce qu'ils se sentent discriminés par les jeunes ou les adultes heu... actifs dans l'emploi ? Tu vois, toutes ces questions... c'est pour ça que l'enquête nous a interrogée ». Leur fille rebondit : « c'est ce qu'on m'a dit au lycée mais je suis pas certaine de la définition. C'est toi le sociologue (rires). »

En en discutant avec les parents, la grand-mère a fini par être mise dans les échanges lors d'un repas. « Ces termes on les connaissait pas avant » reconnaît-elle. Elle poursuit « mais c'est super que les jeunes s'en saisissent par ce que nous, les seniors comme on dit, on est un peu fatalistes sur ces questions de discriminations... on se dit peut-être qu'après le passage difficile des 50ans dans le privé, on a tout vécu (rires). »

2. Jeunesse et âgisme : sentiment d'infantilisation des adolescent.e.s

Les adolescent.e.s présent.e.s précisent leur pensée :

« C'est plutôt qu'on est traités comme des enfants, comme si on n'était pas encore des adultes ou en train de le devenir. C'est de l'infantilisation (elle accentue le mot) »

Un jeu est lancé : celui qui consiste à dire tous les préjugés contre les jeunes, selon les jeunes eux/elles-mêmes.

« Paresseux, incompetents, violents, pas sérieux, « c'était mieux avant », impolis, « ils écoutent plus les adultes » (« ok boomer » est prononcé) »

3. Discriminés parce que jeunes ou bien jeunes discriminés ?

So. Pose la question de l'origine de ces représentations : est-ce que c'est parce qu'il s'agit de tous les jeunes d'une tranche d'âge et est-ce que tous les jeunes sont discriminés de la même façon ? Demande-t-elle.

Pour les adolescent.e.s présent.e.s (« selon nos expériences » précisent-ils), les deux réalités cohabitent. D'une part « le fait d'être jeune ça te disqualifie direct. T'es jeune t'es moins bon. T'as moins d'expérience ». Mais d'autre part, les garçons stipulent que « les filles c'est pire car elles subissent le sexisme, et nous, comme on est blanc et qu'on n'a pas de... différences (il hésite)... bah on ne vit pas tout ça » / « je pense que les filles ou les noirs par exemple, c'est pas pareil que nous, parce qu'eux on pense de suite des trucs du style « on va la draguer » ou « il va casser des voitures ». Non mais c'est vrai, c'est pas pareil quoi ».

Cette observation est augmentée par N. qui raconte une histoire : « dans la classe de ma sœur qui est prof en collège, y' un garçon noir ou arabe, je ne sais plus. Un jour, devant le collège, m'a-t-elle dit, des policiers l'ont fouillé alors qu'ils ont laissé passer tous les autres élèves. Je ne sais plus très bien mais je crois que ce garçon il avait 13 ans et il avait déjà été contrôlé 4 fois par la police en un mois... »

4. L'âgisme vu par les parents

Du côté des parents, cette question de l'âgisme est vue un peu différemment.

P. relativise : « C'est évident. T'es jeune tu subis des stéréotypes. Comme tout le monde. OK. Mais certains stéréotypes sont aussi là parce que les parents ont peur, parce qu'on a le sentiment que, oui, vous n'êtes pas toujours prêts ou matures. Je vais me faire traiter de « boomer » mais jusqu'à présent c'est nous qui travaillons et vous qui recevez l'argent de poche (rires).

5. Seniors et âgisme : vulnérabilité (espaces publics, santé) et « sentiment d'inutilité »

En se tournant vers la grand-mère des enfants, la mère de N., les expériences de l'âgisme semblent quelque peu différentes :

« C'est plutôt la rue ou les transports moi qui me font peur. Oui, y'a les jeunes qui font la fête, qui vont vite. Mais y'a aussi que j'y vois moins bien que j'ai peur de tomber ». Elle réfléchit et elle ajoute « et puis y'a le sentiment d'inutilité aussi : là ça va je suis active, mais je vois mes petits-enfants grandir et ils vont avoir leur vie c'est normal. Moi je m'interroge : j'ai toujours transmis des choses, à mes enfants, à mes petits-enfants, au travail... et là, dans quelques années, à qui je vais transmettre ce que je sais ? »

Elle poursuit : « C'est peut-être ça l'âgisme pour moi. Ne plus être si utile que ça [...] d'ailleurs, avec les questions de santé qu'on a à notre âge, c'est aussi la préoccupation d'être un poids ou une responsabilité en trop qui risque de me peser » (tout le monde la reprend en lui disant qu'il n'en est rien).

6. Les adultes et l'âgisme : la place centrale de l'emploi

Les adultes présents eux aussi relatent des expériences d'âgisme. Tous ont entre 45 et 55 ans. Et c'est très clairement l'emploi qui les préoccupe : l'un est artiste, l'autre est fonctionnaire territoriale, l'autre enfin est enseignante. « A 50 ans on est un peu crevé, et face aux jeunes on se sent démuni, pas toujours aussi performant... et ils nous le font ressentir ». « Dans le privé, t'as 50 ans t'es plus bonne à rien de toute façon ».

Le focus se conclue sur une promesse, d'en discuter encore après la restitution des résultats. Mais les deux familles repartent avec l'envie d'approfondir plus encore cette thématique avec leurs enfants.

