

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'INTÉGRATION ET DE LA VILLE

Alsace

Les Cahiers de l'Observatoire
Cahier n°25

LES «DISCRIMINATIONS RACIALES» DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES EN ALSACE

- État des lieux exploratoire -

...Toujours à la recherche d'un employé de service
entretien.

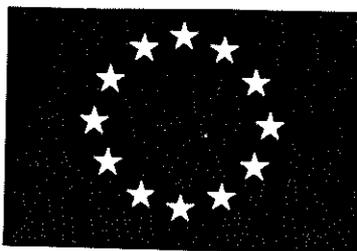
Profil : Race blanche

Bonne tête

Dynamique

Esprit d'initiative, volontaire et assidu.

Poste déboucherait sur un CDI. Pas besoin de grandes
connaissances, mais une volonté d'apprendre, de
s'intégrer.



Rapport élaboré avec le soutien
de la Commission Européenne et
du Fonds d'Action Sociale Alsace

Novembre 1997

Rapport réalisé par Fabrice DHUME, Chargé d'études

Sous la coordination d'Assina IDIRI, Directrice

Association de droit local (loi 1908) inscrite au Tribunal d'Instance de Strasbourg - Volume LXXIV n° 127
n° APE : 913 E - n° SIRET : 408 211 159 000 12

1, rue de la Course ■ 67000 STRASBOURG ■ Tél.: 03 88 14 35 89 ■ Fax : 03 88 21 98 31

L'ASSOCIATION OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'INTEGRATION ET DE LA VILLE EN ALSACE

La cohésion sociale, l'intégration des populations issues de l'immigration ainsi que la politique de la ville et du développement social urbain constituent des enjeux centraux et majeurs de nos territoires. **C'est autour de ces préoccupations que s'est construit l'association Observatoire Régional de l'Intégration et de la Politique de la Ville** à l'issue d'une phase expérimentale de quatre ans qui a cerné la pertinence de ses interventions et forgé son identité.

Article 2 des statuts concernant l'objet : "l'association a pour objet de développer et de diffuser les connaissances sur les questions relatives à l'intégration des populations immigrées en Alsace et au développement social urbain en général, et de constituer une aide à la prise de décision pour les politiques régionales et locales d'intégration. En effet, l'intégration des populations immigrées est une des conditions essentielles de la réussite de la politique de lutte contre toutes les formes d'exclusion et de la relégation urbaine et sociale".

➤ Quels objectifs ?

Les objectifs de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORI) sont multiples :

- développer et diffuser les connaissances sur les questions relatives à l'intégration des populations issues de l'immigration et au développement social urbain en général en Alsace ;
- contribuer à l'aide et l'amélioration de la prise de décision pour les politiques régionales et locales d'intégration ;
- constituer un lieu de réflexion rassemblant tous les acteurs concernés par les politiques d'intégration et de développement social urbain ;
- recueillir et diffuser les données, résultats et actions innovantes en Alsace ;
- accompagner l'action des collectivités publiques et des acteurs sociaux dans leur mission de maintien de la cohésion sociale.

➤ L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville c'est :

- **Un centre de ressources régional :** réunir dans un lieu les documents relatifs à l'immigration, l'intégration, la politique de la ville et le développement social urbain, et constituer un moyen de mise en relation de tous les intervenants impliqués dans les dispositifs d'intégration et de développement social urbain. Un centre de documentation est ouvert au public deux jours par semaine.
- **Un outil d'aide à la décision :** permettre aux acteurs des politiques d'intégration et de développement social urbain de "mieux comprendre" pour "agir au mieux".
- **Un lieu d'information, d'échanges, de réflexion et de débat :** favoriser la circulation d'informations, sur des préoccupations partagées, entre l'ensemble des intervenants : institutions, professionnels de terrain, chercheurs et universitaires.

➤ Au service de qui ?

L'Etat et ses services régionaux et départementaux, les collectivités territoriales et les élus, la Commission Régionale pour l'Insertion des Populations Immigrées (CRIPI), les agents des services publics, les associations, les travailleurs et intervenants sociaux, les étudiants, enseignants et chercheurs.

➤ Quel fonctionnement de l'ORI ?

L'ORI distingue deux catégories d'activités :

- **les activités permanentes** qui sont contractualisées dans le cadre d'une convention-cadre et définies par un comité de suivi réunissant les financeurs permanents (Etat, FAS et CDC) et l'association ;
- **les activités ponctuelles** qui sont généralement des études et recherches opérationnelles sur des sujets et territoires précis commandées directement à l'ORI et qui font l'objet d'une convention spécifique entre l'association et le commanditaire.

➤ Quels moyens de l'ORI ?

- L'association se compose de membres de droit (financeurs permanents) de personnes physiques et de personnes morales intéressées par l'objet de l'association.
- L'association est administrée par un Conseil d'Administration dont le nombre de ses membres ne peut dépasser un maximum de 30 titulaires élus.
- Une équipe opérationnelle composée de cinq personnes (équivalent temps plein).

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
PLAN DU RAPPORT	4
QUESTIONS MÉTHODOLOGIQUES	5
1ÈRE PARTIE - CADRE ET CONTEXTE DE L'ÉTUDE	7
PERSPECTIVE HISTORIQUE	9
<i>Crise et mutations du système de production</i>	9
<i>Changements de stratégies des populations</i>	11
<i>Accès à l'emploi, visibilité et discrimination</i>	12
<i>Contraintes et stratégies des jeunes français d'origine étrangère</i>	13
PERSPECTIVE JURIDIQUE	15
<i>La discrimination dans le droit</i>	15
<i>Le droit et les pratiques discriminatoires</i>	16
LA DISCRIMINATION DES JEUNES : OBJETS À DÉFINIR	20
<i>Un objet d'actualité ?</i>	20
<i>Racisme et/ou discrimination ?</i>	20
<i>En guise de définition</i>	22
<i>Discrimination et emploi</i>	25
<i>Etrangers, immigrés ou issus de l'immigration ?</i>	26
<i>Les jeunes d'origine étrangère : une population spécifique ?</i>	27
2ÈME PARTIE - LES PROBLÉMATIQUES DE LA MESURE ET DE LA PREUVE	33
L'APPROCHE JURIDIQUE ET SES LIMITES	35
<i>La nécessité de la plainte</i>	35
<i>La nécessité de la preuve</i>	36
<i>Les limites de l'approche juridique</i>	38
LES APPROCHES STATISTIQUES ET LEURS LIMITES	40
<i>Les statistiques du chômage</i>	40
<i>L'accès à la formation</i>	43
<i>Limites des approches statistiques globales</i>	44
LES APPROCHES EMPIRIQUES ET LEURS LIMITES	46
<i>Les offres discriminatoires</i>	46
<i>Mesurer les difficultés à trouver un emploi</i>	49
RÉFLEXIONS SUR LA PROBLÉMATIQUE DE LA MESURE	51
3ÈME PARTIE - LE PHÉNOMÈNE DE «DISCRIMINATION RACIALE» EN ALSACE	53
PERCEPTIONS ET REPRÉSENTATIONS DU PHÉNOMÈNE EN ALSACE	55
<i>Les discriminations : un problème de fond</i>	55
<i>Discriminations en tous sens</i>	56
<i>Des difficultés à définir les limites de l'objet</i>	59
<i>Une question extrêmement tabou</i>	62
<i>La fréquence du phénomène</i>	63

MANIFESTATIONS ET EFFETS DE LA DISCRIMINATION RACIALE	68
<i>Des lieux et des secteurs inégalement touchés</i>	68
<i>Les «facteurs» de discrimination</i>	73
<i>La reconstruction de la différence</i>	78
<i>Les formes de la discrimination</i>	81
RAISONS ET CAUSES DE L'ÉMERGENCE DES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES	86
<i>L'histoire et les politiques françaises</i>	86
<i>L'emploi et le système économique</i>	87
<i>Les raisons liées à l'entreprise</i>	88
<i>L'expression politique du racisme</i>	90
<i>La responsabilité de la parole publique</i>	91
<i>Les représentations sociales des «jeunes»</i>	92
<i>L'intégration en question</i>	94
<i>Altérité et différence</i>	95
LES DIFFICULTÉS DES ACTEURS INTERMÉDIAIRES EN RAISON DE LA DISCRIMINATION	97
<i>Une profonde situation de malaise</i>	97
<i>Le blocage de la fonction d'insertion</i>	97
<i>Complices d'un jeu de cache-cache</i>	98
<i>La démotivation des jeunes</i>	99
<i>Le monde du silence</i>	99
4ÈME PARTIE - ENVISAGER DES RÉPONSES ET/OU DES SOLUTIONS	101
(RÉ)ACTIONS DES ACTEURS ET POLITIQUES DES SERVICES FACE À LA DISCRIMINATION	103
<i>Une absence globale de mobilisation des «hiérarchies»</i>	103
<i>Réactions à l'égard de l'employeur</i>	105
<i>Réactions à l'égard des institutions</i>	109
<i>Réactions à l'égard des jeunes</i>	110
<i>Les actions au niveau local</i>	111
<i>Les initiatives globales en Alsace</i>	113
LES SOLUTIONS SELON LES ACTEURS	115
<i>Agir au niveau des acteurs de l'insertion</i>	115
<i>Agir au niveau de la population</i>	116
<i>Agir pour l'emploi et contre l'exclusion</i>	116
<i>Agir au niveau de la communication</i>	117
<i>Agir au niveau politique</i>	118
<i>Agir au niveau juridique</i>	118
<i>Agir au niveau des discours et des idées</i>	119
CONCLUSION	121
<i>Discrimination à l'emploi et norme</i>	123
<i>La visibilité de la discrimination : un faux problème</i>	124
<i>A causes multiples, phénomène complexe</i>	124
<i>Réagir face à l'exclusion «raciale»</i>	125
<i>La souffrance des jeunes face à l'injustice</i>	126
ANNEXES	129
BIBLIOGRAPHIE	131
LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES ET/OU CONTACTÉES PAR TÉLÉPHONE	135
LISTE DES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE	136
GRILLE D'ENTRETIEN	137
«TOUCHE PAS À MES PARTICULARISMES»	138
«MAIS QU'ILS NOUS DONNENT ENFIN NOTRE CHANCE...»	139

INTRODUCTION

La discrimination dans l'accès à l'emploi des jeunes est un fait. Mais à l'heure actuelle, cette situation est peu connue et surtout peu reconnue. La connaissance de ce phénomène est donc d'autant plus essentielle qu'elle touche l'élément aujourd'hui le plus important du processus d'intégration des populations immigrées : l'accès à un emploi. De l'accès à un emploi dépend en effet la capacité d'être autonome et une possibilité de s'accomplir sur le plan personnel. Mais l'emploi est aussi et surtout, dans une société en quête de sens, un moyen essentiel de reconnaissance sociale. Le facteur travail dans le cadre d'un emploi reconnu est encore, quoi qu'on en dise, le premier moyen d'avoir une «place» dans la société.

Or, l'accès à l'emploi n'est pas facile, pour de multiples raisons. La situation socio-économique, notamment, fait que notre société de production évince une partie grandissante de la population de ce qui est le cœur de cette société, le *travail*. Les premières touchées sont, on le sait, les populations socialement fragilisées, parmi lesquelles on retrouve, en grande partie, celles d'origine étrangère. Mais on ne saurait invoquer la «crise» pour tout expliquer. Le fait que la société occidentale soit aujourd'hui ancrée dans une «crise» qui n'est pas tant conjoncturelle que structurelle a certes contribué au développement de facteurs d'«exclusion», mais d'autres facteurs explicatifs existent, liés à des processus sociaux différents.

En Alsace, comme ailleurs, les questions relatives en particulier à l'identité culturelle deviennent très prégnantes. Le contexte politique actuel reflète bien cette tendance. Bien évidemment, la problématique identitaire n'est pas cloisonnée au «culturel», et elle déborde très clairement sur les modèles économiques et sociaux. Il y a donc, autour des questions d'accès à l'emploi, la rencontre de logiques plurielles, parfois antagonistes.

L'objet de cette étude est au cœur de cette rencontre chaotique. Les discriminations dans l'accès à l'emploi montrent l'application au champ professionnel de modèles subjectifs en rapport avec le débat sur ce qui fonde l'identité. Mais, loin de cette simple analyse théorique, ce phénomène participe de l'«exclusion» concrète d'un certain nombre de personnes du marché de l'emploi. S'appuyant sur des logiques subjectives, qui sont parfois rationalisées, la discrimination génère une injustice, parce qu'elle heurte les principes - explicites ou non - de droit au travail et de droit à la dignité humaine. **La discrimination est un phénomène grave. Elle l'est d'autant plus qu'elle semble aujourd'hui prendre une ampleur et/ou des formes nouvelles, qu'il nous faut appréhender.**

La «discrimination raciale» n'est pas un phénomène nouveau. Cela ne signifie pas, comme nous serons amenés à le voir, que les pratiques discriminatoires ont toujours eu le même sens et qu'elles répondent toujours aux mêmes logiques. **De manière générale, la très grande difficulté à aborder ce phénomène tient d'abord à sa complexité.** Il est indissociable du contexte historique, social, économique, culturel, identitaire, etc. du lieu où il existe. De là découle une seconde difficulté à comprendre et surtout à agir sur les pratiques discriminatoires : des enjeux politiques, économiques et sociaux rendent contradictoires les volontés d'action. Cela induit des blocages quelquefois insurmontables - et insupportables - pour les acteurs concernés par ce problème.

PLAN DU RAPPORT

1° Afin de tenter de comprendre ce phénomène, et de **définir les termes dans lesquels il se pose en Alsace**, il est nécessaire de rappeler quelques-uns des fondements historiques, juridiques et sociologiques qui influent sur le phénomène et conduisent à la situation aujourd'hui constatée. Ce sera l'objet de la première partie de ce rapport.

2° Dans un deuxième temps, nous **poserons la question de la mesure, de l'identification, voire de la preuve de ce phénomène.** La discrimination raciale est-elle prouvable ? Quels enjeux et quels intérêts résident dans les problématiques de la mesure et de la preuve ?

3° La troisième partie traitera de **la situation en Alsace**, au travers de la manière dont elle est perçue et envisagée par les acteurs de l'insertion professionnelle. La discrimination étant un sujet sensible et difficile à cerner, il s'agira de mettre en évidence quelques-unes des représentations de ce phénomène et les questions qu'il soulève.

4° Enfin, la quatrième partie de ce rapport sera consacrée **aux pistes de réponses envisagées ou envisageables.** Face à la complexité de la problématique et, avec les limites de cet état des lieux exploratoire, il ne saurait être attendu de «recettes miracles», mais simplement la mise en perspective de quelques opportunités d'orientation pour prendre en compte et tenter d'agir sur les discriminations.

QUESTIONS MÉTHODOLOGIQUES

Cette étude a été réalisée au cours des mois de mai à septembre 1997. La méthodologie utilisée pour cette approche exploratoire des phénomènes de discrimination raciale en Alsace a été construite sur la base d'un cadre suffisamment ample pour permettre **une analyse empirique de la situation**. En raison du relatif vide d'analyse et de discours, de manière générale, sur cette question au niveau régional, il apparaissait pertinent d'essayer dans un premier temps de cerner la façon dont cet objet est perçu. Cela nous conduisait donc à privilégier **le relevé des perceptions et des représentations des différents acteurs** confrontés, directement ou indirectement, à cette problématique.

Pour ce faire, trois types de données ont été croisés.

1° Un travail de **collecte et d'exploitation des sources d'informations existantes** (bibliographie, statistiques, vidéo, textes juridiques...) portant sur :

- le contexte général de l'emploi et des discriminations
- la législation et les textes en la matière
- l'état des analyses au niveau national et, dans une moindre mesure, européen.

2° Une série de **34 entretiens** semi-directifs (concernant 39 personnes, sachant qu'un entretien pouvait réunir plusieurs interlocuteurs) éventuellement complétés par des contacts téléphoniques auprès de diverses catégories d'acteurs. Pour garantir un anonymat à l'expression de ces personnes, les citations seront éventuellement suivies des précisions concernant la position en fonction de laquelle la personne tient son discours. Seront donc mentionnées les grands types de fonction ou de services qui ont été retenus :

- «*employeurs*» (PDG ou DRH de moyennes ou grandes entreprises),
- «*association d'employeurs*»,
- «*syndicat*» (délégations régionales ou délégués dans des grandes et moyennes entreprises),
- «*institution*» (responsables ou agents des institutions publiques concernées par ces questions),
- «*intermédiaire*» (intermédiaires institutionnels ou associatifs : responsables ou formateurs de centres de formation AFPA, coordinateurs emploi-formation, personnels des missions locales et PAIO)
- «*association intermédiaire*» le cas échéant,
- «*agence d'intérim*» (responsables d'une agence d'intérim),
- «*association*» (pour les personnes ressources agissant dans le cadre associatif).

L'objectif de cette démarche était de croiser les regards pour relever le maximum de perceptions et de représentations du phénomène. Malgré la grande diversité des personnes

rencontrées, nous avons fait le choix de n'avoir qu'une seule grille d'entretien assez large qui a été utilisée avec une grande souplesse, afin de privilégier l'expression la plus personnelle et la moins cadrée possible.

3° Une série de **questionnaires envoyés à toutes les missions locales et PAIO, ainsi qu'à tous les correspondants CIPPA et MIGEN** (Education Nationale) de la région.

Au total, **47 questionnaires ont été envoyés. Seulement 12 questionnaires ont été retournés**, soit un peu plus d'1/4 de réponses. Ce faible retour peut s'expliquer par plusieurs données méthodologiques :

- d'une part certains questionnaires ont été remplis collectivement ;
- d'autre part, les personnes n'ont pu être sollicitées qu'aux mois de juin-juillet, c'est à dire à la période correspondant à la fin de l'année scolaire pour l'Education Nationale ;
- enfin, nous supposons que l'écrit pourrait être une aide pour l'expression sur un sujet sensible, mais il s'est avéré qu'il a pu être une source de blocage. Par exemple, le Rectorat qui a assuré la diffusion des questionnaires auprès des correspondants MIGEN/CIPPA a exigé d'avoir une copie de cet écrit.

Par ailleurs, certains interlocuteurs nous ont dit par téléphone ne pas avoir souhaité mettre par écrit des éléments qu'ils nous ont donnés oralement.

En raison du faible retour, et du fait que les questionnaires étaient conçus sur la même base que les entretiens (questions ouvertes), ils ont été traités de la même manière (analyse de contenu thématique). Les éventuelles données chiffrées concernant les réponses sont donc à considérer sur un total de 44 répondants. Nous renvoyons le lecteur aux annexes qui présentent notamment la liste des personnes contactées et la grille d'entretien.

Nous tenons à remercier vivement M. Michel BAUDEMONT, doctorant en sociologie et ancien adjoint au Maire de Thann, et M. François BARTHELMÉ, Délégué Régional du FAS pour leur collaboration à ce travail.

AVERTISSEMENT

Cette étude n'a pas pour ambition de refléter la totalité des discours des acteurs concernés par la discrimination. Pour des raisons de moyens, elle s'appuie sur un relativement faible nombre de personnes rencontrées. Néanmoins, les personnes interrogées ont été choisies selon leur position professionnelle, avec un constant souci de diversifier les points de vue.

1ère PARTIE

- CADRE ET CONTEXTE DE L'ÉTUDE -



PERSPECTIVE HISTORIQUE

- Evolution du rapport entre étrangers et emploi -

Crise et mutations du système de production

La situation actuelle dépend notamment du contexte historique des rapports des populations étrangères au travail. Il faut rappeler qu'après une immigration de travail, fortement organisée par l'Etat depuis 1945, la crise de 1973 a conduit à des mesures de restrictions suspendant, en 1974, les flux d'immigration de travailleurs permanents (sauf s'ils sont originaires de la CEE). Ces actions n'ont provoqué qu'une faible diminution de la part des étrangers dans la population active, puisque **parallèlement à la cessation des flux d'immigration de travail s'est développée une immigration familiale** (procédure de regroupement familial notamment, entraînant l'arrivée de femmes sur le marché du travail).¹ Ainsi, les actifs étrangers sont passés de 7,3% en 1975 à 6,4% en 1990 au niveau national. En Alsace, entre le recensement de 1982 et celui de 1990, la population active étrangère est passée de 7,2% à 6,6% de l'ensemble des actifs.²

Par contre, la baisse d'actifs étrangers ayant un emploi est beaucoup plus significative : *«Depuis 1975, la population active étrangère occupée - chômeurs exclus - a régulièrement baissé. Les recensements de 1975, 1982 et 1990 dénombrent respectivement 1 511 240, 1 345 696 et 1 297 384 étrangers actifs ayant un emploi»* remarque le Haut Conseil à l'Intégration.³ Ce qui montre parallèlement **une évolution du chômage parmi cette population** : le taux de chômage des étrangers *«a été multiplié par quatre entre le recensement de 1975 et celui de 1990, alors que le taux de chômage des personnes actives de nationalité française a été multiplié par 2,75 durant la même période»* (p.38). Dans ce contexte, la féminisation des actifs étrangers s'est traduite en conséquence par une féminisation des chômeurs étrangers. En Alsace, alors qu'en 1985 la part des femmes étrangères au chômage était de 28%, elle était en 1990 supérieure de 10 points. (Cf. INSEE, Chiffres pour l'Alsace)

Le sociologue Claude-Valentin MARIE explique que, *«en quinze ans (1973-1988), les entreprises industrielles ont réduit d'environ 40% le nombre de leurs emplois occupés par les étrangers, opérant ainsi (aux moindres frais) le licenciement de plus d'un demi-million de*

¹ Cette féminisation de la population étrangère s'est aussi légèrement traduite dans le rapport au travail : la part des femmes actives étrangères est passée de 3,7% de la population active française en 1975 à 4,4% en 1990, tandis que les hommes voyaient baisser leur part de la population active totale (respectivement de 9,4% à 7,9%). (Source Recensement Général de la Population/INSEE).

² INSEE, Les étrangers en Alsace, Chiffres pour l'Alsace n°30-31, décembre 1995, p.34.

salariés. Incontestablement, **les étrangers ont payé à la crise et aux restructurations du secteur industriel un tribut plus lourd que les nationaux.**»⁴ Il précise que ce mouvement n'a pas été continu, mais a fait l'objet d'aller-retour en fonction des besoins, ici et maintenant, des grandes entreprises. La population étrangère a donc joué un rôle de soupape dans l'adaptation structurelle des grandes industries aux nouvelles conditions dictées par la crise de 1973. L'auteur montre que la population «immigrée» est finalement *en première ligne dans l'élasticité de l'emploi.*

La remise en cause du modèle de l'«O.S.», ouvrier spécialisé typique des chaînes de montage automobile des années soixante, a touché en premier lieu les populations immigrées. Les migrations de travail de l'après-guerre ont effectivement concerné essentiellement ce type de personnel peu qualifié et «modelable». Cette mutation du système de production a contribué à la réduction des effectifs étrangers - déjà commencée avec le début de la crise et parallèlement à l'arrêt de l'immigration de travail. Elle a en outre conduit à la modification structurelle du marché du travail qui a vu progressivement disparaître la majeure partie des postes prioritairement occupés par la main d'œuvre étrangère ou immigrée.

Dans ce contexte, parler de discrimination systématique dans l'accès à l'emploi ou au contraire dans le rapport au licenciement est sans doute abusif, compte-tenu de la forte connotation du terme. Ces licenciements prioritaires apparaissent plutôt comme le contrecoup du mouvement d'immigration de travail durant les «Trente glorieuses» et la restructuration du système de production, au profit de la flexibilité, et au détriment des postes à faible qualification et du public étranger. Si la discrimination «raciale» n'est sans doute pas absente des pratiques des employeurs, elle est mêlée à cette évolution, et masquée par d'autres logiques.

Mais parallèlement se sont développées d'autres stratégies et d'autres pratiques de la part des employeurs. Avec la crise, des Français sont prêts à prendre certains postes auparavant occupés par les étrangers. Dans ce cas, la «préférence nationale» est de plus en plus fréquente : le choix lors des embauches donne priorité aux «Français», et parfois même conduit à la substitution de nationaux à la place d'étrangers. *«La crise a modifié les comportements. En effet hier, l'appel à la main d'œuvre étrangère permettait de pallier les déficits de main d'œuvre sur certains postes. Aujourd'hui, le remplacement des étrangers par des Français sur ces postes est chose courante.»* relève le chercheur Mouna VIPREY.⁵ L'auteur remarque que dans le domaine du nettoyage, ceci semble surtout exister au niveau

³ Haut Conseil à l'Intégration, Les étrangers et l'emploi, décembre 1992, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, Paris, 1993 - p.17.

⁴ Claude-Valentin MARIE, "En première ligne dans l'élasticité de l'emploi" in Plein Droit n°31, mars 1996, p. 15.

⁵ Mouna VIPREY, "La main d'oeuvre étrangère comme instrument de flexibilité en France", Immigrés et enfants d'immigrés en France, Séance 5 : Immigrés et enfants d'immigrés dans l'économie et la société) UGI/INED/INSEE, IVème colloque national de démographie, Poitiers, 25, 26, 27 oct. 1995 - p.18.

du secteur public, alors que dans le privé, «*il n'y a pas de véritable priorité à l'embauche des nationaux*» (p.19). Cette discrimination de fait doit donc être relativisée.

Changements de stratégies des populations

L'évolution de la situation a contraint les populations étrangères à d'autres choix ou à d'autres contraintes professionnelles. Brigitte FICHET, sociologue, relève que «*la tendance à la reproduction sociale est contrariée par des évolutions générales : la structure de l'emploi s'est considérablement modifiée pendant les dernières décennies, surtout pour l'emploi industriel où se localisaient la plupart des travailleurs immigrés. Les fils ne peuvent intégrer les postes disparus de leurs pères. Selon leur niveau de formation, ils accèdent à un poste plus qualifié - quand ils ne sont pas au chômage. Par ailleurs, le passage à l'emploi dans le secteur tertiaire, qui s'est plus largement développé, n'est plus le gage d'une meilleure qualification, ni de salaires plus élevés.*»⁶ Le problème s'est donc en partie répercuté sur les générations suivantes, c'est à dire sur les enfants actuellement en âge de travailler. Du fait que beaucoup de personnes de cette «seconde génération» ont acquis la nationalité française, **la situation actuelle ne concerne plus, et de loin, les seuls étrangers.**

Le développement du travail temporaire, de l'artisanat et la création d'entreprises ont été des réponses à cette situation. «*Cette progression des artisans étrangers est, elle aussi, étroitement liée aux mutations de l'économie nationale. Si l'expansion des «trente glorieuses» avait favorisé un fort développement du salariat au détriment de l'artisanat, l'arrêt de la croissance a, dès le milieu des années 70, inversé cette tendance, même s'il a fallu attendre 1979 et les aides publiques aux chômeurs créateurs d'entreprise pour enregistrer une progression significative du travail indépendant.*» note C.-V. MARIE.⁷

Cette logique a parfois aussi été favorisée par le vécu de discriminations, dans une période où la recherche d'emploi n'est pas facile. *Etre son propre patron* a été une opportunité quelquefois utilisée à la fois pour avoir un travail et pour ne pas être l'objet de *brimades en tant que salarié*. Mais la création d'entreprise est aussi un moyen de transmettre une activité professionnelle et un patrimoine familial. L'étude réalisée en 1992 par l'ORI sur la création d'entreprises par les étrangers en Alsace fait état de ces motivations (Cf. bibliographie). De là découle une **relative tertiarisation de la population étrangère**. Même si cette population se retrouve aujourd'hui encore majoritairement dans le secteur secondaire il faut remarquer un glissement vers les emplois dans les services. En Alsace, en 1990, 2/3 des actifs étrangers

⁶ Brigitte FICHET, "Peut-on parler d'une spécificité propre aux jeunes issus de l'immigration ?" in Cultures et Sociétés n°2, Cahiers du CEMRIC, printemps 1993 - p.11.

étaient ouvriers, alors qu'en 1982, la proportion était de 3/4. Actuellement, 20% des étrangers sont employés dans le secteur tertiaire. (INSEE, Chiffres pour l'Alsace 1986/1995).

La mise en place des procédures de regroupement familial a contribué à modifier le profil des populations étrangères ainsi que leur rapport au pays d'accueil. Il faut donc garder en mémoire ce phénomène d'implantation des familles, aujourd'hui fondamental dans l'évolution des rapports entre accueillants et accueillis. Les stratégies ne sont plus les mêmes, et sans doute les formes de discrimination non plus. La naissance en France des enfants de ces familles immigrées a entériné cette évolution des comportements. *«La présence des étrangers a été - dans un premier temps au moins - d'une grande utilité (...), en jouant à merveille son rôle d'amortisseur des contradictions du système. Supportant en première ligne les conséquences les plus négatives des mutations décrites, ils ont de fait atténué les tensions sociales au sein du monde du travail, et évité leurs répercussions trop immédiates et trop brutales à toute la société civile.»* (C.V. MARIE) C'est sans doute la raison pour laquelle, aujourd'hui, alors que la situation socio-économique et politique **a changé dans le sens d'une fragilisation des régulateurs sociaux, la stigmatisation de ces populations a pris une autre ampleur.** La discrimination a pris un autre visage.

Accès à l'emploi, visibilité et discrimination

Cette évolution des comportements et des stratégies fait que les actifs étrangers sont de moins en moins différenciés du reste de la population : qualification, féminisation et tertiarisation montrent sinon une intégration du moins une assimilation progressive des modèles socio-économiques et culturels. Pourtant, *«malgré cette banalisation, il apparaît que des écarts significatifs subsistent entre main d'œuvre française et étrangère. Il semble donc que cette dernière soit particulièrement sensible à la crise de l'emploi, qui engendrerait alors une "redifférenciation".»*⁸

La question de la visibilité des populations est fondamentale si l'on veut comprendre les processus de discrimination. Sur le plan de l'emploi, mais aussi de manière générale dans les comportements sociaux et culturels, **la différence tend progressivement à s'estomper ou en tout cas à être moins visible.** On constate parallèlement un phénomène similaire dans les formes de discrimination. L'universitaire Olivier NOËL explique que *«la nationalité et le lieu d'habitation sont des critères de discrimination de la catégorie des personnes issues de l'immigration. Or ces critères sont de moins en moins valables et conduisent à une absence de*

⁷ Claude-valentin MARIE, op. cit., p.20.

⁸ Mouna VIPREY, op. cit., p.1.

visibilité des populations étrangères.»⁹ C'est la raison pour laquelle des critères de sélection et des modes de discrimination nouveaux, plus diffus, sont apparus.

Contraintes et stratégies des jeunes français d'origine étrangère

Une des questions actuelles en terme d'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère est celle des stratégies que ces derniers mettent en place pour répondre à leurs difficultés à trouver un emploi. Diverses études ont d'ores et déjà porté sur les canaux d'accès à l'emploi. On remarque que de manière générale, cette population se caractérise par **une sous-utilisation des dispositifs institutionnels et privilégie le réseau relationnel de proximité** (famille, amis) ou périphérique (connaissances). Cette situation n'est pas seulement le reflet d'une évolution généralisée vers le poids grandissant de ces réseaux dans l'accès effectif à l'emploi.

Le problème serait aujourd'hui lié au fait qu'on assiste à **un rétrécissement des réseaux de sociabilité prioritairement utilisés par les jeunes**, notamment issus de l'immigration, ainsi que l'analyse l'Observatoire des Mutations et des migrations Internationales de la Région Nord-Pas-de-Calais (OMINOR) dans une étude de 1993. *«Les difficultés importantes de ces jeunes proviennent de l'affaiblissement voire de la disparition des circuits informels (parents, amis) qui leur permettaient l'accès au marché du travail sans avoir recours aux circuits institutionnels.»* Or, *«l'aggravation de l'emploi pénalise les jeunes sans qualification (dont beaucoup de jeunes d'origine étrangère), qui, ne pouvant plus compter sur les filières informelles d'introduction au marché du travail (relations familiales et personnelles), passent par les circuits officiels qui leurs sont défavorables.»*¹⁰

Cette situation ne fait que **renforcer la place des structures d'aide à la recherche d'emploi et des agents intermédiaires**. Or, ces organismes sont aujourd'hui confrontés à des pratiques discriminatoires de la part de certains employeurs, qui conduisent à exclure notamment les jeunes d'origine étrangère d'un accès à l'emploi ou à la formation professionnelle dans les entreprises.

Parallèlement, le détournement d'un certain nombre de dispositifs publics par des pratiques de sélection systématique à l'entrée en formation en fonction du niveau de qualification a contribué à éloigner un nombre important de jeunes en situation précaire des réseaux

⁹ NOËL Olivier, "Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté" in *Agora débats* n°6, 4ème trimestre 1996.

¹⁰ OMINOR, "La situation au regard de l'insertion professionnelle et à l'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère à Roubaix, Tourcoing et Marseille" in *Revue Migrations Études* n°38-39, juillet-août 1993.

institutionnels d'accès à l'emploi. Maintes études ont fait ce constat.¹¹ Cet obstacle, qui est une adaptation en réponse au principe d'obligation de résultat, ne touche qu'indirectement le public lié à l'immigration, puisqu'il pénalise les personnes ayant un faible niveau de qualification de manière générale. Mais du fait que l'on compte, parmi ce public, une forte proportion de populations issues de l'immigration, ceux-ci sont souvent victimes de ces dysfonctionnements institutionnels. Face à cela, les pouvoirs publics ont cherché à recentrer certains dispositifs sur les publics prioritaires¹² et ont réaffirmé la nécessité de la réduction de ces effets pervers.

Mais en ce qui concerne la discrimination, la question reste peu abordée. Il semble que ce problème ne soit pas repéré comme prioritaire et qu'il est, au moins partiellement, nié. Il apparaît donc essentiel de **poser aujourd'hui la question du rapport des services et institutions concernés par l'accès à l'emploi à la discrimination** qui existe de fait.

¹¹ Voir à titre d'exemple l'étude du GREC, op. cit.

¹² C'était la volonté des pouvoirs publics, qui ont cherché des mesures correctrices à travers le programme PAQUE (Préparation Active des jeunes à la Qualification et à l'Emploi).

PERSPECTIVE JURIDIQUE

- Droit et discriminations -

Le droit distingue un certain nombre de situations en fonction du statut de la personne. Selon qu'elle est française ou étrangère, son rapport légal au travail et à l'accès à l'emploi n'est pas toujours identique. A l'opposé de cette distinction, la condamnation de principe des pratiques discriminantes concerne théoriquement tous les individus, parce que le droit en la matière se veut universel. Mais cette limite entre droit commun et droit spécifique doit être quelque peu précisée. Par ailleurs, vu la place centrale du droit en France, en matière de discrimination, il est nécessaire d'aborder le dispositif prévu par la loi pour lutter contre ces pratiques.

La discrimination dans le droit

Les populations étrangères, c'est à dire qui n'ont pas la nationalité française, ont une situation particulière au regard du droit du travail, et plus généralement relativement aux conditions légales d'accès à un emploi. Elles ne peuvent accéder à tous les emplois, du fait de leur statut d'étranger. Dans le même sens, elles ont historiquement des droits restreints du point de vue des conditions d'exercice de leur travail, et au niveau de leur environnement professionnel. Quelles que soient les logiques qui ont prévalu et les arguments justifiant ces écarts de situation entre étrangers et nationaux, il faut remarquer que la limite de la discrimination en matière juridique a été assez perméable ou du moins fluctuante.

La discrimination ou au moins la différenciation entre population française et étrangère était auparavant entérinée, voire même parfois créée par le droit du travail. La question n'a d'ailleurs pas uniquement été celle de l'accès à l'emploi, mais aussi celle des conditions de travail et de reconnaissance professionnelle. Ainsi, *«il y eut surtout des résistances prolongées pour l'accès aux élections professionnelles, en tant qu'électeurs et éligibles (délégués mineurs, conseillers prud'hommes puis Délégué du Personnel, membres des Comités d'Entreprise...) ainsi qu'en matière de protection sociale. La France cependant ratifia dès 1928 la convention de l'Organisation Internationale du Travail de 1925 prévoyant l'égalité des droits entre français et étrangers pour l'indemnisation des accidents du travail.»*¹³

En ce qui concernait l'accès à l'emploi, les discriminations ont surtout porté sur l'accès aux emplois publics. À la fin du XIXème siècle, il y avait, pour les étrangers, *«interdiction d'ouvrir une école privée (loi Falloux de 1850), de diriger un journal ; quotas d'emploi de la main-d'œuvre*

¹³ Journal Officiel de la République française, La vie professionnelle des travailleurs étrangers en France, Avis et rapports du Conseil économique et social, Étude présentée par la section de travail - Sur le rapport de Monsieur Hamlaoui MEKACHERA, 8 juin 1993 - p.11.

étrangère pour les contractants de marchés publics de l'Etat (décret du 10 août 1899) sous l'autorité d'A. MILLERAND, ministre du commerce. Les travailleurs étrangers doivent déclarer chaque quinzaine leur résidence à la mairie du domicile pour accéder à un emploi et le conserver (lois du 2 octobre 1888 et du 3 août 1893)» rappelle le Conseil économique et social (p.12).

Aujourd'hui, cette situation n'est pas toujours très différente, du moins sur certains points. Les travailleurs étrangers sont toujours assujettis à une autorisation préalable de travail, réglementée en grande partie par l'ordonnance du 2 novembre 1945. Si la législation sur l'accès à un certain nombre de fonctions de représentations internes aux entreprises, elles sont aujourd'hui accessibles, l'éligibilité aux prud'hommes est conditionnée par la possession de la nationalité française (article L 513-2 du Code du travail). Certains emplois sont encore légalement fermés aux étrangers. C'est à dire qu'il existe des «discriminations légales», même si ces formes de différenciation ne sont évidemment pas considérées comme discrimination.

«Certaines professions sont réservées, de par la loi, aux nationaux. Ce statut particulier concerne notamment l'ensemble des emplois permanents de la fonction publique (statut général - article 5 de la loi du 13 juillet 1983 sauf dispositions particulières : chercheurs, enseignants de l'enseignement supérieur), du moins pour les postes de titulaires (à l'exception des contractuels et auxiliaires).¹⁴ Les entreprises publiques à statut réglementaire du personnel s'alignent pour la plupart d'entre elles sur des dispositions propres à la fonction publique (ex : SNCF, EDF, Air France, RATP...) Certaines professions exigent la détention du diplôme professionnel d'Etat, ce qui revient souvent à exclure quasiment de l'emploi les étrangers (ex : professions médicales, paramédicales et sociales). Les professions libérales (experts comptables, pharmaciens, architectes, géomètres-experts, avocats, courtiers et agents généraux d'assurance), usent également de pratiques restrictives diverses conçues pour la plupart dans les années 1930 et maintenues depuis lors.» «Les débits de boisson ne peuvent être tenus que par des nationaux, sous réserve d'extension d'autorisation aux ressortissants de quelques pays¹⁵ et à ceux de la Communauté européenne.» (Conseil économique et social, p.28.) «La loi du 30 septembre 1986 impose la condition de nationalité française pour le directeur de tout service ou entreprise de l'audiovisuel.» (p.37), etc.

Le droit et les pratiques discriminatoires

Le principe de non-discrimination

La loi condamne toutes les formes de discrimination, c'est à dire de distinction abusive entre des personnes ou des catégories de personnes. Son caractère général et universel impose de revenir à un traitement plus large. Ici, il n'y a théoriquement plus de séparation entre étrangers

¹⁴ Dans l'enseignement général privé, l'accès d'un étranger aux fonctions d'enseignant ou même de surveillant est subordonné à une autorisation préalable du rectorat. La règle est encore plus drastique dans l'enseignement technique (autorisation ministérielle).

et nationaux, ni même de désignation ethnique ou communautaire. Tout homme a droit à un traitement égal. Cette **logique s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**.

Dans ce sens, la France a ratifié un certain nombre de textes au niveau international, visant à garantir le droit à la non-discrimination. C'est en particulier le cas de la Convention européenne des Droits de l'Homme ou de celle de Lomé avec les 69 Etats d'Afrique-Caraïbes-Pacifiques (15 décembre 1989). Plus spécifiquement, la Convention internationale de New York, ratifiée par la France le 28 juillet 1971, vise *«l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale»*. Il faut aussi noter que, dès 1949, la Convention Internationale du Travail engage ses membres signataires à ne pas faire de discriminations entre leurs immigrants et leurs ressortissants propres.

Ce caractère général est précisé, à un niveau plus concret, et la distinction étranger/national réapparaît. Le Code du travail (CDT) précise un certain nombre de règles qui doivent théoriquement contraindre les employeurs à respecter l'égalité de traitement. Ainsi, les règlements intérieurs des entreprises ou de tout établissement ne peuvent comporter de *«dispositions lésant les salariés en raison de (...) leurs origines (...) à capacité professionnelle égale»* (article L 122-35 du CDT). Les conventions collectives de branche doivent comporter une clause relative à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers (article L 133-5 10 du CDT).

Le Code pénal (article 225-1) s'appuie sur la définition suivante : *«Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation familiale, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.»* *«La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de deux ans d'emprisonnement et de 200.000 F d'amende lorsqu'elle consiste : (...)*

3° à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1.» (art.225-2)

La discrimination à l'embauche étant proscrite, ses effets ou manifestations éventuels sont **déclarés nuls de plein droit**. Il en est de même en ce qui concerne les sanctions disciplinaires, les licenciements et toutes choses liées à la pratique professionnelle.

¹⁵ Algérie, RCA, Congo, Gabon, Mali, Sénégal, Togo, Suisse, Andorre et Monaco. La réserve aux nationaux est encore plus nette pour les débits de tabac.

Quelques remarques

Cet aller-retour entre droit général universel et approches spécifiques montre la difficulté à appréhender le phénomène de discrimination en tant que tel. Dès lors que la discrimination s'appuie sur des éléments mesurables, concrets, cette pratique tombe sous le coup de la loi. Le principe général n'est donc applicable qu'à travers la recherche d'éléments de discrimination visibles.

Le droit considère «la discrimination» de manière générale. Toutes les formes de discriminations sont traitées sur le même plan. Cette orientation est compréhensible du fait que la non-discrimination renvoie au principe universel des Droits de l'Homme. Il n'y a pas ou presque de traitement spécifique concernant la discrimination dite raciale, comme il n'y en a quasiment pas pour les autres formes de traitement différencié. C'est donc **un droit de principe qui définit plus des grandes lignes philosophiques que des moyens d'action concrets** pour prévenir ou réprimer les discriminations.

Cependant, les moyens ne sont pas tout à fait identiques en fonction des catégories de personnes susceptibles de subir des discriminations. L'exemple le plus caractéristique est sans doute la différence de sexe. Le droit prend mieux en compte cette discrimination spécifique. Cela provient du fait que la différenciation sexuelle a été un thème fort du débat social. Et il l'est encore relativement. Les textes ont évolué vers une certaine adaptation à cette émergence de revendications «catégorielles». Cela montre que la réflexion sur le traitement des thèmes sociaux dépend fortement de la mobilisation de l'opinion sur les sujets «prioritaires». Et **le mouvement social est un facteur puissant d'évolution du droit.**

A la différence notamment des pays anglo-saxons, qui travaillent sur ce sujet selon une logique de «minorités», **le droit français a peu traité des «discriminations raciales» en tant que telles.** Mis à part la Convention de New York, exclusivement centrée sur ce sujet, il faut remarquer qu'il n'existe que quelques éléments de droit qui vont dans le sens d'un traitement différencié des types de discrimination. Ainsi, le droit distingue les discriminations (délit constitué par une distinction abusive entre des personnes selon les critères définis précédemment) du racisme. *«Le terme de racisme s'applique à toute discrimination visant l'ethnie, la nationalité, la race ou la religion»* note le juriste Jean LAGADEC (Le nouveau guide pratique du droit, Solar, 1994). Il poursuit en expliquant que *«les crimes et délits inspirés par le racisme sont punis de la même façon que lorsqu'ils sont commis pour un motif différent. Dans certains cas, le racisme est puni de façon spécifique.»* (p. 200-201) C'est le cas, dit-il de la diffamation raciale pour laquelle la personne accusée n'est pas autorisée à faire la preuve de ce qu'elle avance, contrairement aux autres sujets de diffamation.

Mais ces cas restent minoritaires et limités. Le droit en la matière n'a quasiment pas amené de moyens concrets, mesurables, et la régulation de ce dysfonctionnement sociétal reste conditionnée au dépôt de plainte... Ce **généralisme du cadre juridique qui enferme la problématique, parce qu'il n'est pas relayé par un débat de fond qui permet le développement de moyens de prévention et de réponse aux discriminations, contribue aujourd'hui à bloquer les processus de régulation sociale.**

Les moyens de lutte contre les discriminations

Quelques outils existent cependant. Les politiques prioritaires, catégorielles, sont l'une des manifestations de l'engagement de l'Etat dans le soutien aux populations qui risquent d'être discriminées. Il reste que ces moyens ne ciblent guère la discrimination, mais visent plutôt une problématique large d'intégration. Or, la difficulté est aujourd'hui que le «mouvement» discriminatoire, voire raciste, nie les capacités d'intégration des populations d'origine étrangère et de la société d'accueil. Les politiques de «discrimination positive» trouvent donc là une source de blocage.

Les actions globales contre la discrimination raciale restent globalement l'apanage des **«associations antiracistes»**, dans les limites de leurs champs et de leurs moyens d'action. Il faut noter que la convention de New York engage l'Etat français dans le soutien à ces associations : *«Chaque Etat partie s'engage à favoriser, le cas échéant, les organisations et mouvements intégrationnistes multiraciaux et autres moyens propres à éliminer les barrières entre les races»*.

Autre outil notable, c'est la **Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme**, qui, en vertu de l'article 2 de la loi n°90-615 du 13 juillet 1990 tendant à réprimer tout acte raciste, antisémite ou xénophobe, alimente la réflexion du Gouvernement sur le sujet. Cet article dispose que *«le 21 mars de chaque année, date retenue par l'organisation des Nations Unies pour la journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Commission nationale Consultative des Droits de l'Homme remet au Gouvernement un rapport sur la lutte contre le racisme. Ce rapport est immédiatement rendu public.»* Cette commission n'a donc qu'un rôle consultatif d'expert qui ne préjuge pas de l'orientation politique en faveur d'actions concrètes.

LA DISCRIMINATION DES JEUNES : OBJETS À DÉFINIR

Un objet d'actualité ?

Un certain nombre d'études traitent du racisme et de la discrimination dans l'entreprise. Ce sont notamment les travaux menés par l'URMIS et plus récemment par le CADIS (cf. bibliographie). La discrimination, longtemps niée, devient aujourd'hui un objet presque «à la mode». Cette prise de conscience est d'autant plus importante que ce phénomène semble se développer ou du moins devenir plus visible et ancré dans les pratiques.

À titre d'exemple, il faut noter que **1997 est l'année européenne de lutte contre le racisme et la xénophobie**. Le Conseil de l'Europe s'est engagé depuis quelques années dans un travail de réflexion au niveau communautaire sur les pratiques et les réponses possibles à ce phénomène. Au niveau national, la lutte contre les discriminations notamment raciales est retenue comme l'un des objets prioritaires du *Contrat républicain «Agir pour l'intégration»*, faisant suite au Rapport MEKACHERA/GAEREMYNCK de la fin de l'année 1996.¹⁶

Même si la réflexion sur cette pratique n'est pas actuellement au niveau permettant d'appréhender concrètement ce phénomène, le terme de discrimination lui-même est aujourd'hui bien ancré dans le langage courant, parfois quotidien. Pour autant, il ne fait pas toujours l'objet d'une définition bien précise. Au contraire, dans son utilisation commune, le terme de discrimination est souvent empreint de connotations morales qui masquent la réalité du phénomène et rendent son approche et son analyse difficiles. Au-delà du bon usage des termes, la question qui se pose est celle de la définition de ce phénomène, et de l'extension que l'on peut concevoir de cette notion.

Racisme et/ou discrimination ?

Dans le sens commun, le racisme est très souvent assimilé à la discrimination, et inversement. La position du législateur tend vers le même amalgame : il considère le racisme comme une forme spécifique de la discrimination, fondée sur la racialisation des individus et des groupes. Pourtant, les deux termes n'ont pas le même sens, et les deux idées ne coïncident pas systématiquement.

Pour définir les termes on peut retenir du racisme qu'il est une *«théorie de la hiérarchie des races qui conclut à la nécessité de préserver la race dite supérieure de tout croisement, et à*

¹⁶ Hamlaoui MEKACHERA, Jean GAEREMYNCK, Pour une relance de la politique de l'intégration, Ministère de l'Aménagement du Territoire, de la Ville et de l'Intégration, 25 novembre 1996, et Ministère de l'Aménagement du

son droit de dominer les autres» (Petit Robert). Par extension, le racisme est souvent entendu comme *l'ensemble des actions et réactions qui s'accordent, consciemment ou non avec cette théorie*. La notion de racisme postule donc une inégalité fondamentale entre des groupes d'individus définis par une «race». ¹⁷

Le racisme n'est pas en soi discrimination. Et inversement, la pratique de discriminations raciales n'est pas toujours – ni uniquement – la résultante de conceptions ou d'actions racistes. Nous avons vu qu'il existe, au sein des institutions de la République, un principe de différenciation selon la nationalité qui n'a rien à voir avec une quelconque forme de racisme. Par ailleurs, les discriminations sont multiples et ne s'appuient pas forcément sur des théories racistes ou intégristes. On en veut pour exemple les multiples formes de discrimination : selon le sexe, la religion, la culture, le faciès, etc.

Même en ce qui concerne la population étrangère, le phénomène n'est pas si simple. La discrimination à l'égard des populations d'origine étrangère n'est pas seulement «due» à la race : le faciès, le territoire dont sont issues les personnes (en particulier les «banlieues»), le nom à consonance étrangère... ; toutes ces caractéristiques, aujourd'hui assimilées à des stigmates, nourrissent les pratiques de la «discrimination raciale».

C'est dire l'importance du phénomène d'amalgame. Cela suggère aussi que la **problématique de fond ne soit pas exclusivement liée à la différence «raciale», mais tient aussi à une problématique sociale** (stigmatisation des «banlieues»).

Dans le racisme, la domination, la soumission et le rejet de l'Autre sont des objectifs associés à une finalité de hiérarchisation des «races». La discrimination, contrairement au racisme, n'est pas à la base une idéologie. Elle n'est qu'une pratique concrète, éventuellement outil de ségrégation raciale. La discrimination ne résulte pas systématiquement d'une volonté malveillante, *«d'une intention directe ou mauvaise»*. Elle peut avoir des formes insidieuses ; certains choix peuvent tout autant générer de la discrimination et être *«tout à fait efficaces pour écarter certaines catégories de personnes de certains secteurs»* ¹⁸ que des actes délibérés et non justifiés de traitement différencié. C'est par exemple le cas lorsqu'un employeur refuse un emploi à une personne d'origine étrangère pour la protéger (et se préserver) des réactions d'un groupe qu'il considère comme hostile aux immigrés. Sans être un acte forcément volontaire de traitement différencié, ce choix conduit strictement aux mêmes résultats.

Territoire, de la Ville et de l'Intégration, Agir pour l'intégration : le contrat républicain - Dossier de presse, mercredi 26 mars 1997.

¹⁷ En fait, la notion de «race» qui sous-tend cette idéologie est scientifiquement fautive. Elle est étendue à tous les aspects physiques, génétiques, culturels, environnementaux, sociaux, etc. qui caractérisent les groupes humains. En d'autres termes, le racisme associe toute différence à la race, opérant ainsi une racialisation des différences.

¹⁸ Conseil de l'Europe, Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi, Relations intercommunautaires, Direction des affaires économiques et sociales, 1996 - p.10.

En tant qu'elle remet en cause l'unité du corps social et est contraire au droit à l'égalité, la discrimination est légalement interdite et répréhensible. Mais pour analyser ce phénomène, il est **nécessaire de se départir des connotations morales** qui lui sont attachées. L'objectif est de comprendre, non de juger.

On ne peut séparer totalement le «racisme» des discriminations. Le racisme est à l'origine de certaines pratiques de discrimination. En ce sens, il est nécessaire de prendre en compte ses effets concrets, lorsqu'il est générateur de discrimination.

En guise de définition

La notion de discrimination

La discrimination est l'*action de distinguer des groupes sociaux les uns des autres, en leur appliquant un traitement différencié. Cette différenciation peut être faite au détriment des uns et/ou au profit des autres.* De manière moins générale, **la discrimination à l'emploi peut être entendue comme une situation d'inégalité de traitement entre des individus, dans l'accès à l'emploi ou dans les conditions d'exercice d'un travail, sur le principe d'une différence réelle ou supposée.** Cette différence peut être d'ordre individuel ou d'ordre collectif et peut s'appuyer sur des critères très divers.

À l'image des travaux réalisés par le Conseil de l'Europe sur l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, nous retiendrons **une acception «concrète» de la discrimination**, c'est à dire centrée sur les pratiques ou sur le ressenti généré par celles-ci. *«La discrimination qui nous intéresse ici, et qui est à l'origine de l'inégalité des chances, concerne essentiellement les possibilités d'emploi offertes aux résidents en situation légale qui sont par leur aspect physique **visiblement différents** de la population majoritaire. Dans certaines circonstances, des facteurs linguistiques, religieux ou autres facteurs culturels peuvent entrer en jeu, mais il semble que le fait d'être visiblement différent soit le principal obstacle à l'égalité de traitement. Il importe de bien comprendre que cette discrimination n'a absolument rien à voir avec la citoyenneté ou la nationalité»* (Conseil de l'Europe, op. cit., p.9).

La subjectivité est ici essentielle. Ce qui compte, c'est le regard de l'un sur l'autre, le sentiment de différence, le vécu de l'altérité... La question n'est pas de savoir si cette différence ressentie (et mal vécue) est justifiée ou non par des éléments réels ou fantasmés. Il faut essayer de comprendre comment se construit ce sentiment négatif qui génère le rejet de l'autre, et comment se formulent les argumentaires tendant à justifier le choix.

La notion de discrimination raciale

Dans ce travail, nous focaliserons sur les discriminations associées aux différences visibles dites raciales, tout en tenant compte du contexte global dans lequel elles interviennent. La convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale donne de son objet une définition large qui nous semble pertinente sur bien des points : **«L'expression "discrimination raciale" vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel, ou dans un autre domaine de la vie publique.»** (article 1)

Cette acception large présente l'avantage d'être un cadre suffisamment souple pour permettre un état des lieux du phénomène. L'analyse de la situation réelle permettra d'affiner cette approche. Cependant, il apparaît que certains points doivent être nuancés pour que cette base soit opérationnelle.

Si cette définition donne un repère quant au sens de la discrimination raciale, et permet a priori de la différencier d'autres types de discrimination, il faut remarquer qu'elle se fonde sur l'«étrangeté» apparente (nom, faciès...). Elle est donc tributaire de la subjectivité des individus. C'est à dire que la notion de fondement de la discrimination sera entendue comme *ce que l'individu pense qui justifie son action*. Dans la même logique, «*la race, la couleur, l'ascendance, ou l'origine nationale ou ethnique*» ne peuvent être entendues de manière exclusive. Ces notions montrent le domaine dans lequel s'applique l'«altérité», mais ne peuvent suffire à donner un cadre aux actes ou aux logiques des acteurs. Un exemple permettra de mieux le comprendre. De plus en plus, les quartiers populaires sont assimilés au «lieu d'habitation des immigrés». Il se peut donc que la discrimination s'applique, de façon indirecte, au lieu d'habitation. Cet amalgame montre une extension de la notion de discrimination raciale dans le sens d'une discrimination sociale qu'il nous faut prendre en compte pour comprendre le phénomène. Autrement dit, cette définition donne un cadre conceptuel au sens de la notion de discrimination raciale, mais n'est pas opérante pour comprendre la manière dont existe ce phénomène.

Face à cela, nous procéderons de manière empirique. Cet état des lieux exploratoire devra notamment servir à poser les bases concrètes d'analyse du phénomène.

Quelques remarques

◆ La particularité de ce type de discrimination tient en au moins trois éléments :

- d'abord, il s'agit d'un facteur de discrimination collectif, associé à un groupe d'individus dont l'extension est extrêmement variable ;

- ensuite, cette forme de domination s'inscrit dans un contexte historique particulier qui influence les relations entre «communautés». Ce contexte peut être ancien (colonisation...) ou plus récent (attentats «islamistes»...);

- enfin, elle existe dans un contexte politique tendu qui favorise l'association discrimination raciale / racisme et qui peut légitimer ou favoriser l'émergence ou la résurgence d'actes discriminatoires.

◆ Lorsqu'on parle de discrimination, il importe de **distinguer l'acte de discrimination du sentiment de discrimination**. En effet, il n'y a pas forcément de lien de causalité entre le fait de se sentir discriminé et celui de subir effectivement une pratique discriminatoire. La séparation est cependant extrêmement difficile à faire. Elle supposerait de vérifier systématiquement que le sentiment est lié à un acte de discrimination. Ce qui n'est ni possible, ni utile. Dans cette étude, nous nous attacherons essentiellement à l'acte de discrimination, puisqu'il s'agit de voir la situation des professionnels concernés par cette question. Il reste que la mesure de l'impact de la discrimination ou ce qui est ressenti comme tel serait fondamentale pour comprendre la situation de la population elle-même.

◆ Il faut parallèlement tenir compte d'une importante nuance : la discrimination peut être volontaire ou non, directe ou indirecte. Il faut donc **distinguer l'acte discriminatoire** (acte qui a comme visée la discrimination) **de l'acte discriminant** (acte qui a comme résultat la discrimination, quelle que soit la volonté sous-jacente). À titre d'exemple, la personne qui déclare ne pas vouloir embaucher des personnes qui ne sont pas «BBR» («Bleu-Blanc-Rouge», selon un code utilisé dans les agences d'intérim) pose un acte discriminatoire. Cet acte est conscient et direct. Mais il y a aussi des **discriminations indirectes**¹⁹, tels, par exemple, que les refus d'embauche qui résultent du fait que l'employeur est porteur de certains clichés, de représentations sociales stigmatisant certaines catégories de la population («les X sont fainéants»). *«Croyant ses suppositions fondées sur des réalités, il peut refuser d'engager une de ces personnes tout en restant parfaitement convaincu qu'il n'a rien fait de mal ni agi de manière inéquitable, l'idée de discrimination ne l'affleurant probablement même pas.»* (Conseil de l'Europe, p.11)

◆ Enfin, il y a dans les faits des discriminations légales et des discriminations illégales. Le chercheur Véronique DE RUDDER remarque fort justement que *«sur les discriminations légales, la principale, l'ensemble des droits liés au travail (...) sont évidemment liés à la*

¹⁹ La notion de discrimination indirecte est intégrée dans le Droit anglais, qui montre de ce point de vue, une réflexion beaucoup plus approfondie, et une législation bien plus ambitieuse qu'en France.

possession du droit au séjour. Cela va tellement de soi qu'on a oublié de dire qu'il y a discrimination légale entre les immigrants dits légaux, c'est à dire munis d'un droit de séjour, et les immigrants non pas illégaux mais démunis du droit de séjour.»²⁰ Nous traiterons pour notre part des discriminations illégales.

Discrimination et emploi

La discrimination existe sur tous les terrains, de l'accès à la culture (et aux «boîtes de nuit») à l'accès au logement²¹ ou à l'école. *«C'est cependant au niveau (...) de l'embauche que les discriminations sont les plus fréquentes et les plus lourdes de conséquences, car elles sont des obstacles à l'intégration à la vie sociale et économique.»²²*

La discrimination à l'emploi est effectivement l'un des terrains les plus sensibles. Pour les jeunes nés en France de parents étrangers, c'est la première des attentes, et corrélativement, l'accès à une situation professionnelle normale est vu comme le premier facteur d'intégration. La demande est très forte. **La discrimination sur ce terrain est vécue d'autant plus amèrement qu'elle apparaît pour nombre de jeunes comme un blocage de la part de la société, qui conduit à ne pas leur donner les moyens d'une intégration.**²³

Là encore, le sujet est vaste, tant les discriminations relatives à l'emploi peuvent s'appliquer à toutes les étapes : l'accès à la formation, le droit au travail, le libre choix de son travail, les conditions de travail, la protection sociale, l'accès aux promotions, la représentation syndicale, la rémunération, etc. Après une série d'études sur le racisme et la discrimination dans l'entreprise (URMIS, CADIS) et les travaux du Conseil de l'Europe sur les expériences menées pour répondre à ce phénomène, nous tenterons d'appréhender les discriminations dans le processus d'accès à l'emploi. Dans le cadre de ce travail, l'«accès à l'emploi» sera entendu de manière large. Il s'agit de *l'accès à un emploi*, mais aussi, par exemple, de *l'accès au monde du travail* dans le contexte d'une formation en alternance. Les distinctions éventuelles entre ces différentes situations seront faites en tant qu'elles peuvent présenter des spécificités au regard de la discrimination. Notre objectif n'est pas une analyse détaillée des canaux d'accès à l'emploi. Nous privilégions une approche générale qui correspond mieux à l'objectif d'un état des lieux exploratoire. Il va de soi que les limites inhérentes à cette approche devraient être compensées par des analyses ultérieures plus ciblées.

²⁰ In GREC, op. cit., p.32.

²¹ Voir à ce sujet l'étude de l'ORI sur La mobilité résidentielle des étrangers en Alsace, Cahier de l'Observatoire n°19, juin 1996.

²² In Migrations Société, vol. 9, n°49, janvier-février 1997 - p.68.

Etrangers, immigrés ou issus de l'immigration ?

Le choix du public ne va pas de soi. Les catégories sociologiques créées en France ne favorisent guère l'analyse d'un sujet aussi épineux et aussi nuancé. Pour rappel, le Haut Conseil à l'Intégration²⁴ définit ainsi les notions d'étranger, d'immigré et de personne issue de l'immigration :

- ◆ *Etranger* : juridiquement, c'est une personne qui n'a pas la nationalité française, quelle que soit son origine géographique.
- ◆ *Immigré* : C'est quelqu'un qui est né étranger à l'étranger qui vit en France, et qui a pu, au cours de sa vie acquérir la nationalité française.
- ◆ *Personne issue de l'immigration* : personne née en France d'un parent étranger (ou d'un grand-parent) ayant immigré en France. Il s'agit donc de ce que l'on nomme fréquemment les seconde et troisième générations.

Sur les questions de discrimination, cibler la population étrangère est insuffisant. Le phénomène n'a pas de rapport exclusif - ni peut-être direct - avec la nationalité. Lorsque les discours des acteurs pointent les «étrangers» c'est en général pour parler de l'étrangeté²⁵, et non de la nationalité. **Si la loi a amené à focaliser sur la population étrangère en faisant prévaloir une séparation essentiellement fondée sur l'origine nationale, cette distinction s'avère aujourd'hui inopérante** pour rendre compte d'un phénomène aussi complexe et multiforme.

Il s'agit donc d'appréhender ce phénomène au niveau plus général de la population qui est susceptible de porter ce caractère d'étrangeté. C'est à dire les populations *visiblement différentes*. On peut supposer que c'est le cas pour une partie de la population étrangère, mais aussi pour une partie de celle immigrée et issue de l'immigration. C'est aussi le cas de certains Français des DOM-TOM ou de populations dont les ascendants (à plusieurs générations) se sont installés sur le territoire français. C'est parfois aussi le cas de personnes n'ayant aucun lien avec l'immigration, mais qui ont une couleur de peau qui fait qu'ils sont associés à ces facteurs et subissent la discrimination ou la stigmatisation.

Nous parlerons, pour trouver une dénomination générique qui englobe les catégories définies par le HCI, de «**populations liées à l'immigration**», c'est à dire qui ont un lien direct ou indirect avec le fait migratoire. Mais on voit bien que cette expression ne peut suffire à définir

²³ In ORI, L'acquisition de la nationalité française par la procédure de manifestation de volonté pour les jeunes étrangers entre 16 et 21 ans, Cahiers de l'Observatoire n°22, avril 1997.

²⁴ Haut Conseil à l'Intégration, Pour un modèle français d'intégration - Premier rapport annuel, Rapport au Premier ministre, La Documentation française, 1991 - pp.15-16.

la population confrontée à des discriminations. Elle n'englobe pas tout le monde. L'expression proposée par John CARR, consultant pour le Conseil de l'Europe, de «*différence visible*» ne semble pas non plus satisfaisante. Si elle évince le débat sur le lien avec la migration, elle ne tient pas compte du fait que certaines populations sont visiblement différentes, mais leur différence ne joue pas de manière négative. («*Pour les Japonais, il n'y a pas de problème !*»)... Bref, la définition préalable de la population paraît délicate.

Le concept de *stigmatisation*, proposé par le sociologue américain Erwin GOFFMAN, semble être ici un support plus pertinent. La stigmatisation renvoie à une interaction entre deux individus. Il met en avant l'aspect de différence «négative» perçue par les autres. Dans la relation entre les individus, celui qui est porteur de stigmaté adopte une stratégie visant à maîtriser cet élément qu'il sait (ou croit) être perçu négativement par l'autre. Cet élément visible (le *stigmaté*) qui peut être source de stigmatisation, n'est pas perçu négativement par tout le monde. Cela dépend des groupes sociaux et des liens qui existent entre ces groupes.

Sur le plan concret, ce concept apparaît tout à fait opérant. Mais alors, cette approche ne permet plus de distinguer la discrimination raciale des autres formes de discrimination. Toutes s'appuyant sur une stigmatisation.

Les jeunes d'origine étrangère : une population spécifique ?

Le choix d'un concept plus pragmatique ne peut pas nous dispenser d'une réflexion sur la population apparemment visée par la discrimination raciale. La question qui se pose est liée à la différence négative visible. C'est donc un autre cadre que celui de la migration. Mais les enjeux de la discrimination rejaillissent sur les populations d'origine étrangère en restreignant leur espace d'adaptation, nécessaire à l'intégration. Certes, la population liée à l'immigration ne se caractérise pas systématiquement par une différence visible. Mais les retombées du débat sur la discrimination raciale touchent forcément cette population. Il nous apparaît donc nécessaire de replacer l'approche de cette population dans son contexte complexe. Ceci permettra, nous l'espérons, de prévenir le phénomène d'amalgame en donnant quelques éléments d'éclairage sur la question de la spécificité de cette population.

Regard sur la notion de spécificité

Très souvent, la question de la spécificité de tel ou tel public, de tel ou tel objet se pose. Avant même les questions de méthodologie pour évaluer, mesurer l'existence éventuelle de spécificité, il faut questionner le terme lui-même, ses fondements conceptuels ou idéologiques.

²⁵ L'*étranger* étant à l'origine celui qui vient d'ailleurs, l'*étrangeté* est l'image sociale et individuelle de la *différence* dont il est porteur.

Cela nécessite un retour sur ce qui peut aujourd'hui apparaître - à tort - comme une évidence. «*Qu'on le veuille ou non ce terme renvoie à quelque chose qui relèverait de l'espèce, à des attributs intrinsèques qui constituent une population, ou un public donné, une catégorie sociale ou anthropologique donnée. On voit tout de suite ce que cela peut avoir de dangereux dans l'interprétation qui peut être faite de ce terme «spécifique», et de toutes les dérives qui peuvent se construire autour. Nous nous sommes demandés si finalement un certain nombre de «caractéristiques», terme qu'il semble préférable d'utiliser, sont véritablement et intrinsèquement liées à cette population ou si elles ne sont pas, chez ces populations, le produit d'une situation qui est liée à la catégorie socioprofessionnelle, à la situation de l'emploi, et surtout si cette «spécificité» ne provenait pas des représentations que projettent les personnes ou organismes qui sont amenés à prendre en charge ces publics et qui pourraient entretenir et nourrir leur légitimité des «spécificités» qu'ils trouvent.*» (Ginette BARREAU)²⁶

La question prise dans ce sens vise en fait à pointer les *différences* qui existent. Or, comme le suggère Marius APOSTOLO, Président du GREC (in GREC, op. cit.), il apparaît plus judicieux, ou en tout cas moins stigmatisant, d'appréhender les questions de *particularités*. Dans ce contexte, cerner les particularités d'une population dans leur rapport à l'emploi est rendu difficile, selon le GREC, du fait de deux caractéristiques :

«*◆ Sa banalisation. au regard de la crise générale de l'emploi, de l'installation du chômage structurel, il devient très vite difficile de discerner ce qui est de l'ordre de l'exploitation, de l'exclusion, du racisme, du sexisme... La «discrimination sociale» est alors difficile à isoler.*

◆ *Son invisibilité. Paradoxalement, alors que ce sont des signes extérieurs (du faciès à la parole) qui stigmatisent l'immigré (ou l'étranger), le refus de prendre en charge les «spécificités» dans les rapports sociaux se manifeste au niveau des discours tenus. Que ce soit l'entreprise, que ce soit la formation (le plus souvent pour des raisons différentes), le silence se fait sur la pratique sociale de la discrimination.» (p.5)*

Une population excessivement hétérogène

Pour appréhender les éventuelles particularités de la population concernée, l'approche choisie ici pose un certain nombre de problèmes quant à la définition de cette population. En effet, le critère de «jeunes d'origine étrangère» recouvre des statuts juridiques, des degrés d'intégration et en conséquence d'éventuelles difficultés d'insertion socioprofessionnelle très différents. Même s'ils n'ont pas de lien direct avec la discrimination, les critères de la nationalité et de la migration viennent passablement compliquer la problématique de l'accès à l'emploi et diversifier les rapports des individus à l'emploi.

²⁶ Citée dans GREC, Les immigrés face à l'emploi et à la formation - Problèmes spécifiques et droit commun : un faux dilemme ?, cahier n°12, Paris, novembre 1995.

Michel LEMOINE et Marie-Thérèse JOIN-LAMBERT ont montré, dans un rapport de l'IGAS, que ces populations présentent une grande hétérogénéité dans leurs rapports au travail et les difficultés qu'elles peuvent éprouver dans une démarche d'accès à l'emploi. *«Les difficultés que les jeunes sont susceptibles de rencontrer varient considérablement en fonction de leur nationalité, de la date d'arrivée en France de leur famille et d'eux-mêmes s'ils ne sont pas nés en France, de leur maîtrise de la langue française, de leur niveau scolaire, du niveau de qualification professionnelle, du contexte socio-économique et culturel dans lequel ils se trouvent, de leurs motivations...»*²⁷

Une catégorie sociale spécifique ?

De nombreuses études et recherches tant nationales que régionales ont montré que pour ces jeunes, *«les conditions de leur intégration sociale et professionnelle, bien qu'aggravées par un surplus de stigmatisation des entreprises, (...) sont en de nombreux points semblables à celles que connaissent les jeunes de souche française dans les milieux populaires : même type de trajectoires scolaires, même difficultés d'entrée sur le marché du travail, même lieux de résidence»*.²⁸ Les travaux menés précédemment par l'ORI ont montré qu'il en était de même au niveau de la région Alsace, et ont souligné combien **les comportements observables chez ces jeunes sont aussi, avant tout, ceux d'adolescents**. Bien entendu, le facteur de double culture peut modifier la situation, mais *«les origines ethniques s'avèrent souvent moins déterminantes que les conditions socio-économiques dans lesquelles se retrouvent les jeunes et leurs familles. Il est difficile de déterminer ce qui dans les difficultés d'insertion professionnelle relève de la spécificité ethnique et des autres éléments : difficultés sociales, niveau des études, qualification, etc.»* (M. LEMOINE, p.176) Pour les jeunes issus de l'immigration, l'assimilation culturelle est une réalité. Un certain nombre de questions relatives à l'accès à l'emploi ne sont donc plus l'apanage, la «spécificité» de la population liée à l'immigration.

Ces jeunes sont d'abord «des jeunes». Ils appartiennent au groupe social «jeune» avant d'appartenir à celui des populations d'origine étrangère, si tant est qu'ils détiennent encore beaucoup de «spécificités» liées à l'immigration. En l'occurrence, les jeunes d'origine étrangère ne représentent pas un groupe social spécifique, parce qu'il n'y existe pas à leur niveau de conscience d'une identité collective. L'hétérogénéité même de la population retenue montre qu'il n'y a pas de cohérence, le critère de regroupement étant trop général (le lien avec l'immigration).

²⁷ In Michel LEMOINE, "Les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes étrangers ou d'origine étrangère" in Revue Française des Affaires Sociales, n° Hors série, décembre 1992 - p.174.

²⁸ Olivier NOËL, op. cit., p.79.

Cette absence de «spécificités» d'une grande partie de la population concernée fait que celle-ci devrait normalement être entrée dans le droit commun. Mais cela n'exclut pas l'existence de particularités, telles la discrimination. Ces particularités, même si elles ne leurs sont pas attachées - la discrimination existe pour d'autres populations -, ne permettent pas de les faire réellement entrer dans le droit commun. Ceci pour au moins deux raisons : d'une part, **en droit, il n'y a théoriquement pas de discrimination à l'emploi**, et d'autre part, **la discrimination se fonde sur certaines caractéristiques jugées «spécifiques» qui font exister une différence**. Autrement dit, *«des problèmes particuliers existent pour les uns et les autres qui ne se limitent pas aux étrangers, et touchent d'autres catégories sociales. Mais cela ne veut pas dire que telle particularité ou telle discrimination qui ne se limite pas à l'étranger mais s'applique aussi à une autre catégorie non étrangère rejoigne le droit commun. Je veux dire que la discrimination demeure, que le frein, l'entrave à l'accès à l'emploi, à la formation demeure, pour telle ou telle raison. Ce sont les spécificités.»* (Marius APOSTOLO)²⁹

La discrimination, facteur de redifférenciation

«S'il est une spécificité des jeunes immigrés, elle tient moins à leur situation et à leurs attitudes qu'à leur place dans le débat public, au racisme et à la xénophobie.» remarque le sociologue François DUBET.³⁰ La même conclusion ressort des travaux menés par le GREC : *«Ce n'est pas la différence de couleur, de nationalité qui constitue les immigrés comme groupe pertinent, mais la différenciation dont ils sont l'objet.»* (p.14).

Face aux discours stigmatisant et aux pratiques discriminatoires, un certain nombre de recherches ont montré que ce public est particulièrement exposé à ce risque. C'est là, sans doute, la particularité de la discrimination raciale. Le principe même de discrimination s'appuie sur la différenciation en catégories spécifiques. Plus touchés par le chômage, plus stigmatisés qu'un certain nombre d'autres catégories, les jeunes d'origine étrangère semblent, relativement à la discrimination, être une population spécifique. *«La représentation de l'étranger doit sa prégnance à la fonction qu'elle remplit, particulièrement dans les lieux sociaux où la concurrence s'intensifie, de critère de discrimination (...). En ce sens, les jeunes issus de l'immigration sont devenus un objet de la pensée sociale, ou une «population-cible» selon la beauté révélatrice du langage technocratique. En ce sens, on peut leur prêter une spécificité.»*³¹

²⁹ GREC, op. cit. - p.6.

³⁰ DUBET François, "Quelques caractéristiques sociologiques des jeunes issus de l'immigration" in Migrants-Formation n°86, septembre 1991.

³¹ Brigitte FICHET, "Peut-on parler d'une spécificité propre aux jeunes issus de l'immigration ?" in Cultures et Sociétés n°2, Cahiers du CEMRIC, printemps 1993 - p.14.

Face au constat de la multiplicité des formes de la discrimination et la pluralité des situations du public potentiellement concerné, le choix d'un cadre large apparaît le plus approprié. La sélection se fait selon des formes plus complexes, moins lisibles telles que, en Alsace, la maîtrise du dialecte. Face à cela, la loi n'est pas muette, mais sa parole n'a plus de portée. La loi est réduite à des principes généraux dont l'application n'est plus concrètement possible - ou alors trop rarement. La Justice est contrainte à l'incapacité à faire face à une évolution de l'objet (non plus seulement les étrangers, mais l'étranger, au sens de celui dont la différence est visible) et une évolution de la forme (les pratiques sont masquées ou intégrées dans un fonctionnement).

Alors que la (première) génération des migrants souffrait de discrimination dans les formes de l'emploi, les générations suivantes, ayant souvent acquis la nationalité française, sont confrontées à une discrimination dans l'accès à l'emploi, qui répond à une autre logique. Philippe BATAILLE, sociologue, auteur d'une recherche commandée par la CFDT sur la discrimination et le racisme en entreprise, explique dans un entretien au journal *La Croix* que, *«entre ces deux générations, nous sommes passés d'un racisme de domination à un racisme différentialiste, c'est à dire qui reconstruit la différence de l'autre.»*³²

Le code BBR (bleu-blanc-rouge) utilisé dans les annonces d'offre d'emploi des agences d'intérim ne renvoie pas seulement à la nationalité ou à une culture différente. Il renvoie plutôt à une logique de «français de souche», de séparation radicale qui transcende et nie le processus d'intégration. Dans cette logique, l'important n'est pas ce que l'on est, mais ce que l'on naît. Comme si le stigmate d'étrangeté collait à la peau des individus, malgré leurs efforts d'intégration.

Cette pratique est d'autant plus difficilement vécue par les individus qu'ils sont pris entre une logique d'intégration voire d'assimilation, et la logique de discrimination qui leur renvoie en pleine face la Différence supposée originelle. Encore une fois l'altérité. Mais reconstruite.

³² Philippe BATAILLE, "L'entreprise n'est plus un lieu d'intégration", *La Croix*, 4 avril 1997.

2ème PARTIE

- LES PROBLÉMATIQUES DE LA MESURE ET DE LA PREUVE –

La discrimination est définie selon un cadre juridique. Cette situation conditionne la réponse à la discrimination par l'obligation de preuve. Cette logique de la preuve peut en fait renvoyer à deux volontés distinctes : d'une part celle, juridique, qui consiste à tenter de prouver l'existence d'un acte de discrimination donné, pour y répondre de manière adaptée et individualisée ; d'autre part, une volonté politique, qui conditionne la réponse globale à la preuve que le phénomène existe et à la mesure du phénomène. Cette deuxième approche reporte donc la problématique sur la nécessité de mesure.

La question de la mesure de la discrimination peut aussi renvoyer à deux approches distinctes du phénomène : d'une part il s'agit de la volonté de quantifier, d'évaluer l'ampleur du phénomène et d'autre part il est question de mesurer ses manifestations et ses effets. Nous ne traiterons ici que de la première approche. Mais il est évident que la seconde problématique, celle des effets de la discrimination, est tout autant essentielle pour comprendre le phénomène.

L'APPROCHE JURIDIQUE ET SES LIMITES

La nécessité de la plainte

Comme cela a été dit, en France, les pratiques professionnelles sont sérieusement encadrées par la loi. A ce titre, le principe est très clair : la discrimination est totalement illégale. Pour répondre aux éventuels actes illégaux, il existe une institution chargée de vérifier les faits, d'évaluer leur gravité et d'ordonner la réparation ou la compensation : c'est la Justice. Son action vise d'abord à rétablir l'ordre social en redonnant, par son arbitrage, une place normale à la victime et à l'auteur du délit.

Le premier outil de la Justice est à ce niveau la dissuasion. Les peines prévues par le Code pénal sont censées marquer une limite suffisamment forte pour dissuader les tentatives d'infraction. C'est seulement dans le cas d'une transgression de l'interdit que la fonction d'arbitrage et d'ordonnateur de réparation intervient. Dans le second cas, lorsqu'un acte discriminatoire a été commis, la Justice doit être saisie par la procédure de plainte. C'est cette plainte qui enclenche une procédure d'évaluation-arbitrage.

Autrement dit, si aucune plainte pour discrimination n'est déposée, sur le plan légal, la discrimination n'existe pas. Ce qui fait exister la discrimination, pour le système judiciaire, c'est la formalisation d'une plainte.

On pourrait donc considérer que le nombre de plaintes est un outil d'évaluation des pratiques discriminatoires. Or, très peu, voire aucune plainte n'est déposée pour discrimination raciale. Ce qui fait dire à certains que, raisonnablement, la discrimination n'existe pas, ou alors de manière extrêmement marginale. Pourtant, comme nous le verrons, les pratiques discriminatoires sont beaucoup plus généralisées que ne le laisse supposer l'outil d'analyse judiciaire. C'est donc qu'il existe des blocages dans l'accès au système judiciaire, suffisamment importants pour évincer toute une partie de la population qui subit la discrimination raciale.

Il est difficile de décrypter toutes les sources de blocage, mais on peut en citer quelques-unes.

- L'image de la Justice qui décourage d'y faire appel.
- Le temps nécessaire aux démarches dans le système judiciaire.
- Pour les jeunes en difficulté : *«ça vient souvent dans le contexte d'un jeune qui a des choses à se reprocher, donc qui ne tente rien en justice, par rapport à la discrimination de la police.»* (Association)
- *«Il y a une pression : "Tu veux aller aux Prud'hommes ? Je laisse ton nom à la chambre syndicale, tu ne trouveras plus de boulot !" Et ça marche...»* (Association)
- Le rapport des individus à l'emploi : lorsqu'on recherche un emploi, on est plus proche d'une logique d'acceptation («se fondre dans le moule») que d'une logique de dénonciation.
- La honte générée par la stigmatisation, qui provoque un repli sur soi plutôt que la défense de son identité et de ses droits. Il faut gérer l'image de soi, parce que lorsqu'on est victime ou complice de la discrimination, cette situation engendre des questions personnelles qu'il n'est pas facile de résoudre et de dépasser.
- *«Un certain soupçon qui porte sur les plaignants de discrimination (...) qui font d'ailleurs que les victimes, soit préfèrent se taire, soit ont le sentiment de ne pas être entendues au sens psychologique du terme, c'est-à-dire de ne pas se faire comprendre.»* (V. DE RUDDER, in GREC, p.36) *«Le fait de commencer par avoir une preuve de... fait qu'on est a priori coupable et qu'il faut faire la preuve de son innocence.»* (Intermédiaire)
- Les risques inhérents à une action en Justice dont le succès n'est pas garanti et qui peut aboutir à un retournement de situation : l'employeur accusant le plaignant de diffamation.
- Mais aussi et surtout, l'impossibilité de réunir des preuves...

La nécessité de la preuve

Dès lors qu'une plainte est déposée, la discrimination est considérée comme potentiellement existante. Et si elle existe, elle est réprimée par la loi. Seuls les cas de discrimination dûment prouvés peuvent donc donner lieu à une réponse d'ordre judiciaire. Cela nécessite d'être à même de réunir les preuves qu'il y a discrimination. Et là, la chose n'est pas aisée.

Du fait même que la loi interdit toute discrimination, les embauches ou les offres d'emploi faisant appel à la «préférence nationale» ne sont pas directement mesurables. Il n'y a pas d'affichage de cette politique d'embauche. Il n'y a que prudence à l'égard de la loi.

«Je leur demande entre quatre yeux. C'est officieux, ça n'existe pas. Ça existe, mais officiellement ça n'a pas le droit d'exister. Les textes de loi sont clairs. Ils connaissent les textes. Mais vous n'avez pas d'obligation de recrutement d'un pourcentage de personnes étrangères. Il y a une interdiction de discriminer. Officiellement, il n'y a pas de discrimination, ça reste...» (Agence d'intérim)

La discrimination est régie par une «loi de l'implicite», du sous-entendu, mais aussi selon le principe du «pas vu, pas pris». En ce sens, il est rare que l'on puisse trouver des annonces marquant clairement la discrimination. Toute la démarche est sous-entendue, dans la relation entre les employeurs et les intermédiaires : *«Actuellement, surtout en Alsace, si quelqu'un est noir ou maghrébin, quand elle voit la personne, elle dit : "On s'est pas bien compris. Il n'y a pas de place pour cette personne."»* (Intermédiaire)

Comme le remarque Philippe BATAILLE, la logique du marché s'oppose à la logique institutionnelle. Au final, l'intervention étatique et législative est un frein à la visibilisation du phénomène, plus qu'un frein au phénomène lui-même.

Tous les acteurs confrontés à ces situations se montrent désarmés face à l'injonction de preuve. *«On ne peut pas le prouver !» «Ca, on ne l'écrira jamais. C'est toujours difficile à prouver.»*

Tout cela conduit à invalider l'approche juridique et législative de la discrimination : *«Vous ne pouvez pas le prouver. C'est une question latente. Et surtout n'essayez pas de faire des textes pour essayer de le prouver, ça ne ferait qu'empirer.»* (Association d'employeurs). En même temps, **cela renforce le caractère tabou du sujet en bloquant la parole des acteurs, des victimes, etc. C'est à dire en bloquant le processus d'émergence des problèmes.** *«C'est quand même tabou parce qu'il existe une mention de preuve tangible. C'est interdit par la loi, le racisme est interdit par la loi. Si c'était pas caché, on pourrait porter plainte. Le problème c'est d'avoir une preuve tangible qui puisse être portée devant la Justice.»* (Institution) *«Je me demande si on n'est pas en train de faire pareil que pour les violences sexuelles sur les enfants. On pose la question de la preuve avant qu'il y ait parole de la victime.»* (Association)

Et de fait, toute la problématique est bloquée, parce que résumée à cette nécessité de la preuve. A cette impossible nécessité... *«Il y a toujours le problème de la preuve. C'est quasi insurmontable.»* (Association d'avocat)

Les limites de l'approche juridique

On l'aura compris, l'approche juridique ne va pas de soi. Quand bien même elle est, à l'heure actuelle, l'unique cadre de réponse existant. A ce niveau, au moins deux facteurs systémiques contribuent à rendre inopérante cette approche : il s'agit d'une part des contraintes liées au cadre juridique, et d'autre part de la place très particulière des entreprises au regard de la loi.

La lourdeur institutionnelle

Face à un objet rampant, insidieux, que tout un chacun peut cacher derrière des modes de recrutement, ou derrière un silence généralisé, une acceptation tacite, la justice formelle ne peut quasiment rien. La machine judiciaire pose des contraintes, qui, si elles sont fondées sur le plan philosophique, s'avèrent totalement en décalage avec un objet aussi insaisissable.

Les effets pervers de cette lourdeur institutionnelle sont de deux ordres :

- D'abord, sur le plan pragmatique, l'approche juridique ne permet pas de répondre concrètement et efficacement à une pratique qui va en se développant. La réalité de la discrimination échappe presque totalement à la Justice.

- Ensuite, au niveau de la société, le blocage de la seule institution théoriquement concernée empêche de prendre la mesure de l'urgence du phénomène. Les discours orientant les réponses vers la sphère judiciaire conduisent à dissuader les acteurs de traiter les problèmes. De ce fait, il y a totale invisibilité de la discrimination.

«L'entrée légale, juridique ne permet pas la preuve. Seul un Officier de la Police Judiciaire peut recueillir un témoignage. Il faudrait qu'un employeur téléphone à un OPJ pour faire cette offre, c'est absurde. Si l'OPJ entend une personne de l'ANPE... on ne pourrait rien faire juridiquement. Dès lors qu'on a une définition juridique du délit, on ne peut plus le prouver. Sauf s'il y a des erreurs tellement énormes. La définition juridique conduit à une impasse. L'extérieur dit que le phénomène n'existe pas, donc on est confronté à la nécessité de preuve. Or, il y a un problème juridique.» (Institution)

L'entreprise, un lieu à l'abri de la Justice ?

La situation actuelle donne à penser que le monde de l'entreprise se protège de l'intervention juridique par un respect de pure forme de la loi. C'est à dire que les employeurs qui discriminent le font de manière détournée. A ce niveau, le cadre juridique est suffisamment complexe, et en même temps souple, pour pouvoir discriminer sans aucunement être inquiété. Cela donne l'impression à nombre d'acteurs que le monde de l'entreprise est à l'abri de la Justice. Qui plus est, il apparaît même l'image d'un accord tacite : sous réserve de respecter les formes, la liberté d'embauche est totale. *«L'employeur reste maître de ses modes de*

recrutement. Je ne vois pas bien comment intervenir.» (Intermédiaire) Est-ce une forme de tolérance à l'égard de la discrimination ?

C'est ici, bien plus qu'un dysfonctionnement conjoncturel (lié à un «racisme ambiant»), un profond blocage structurel. Cela pose la question de la relation entre un système économique libéral et un contrôle étatique sur les pratiques privées des entreprises. La définition actuelle de cette limite entre respect du droit public et liberté économique conduit à ne pas respecter la loi, au nom du libéralisme. La complexité extraordinaire de cette question amène beaucoup d'acteurs à faire l'impasse sur les droits des individus. Pour schématiser, il est préféré une absence de remise en cause du système, au respect des Droits de l'Homme.

LES APPROCHES STATISTIQUES ET LEURS LIMITES

Face aux difficultés de prouver, et parallèlement de mesurer les pratiques discriminatoires par le biais du système judiciaire, plusieurs tentatives d'analyse statistique ont vu le jour. C'est à travers les statistiques globales du travail et de l'emploi, ou celles de la formation, que l'on cherche les écarts concernant la population visiblement liée à l'immigration.

Les statistiques du chômage

L'analyse fondée sur les statistiques globales évince une bonne partie des limites des méthodes présentées précédemment. Il s'agit cette fois-ci, non plus de considérer la discrimination visible, mais de tenter d'isoler statistiquement les facteurs qui ne peuvent être expliqués par des effets de structure de la population.

La question peut se résumer à : les statistiques de l'emploi, du chômage ou de la formation sont-elles révélatrices d'une discrimination raciale ? Diverses études, nationales ou régionales, ont tenté d'appréhender le phénomène de cette manière. Et toutes arrivent à la même conclusion : dans l'analyse des données, les facteurs de type discrimination semblent difficilement contournables.

Les travaux de l'**INSEE** concernant la population immigrée en France mettent en évidence une forte sur-représentation de cette catégorie au regard du chômage. *«En 1995, le taux de chômage des immigrés atteint 20%, soit 8 points de plus que la moyenne nationale. La situation s'est dégradée depuis 1990, dans un contexte économique instable. (...) Malgré une diminution des entrées des jeunes sur le marché du travail, due à l'allongement de la durée des études et à l'arrivée aux âges actifs de générations moins nombreuses que par le passé, une femme sur trois et un homme sur cinq âgés de 15 à 24 ans recherchent un emploi ; ces proportions passent à près de quatre sur dix pour les jeunes hommes et les jeunes femmes immigrés.»*³³

Cette analyse générale doit être nuancée en fonction des pays d'origine des migrants. *«Les taux de chômage les moins élevés s'observent chez les originaires du Portugal et des autres pays de l'Union européenne ; ils sont inférieurs à la moyenne nationale. A l'opposé, le chômage touche très fortement les originaires de Turquie et des pays du Maghreb.»* Le constat est lancinant ; les **populations originaires des pays européens sont moins touchées, proportionnellement, par le chômage. A l'inverse, les populations maghrébines ou turques d'origine y sont nettement plus représentées.**

Le parallèle est tentant de comparer ces données avec le degré différent de stigmatisation de ces populations. Mais bien entendu, les facteurs explicatifs sont multiples et il faut notamment tenir compte du fait que la majorité de la population immigrée appartient aux catégories socioprofessionnelles les plus touchées par le chômage (ouvriers, employés).

Les chiffres récents, extraits de la synthèse réalisée par la **Direction de la Population et des Migrations** (DPM) en avril 1997 sur l'insertion professionnelle des étrangers vont dans le même sens.³⁴

En 1996, la population étrangère représente 6,2% de la population active (dont 61,8% sont d'origine hors Union européenne). Le taux de chômage des étrangers est de **24,1%**, c'est à dire **plus du double de celui des Français** (11,3% en 1996). La différence selon l'origine remarquée par l'INSEE est ici encore plus significative : le taux de chômage des étrangers d'origine hors Union européenne est de 32,3%. Il est encore plus accentué pour les **jeunes de cette catégorie, dont pratiquement un sur deux est au chômage** (47,5%).

Mais, comme le précisent les auteurs, *«l'interprétation de ces différents taux de chômage doit être faite avec une certaine prudence. La seule variable nationalité n'est sans doute pas suffisante pour expliquer le surchômage et d'autres paramètres comme la qualification ou la zone d'habitation en expliquent une large part.»* (p.9)

Au niveau local, en Alsace, une étude menée sur la ville de Thann par Michel BAUDEMONT est sans équivoque. *«Cette étude met en lumière la situation préoccupante d'une population majoritairement jeune, touchée par un taux de chômage très élevé. Or, au même moment, le taux de chômage général tel qu'il apparaissait était à son plus bas niveau. Ayant accès à divers documents nominatifs relatifs au chômage, je constatais qu'environ 35 à 40% des 400 chômeurs inscrits étaient d'origine étrangère dans la mesure où ils étaient :*

- soit des immigrés "directs" originaires du Maghreb et de la Turquie,
- soit des personnes issues de l'immigration, généralement nées en France et appartenant à des familles immigrées originaires de ces mêmes pays.»³⁵

Cette analyse s'est donc appuyée sur les statistiques disponibles au niveau des demandes d'emploi de l'ANPE. La limite intrinsèque de ces données (repérage des populations issues de l'immigration) n'a pu être dépassée que par un recoupement nominatif s'appuyant sur une *«connaissance précise et vérifiable que je peux avoir du contexte personnel et familial des*

³³ INSEE, *Les immigrés en France*, Portrait social, Contours et caractères, 1997, p.84.

³⁴ François BAYADE et al., *L'insertion professionnelle des étrangers - emploi, chômage, évolution de 1992 à 1996 et dispositifs d'insertion en 1995*, Direction de la Population et des Migrations, Notes et documents n°33, avril 1997. Les chiffres présentés ici sont issus des enquêtes emplois de l'INSEE.

demandeurs d'emploi et particulièrement de ceux d'origine étrangère» (p.2). Les données ainsi retravaillées ne tiennent pas compte de la nationalité. Ces données quantitatives ont été complétées par une série d'entretiens avec des personnes «en rapport direct ou professionnel avec le groupe ciblé, ainsi que celles directement touchées par le problème de l'emploi.»

Les résultats font apparaître que **34% des demandeurs d'emploi de l'ANPE sont d'origine étrangère, alors que cette population représente 15% de la population totale.** Ces chiffres varient peu au fil des ans. Même constat au niveau des **chômeurs de longue durée (CLD) qui correspondent pour 38% à des personnes d'origine étrangère. Ce taux atteint même 60% pour les CLD ayant de 18 à 23 mois d'inscription continue à l'ANPE.**

En terme de suivi longitudinal (sur la base des fiches individuelles de visualisation historique rendues anonymes) il s'avère que les hommes d'origine étrangère ont eu un temps de non-travail correspondant à environ 2/3 du temps disponible. 48% de ces hommes n'ont jamais eu d'emploi d'une durée supérieure à 6 mois.

A structure d'âge comparable, la population féminine a connu une situation un peu différente. *«La durée moyenne d'inscription à l'ANPE est de 4 ans 4 mois, mais la durée de disponibilité n'est que de 3 ans et 2 mois. Ce qui traduit une plus grande inconstance de la main-d'œuvre féminine.» «Il y a donc un **surchômage propre aux femmes** dans une population globale "immigrée", déjà elle-même touchée par un chômage extra-ordinaire.» (p.8)*

Mais dans les deux cas, la situation de la population d'origine étrangère s'avère extrêmement préoccupante. Cet état de fait est à peine relativisé par une comparaison des niveaux de qualification à l'échelle de la circonscription. *«On constate que, globalement, les niveaux de qualification V et VI sont comparables pour l'une et l'autre des populations (d'origine étrangère et population totale). Le seul écart notable est celui concernant le niveau cadre, qualification peu représentée dans la population d'origine étrangère.»* Seul l'écart homme-femme pourrait partiellement s'expliquer par cet élément : les chiffres montrent *«une sous-qualification globale des femmes et particulièrement de celles d'origine étrangère...».*

L'auteur conclut en lançant un questionnement emprunt d'inquiétude :

«- L'existence d'un chômage à caractère quasi définitif, cette forme extrême du chômage qui touche une vie entière, relève-t-elle d'une logique de structures économiques et politiques dominantes ?

- Ne sont-elles pas plutôt liées à une attitude conjoncturelle de rejet visant une population marginalisée - immigrée dans notre cas - attitude qui amplifierait les conséquences du chômage jusqu'à l'exclusion de l'emploi quasi permanente ?»

³⁵ Michel BAUDEMONT, *Une population à haut risque d'exclusion - les personnes d'origine immigrée*, résumé du

L'accès à la formation

La répartition des jeunes dans les dispositifs d'insertion professionnelle se révèle être un outil de mesure assez singulier, qui nécessite de «lire entre les lignes». Le dossier réalisé par la DPM fait le point sur cet indicateur tout à fait pertinent.

Il est frappant de constater que le public des jeunes étrangers est **fortement représenté dans les actions de type CFI** (Crédit Formation Individualisé) qui se déroulent dans les centres de formation : 12,5% des jeunes qui en bénéficient sont étrangers (soit une représentation double, par rapport à leur poids dans la population des chômeurs). Parmi ceux-ci, *«les stagiaires sont à plus de 90% originaires de pays hors Union européenne»*. (p.14) De même, ils sont **relativement présents dans les Contrats Emploi-Solidarité (7,7%), centrés sur le secteur non marchand**. Les étrangers sont beaucoup moins représentés dans les contrats en alternance tels que les contrats d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation. C'est à dire qu'ils sont **nettement sous-représentés en matière de stage en entreprises**. *«Le pourcentage de jeunes étrangers dans les contrats d'apprentissage et de qualification oscille entre 2,6% à 3,6% alors que ces contrats mènent plus sûrement à l'emploi. En outre, la proportion de jeunes étrangers non originaires de l'Union européenne y est moins importante que dans les stages»* (pp.17-18).

Les auteurs de ce rapport questionnent, quoique timidement, sur le sens de ce constat : *«On peut à bon droit s'interroger sur la signification de ces chiffres : traduisent-ils une moindre qualification des étrangers ou résultent-ils d'éventuelles pratiques discriminatoires de la part de certaines entreprises ?»*

Le constat dressé, sur le terrain, par les professionnels est beaucoup moins nuancé. Pour eux, cette répartition inégale selon les types de formation est à l'évidence le résultat de pratiques discriminatoires. *«Pour les contrats de qualif, un chef d'entreprise dit : "Ça ne me dérange pas que ce soit un jeune d'origine marocaine ou turque, mais je suis prestataire de service et les clients ne veulent pas de gens marqués." Pour la formation en alternance, tout va bien quand il ne dit pas son nom. Une fois qu'il décline son identité, il a une chance sur deux de ne pas être pris. C'est facilement une chance sur deux. En plus, il y a les 2/3 de jeunes d'origine étrangère dans le CFI. Ils sont porteurs d'échec scolaire fort, de difficultés d'adaptation.»* (Intermédiaire)

«Les noms des jeunes dans les lycées, c'est beaucoup de noms à consonance étrangère. Les noms de jeunes au CFA, c'est beaucoup des noms à consonance locale. Cela signifie que pour rentrer dans un CFA, il faut un maître d'apprentissage. Ceux qui ont un nom bien de chez nous en trouvent. Les autres finissent en général au lycée professionnel» (Institution).

Limites des approches statistiques globales

Mesurer le chômage et l'emploi

Le mode de recueil et de construction des statistiques n'est pas dépourvu de problèmes. Les statistiques de l'I.N.S.E.E., issues des enquêtes emploi, sont fondées sur la déclaration des personnes. On sait donc que la marge d'erreur peut être énorme.

Pour leur part, les statistiques de l'A.N.P.E. recensent les démarches des personnes (Demandes d'emploi en fin de mois - DEFM). Or, on sait qu'un nombre non négligeable (et de fait difficilement estimable) de personnes cherchent un emploi hors des canaux institutionnels, sans parler du travail «au noir». Par ailleurs, certaines personnes ne cherchent peut-être plus de travail par découragement. Les statistiques du chômage sont donc biaisées par un certain nombre de facteurs.

En ce qui concerne les statistiques d'orientation à la sortie du collège ou celles des dispositifs de formation, les choses ne sont pas aussi simples qu'il y paraît. On peut supposer que, si les chiffres montrent un effet de discrimination dans l'accès aux dispositifs fondés sur l'alternance, à l'égard des jeunes d'origine étrangère, cet effet peut résulter aussi bien d'une discrimination directe, au niveau des employeurs, que d'une orientation différenciée, par crainte de discrimination par exemple.

Surtout, la présence des populations en difficulté dans les stages de formation n'est souvent pas liée à un choix, mais plutôt à une contrainte : *«Les immigrés et de faible niveau n'ont pas le choix. L'ANPE les prend sur la liste et les envoie directement. On se retrouve avec des immigrés, ils se retrouvent majoritaires alors qu'ils ne le sont pas dans les demandeurs d'emploi. Parce que ces gens-là ont plus de difficultés à trouver du travail»* (Intermédiaire).

Bref, l'état des statistiques concernant l'emploi, le chômage ou la formation ne permet que d'émettre de prudentes hypothèses. Pourtant, la discrimination est bien réelle. Et la question de la mesure objective demeure.

Mesurer la population susceptible d'être concernée

Une autre limite de l'approche statistique est la définition de la population concernée. Si l'on peut *grosso modo* mesurer la population étrangère et la population immigrée, nul n'est en mesure de définir, à une échelle importante, la population d'origine étrangère.

Le travail réalisé par Michel BAUDEMONT est à ce titre relativement exemplaire. Mais il soulève quatre questions :

- D'abord ce travail n'est pas réalisable à une grande échelle, ce qui serait pourtant nécessaire pour distinguer les variations géographiques de la discrimination. Les tentatives réalisées par ailleurs ont souvent privilégié le nom à consonance étrangère sur la base de

listes nominatives. Mais la francisation comme l'appartenance à la collectivité française depuis des générations sont une limite évidente et importante à cette pratique.

- Ensuite, les conditions de réalisation de cette recherche se heurtent aux contraintes et restrictions liées à l'exploitation de données nominatives.

- Par ailleurs, cette méthode, comme l'approche statistique de manière générale, se heurte à l'impossibilité de prendre en compte la multiplicité de facteurs qui interviennent en modifiant la perception du phénomène. Conscient de cette limite, l'auteur précise que *«ces données relatives à un surchômage qui frappe les populations d'origine immigrée devraient pouvoir être corrigées pour tenir compte de la structure socioprofessionnelle de la population dont les caractéristiques sont proches des populations dites "ouvrières", qui connaissent des difficultés d'insertion économique du même ordre.»*³⁶

- Enfin, et c'est là la plus importante des restrictions, quand bien même on arrive à distinguer la population d'origine étrangère, ce groupe ne représente pas la totalité de la population susceptible de subir la discrimination raciale. Les statistiques ainsi construites fournissent donc, relativement, des données qui restent catégorielles. Alors que la discrimination dépasse les catégories.

Par rapport à la pratique de la discrimination

En ce qui concerne le phénomène de discrimination, la mesure statistique se heurte à la définition extensible de la notion de pratique discriminatoire. Les facteurs susceptibles de «provoquer» une discrimination sont pléthores. Et, comme le relève une personne, leur mesure n'est pas toujours concrètement possible. *«Ce qu'il faudrait c'est déjà regarder... c'est disposer d'une statistique entre les gens français de nationalité et les pourcentages d'autres nationalités. Est-ce qu'il faudrait faire une différenciation entre les différentes races ? Laquelle j'observe ?... Est-ce que c'est la nationalité que j'observe, le faciès, le nom, le prénom ?... Encore qu'il y a des corrections de prénoms. C'est là-dessus qu'on s'appuierait pour dire s'il y a discrimination. Ça me paraît difficile»* (Syndicat).

Dans le même sens, qu'est-ce qui caractérise une pratique discriminatoire ? Quels sont les faits qui peuvent être retenus, de manière à n'être ni réducteur, ni amplificateur du phénomène ? *«C'est très délicat. Je ne vois pas comment on peut le prouver. Parce qu'un employeur n'a que des Français, il est raciste ? Parce qu'il a 50% d'étrangers, il n'est pas raciste ? C'est pas vrai.»* (Agence d'intérim)

³⁶ Entretien avec Michel BAUDEMONT.

LES APPROCHES EMPIRIQUES ET LEURS LIMITES

Les approches empiriques du phénomène sont celles qui s'appuient sur les outils utilisés ou les méthodes de repérage élaborées au niveau du terrain pour essayer de mesurer objectivement le phénomène. Les formes et les variantes sont diverses. Mais deux méthodes nous semblent intéressantes en ce sens qu'elles s'appuient sur des bases sensiblement différentes. La première cherche à mesurer la proportion d'offres discriminatoires quand la seconde observe les démarches nécessaires au public pour trouver un emploi.

Les offres discriminatoires

Un certain nombre d'études se sont appuyées sur le recueil des offres présentant des caractères discriminatoires pour évaluer la fréquence de ces demandes. L'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a mené une enquête en 1992 auprès de 14 missions locales, dans quatre régions (Ile de France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Nord-Pas-de-Calais). Cette enquête portant sur les difficultés particulières d'insertion pour les jeunes immigrés ou d'origine étrangère a montré que *«les missions locales évaluent selon les cas à 1 sur 2 ou 1 sur 3 la proportion d'offres "discriminatoires"»*.³⁷

Par ailleurs, l'Inspection Générale de l'ANPE est à l'origine d'une enquête datant de décembre 1985, portant sur les offres discriminatoires. Les résultats de ce travail font ressortir que *«sur 2.000 fiches d'inscription de l'ANPE dépouillées, 6,70% comportent une mention discriminatoire. Les critères discriminatoires se répartissent comme suit :*

- 4% relatifs à la race
- 1,85% relatifs au sexe
- 0,85% relatifs à l'âge.

La fréquence de critères raciaux est plus importante sur certains secteurs ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) :

- 23% des offres d'emploi racistes dans le ROME 41
- 13% " " " " " ROME 05
- 12% " " " " " ROME 26
- 12% " " " " " ROME 39
- 11% " " " " " ROME 25»³⁸

³⁷ In Haut Conseil à l'Intégration, Les étrangers et l'emploi - décembre 1992, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, Paris, 1993, p.34.

³⁸ Cité dans un document de travail de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, 1989. Les codes ROME cités correspondent en général à des emplois peu qualifiés : OS / manoeuvres (41), bâtiment (05), commerce (26), emplois domestiques (39), transports (25).

Limites de la méthode

L'un des intérêts de cette méthodologie est sans doute, outre l'émergence d'indicateurs statistiques, qu'elle se fait en lien avec les professionnels qui ont une fonction d'intermédiaire. C'est à dire qu'elle correspond aussi à un acte politique de volonté de prise en compte de la réalité du travail de ces personnes. De plus, la recherche d'offres d'emplois permet de voir les stratégies de contournement (ou non) de la loi. Il n'en reste pas moins que, comme méthode statistique, les résultats restent très limités. Au moins cinq éléments contribuent à restreindre la portée de ces analyses.

Des offres formulées par les intermédiaires

Une des difficultés de ce mode de travail provient du fait que les offres d'emploi présentes dans les structures intermédiaires sont rarement directement formulées par les employeurs eux-mêmes. Elles résultent d'une transcription ou d'une reformulation réalisées par les agents intermédiaires. *«Une trace écrite, non. Ils ne sont pas fous, ils n'écrivent pas. L'employeur téléphone, ou alors par relais avec des organismes qui prospectent auprès des entreprises. C'est eux qui nous envoient des offres par fax.»* (Association intermédiaire)

C'est aussi la raison pour laquelle ces données sont un élément de mesure, mais pas de preuve. *«Si je pars sur la discrimination avec une définition juridique, tous les exemples que j'ai sont prouvables. Le problème c'est que c'est émis par des tiers. C'est la traduction d'un entretien téléphonique.»* (Institution)

Une grande diversité d'un endroit à l'autre

Comme le relevait d'ailleurs l'enquête de l'IGAS, *«le phénomène peut varier dans d'importantes proportions selon le bassin d'emploi, la taille des entreprises, la personnalité du chef de l'entreprise...»*³⁹ Les facteurs qui modifient la manifestation de ce phénomène sont en effet multiples. Sans doute l'Alsace, avec sa situation politique et identitaire un peu particulière présente-t-elle des caractéristiques singulières relativement aux autres régions. Seule une étude comparative permettrait de vérifier cette hypothèse. Mais quoiqu'il en soit, comme nous le verrons, les situations semblent différentes d'un secteur géographique à l'autre.

Cependant, cette diversité peut aussi être due au regard sensiblement différent d'un interlocuteur à l'autre.

Distinguer ce qui relève de la discrimination

Il faut bien évidemment faire la part entre des éléments d'annonce qui dans certains cas peuvent relever de la discrimination, et dans d'autres non. Un exemple permettra de mieux se figurer cet aspect de la problématique.

L'annonce suivante a circulé en Alsace entre des membres d'un réseau professionnel sensibilisé à la question de la discrimination.

Recherchons 10 personnes
INTITULÉ DU POSTE : monteur Lignes et Réseaux
Principales tâches à effectuer : Pose de poteaux électriques, modification des lignes - village, travaux - Bonne présentation - *Dialecte obligatoire* - Travaux en hauteur été comme hiver - des personnes en bonne santé, costauds - (habilitation pas nécessaire)
Moins de 25 ans, ou entre 20/21 ans = idéal.
1) Mission de 15 jours en intérim
2) Contrat qualification de 2 ans en CDD puis embauche dont 6 mois de théorie à...
A la clef : CAP Monteur lignes et réseaux
Salaire : SMIC + déplacement

Il faut préciser que cette annonce a été rédigée par un intermédiaire, suite à une demande de l'employeur. De ce fait, même si elle est un acte discriminatoire prouvable, elle n'est pas une preuve que l'employeur pratique la discrimination. La responsabilité est celle de l'agent intermédiaire. Dans le cas présent, la mention du dialecte ne semble pas liée à la qualité du travail, d'autant plus que l'entreprise en question intervenait sur un secteur dépassant le territoire alsacien. On peut supposer que l'intention est discriminatoire. Ce n'est pas toujours le cas. Certaines fonctions nécessitent sans doute de pouvoir comprendre, voire dialoguer en dialecte alsacien avec la clientèle par exemple. Dans ce cas, la maîtrise dialectale correspond à une compétence, au même titre que la maîtrise d'une autre langue.

Mais cette distinction n'est pas toujours évidente, car elle doit se faire selon une bonne connaissance du contexte de l'emploi.

La représentativité des services concernés

En matière d'accès à l'emploi, les canaux utilisés par la population peuvent être très divers. L'ANPE et les Missions locales ne représentent qu'une partie des offres d'emploi, et quelquefois un faible pourcentage. «*La situation du marché en Alsace est telle qu'un certain nombre de placements se font sans notre intermédiaire, sans action concrète d'un agent de l'ANPE*» remarque-t-on à «l'Agence». La Direction Régionale estime que, au niveau Alsace sur la période de juillet 1996 à juin 1997, 32% des offres ont transité par les services de l'Agence. Cette valeur indicative est calculée sur la base d'une comparaison entre les offres gérées par l'ANPE et les déclarations préalables à l'embauche. L'objectif de l'Agence est d'atteindre 40%, soit environ le niveau de l'ensemble du «marché ouvert».

Malgré toutes les précautions nécessaires⁴⁰ à la maîtrise de ces indicateurs, il faut remarquer que le «marché caché», correspondant à toutes les offres qui ne donnent pas lieu à une

³⁹ Michel LEMOINE, Les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes étrangers ou d'origine étrangère, Revue française des affaires sociales, n° Hors série, décembre 1992, p.175.

⁴⁰ Les déclarations préalables à l'embauche sont un indicateur peu fiable. Par exemple, toutes les DPAE ne donnent pas lieu à l'embauche d'une nouvelle personne : les contrats courts et répétés donnent lieu à plusieurs déclarations, même s'ils concernent la même personne.

annonce officielle⁴¹, représente la plus grande partie des embauches (estimée à 60%). Le contrôle sur les annonces d'offre d'emploi n'est donc pas possible du fait même qu'il n'existe pas toujours d'annonce.

La discrimination ne se limite pas à l'offre d'emploi

Bien évidemment, la discrimination à l'embauche ne se manifeste pas exclusivement à travers les offres d'emploi. Au contraire, on peut supposer que les pratiques discriminatoires existent plus fréquemment au cours de la sélection des CV ou lors des entretiens d'embauche que dans la première phase du processus. En effet, l'apparition dans une annonce de critères discriminatoires peut éventuellement donner lieu à des poursuites, alors que les phases ultérieures, au sein de l'entreprise n'offrent quasiment aucun moyen de contrôle. Le travail sur les seules offres d'emploi montre donc de sérieuses limites.

Mesurer les difficultés à trouver un emploi

L'expérience du Service d'accompagnement et de reclassement professionnel menée dans la région de Dunkerque est intéressante.⁴² Service d'accueil à destination des personnes en situation de licenciement économique, son rôle n'est pas l'évaluation de la situation des personnes, mais un suivi et une aide au reclassement professionnel. C'est à travers son action quotidienne que ce service a pu élaborer des indicateurs faisant émerger la situation plus précaire des populations surtout «*d'origine ou de nationalité algérienne*».

Les professionnels remarquent d'abord «*le scepticisme quasi-total quant à leur chance de retrouver un emploi. (...) Les motifs avancés sont à égale proportion : la situation du marché de l'emploi et le racisme. Tous nous citent des expériences personnelles où ils estiment avoir été écartés d'un poste à cause de leur origine ethnique.*»

«Il a fallu beaucoup d'efforts de persuasion pour casser les discours sur le racisme qui sont générateurs de comportements auto-excluants. (...) Nous avons, pour ce faire, jalonné le parcours de prospection d'indicateurs qui nous donnent une idée précise de l'effort de recherche d'emploi (nombre de curriculum vitae envoyés par semaine, nombre de réponses, nombre de demandes de rendez-vous...) et nous avons ainsi pu, preuves à l'appui, mesurer en moyenne le nombre de coups de téléphone nécessaires pour avoir un entretien, le nombre d'entretiens pour avoir une proposition d'emploi et aussi cerner le facteur réticence quant à l'embauche d'une personne étrangère.

⁴¹ Il peut s'agir des fichiers de candidatures, des candidatures spontanées, des relations, des embauches prioritaires d'enfants du personnel, etc.

*Il apparaît évident que ces réticences existent. **En moyenne il faut de 20 à 30% de contacts en plus pour trouver une proposition pour notre public.** Cela se traduit par une durée de prospection plus longue où l'on peut être plus facilement exposé au découragement et que manifestement un jeune français a des chances de se reclasser plus rapidement. Beaucoup n'acceptent pas ce constat.*

*Selon les matières cette "discrimination" est plus ou moins forte. **En matière de secrétariat ou de vente il faut 2 à 3 fois plus de contacts et d'entretiens pour capter une proposition.** Par contre, les postes ouvriers et ouvriers qualifiés sont plus abordables, mais demandent toujours un effort plus important de prospection que pour une personne d'origine française.» (p.60)*

La difficulté d'une telle méthode est qu'elle peut difficilement être généralisée. Ceci, d'abord parce que les pratiques en matière d'accompagnement des personnes sont extrêmement hétéroclites. D'un service à l'autre, les méthodes, mais aussi les philosophies d'action, peuvent varier considérablement. Or, dans la méthode proposée, on peut supposer que le travail des acteurs sociaux a pu avoir un impact sur les méthodes de recherche de la population, ou peut-être même sur le comportement des employeurs à l'égard des personnes se revendiquant du service de reclassement. Bref, encore une fois, de trop nombreuses variables interfèrent, venant brouiller la lisibilité de la situation.

Cette démarche apparaît tout à fait pertinente au niveau d'un service. Elle permet d'avoir un outil de mesure du phénomène et éventuellement de l'action des professionnels. Surtout, elle incite ces mêmes professionnels à dépasser le «faire» pour articuler leur action avec une démarche d'analyse.

Mais justement, cette démarche n'est pas toujours directement envisageable. De nombreux services se caractérisent par une surcharge de travail, couplée à une obligation de rendement direct. Cet état de fait ne permet pas aux professionnels de prendre le temps nécessaire à ce recul, à l'évaluation de leurs pratiques. De fait, l'application généralisée de cette méthode semble peu envisageable sur le plan concret.

⁴² Louardi BOUGHEDADA, Eliane VAN LANCKER, "Le service d'accompagnement et de reclassement professionnel", in Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi, Editions du Conseil de l'Europe, 1996.

RÉFLEXIONS SUR LA PROBLÉMATIQUE DE LA MESURE

La volonté de mesurer quantitativement la discrimination renvoie à une double appréhension du phénomène. Il s'agit d'abord d'une logique juridique qui pose le problème de la preuve : il n'y a juridiquement parlant aucun intérêt à agir sur un phénomène que l'on ne peut prouver. Ensuite il s'agit d'une logique globale qui vise à aborder voire traiter la question comme un élément homogène - et on a vu à ce niveau que l'objet est loin d'être uniforme. Cette démarche prend sens en ce qu'elle est traditionnellement celle adoptée par les pouvoirs publics, et plus généralement par bon nombre d'institutions confrontées à une question difficilement maîtrisable a priori. Il s'agirait, dans cette logique, d'avoir les outils permettant de prouver l'existence de ce phénomène, et de tenter de proportionner les moyens à mettre en œuvre pour y répondre. Mais il faut remarquer que cette approche est inadaptée à l'objet même de discrimination.

La nécessité de la preuve, sur le plan légal enferme les capacités d'appréhension du phénomène de discrimination et de réponse à celui-ci. Les méthodes expérimentées ont montré leurs limites. Or, la discrimination existe. Et elle existe hors de tout système de preuve, parce que les acteurs qui la pratiquent le font avec suffisamment de subtilité pour qu'elle ne soit pas prouvable, pour qu'il n'existe pas de trace matérielle de l'acte. Ceux qui ne prennent pas ces précautions sont théoriquement poursuivis. À condition, bien entendu, que quelqu'un se saisisse de la situation pour l'amener devant la justice. Or on sait pertinemment que toutes les personnes concernées ne font pas la démarche de «porter plainte». Autrement dit, la question est rarement placée sur le plan juridique, et en conséquence dans le domaine judiciaire. De trop nombreux éléments freinent ces démarches.

Les diverses méthodes de mesure apportent chacune leur lot d'information. Elles ont montré que le phénomène existe. Cependant la limite des démarches est que **ces méthodes ne mesurent pas la discrimination, mais plutôt ses effets**. Or, il n'est guère envisageable de déduire systématiquement les causes des effets observés.

La maîtrise du phénomène est essentielle pour pouvoir agir sur lui. Il est en effet nécessaire d'avoir les éléments les plus objectifs pour comprendre la discrimination. La rationalisation est indispensable au dépassement de l'aspect passionnel de cette problématique. Mais mesurer quantitativement le phénomène, rechercher la preuve et l'ampleur de son existence se révèle être, au niveau global, une démarche relativement vaine face à un problème qui est quasiment toujours larvé, insidieux. Les résultats des méthodes proposées sont difficilement

généralisables. Le phénomène est bien trop complexe pour que l'on puisse en maîtriser tous les ressorts. Le pouvoir de cacher est bien plus grand que celui de découvrir l'«affaire». La logique de la preuve instaurée par le droit - seule source de «parole» sur le sujet - enferme la réflexion et bloque les capacités d'action sur cette question. Mesurer statistiquement le phénomène ou en chercher la preuve sont bien évidemment deux questions qui ont un sens, dans l'absolu. Mais il nous semble que pour l'instant, ces démarches ne peuvent pas aboutir à une application concrète, parce qu'il n'existe pas de parole sur le sujet. Il n'y a que blocage et tabou. Il semble donc nécessaire de sortir relativement de cette logique et de se placer sur un plan plus concret, plus opérationnel, plus proche de la réalité du terrain.

Dans ce cas, la question n'est plus de chercher la preuve du phénomène ni même d'en mesurer l'ampleur. Il s'agit plus de mesurer ce qu'est la discrimination. Quelles sont ses formes, ses canaux, ses praticiens et ses «victimes» ? Quels sont les enjeux autour de cette pratique ? Quelles perceptions et quelles représentations du phénomène ont les acteurs qui y sont confrontés quotidiennement ? Quelles démarches et/ou quelles stratégies privilégient-ils face à un phénomène qui dépasse leur capacité d'action ?

3ème PARTIE

- LE PHÉNOMÈNE DE «DISCRIMINATION RACIALE» EN ALSACE -

PERCEPTIONS ET REPRÉSENTATIONS DU PHÉNOMÈNE EN ALSACE

C'est une évidence qu'il n'est pas possible de nier : les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi existent. Toute la question est donc de comprendre comment se manifeste le phénomène : quelles sont ses limites, ses formes ? Comment est-il perçu et analysé par les professionnels ?

Les discriminations : un problème de fond

Un constat généralisé

Les discours des acteurs rencontrés ne laissent pas de doute. La discrimination est pour eux une chose acquise, et devenue presque « normale » (au sens de la norme et non de la morale) tant il est fréquent d'y être confronté. Le phénomène n'est pas nié et **toutes les catégories de personnes se rejoignent pour décrire un phénomène aux proportions importantes**. Il ne s'agit pas seulement de la mise bout à bout d'anecdotes, mais bien d'un phénomène qui prend le visage d'une généralité. Regards croisés sur un constat généralisé...

- « C'est de plus en plus dans le monde des entreprises. On le voit dans le recrutement. La plupart des entreprises nous disent "plutôt des Européens" ou "pas d'Arabes". C'est vrai que dans certaines entreprises il y a du réactif : "je veux pas d'Arabes". Il y a des gens qui n'en embaucheront jamais. » (Association d'employeurs)

- « Entre deux candidats de même diplôme et de même qualification, voire même si le jeune d'origine étrangère a un diplôme supérieur, le choix s'opère sur le jeune français. C'est une réalité, c'est pas un fantasme. » (Intermédiaire)

- « Il ne faut pas le cacher, il y a des gens qui ne souhaitent pas de personnel étranger dans l'entreprise. Certains clients nous le disent franchement. Certains étaient butés sur des personnes d'origine française pure et dure. » (Agence d'intérim)

- « Ce que disent les inspecteurs, c'est qu'il y a peu de remontées dans la mesure où il y a peu de preuves. Par contre, au niveau des conversations qui peuvent avoir lieu, il semble que les entreprises hésitent de moins en moins à en parler. C'est une réalité à prendre en compte par les agents des services publics. Tout le monde sait que placer un jeune en apprentissage, s'il est pas blond aux yeux bleus, ça relève de l'exploit. » (Institution)

- « Le fait de s'appeler Mohamed, à qualification égale, ou plutôt à absence de qualification égale... Vous avez une prime à l'européen. Les employeurs nous le disent franchement qu'ils ne veulent pas d'étrangers. Ils ne l'écrivent pas. Mais ils nous le disent, certains franchement, d'autres par des stratagèmes détournés : le dialecte... » (Intermédiaire)

Un phénomène ancré dans les esprits

Si des exemples sont donnés, c'est pour montrer que le phénomène est en train de repousser les limites du rationnel. C'est en tout cas l'interprétation qu'en font les acteurs qui y sont confrontés. *«On a une aide soignante, Salima. Elle était disponible. Quand ils l'ont vue, ils ont dit : "Mais, vous êtes de couleur !" Ils ont préféré ne pas la prendre et avoir quelqu'un en moins dans le service.»* (Agence d'intérim) La discrimination raciale est perçue comme un élément de blocage souvent incontournable. Même si, quelquefois, la situation se débloque lorsque les premières appréhensions sont dépassées.

Dans les discours, les personnes ne pointent pas toujours la discrimination pour elle-même. Mais on sent à travers les propos que la différenciation est plus ancrée dans les comportements que visible à travers des actes. *«On a quelqu'un à l'accueil qui est d'origine togolaise. Je prends ce cas parce que c'est le plus flagrant : elle est noire de peau, d'origine togolaise. C'est vrai qu'au départ, à l'interne, ça a un peu surpris : mettre une noire à l'accueil, au front office... Mais maintenant, ça ne choque plus personne. Ça a quand même passé par une période... parce que c'était la première fois.»* (Employeur) Pour telle personne, responsable d'une association d'employeur, le phénomène n'est pas tant dans les faits que dans les esprits : *«Un tuteur qui avait fait un travail super, juste à la fin, il sort une blague raciste, la plus dégueulasse. On était soufflés. Ça montre qu'il faut changer les mentalités. Il y a du travail.»*

Discriminations en tous sens

L'existence de discriminations raciales dans l'accès à l'emploi est un phénomène complexe. A ce titre, on ne peut totalement le couper d'un contexte discriminatoire important. Même si, nous y reviendrons, la discrimination raciale offre des spécificités à l'égard des autres types de différenciation, il est nécessaire de remarquer que les acteurs que nous avons rencontrés mentionnent de multiples autres discriminations au niveau de l'emploi.

Un contexte de discriminations généralisées

Certaines personnes expliquent que *«la discrimination, c'est dans tous les domaines, que ce soit social, économique...»*. Partant sur cette base, beaucoup d'interlocuteurs se sont lancés dans un listing des différentes formes de discrimination qu'ils rencontrent. Il faut dire que nous avons fait le choix de ne pas orienter les réponses et d'aborder, dans un premier temps, la notion de discrimination de manière générale. Cette opportunité a souvent été utilisée pour replacer les discriminations raciales dans un contexte assez généralisé de différenciations.

- *«Il existe des discriminations homme-femme. Des discriminations par rapport à la profession : les femmes infirmières, les hommes chirurgiens»* (Agence d'intérim).

- *«Il existe aussi une discrimination au volume, au poids. Une personne qui a 25 ans d'expérience qui a eu un entretien avec un employeur. Elle est grosse, très volumineuse. Le client appelle en disant : "Elle est très bien mais trop volumineuse"»* (Agence d'intérim).
- *«Même si c'est un bon français mais pas du terroir, de l'intérieur, il y a déjà des réactions de rejet»* (Association d'employeurs).

Certains en profitent pour préciser que les discriminations ne s'arrêtent ni au processus d'accès à l'emploi, ni aux entreprises privées. Les services publics ne sont pas épargnés par ces pratiques : *«Il y avait un vieil espagnol qui ne parlait pas français. A la Sécu, ils l'ont traité : "Rentre chez toi, merdique..."»* (Syndicat)

Dans l'emploi : des discriminations à tous les étages

Les discriminations interviennent à différents niveaux et ne se résument de loin pas à l'accès à un emploi. Un syndicaliste résume la situation : *«Il existe deux sortes de discrimination : celle à l'emploi qui dépend de la couleur de votre peau, on va faire un choix... Vous voyez ce que je veux dire. Et celle dans l'entreprise. Les organisations syndicales ne sont pas en odeur de sainteté. Il y a une discrimination par rapport à la qualification, au salaire...»*

En matière d'emploi, les discriminations sont nombreuses. Elles semblent toucher toutes les étapes et tous les aspects du rapport des individus à l'emploi. *«Il y a de la discrimination à l'intérieur de l'entreprise, non plus seulement à la porte»* (Intermédiaire). **Les témoignages sont ici pléthores et concordants pour montrer que la discrimination est partout.** *«Moi quand je suis arrivé, j'ai fait un essai clair et net devant tout le monde. Quand un copain français arrivait, il y avait toujours une pièce déjà faite dans le tiroir. Alors ils boivent une bière et après, il présente cette pièce au chef...»* (Syndicat)

L'accès aux responsabilités (*«Dans l'atelier, la plupart c'est des Algériens, sauf les chefs.»*) ou la rémunération (*«Un copain français à côté de moi (...) Lui, au départ, il a eu 8 Francs, moi 6,12 Francs.»*) sont aussi l'occasion de différenciation.

Telle autre personne fait justement remarquer qu'*«il existe aussi une forme de discrimination. C'est que les Maghrébins, ils sont sur les chantiers. Alors, quand vous parlez avec une entreprise, c'est : "Regarde, j'ai 60% de Maghrébins. Je ne fais pas de discrimination." Mais personne d'autre veut faire ce travail. Ça aussi c'est de la discrimination, par rapport au travail, à la pénibilité.»* (Syndicat)

Toutes ces formes dépassent le seul cadre de l'accès à l'emploi. Elles ne seront donc pas prises en compte dans cette étude. Elles ont, du reste, été bien analysées par des recherches précédentes (Cf URMIS et CADIS). Il faut seulement remarquer que les pratiques discriminatoires sont multiples et s'appliquent à tous les niveaux de l'emploi et sous toutes les formes.

Une discrimination à double sens ?

Nos interlocuteurs ont régulièrement mentionné que le phénomène n'est pas à sens unique. Comme pour bien marquer la complexité du phénomène, ils mentionnent des situations qu'ils jugent être une discrimination inversée. Si le constat est intéressant dans l'idée, cela montre aussi combien le concept de discrimination est maléable...

«Je suis stupéfié de voir les discriminations en sens inverse. Il y a des jeunes qui nous disent : "Je veux pas aller travailler ici ou là." C'est lié au bouche à oreille, etc» (Employeur). Ce discours n'est pas exclusivement celui des entreprises. Il fonctionne un peu comme un argument qui chercherait à «défendre» le monde de l'entreprise en retournant l'«accusation». Ce phénomène peut avoir un lien avec la discrimination ; les intermédiaires nous disent que quand ils ont détecté un comportement discriminatoire, ils choisissent souvent la stratégie du boycott : *«Je n'envoie plus personne dans cette entreprise.»* On sait par ailleurs, que les informations de ce type circulent bien par le bouche à oreille entre les jeunes.

D'autres cas arrivent assez fréquemment. Bloquées dans une problématique de discrimination, un certain nombre de personnes utilisent la stigmatisation dont ils peuvent être parfois victimes comme moyen de pression. **Dans certaines situations, la discrimination est instrumentalisée.** *«Il existe des cas de figure à l'envers. Des gens qui utilisent leur origine raciale. J'ai vu ça dans un recours de contrat en alternance : "l'administration ne me l'a pas donné parce que je suis d'origine..." Là, lui il invoquait la fibre de discrimination raciale pour infléchir la décision du tribunal. On voit des gens utiliser la discrimination raciale à leur profit»* (Institution). Ce phénomène semble être «monnaie courante», même s'il ne conduit pas toujours à des scènes aussi importantes que la situation évoquée précédemment. Il correspond à une forme stratégique d'utilisation du stigmaté. Ce qu'Erwin GOFFMAN nomme un «retournement du stigmaté». C'est en l'occurrence un effet pervers de la stigmatisation. Le problème est, pour les personnes qui usent de cet argument, que leur logique se retourne finalement contre eux. S'ils peuvent obtenir, à court terme, des résultats, ils contribuent à s'enfoncer dans une logique de stigmatisation. Cette logique peut générer de l'agressivité et éventuellement, en retour, une réelle discrimination. *«Quand il y a un conflit, la personne de couleur me dit : "Vous êtes raciste." C'est à dire que la personne vit une situation d'exclusion. Si on s'arrête à ça, on devient raciste»* (Intermédiaire).

Cette situation n'est pas toujours liée à une démarche du jeune visant à profiter d'une situation. Subir la stigmatisation et/ou la discrimination est difficilement supportable. Face à cela, certains jeunes n'arrivent sans doute plus à faire la part des choses entre ce qui peut être une régulation entre des personnes et une discrimination. *«Une difficulté pour les jeunes de faire la part entre ce qui relève de la discrimination raciale et ce qui relève d'un reproche lié à leur travail, surtout sur les relations interpersonnelles avec les autres salariés»* (Association).

«Il existe des solidarités de communautés. Ça, ça existe. C'est aussi une discrimination, il existe des pratiques de solidarité de communautés dans les embauches» (Institution). Parfois utilisé comme réponse à un environnement discriminant, le communautarisme à l'embauche peut aussi, dans certains cas, être une forme de discrimination à l'égard de ceux qui ne sont pas issus de la «communauté». La question est d'autant plus complexe qu'il y a là-aussi peu de parole sur le phénomène. Il n'est pas toujours aisé de distinguer ce qui pourrait relever d'une discrimination de ce qui serait une réponse à la discrimination vécue. C'est sans doute là, l'un des effets de la différenciation.

Des difficultés à définir les limites de l'objet

Quelles limites théoriques pour un concept flou ?

Les exemples précédents montrent combien le concept de discrimination est utilisé de manière extensive. Il l'est même parfois à tort et à travers. Il faut dire que le terme reste générique, parce qu'il est défini selon le principe juridique. Par effet d'association, un certain nombre de choses qui paraissent soit illégales, soit injustes sont quelquefois assimilées à de la discrimination. Le regard de notre société sur la discrimination est emprunt de morale. Les personnes entretiennent une relation de malaise avec ce concept. Jusqu'où faut-il parler de discrimination ? Suis-je sûr que mes propres pratiques ne «flirtent» pas avec ce phénomène ? En dehors-même de ces conceptions morales, la limite reste à définir. La réponse à la discrimination peut parfois correspondre, indirectement, à une acceptation du phénomène. Elle peut au moins le corroborer. *«Une personne leur disait (aux jeunes) : "Pourquoi est-ce que vous ne changez pas de prénom, pour ne plus avoir de problèmes ?" Est-ce que ça c'est de la discrimination ?»* (Institution)

L'enjeu stratégique des limites conceptuelles

La question des limites est omniprésente. Elle est tellement centrale dans ce débat qu'elle en devient un argument pour justifier ou masquer le rapport des employeurs à la discrimination. A ce niveau, trois stratégies distinctes : la généralisation, la minimisation ou la négation.

La stratégie de généralisation

«C'est une question qui nous préoccupe. Ça existe. Mais on se pose la question parfois, est-ce qu'on fait ou pas de la discrimination ? Il existe un premier phénomène. Nous sommes confrontés à une logique de coûts, de prix de revient. Lorsqu'on va rechercher quelqu'un, on va chercher quelqu'un le mieux adapté. C'est très sélectif sur la connaissance des savoir-faire. Toute personne qui s'écarte du profil un peu ciblé, fermé, on dira qu'elle convient pas, qu'elle ne connaît pas telle ou telle chose... On n'a aucune preuve. C'est une démarche élitiste qui

laisse de plus en plus de monde sur le bord du chemin. C'est un phénomène de discrimination qui existe. Le plus fort et le plus injuste» (Employeur).

Bien entendu cette personne pose une analyse qu'il faut prendre en compte : **les modes et les principes de sélection dans le contexte d'un écart important entre les demandes et les offres d'emploi amènent à des situations d'exclusion d'une part de plus en plus énorme de la population.** C'est un fait. Et pour beaucoup c'est une injustice injustifiable. Mais on ne pourrait confondre un mode de sélection généralisé avec une forme de discrimination. L'élitisme ou la loi du plus fort n'est pas en tant que tel une discrimination puisque la règle de départ est identique pour tous.

Ce qu'il faut remarquer c'est la stratégie développée par cette personne. Comme par beaucoup d'autres d'ailleurs. Avec ce discours, tout devient discrimination. Tout acte de sélection prend un caractère discriminatoire. Il y a **une amplification et une extension à outrance de la notion de discrimination.** Le terme prend un sens tellement ample qu'il perd justement son sens. Si tout est discrimination, on ne peut blâmer celui qui la pratique. Cela revient à dire «Que celui qui n'a jamais discriminé jette la première pierre». C'est la protection la plus souvent utilisée par les employeurs dans leurs discours : la généralisation du phénomène leur permet de ne pas nier le développement évident de pratiques. En même temps, si tout est discrimination, personne n'est en cause. **Ce n'est plus une pratique individuelle, mais un système qui est discriminatoire. Le besoin de se «dédouaner» renvoie à l'évidence aux menaces juridiques et au jugement moral qui pèsent sur les auteurs d'actes discriminatoires.**

En fait, s'il y a effectivement des difficultés à mettre une limite concrète à cet objet, l'effacement des limites théoriques renvoie quelquefois plus au souci de «brouiller les cartes» qu'à celui de rendre plus opérant le concept. Il y a un intérêt évident pour un certain nombre d'employeurs à discréditer le discours sur la discrimination. Telle personne en vient même à utiliser le concept d'auto-discrimination : *«Là où on assiste à beaucoup de discrimination, c'est quand une personne de 40 ans se discrimine elle-même. La première chose qu'elle dit, c'est : "J'ai 40 ans" ; ce qui veut dire : "Je ne trouverai pas de boulot".»* (Employeur) On le voit, le concept est complètement galvaudé.

Quand bien même nous recentrons l'entretien sur les discriminations raciales, les réponses visent à détourner la problématique : *«Les phénomènes de discrimination raciale existent, bien sûr. C'est déjà lié à la langue. Mais après, c'est selon le caractère. Et vous vous rendez compte que c'est plus du tout de la discrimination raciale mais c'est la personnalité.»* (Employeur)

La stratégie de minimisation

«Une autre discrimination... mais j'aime pas appeler ça de la discrimination, c'est un critère de recrutement. Il est évident que dans cette entreprise, on ne va pas avoir 90% de personnel étranger. Dans un cadre de 10-15% ça va. Si vous dépassez 20%, le seuil sociologique, vous avez des problèmes. Je ne dis pas que quand un Maghrébin ou un Turc m'écrit, que je dis tout de suite non. Mais on ne dépassera pas le quota. C'est pour ne pas atteindre un seuil de rejet. J'ai pas honte de le dire. On n'est pas raciste pour autant.» (Employeur)

Cette stratégie est un peu l'antithèse de la précédente. Mais comme la première, elle joue sur les termes et sur l'extension de la définition du concept de discrimination. Elle vise à **rationnaliser les pratiques au nom du fonctionnement systémique de l'entreprise**. Dans le cas précédent, l'argumentaire est centré sur les relations intérieures de l'entreprise. Mais bien souvent, c'est l'image extérieure qui est mise en avant : *«Il y a des rapports internes et externes. Je prends un vendeur qui est différent, ça peut peut-être empêcher des affaires, restreindre une politique commerciale. Si moi je dis que je m'en fous et qu'en face les gens ne s'en foutent pas, je perds mon aura.» (Employeur)*

La stratégie de négation

Contrairement à ce que nous nous attendions à trouver, cette dernière stratégie est la moins utilisée par les employeurs. C'est sans doute que le principe de différenciation est véritablement ancré dans les pratiques et dans les esprits. Contrairement aux précédentes stratégies, il ne s'agit plus de camoufler une pratique derrière une acception plus ou moins contrôlée du concept. Le terme de discrimination est ici entendu au sens fort. C'est à dire dans le sens de la pratique réprimée par la loi. Mais reconnaître cette pratique n'est pas non plus possible parce que la définition retenue touche à la morale. Dès lors, le choix de nos interlocuteurs a été de nier l'existence de discriminations dans leur secteur.

«Je ne pense pas qu'il y ait de discrimination à l'emploi. (Le secteur) a 20% d'immigrés de toutes origines. Si une personne a des compétences, elle est embauchée. Il n'y a jamais eu de problèmes. A l'AFPA, il y avait 50% de Maghrébins. Nous avons un chef d'équipe tunisien. Sans aucun problèmes. Sur une formation papetière, il y avait deux Marocains. Et les autres c'est pareil. Je peux vous affirmer qu'ici il n'y a pas. Et je ne peux pas m'imaginer que les autres chefs d'entreprise aient la moindre réticence avec les immigrés. Peut-être notre ami X, qui peut être un peu hargneux... Je pense que c'est pas profond.» (Association d'employeurs)

L'argumentation est ici intéressante. Le sens de l'entretien étant une analyse de la situation, l'argumentaire est centré sur une analyse sociologique du bassin d'emploi, et sur une série d'anecdotes propres aux entreprises de la zone en question. Mais au-delà de l'analyse technique, la connotation morale (liée au racisme) transparaît dans ces deux dernières phrases faites de sous-entendus.

Une question extrêmement tabou

Les stratégies de contournement de la question que nous avons pu observer à bien des niveaux, et de la part de la plupart des acteurs, montrent surtout combien ce sujet est sensible. La discrimination raciale est un objet tabou. Au moins trois éléments contribuent à provoquer méfiance ou prudence par rapport à ce phénomène.

- D'abord, il s'agit de l'objet lui-même, dont la définition n'est pas facile et met mal à l'aise. La notion de race, à laquelle fait référence le terme de discrimination raciale, est une énigme voilée de tabou. Chacun attribue à ce terme des limites différentes. Il y a **un manque évident d'outil pour comprendre et pour argumenter sur ce sujet.**

- Ensuite, le cadre juridique qui existe n'encourage pas la prise de parole sur le sujet. Au contraire, quelques exemples de situations maladroites auront suffi à décourager ceux qui auraient osé prendre la parole. *«Par exemple, M. B., ancien délégué, aurait évoqué ce phénomène lors d'une conférence avec des associations sensibilisées aux problèmes racistes. Il citait un exemple : une caissière noire risque de rebuter les clients, donc le patron du magasin va en tenir compte dans son recrutement puisque le client est roi. Donc ça fait qu'il met un critère contraire à la loi dans sa relation avec l'intermédiaire. Un certain nombre d'interlocuteurs s'en sont émus et il a été attaqué au tribunal»* (Institution). Aujourd'hui, la circulation de ce type d'anecdotes contribue à dissuader de prendre la parole sur ce thème.

- Enfin, c'est surtout le contexte politique tendu autour de cette question qui provoque des réactions de prudence. La place importante du Front National sur ce sujet encourage et légitime nombre de pratiques autrefois isolées ou tues. Les acteurs craignent de mettre le doigt dans un engrenage plus ou moins politisé, à l'égard duquel ils se sentent - et sont - démunis.

Cela conduit au mieux à privilégier d'autres formes de débat, sur d'autres types de discrimination : *«Il y a plus d'expression de discrimination homme-femme que d'autres. Les discussions au CE portent plus sur le sexe que sur la race.»* (Syndicat) Au pire, cela suscite la négation, la «politique de l'autruche». La discrimination raciale à l'embauche n'est pas un thème politiquement porteur. Mais il faut prendre conscience que le silence qui pèse sur ce sujet ne fait que le rendre plus sensible.

«On n'est pas racistes, nous...»

Ce sentiment de malaise est directement perceptible à travers les entretiens. La situation à laquelle nous confrontons nos interlocuteurs n'était pas toujours facile pour eux. En effet, nous avons choisi d'aborder de manière «neutre» (c'est à dire sans jugement), mais ouverte la question. La plupart des personnes ont choisi de distancier le sujet en le traitant, comme nous le proposons, sur un plan d'analyse. Malgré cela, ils ont éprouvé le besoin de justifier

leur comportement ou leur parole. *«On n'est pas raciste, nous, à X (Agence d'intérim), sauf contre les cons. Les gens sérieux, qu'ils soient blancs, verts, noirs, on s'en fout.»* Cela montre combien sensible est la question. Combien fragiles sont les positions, face à un objet moralement et juridiquement «interdit».

Le sens des propos est toujours le même : il s'agit de mettre à l'écart l'objet (nous n'y sommes pour rien, nous ne sommes pas racistes) pour ne pas se compromettre. D'où le besoin ressenti de montrer que l'on tient l'objet à distance, dans l'analyse... et dans la pratique. Du coup, l'analyse est faussée, parce que les personnes ne peuvent considérer l'objet avec distance. Cela transparaît dans le choix des mots, un peu excessifs : on ne fait pas de discrimination selon la couleur, fussent-ils verts...

Chacun y va de son expérience personnelle pour dire, preuves à l'appui, qu'il n'y a pas de raison de discriminer. Ce faisant, les acteurs s'enferment dans une problématique qu'ils essaient de rationaliser. Ils répondent à la discrimination à laquelle ils sont confrontés en nous prenant à témoin. *«Vous n'avez qu'à regarder dans le magasin, on a des blancs, des bruns.»* (Employeur) *«Il existe des gens de race maghrébine qui sont très bien.»* (Association d'employeurs) *«Il y a plus de surprises avec les Français. On a eu une mauvaise expérience avec tout le monde»* (Agence d'intérim).

La fréquence du phénomène

Nous avons dit combien le phénomène est préoccupant, et en tout cas combien il préoccupe généralement les personnes que nous avons rencontrées. Les perceptions et représentations de la fréquence du phénomène sont intéressantes. Elles apportent à la fois des éléments de mesure des pratiques de discrimination et des éléments sur la situation de travail des personnes rencontrées.

Les outils d'analyse des agents intermédiaires

Le regard des acteurs sur la discrimination ne s'appuie pas sur des bases objectives puisque aucun acteur n'a objectivement mesuré le phénomène. Pour autant, les discours utilisent des images et des concepts statistiques, comme pour rationaliser les représentations.

Malgré cela, les analyses restent amplement hétéroclites. Cela provient sans doute des modes d'analyse à disposition des acteurs. La plupart des intermédiaires ne sont confrontés qu'à des événements ponctuels (*«On peut parler de cas d'espèces, d'exemples»* *«C'est des situations qui s'accumulent»*). Globalement, les agents intermédiaires s'appuient sur deux types de constats pour formuler leur ressenti :

- d'une part les relations directes avec les employeurs (annonces, téléphone, prospection pour des stages...)

- d'autre part, les difficultés rencontrées par certains jeunes pour accéder à un emploi ou une formation : *«Un jeune de formation supérieure, tout ce qu'il trouve c'est de l'intérim. Alors que des postes...» «Certains stages sont subitement inaccessibles à l'énoncé du nom et prénom du jeune ou du sexe.»*

On le voit, les outils de mesure sont très concrets, et donc aussi très limités. C'est la position même de ces personnes qui veut cela. Dans un travail fondé sur des relations interindividuelles, chaque situation est différente des autres et ne peut être généralisée. **Les éléments objectifs sont donc fragmentés. Cela ne signifie pas que le phénomène soit marginal ou corresponde à un ensemble plus ou moins cohérent d'exemples sans lien.** Comme le remarquent les acteurs les plus prudents : *«(Le phénomène) est suffisamment présent pour ne pas l'évacuer. C'est une réalité certaine. On ne peut pas le taire. On serait malhonnête de dire que c'est un épiphénomène.»* (Intermédiaire)

De leur point de vue, **il est parfaitement logique que les agents intermédiaires ne puissent faire remonter que des analyses appuyées sur des éléments ponctuels, souvent jugées - à tort - anecdotiques.** La vision qu'offrent nos interlocuteurs de la discrimination est le résultat d'une construction, subjective pour une bonne part, de la réalité. Cela signifie que les indications relevées mêlent étroitement des données objectives (situations vécues), des données subjectives individuelles (morale personnelle, interprétation des situations vécues, sensibilité aux événements...) et des éléments de subjectivité collective (représentations sociales, morale, etc.). Le regard des acteurs n'est pas un élément de mesure fiable en soi.

Il est par contre **un bon indicateur de la situation de travail des personnes.** La tolérance individuelle ou collective à un phénomène se traduit notamment par la perception qu'ont les acteurs du phénomène en question. Dans le concret, les situations vécues au quotidien représentent une agression importante pour les agents intermédiaires. **La sensibilité parfois extrême des acteurs de l'insertion aux situations de discrimination révèle un seuil de rupture qu'il est urgent de prendre en compte.**

Une quantification plutôt floue

Les évaluations quantitatives sont extrêmement diverses. Cela montre bien que chaque personne perçoit différemment les situations, et que des éléments subjectifs multiples influencent la perception du phénomène. Quelques exemples préciseront cette idée.

- *«Une fois qu'il décline son identité, il a une chance sur deux de ne pas être pris. C'est facilement une chance sur deux.»* (Intermédiaire)

- *«Tout ce qui est par rapport à la nationalité, c'est très fréquent, environ 1/3.»* (Intermédiaire)

- « C'est pas une généralité, mais ça se présente régulièrement. Mais c'est pas une fois, c'est des dizaines de fois » (Association d'employeurs).
- « Sur les 150 entreprises, j'ai dû avoir 3 ou 4 réflexions relativement dures et une dizaine ou une quinzaine... » (Intermédiaire).
- « C'est très fréquent. 20/50% d'entreprises... et qui le disent. » (Intermédiaire)
- « Chez nous, c'est pas très fréquent. C'est difficile d'évaluer. Parmi nos clients, 3-4 qui sont un peu réticents. Peut-être 1 ou 2 complètement blindés, mais sinon... » (Agence d'intérim).

Les personnes qui cantonnent leurs analyses à des éléments mesurables (nombre de réflexions à caractère discriminatoire...) font finalement état de peu de cas de discrimination avérée. Elles sous-évaluent certainement la réalité des pratiques, sachant que la plupart du temps, rien n'est visible au départ. Le dernier exemple est révélateur de cet état de fait. La discrimination n'est pas recherchée. Les indicateurs utilisés par cette agence d'intérim sont donc uniquement les réelles situations de blocage vécues au niveau même de l'agence.

Inversement, on peut supposer que les personnes qui privilégient des éléments subjectifs sont tentées de voir la discrimination presque partout. Ceci est lié au fait que le phénomène est insidieux et lancinant. Ainsi, les situations sont interprétées, voire parfois anticipées. « Les gens ne nous le disent plus, mais on sait que ça ne passera pas. Il y a pas mal de gens qui disent : "Des étrangers on n'en veut pas" ».

Il est donc quasiment impossible de déterminer un niveau de discrimination. D'autant que « la fréquence dépend à la fois des secteurs d'activité et des emplois proposés. » Mais quelles que soient les données effectives, **le regard porté par les acteurs rencontrés montre combien le facteur discrimination les préoccupe**. Ils accordent souvent une place prépondérante à cet élément dans l'analyse des situations de blocage.

Un phénomène en augmentation ?

Un certain nombre de personnes évoquent une augmentation relativement récente du phénomène. « Un comportement qui se développe actuellement très fort, c'est : "je veux des gens d'ici". Là, on voit apparaître une discrimination qui est plus forte qu'il y a quelques mois. On sent actuellement un développement. Antérieurement, c'était pas exprimé. Actuellement, il y a une pré-sélection des employeurs. » (Institution) La répétition assez systématique de ce diagnostic pourrait faire penser que les discriminations se développent effectivement. Pourtant, les appréciations sur cette variation de fréquence dépendent étroitement du point de vue adopté par l'observateur, et des causes qu'il voit au phénomène.

A ce titre, on peut repérer deux positions distinctes :

- Le plus souvent, il y a ceux qui mettent l'accent sur les causes conjoncturelles. Certains privilégient une analyse en termes de « racisme » et font le constat d'une

généralisation des discours et/ou des pratiques, en lien avec la montée des partis politiques extrémistes. «*On est dans une Alsace où le score du Front National doit bien se trouver quelquepart*» (Institution) D'autres, mettent en avant la situation de l'emploi. Il s'agit principalement des personnes qui sont dans le monde du travail. «*Ça a toujours existé, mais ça existe beaucoup plus fortement à cause des problèmes de l'emploi.*» (Syndicat)

- D'autre part, certains interlocuteurs se situent sur un plan historique. Ils font remarquer à juste titre que les discriminations raciales ne sont pas l'apanage des années 1990. «*Je ne vais pas vous faire un schéma. La discrimination a toujours existé et existera toujours.*» (Syndicats) Sans aller aussi loin, certains replacent le constat dans le temps, en arguant que dans le domaine de l'emploi, les discriminations raciales ne sont pas une nouveauté. «*Je suis dans ce domaine depuis plusieurs années. J'ai pas l'impression que ça ait évolué. J'ai l'impression que c'est toujours la même situation.*» (Intermédiaire) Ce faisant, ils occultent le fait que le phénomène n'a pas toujours eu la même forme, ni la même expression. Cette opposition de point de vue fait que la question de l'augmentation demeure. Cet état des lieux exploratoire ne permet pas de répondre à une question longitudinale de ce type, qui nécessiterait une observation dans le temps. Mais la prégnance du premier point de vue ferait pencher la balance dans le sens d'un développement de la discrimination raciale. Cette analyse résulte-t-elle d'une augmentation effective des actes discriminatoires ou correspond-elle à un changement de visibilité du phénomène ?

Une visibilité grandissante

Se plaçant dans une analyse plus pragmatique, certains interlocuteurs suggèrent que ce n'est pas tant le phénomène qui a augmenté que sa visibilité. «*Je ne crois pas que ça ait tellement augmenté. On en parle plus.*» (Institution) Il apparaît clairement que, d'une part, nombre d'employeurs cachent de moins en moins leurs pratiques, et d'autre part, on assiste, quoique de manière encore très timide à une augmentation de la parole sur le sujet.

Le constat dressé par les intermédiaires est sans faille. Tous répètent à l'envie que les employeurs parlent de plus en plus ouvertement de leurs choix ségrégationnistes. Cela signifie au moins que la parole de ceux qui pratiquent la discrimination se libère. «*Il y en a qui jouent franc-jeu. Certains nous le disent franchement.*» (Agence d'intérim) «*Il semble que les entreprises hésitent de moins en moins à en parler.*» (Institution) Mais il faut noter que cette visibilité plus importante ne conduit pas pour autant à des situations plus claires. Si la discrimination est plus souvent perceptible, voir dite, cela se fait toujours dans un cadre qui ne permet pas une répression juridique. En résumé, **si le phénomène devient plus visible (parce que moins caché), il n'en est pas plus lisible**. La réponse judiciaire ne peut toujours pas être efficace face à cette situation.

Discrimination ou sentiment de discrimination ?

L'émergence récente de la parole sur les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi montre que le sujet préoccupe aujourd'hui peut-être plus qu'hier. Elle dénote - du moins peut-on l'espérer - une relative prise de conscience du phénomène. Les discours sur le sujet se font plus fréquents, plus pressants parfois. Doit-on pour autant en déduire que la situation s'est aggravée, que la discrimination à l'emploi est aujourd'hui plus fréquente, plus importante ?

Le sentiment de discrimination se répand. La visibilité plus grande transparait aussi à travers les discours des jeunes, que nous avons relevés lors d'études précédentes. Mais il faut remarquer que la perception des discriminations peut être très différente d'un individu à l'autre, d'une situation à l'autre. Ici, celui qui parvient à un emploi malgré ces barrages ne la verra peut-être pas excessive. Ailleurs, celui qui ne trouvera pas d'emploi mettra peut-être en avant ce sentiment, au point parfois de s'aveugler.

Il n'est donc guère possible de mesurer le niveau réel de discrimination à l'emploi à travers les discours des personnes qui pensent le vivre. Pour autant, ces discours permettent de mesurer une certaine gravité du phénomène. Ils montrent au moins le taux de tolérance à l'égard de ce sentiment. Si ce n'est souvent que l'expression d'un sentiment, cette expression doit être prise en compte parce qu'elle est un indicateur de la crucialité de la question. Ceci à la fois sur un plan individuel et au niveau de la société dans son ensemble.

MANIFESTATIONS ET EFFETS DE LA DISCRIMINATION RACIALE

Une fois posées les bases du phénomène tel qu'il existe et est perçu en Alsace, la question qui se pose rejoint plutôt ses manifestations. Quel public est visé et selon quel principe ? Quelles formes et/ou quels détours prend l'expression de ce phénomène ? Enfin, y a-t-il des différences selon la géographie, le type d'emplois, etc. ou, au contraire, le phénomène est-il généralisé et indistinct ? Toutes questions, donc, qui devront permettre d'affiner cette perspective d'état des lieux.

La discrimination raciale est un problème complexe à saisir dans le concret, parce qu'elle ne s'applique pas sur un critère de race, entendu au sens strict. Le terme de «discrimination raciale» est usurpé pour parler d'une discrimination beaucoup plus largement différentialiste. Cependant, il recouvre assez bien la situation sur le terrain. En effet, comme nous le verrons, il répond à un phénomène de *racialisation* des groupes sociaux et des problématiques, notamment sociales.

Des lieux et des secteurs inégalement touchés

L'Alsace, terre de... discriminations ?

Cet état des lieux régional ne permet pas une comparaison avec les autres régions. Cependant, un certain nombre d'interlocuteurs qui ont vécu d'autres situations professionnelles, dans d'autres territoires, ont souligné la prégnance du phénomène en Alsace. Si l'écart est difficile à mesurer, les termes choisis sont d'une grande expressivité. Ils montrent une situation de blocage tant au niveau de l'embauche qu'au niveau des moyens d'action sur le phénomène de discrimination lui-même.

«J'ai travaillé avec une formatrice qui a travaillé dans le sud-ouest. Elle disait que c'est la plus grosse claque qu'elle a prise. Ça existait, mais pas avec cette ampleur, et on pouvait travailler dessus.» (Intermédiaire) Par contre, d'autres personnes remarquent que *«en Picardie, les problèmes sont les mêmes.»*

Il n'est pas possible de trancher dans un sens ou dans l'autre. La question n'est d'ailleurs pas là. Ce qu'il faut remarquer, c'est la situation politique de l'Alsace, que beaucoup analysent comme une spécificité territoriale. Les «Alsaciens» cultivent en effet une tendance à revendiquer une identité régionale forte et spécifique. La présence massive d'un électorat d'extrême-droite est interprétée comme un facteur qui expliquerait de manière mécanique une manifestation accrue des discriminations raciales. La question n'est sans doute pas aussi

simple que ça, même si les phénomènes se nourrissent l'un l'autre. Ce qu'il faut par contre noter, c'est que cette vision de la situation politique alsacienne contribue à mettre les agents intermédiaires dans un état d'esprit qui les rend sensibles à ce phénomène.

Des différences géographiques locales ?

En suivant les discours des acteurs rencontrés, on pourrait presque dessiner une carte des manifestations discriminatoires. Il ressort de manière générale que le bassin mulhousien serait particulièrement bien achalandé en pratiques de ce genre. A l'inverse, la région de Wissembourg serait en apparence moins touchée... Certains s'essaient même à des comparaisons de secteur, en fonction de leur vécu sur le terrain. *«C'est le jour et la nuit entre Colmar et Mulhouse»* (Intermédiaire) Ces discours convergents doivent cependant laisser place à une prudence d'interprétation. Au moins trois éléments permettent de relativiser cette impression :

- D'abord, cet état des lieux fait largement l'impasse sur les territoires ruraux. Il n'est donc pas possible de comparer les bassins d'emploi de manière fine, selon ce critère. Quelques acteurs suggèrent que les grandes villes, concentrant une importante population d'origine étrangère, seraient vraisemblablement plus touchées par le phénomène. (*«On est en milieu rural, on n'a pas vraiment les mêmes préoccupations que les collègues à Strasbourg ou Mulhouse.»* - Employeur) Les premiers résultats de l'étude en cours de l'ORI sur les canaux d'accès à l'emploi des populations d'origine étrangère font valoir que ce n'est absolument pas le cas, du moins dans le bassin d'emploi de Sélestat-Sainte Marie aux Mines. La discrimination s'avère au moins aussi forte dans les petites villes alsaciennes.

- Ensuite, il faut remarquer que les discours qui se recourent sont parfois issus d'un réseau d'acteurs partageant les mêmes informations (personnes travaillant ensemble, relais hiérarchiques...). Cette situation est particulièrement flagrante en ce qui concerne la région de Mulhouse. Le cumul d'information focalisant sur un secteur particulier ne doit donc pas leurrer. Il peut aussi bien être un effet résultant des choix méthodologiques de cette étude que d'une réalité de terrain.

- Enfin, le mode de mesure utilisé par nos interlocuteurs est centré sur leur confrontation directe au phénomène. La limite de cette situation est qu'elle porte sur une petite partie des offres d'emploi qui circulent. On sait par ailleurs que l'ANPE par exemple est souvent l'interlocuteur pour des offres qui n'aboutissent pas par d'autres canaux, ou pour des jeunes qui ne trouvent pas d'emploi par leur réseau relationnel.⁴³ Ces données modifient la structure et peut-être la teneur des offres qui arrivent à l'Agence.

⁴³ Voir par exemple le cahier d'études de l'ANPE, L'offre d'emploi et son traitement, Grand angle sur l'emploi n°1, juin 1985.

De plus, l'analyse faite par ces personnes repose sur une seule étape du processus d'embauche : celle de l'annonce. Or, il est évident que la discrimination ne s'arrête pas à cette étape. De manière schématique, ce qui peut être visible dans le bassin A ne l'est pas forcément dans le bassin B. Ce qui ne signifie pas qu'il y ait moins de discrimination au niveau de B qu'à celui de A.

S'il y a de fortes raisons de supposer qu'il existe des effets géographiques locaux, ceux-ci sont extrêmement difficiles à mesurer. Ces différences peuvent s'expliquer par un nombre considérable de facteurs, au titre desquels la proportion de personnes d'origine étrangère dans la zone en question, le rapport affectif de la population locale au thème de l'immigration, le type d'entreprise ou d'emploi, le comportement des jeunes, etc. Il n'empêche qu'il ressort que *«globalement, c'est plus fréquent sur le Haut-Rhin que sur le Bas-Rhin.»* (Institution)

Des secteurs plus marqués

Par contre, il est évident que la discrimination n'existe pas de manière uniforme selon les professions, les secteurs d'activité ou les types d'emploi. Pour prendre un exemple extrême, il n'est qu'à remarquer que le secteur de l'animation socio-culturelle est beaucoup plus ouvert à l'embauche de jeunes d'origine étrangère que ne l'est le secteur de la vente à domicile. L'animation serait même un secteur qui offrirait parfois une discrimination positive, pour des raisons évidentes de sécurisation des quartiers sensibles.

A nouveau, en croisant les regards, on peut dresser un profil des secteurs ou des types d'emplois les plus ou les moins touchés.

- **Les postes en relation avec la clientèle** (commerciaux de terrain, infirmiers à domicile, hôtellerie-restauration,...) sont souvent assortis de précisions «limites», mentionnant par exemple le dialecte. *«Il y a la race qui intervient dans tous les secteurs avec les personnes âgées. Dans les soins à domicile, en plus d'intervenir, il y a le fait que c'est chez les gens.»* (Agence d'intérim) **Beaucoup d'employeurs hésitent à mettre en contact des populations visiblement différentes avec une clientèle visiblement sensible.** *«Il y a aussi une personne marocaine dans le service. La question ne s'est jamais posée... pour ce poste. Maintenant, je ne vous dit pas que ça ne peut pas se poser pour d'autres postes, notamment commercial. Si on devait appliquer une discrimination, ce serait peut-être aux commerciaux»* (Employeur).

Cela dépend en fait beaucoup des postes et donc de la mission à remplir. Une personne résume la situation : *«Pour certains postes, le contact avec le public. Pour la plongée, on acceptera facilement un immigré. Les filles, ils préféreraient qu'elles préparent les bouquets derrière plutôt que d'être en magasin, en horticulture.»* (Syndicat) Bref, quel que soit le secteur, beaucoup d'employeurs se méfient de la visibilité des personnes jugées différentes. Toutes

sortes de stratégies sont ainsi déployées pour ne pas risquer de «choquer les clients» qui seraient un peu «racistes» ou simplement porteurs de préjugés.

- **Les secteurs de l'industrie ou du bâtiment** connaîtraient une évolution en matière de recrutement et de discrimination. **Alors qu'historiquement ces secteurs ont été relativement ouverts à l'embauche de personnels immigrés peu qualifiés, les discours convergent pour expliquer que la discrimination s'immisce dans les pratiques** de ces employeurs. *«Un secteur traditionnel comme le bâtiment qui prenait des étrangers sans difficultés dans le temps, aujourd'hui se montre beaucoup plus réticent. Dans le bâtiment, il y a manifestement un revirement.»* (Institution)

L'analyse de ce changement de politique est difficile à faire. Des éléments techniques peuvent intervenir, tels que la maîtrise de technologies nouvelles. Ceci serait au détriment des populations d'origine étrangère, souvent moins formées, mais surtout, dont l'image est celle de populations peu qualifiées. Par ailleurs, l'évolution de la situation vers une discrimination plus visible ainsi que le développement de thèses racistes légitimées par l'existence politique de ces idéologies pourraient avoir un effet de contamination, ou bien contribuer à révéler une situation qui n'existait pas au grand jour.

- **Le milieu de l'artisanat** semble particulièrement ouvert aux pratiques discriminatoires. Le rapport de Gérard PONNIER et Paul QUINZONI fait état de ce phénomène sur la base d'observations de terrain sur la région de Mulhouse.⁴⁴ Les auteurs expliquent la situation particulière de ces petites entreprises alsaciennes, *«cellule sociale à la fois fragile et précieuse ; fragile d'abord parce que la plupart du temps familiale, petite par nature et statut juridique, sans moyens importants au plan financier. Elle doit sa survie, c'est un élément important, à sa réputation fondée bien entendue sur le "savoir-faire" et le "savoir-être" des Meyer, Muller de père en fils, mais aussi sur la correction des ouvriers souvent âgés et ayant été formés dans l'entreprise, et la politesse des apprentis. La relation avec les clients peut être amicale et la confiance totale.»* Les auteurs attribuent cette situation à «la tradition alsacienne», ce qui est tout à fait excessif d'un point de vue historique, mais aussi d'un point de vue sociologique. En effet, cette situation de l'artisanat n'a rien de spécifique à la région. Quoiqu'il en soit, il faut relever **la situation de dépendance directe de l'artisanat à l'égard de la clientèle des particuliers : la confiance s'instaure notamment en fonction de la qualité du travail, sur le principe d'une relation directe adaptée aux exigences individuelles du clients et, il faut le dire, sur une certaine image de l'«alsacianité».** Surtout, les auteurs font état du discours de certains employeurs, qui montre combien les préjugés sont tenaces :

⁴⁴ Gérard PONNIER, Paul QUINZONI, Artisanat, apprentissage et intégration, ARSEA-ICF, Mulhouse, juillet 1995.

«Si nous commençons à en accepter un, ce sera l'invasion. Pensez, dans ces familles, il y a facilement cinq à onze gosses !»

Cette méthode de «profil-type» a certes un intérêt descriptif qui favorise la compréhension des mécanismes en oeuvre. Mais il faudrait se garder de donner dans la généralisation d'informations on-ne-peut-plus subjectives. Il y aurait un danger évident à stigmatiser en retour certains secteurs d'activité en oubliant les logiques qui sous-tendent à ce phénomène. Le ciblage des politiques de réponse à la discrimination en fonction de ces éléments présenterait le danger de contribuer à dresser une partie de la population (et des structures) contre l'autre.

Des différences selon les entreprises

La limite de cette approche est que la **discrimination présente un caractère individuel**. Ce qui est vrai pour l'un ne l'est pas forcément pour l'autre. La pratique de la discrimination *«dépend en fait beaucoup du recruteur. Certaines entreprises ou certains employeurs sont connus pour ça.»* (Intermédiaire) Il n'y a aucun intérêt dans cette étude à repérer telle ou telle entreprise où existent des pratiques discriminatoires. C'est donc là la première des limites de l'analyse par secteur ou par types d'emplois.

Ensuite, les différences observables peuvent être aussi liées à la structure des entreprises. **Nombreux sont les interlocuteurs qui mentionnent que les petites entreprises ont nettement plus fréquemment des pratiques discriminatoires.** Les employeurs rencontrés (ceux de grandes entreprises essentiellement !)⁴⁵ vont dans ce sens. *«J'associe cette discrimination à la taille de l'entreprise. Une agence, c'est un agent d'assurance avec un, deux ou trois gestionnaires. Là, je pense que ça doit jouer. Les petites agences qui pour leurs affaires pourraient craindre...»* Ce constat est encore une fois corroboré par un acteur du système judiciaire : *«Le problème, on ne le rencontre pas dans les grosses sociétés. C'est souvent les petites sociétés ; c'est celles-ci où on ne respecte pas le droit de manière générale. Il n'y a pas de représentation syndicale.»* (Association d'avocats)

Cette correspondance des analyses laisse effectivement penser qu'il **doit exister une différence importante entre les grandes et les petites entreprises. Cette différence n'est peut-être pas tant en terme de fréquence de la discrimination qu'en terme de formes des pratiques.** Celle-ci peut être plus ou moins cachée et/ ou se manifester plus ou moins tôt dans le processus d'embauche. L'ANPE avance une explication complémentaire de ce phénomène : *«Déjà, les grosses entreprises ne recrutent pas. Les entreprises de moins de 50*

⁴⁵ Les employeurs finalement rencontrés ont été identifiés par le biais d'un réseau d'acteurs agissant sur les questions d'insertion. Il est intéressant de remarquer que nous avons été orienté vers des moyennes et grandes entreprises, alors que la discrimination existerait prioritairement dans les petites.

salariés sont notre gros pourvoyeur.» Il se peut tout simplement que la discrimination soit moins fréquente parce que l'embauche est moins importante.

Les «facteurs» de discrimination

Il faut ici se pencher sur ce qui cristallise l'expression de la discrimination. Il est assez paradoxal de devoir parler de «facteur» de discrimination. Les individus qui subissent ce phénomène n'ont au départ aucune responsabilité dans l'émergence du rejet dont ils sont les victimes. Ils sont, bien malgré eux, porteurs de signes visibles qui sont, dans notre société, assimilés à des stigmates. C'est alors la détection de ces stigmates qui déclenche le rejet.

La froideur des termes de l'analyse rend bien difficilement compte de la souffrance que génère cette situation. Il ne faut voir ici aucun cynisme dans ce choix de mise à distance. L'analyse permettra simplement de mettre en exergue les mécanismes en oeuvre dans ce phénomène, loin de toutes considérations morales.

Des facteurs de visibilité multiples

«Le public touché concerne un public immigré ou d'origine immigrée (Maghreb, Turquie, Afrique, autres). Elle peut également concerner une population des DOM-TOM.» remarque cet interlocuteur. (Intermédiaire) Cette énonciation est intéressante dans les précisions qu'elle amène. Pour aller vite, le stigmaté en question n'est pas d'être d'origine étrangère, mais **d'avoir l'air d'être lié à l'immigration en provenance du Maghreb, de la Turquie, d'Afrique, des DOM-TOM...** Autrement dit, les personnes visées sont celles qui présentent un certain caractère d'étrangeté, c'est à dire d'«être étranger» dans son sens social. Toutes les personnes d'origine étrangère ne sont pas concernées. Et comme nous le précisons précédemment, le facteur de migration n'est pas l'élément important. La situation des personnes originaires des DOM-TOM le montre bien.

La question est celle de la visibilité. Mais cette visibilité se décline à différents niveaux : le physique, le sexe, le nom, la nationalité, la maîtrise de la langue ou encore le lieu d'habitation. Si tous les acteurs rencontrés sont d'accord sur ce constat, les points de vues sont cependant assez hétérogènes, en raison des positions différentes par rapport au monde du travail. Mais en croisant tous ces regards, on retrouve un certain nombre d'éléments qui structurent et donnent corps aux perceptions du phénomène de discriminations raciales.

«Le délit de faciès»

«Il y a les aspects visibles, le "bronzage" qui concerne aussi bien les populations d'origine maghrébine que d'origine africaine.» «C'est le physique. Si elle est plus foncée qu'une autre... C'est beaucoup le physique.»

Le critère de sexe

«Les jeunes filles disent : "Pour nous, c'est plus facile, nous on ne fait pas peur !" C'est plus dur pour les garçons.» Cet élément se rajoute à la différenciation des emplois selon le sexe. «Dans la mécanique, l'électricité, les femmes c'est difficile. Le sexe féminin en plus, ça se complique. Ou alors c'est : "présentez-nous-là, on verra si elle est mignonne". Là, ils prennent en stage.»

Dans certains cas, et surtout sur certains territoires, les plus discriminées seraient les «jeunes filles turques» selon nos interlocuteurs. Derrière ce critère apparent de sexe, c'est souvent la visibilité rattachée au «voile», pour les jeunes filles qui le portent, qui provoque le rejet.

Les noms et/ou prénoms

«Dans le bassin potassique, il y a beaucoup de gens d'origine polonaise ou italienne. La discrimination se fait sur le nom et pas sur l'apparence». «Elle concerne surtout les jeunes d'origine étrangère ou ceux dont le nom a une consonance étrangère.» «La personne a beau ne pas être typée, s'il y a un prénom...» Inversement, les noms locaux jouent un peu comme une garantie : «Si vous vous appelez Klein ou Muller, ça ne pose pas de problèmes».

Les noms ou prénoms offrent un caractère de visibilité différent du physique. Cet élément joue particulièrement lors des contacts téléphoniques. L'étude de l'ORI sur la manifestation de volonté (Cf bibliographie) a montré que le rapport des jeunes à la francisation des noms et prénoms était en grande partie dicté par la volonté d'échapper aux discriminations. Dans les faits, ils sont parfois contraints d'adopter des stratégies de contournement du problème en ne mettant que l'initiale de leur prénom, voire en changeant délibérément de nom...

Le caractère d'étrangeté du nom peut aussi être une source de stigmatisation au sein de l'entreprise. «L'entreprise a réagi : "Vous faites exprès de donner que des gens à patronyme étranger ? Les bons Alsaciens dans l'entreprise s'interrogent : Pourquoi pas Frédéric, mon fils, et préférer Salima ou Mohamed ?"».

L'appartenance nationale... ou régionale

«Peut-être les gens d'origine européenne ont moins de soucis. Les Italiens, Espagnols, en ont moins que les Maghrébins, Turcs». Cette distinction tient à au moins deux éléments : d'une part le développement d'un relatif «esprit» européen, qui favorise une certaine ouverture de ce côté. «On est moins dans une discrimination par rapport aux travailleurs européens en France, et particulièrement en Alsace.» D'autre part, l'ancienneté de l'immigration et le niveau différent - supposé ou réel - d'intégration sont ancrés dans les mentalités. La discrimination frappe ceux dont les différences sont les moins bien acceptées. «C'est différent selon la nationalité. Un jeune turc s'en sortira mieux qu'un jeune maghrébin». Cette différenciation «nationaliste» (au sens propre) prend quelquefois un visage plus directement régionaliste. On applique alors

la «préférence régionale». *«Il y en a qui sont aussi confrontés à cette situation parce qu'ils ne sont pas alsaciens. Des Lorrains aussi...»*

La maîtrise de la langue

La maîtrise du français est un facteur particulier en raison de son caractère technique. En effet, la maîtrise linguistique est un outil essentiel pour beaucoup de travaux. Mais, au-delà de cet aspect qui ne concerne qu'une petite partie des populations les moins intégrées, l'argument de la maîtrise de la langue sert souvent de prétexte : *«Dans certains bassins d'emploi, on a envoyé des jeunes étrangers sur ces postes. Il y a eu refus sous prétexte qu'ils ne savaient pas lire... alors que c'était pas vrai.»* **Le rapport à la langue est ancré dans les fantasmes : pour beaucoup, l'étranger est, par définition, celui qui n'a pas notre langue, qui est peut-être aussi illétre...** Souvent, c'est l'accent que peuvent avoir les personnes qui déclenche ce processus d'association : «étranger» = ne parlant pas bien français.

Un autre aspect de la question concerne la maîtrise du dialecte. Nous avons vu que la mention «dialectophone» n'est pas en soi un signe de discrimination. La limite est particulièrement ambiguë. *«"Alsacien exigé" est expliqué par : "la personne sera en contact avec des personnes âgées ne parlant pas bien le français".»* Mais il est vrai que cet élément reste un outil privilégié des employeurs qui pratiquent la discrimination, en raison justement du caractère anodin et invisible de ce critère. Et comme le notent plusieurs interlocuteurs, *«c'est un sérieux frein»* pour les éventuels postulants.

Le délit de jeunesse

«Il y a des préjugés par rapport aux jeunes en général : "Ils ne sont pas qualifiés, ils ne veulent pas travailler"...» *«Il y a une discrimination à l'égard des jeunes et une discrimination raciale.»* Être jeune aujourd'hui n'est pas un atout pour qui cherche un emploi. Beaucoup de clichés sont accrochés à l'image de la jeunesse : l'adolescence rebelle, l'esprit libertaire ou le réactionnel au monde des adultes... Ils nourrissent les images collectives de la jeunesse. Souvent aussi, les jeunes d'origine étrangère ne sont pas disposés à accepter n'importe quoi. Nourris de l'image de leurs parents, qu'ils pensent avoir été exploités, ils montrent des prétentions souvent en décalage avec ce qu'est prêt à offrir le monde de l'entreprise. *«C'est surtout les jeunes parce que les anciens sont rentrés dans le moule. Ils savent courber l'échine quand il le faut. Les enfants sont moins dociles, ils n'acceptent pas n'importe quoi et le manifestent différemment.»* Tout cela fait peser sur cette catégorie de chercheurs d'emploi potentiels un climat de suspicion que d'aucun ont appelé le «racisme anti-jeune».

Le lieu d'habitation

Ce critère a une place particulière. Les jeunes issus des «quartiers» sont dans le colimateur des employeurs. Il leur colle l'image des violences urbaines, de la délinquance et de tous les

clichés qui nourrissent les fantasmes sur l'«invasion des barbares».⁴⁶ Quartier sensible étant aussi synonyme de difficultés sociales, les employeurs craignent de s'attirer des problèmes en embauchant des jeunes des quartiers populaires. *«Ils habitent les quartiers difficiles, c'est souvent des jeunes aux problématiques lourdes.»*

Cette situation n'est évidemment pas propre à l'Alsace. Michel LEVRIER note, dans un article de la revue HLM Aujourd'hui⁴⁷, que *«les motifs, cachés, d'exclusion du travail relèvent de préjugés nés pour partie de l'origine ethnique des candidats et pour partie de l'image de leur lieu d'habitat»*. Ce constat a même été à l'origine d'une mobilisation de la municipalité de Vaulx-en-Velin qui a notamment diffusé une brochure intitulée *«Mais qu'ils nous donnent enfin notre chance...»*⁴⁸

Le niveau de qualification

Ce critère peut également influencer le rapport à la discrimination. Pour résumer, on peut dire que les discriminations focalisent surtout sur les niveaux intermédiaires. Les très bas niveaux de qualification peuvent encore relativement trouver leur place dans des emplois dégradés et dénigrés par les «Français de souche». On retrouve ainsi une forte proportion de personnes d'origine étrangère dans le secteur du nettoyage, dans les tâches subalternes des hôpitaux, etc. Ici, il semble que la discrimination s'applique principalement dans l'emploi : sur le salaire, le type de tâches, les conditions de travail...

Cependant, la catégorisation très stigmatisée de «public en difficulté» tend à modifier le rapport de ces populations à l'emploi. *«Il y a des pratiques de discrimination auprès du public en difficulté qui sont à 80% des immigrés.»* A ce niveau, l'entreprise peut jouer la carte du profit, soit directement au niveau des contrats aidés, soit indirectement en jouant l'image de l'entreprise citoyenne. Mais cet aspect évince de toute manière les publics les plus en difficulté. *«Les non-qualifiés, la plupart du temps, parce qu'il y a une concurrence terrible, donc il y a du choix.»*

Les personnes ayant un très haut niveau de qualification sont moins en difficulté du fait du manque relatif de personnes à hautes compétences. *«L'ingénieur algérien n'aura pas beaucoup plus de problèmes que l'ingénieur français s'appelant Dupond. A quelques centièmes près, il n'aura pas plus de problèmes que les autres.»* Il n'empêche qu'en situation de concurrence, à qualification égale voire même un peu supérieure, les personnes visiblement différentes peuvent subir la discrimination. *«La discrimination touche toutes les franges de diplômés.»*

⁴⁶ Cf. l'étude de l'ORI sur Les jeunes et les violences urbaines en Alsace, Cahier de l'Observatoire n°18, juin 1996.

⁴⁷ *Discrimination et emploi, la fin d'un tabou* in HLM Aujourd'hui n°38, 2ème trimestre 1995.

Cumul ou annulation de «handicaps»

«Il y a un problème de superposition des discriminations. Ben-machin, bronzé, + syndicaliste, donc capable de monter aux Prud'hommes, alors là c'est la totale.» Très souvent, il y a bien évidemment un cumul de facteurs de discrimination : le faciès, l'origine, le nom, l'accent peut-être... qui conduisent de manière incontournable au stéréotype stigmatisé de l'«étranger». **Les jeunes les plus en difficulté sont ici à l'évidence ceux des quartiers populaires** : *«Le jeune colle à la représentation du délinquant, le faciès ne pose aucun doute sur l'origine, le langage très quartier... Il cumule une image du délinquant de quartier telle que la télé la renvoie. Lui a toujours tendance à rattacher ça à ses origines.»*

Le problème est que les jeunes eux-mêmes jouent de cette image stigmatisée. Ils se raccrochent à cet élément négatif pour structurer leur identité. De ce fait, ils renforcent le sentiment éprouvé par les employeurs à travers leur habillement, leur savoir-être, leur accent de quartier, etc... Tout cela joue en leur défaveur.

Inversement, la combinaison des facteurs précédents peut jouer dans le sens d'une annulation du handicap. Le stigmate devient alors une valeur recherchée : *«Ça peut être quelqu'un qui peut avoir un effet inverse : une jolie beurette... Il y en a qui cherchent quelqu'un pour aguicher...»* C'est ici le critère de «beauté» qui provoque un retournement de situation. Le problème est que cette pratique enferme les jeunes filles en question dans des modèles de travail extrêmement fermés et rigides. Elles sont employées pour ce qu'elles représentent, plus que pour ce qu'elles font. Cette politique d'embauche contribue à marquer la différenciation.

De la stigmatisation à la discrimination

Les populations visiblement différentes sont catégorisées, au départ dans le langage : «bequettes», «black», «arabe»... A ces étiquettes sont collées des représentations sociales tenaces, des fantasmes nourris par l'exploitation médiatique ou politique arbitraire de certains faits divers. Dès lors circulent des clichés du genre : *«Pas de Turcs, il y a trop de problèmes de drogue...»*. Ces éléments de peurs collectives parfaitement irrationnels deviennent finalement une base de plus en plus importante dans les critères de recrutement. C'est au nom de cette subjectivité qu'une importante proportion d'employeurs déclare aujourd'hui ouvertement : *«Je veux pas d'Arabes»*. Parallèlement, **une hiérarchisation est opérée selon les origines visibles des personnes.** *«Pour moi, ce que je vois, l'évolution ce serait actuellement : les plus sérieux sont les Turcs, mais ils ont des problèmes d'alphabétisation. Mais ils sont beaucoup plus motivés qu'à l'autre extrême les Algériens. Ce sont eux les plus motivés, qui ont le plus de facilités, les plus agréables. Les Vietnamiens et*

⁴⁸ Voir la plaquette en annexe. Ce document a été publié à près de 6.000 exemplaires et diffusé auprès des entreprises de plus de 50 salariés, ainsi que dans les structures accueillant des jeunes, notamment celles

les peuples asiatiques sont une très bonne population. C'est la crème. Les gens très typés africains ont plus de problèmes. Ils sont très lents. Ils ont encore plus de problèmes.»

Cette situation de discrimination peut être exploitée par certaines entreprises. L'énergie que doit déployer le jeune pour surmonter tous les handicaps que représentent les pratiques discriminatoires profite parfois aux grandes entreprises. Il y a un report de population vers les grandes entreprises, qui, du fait du nombre d'emplois, peuvent parfois plus facilement «gérer» les différences. *«Il faut toujours recruter des Turcs. Parce que c'est des petits gars qui ont du mal à être reconnus chez un employeur moyen. C'est des gars qui vont développer des capacités, des compétences... Lui, il sait qu'il doit avant tout compter sur lui.»* (Employeur)
Autrement dit, la discrimination n'est pas négative pour tout le monde...

La reconstruction de la différence

La logique qui sous-tend à la discrimination n'est pas la réaction à des différences qui sont toujours réelles. Nous avons montré ailleurs combien l'intégration culturelle est souvent forte.⁴⁹ Il s'agit plutôt d'une **logique de bouc-émissaire dans une société en quête de repères**. Cette situation se manifeste par des stratégies de reconstruction d'une différence, sur la base raciale.

La racialisation des questions

Qui dit discrimination dit traitement inégal. La situation des populations stigmatisées est souvent faite, au quotidien, de ces différences de mesures. *«Si l'immigré il fait une faute, on retrouve tous les mots possibles, la vulgarité.»* (Syndicat)

Plus insidieusement, on assiste à une racialisation des questions. C'est à dire que tous les problèmes, **toutes les situations vont être réduites à une dimension supposée : la «race»**. Ce phénomène a été très subtilement analysé par Erwin GOFFMAN en terme de stigmatisation. Celui qui est porteur d'un stigmaté est «réduit» à son stigmaté. Dès lors, tous les problèmes rencontrés seront vus comme trouvant leur origine dans ce stigmaté.

Dans la problématique qui nous intéresse, l'employabilité des individus se résume quelquefois à l'existence ou non du stigmaté recherché et associé à la «race». Tout devient racial. *«Il y a trois ans, un PDG s'est énervé parce qu'il a reçu un courrier avec une anomalie, qui était signé Aïcha... Sans dire ouvertement qu'il était raciste, il faisait allusion à... Son expression, c'était de dire : "J'ai pas l'habitude d'être traité par un simple gestionnaire..." Mais on sentait bien que...»* (Employeur) *«La tarte flambée laissée trop longtemps au four, c'est parce qu'elle est*

concernées par l'insertion économique.

⁴⁹ Voir notamment L'acquisition de la nationalité française par la procédure de manifestation de volonté pour les jeunes étrangers âgés de 16 à 21 ans, Cahier de l'Observatoire n°22, ORI, mai 1997 et Observation à Bourzwiller - Cinquantenaire du Rattachement de Bourzwiller à Mulhouse, 15/16 juin 1997, ORI.

arabe. De la part des entreprises comme des jeunes, la moindre faute est décodée sur ce plan-là. La même chose qu'on retrouve chez la police, justice : c'est parce qu'il est étranger... Le même lien à chaque fois.» (Association)

L'exemple suivant illustre bien cette évolution de la situation. Cette lettre a été envoyée par un employeur à un organisme de formation, suite à un incident entre l'employeur et une personne stagiaire, d'origine étrangère. L'analyse de ce document est intéressante dans le sens où l'on voit le processus de construction de l'effet de racialisation.

PEINTURE BATIMENT
INTERIEURS ET EXTERIEURS
RETEMENTS MURAUX
PAPIERS PEINTS ET TISSUS
PEINTURE BOISERIE STYLE
PEINTURE FAÇADE
IMPERMÉABILISATION

Strasbourg, le 19/09/1996

DATE D'ARRIVEE
23 SEP. 1996

Monsieur,

Nous vous faisons parvenir ci-joint l'attestation de présence de Monsieur
(Période du 2 au 20 Septembre 1996)

Monsieur est venu dans notre entreprise pour faire un stage de peinture.

Je lui ai confié :

- 1) le nettoyage et le ponçage de volets en bois couverts d'une ancienne peinture.
- 2) l'application de la première couche de peinture
- 3) le rebouchage des petites imperfections
- 4) la couche de finition

Ce travail, Monsieur l'a exécuté avec beaucoup d'application.

Ensuite, je l'ai mis sur un chantier au Neuhof pour :

- 1) le grattage et le ponçage de rampes balcons métalliques
- 2) l'application partielle d'une peinture antirouille.

également exécutés avec beaucoup d'application.

Ensuite, Monsieur devait laver les plafonds des balcons à l'eau pure.
Par la suite est venu le problème que je vous cite.

Je suis dans le métier depuis 43 ans et on a pas mal passé de période entre le chaud et le froid mais, il ne me serait jamais venu à l'idée de demander à mon patron de me donner des gants pour laver à l'eau pure un plafond qui se situe à l'extérieur ; alors que le 18 Septembre 1996 à 13 h 20, nous avions 15 degrés dehors, et Monsieur voulait des gants pour exécuter ce travail. *à cause du froid.*

C'est pour cette raison que j'ai fait comprendre à Monsieur qu'il ferait mieux de prendre son billet d'avion et de retourner dans son pays d'origine, et que là-bas, il trouve un patron qui lui donne une crème solaire et un parasol. !

Je ne comprends pas que de telles personnes viennent en France suivre des stages dans votre organisme et dans les entreprises alors que le seul but de Monsieur est de retourner au Liban et vendre des souvenirs.

Malgré tout ceci, j'étais satisfait des tâches confiées à Monsieur

Veuillez agréer Monsieur l'expression de nos sentiments distingués

Dans un premier temps, l'auteur décrit minutieusement sa manière de percevoir la situation avec beaucoup d'éléments visant à objectiver son discours. Il y a donc une rationalisation (a posteriori) de la situation. Dans un second temps arrivent les éléments d'interprétation. Ceux-ci sont exclusivement centrés sur la différence supposée entre l'employeur lui-même, associé aux personnes du métier : «...depuis 43 ans,...», et le stagiaire en question. Le seul élément de description donné sur la personne stagiaire est qu'elle vient du Liban et que son but est de «*vendre des souvenirs*» «*dans son pays d'origine*».

Il est singulier de constater que l'on quitte le domaine du rationnel de l'incident lorsque les raisons du problème sont recherchées. Il y a à un moment donné un **décrochage qui fait basculer la situation du rationnel vers l'irrationalité**. Ce basculement s'opère en passant d'un discours technique (actes techniques, contexte horaire ou climatique) à un discours de jugement individuel s'appuyant sur une comparaison entre le stagiaire et l'employeur lui-même ("Il ne me serait jamais venu à l'idée..."). De là découle un jugement fondé sur la différence – supposée culturelle ("Que *là-bas*, il trouve un patron qui lui donne *une crème solaire et un parasol*...").

La construction rationnelle de départ donne un caractère apparent de maîtrise du discours. Au premier regard, la situation peut donner l'impression que l'analyse est bien d'ordre rationnel, puisqu'elle est argumentée. Cela renforce sans doute, au niveau de cet employeur, la certitude que le problème vient bien de la condition de la personne-stagiaire.

Le risque évident du phénomène de racialisation est que les personnes qui la pratiquent se reconnaissent, au bout d'un temps, dans la mouvance raciste. D'une part cela consisterait en une formalisation politique de leurs actes, et d'autre part cela renforcerait l'image de rationalité de leur croyance, en raison de l'argumentaire pseudo-scientifique utilisé par les promoteurs du racisme.

Le nouveau visage de la différence sociale

Ce qui se cache derrière la discrimination «raciale» n'est en fait pas l'étrangeté en tant que telle. Les liens entre les populations françaises et les populations maghrébines, etc. ne sont pas récents, et il n'y a aucun caractère de nouveauté dans cette relation. Ce n'est en tout cas pas l'étrangeté, ni au sens physique, ni au sens culturel. Et ceci quand bien même les facteurs visibles sont d'ordre physiques, culturels ou raciaux.

Les rapports de rejet ne s'arrêtent pas à la «surface» des choses, mais plongent leurs racines dans des problématiques infiniment plus profondes. Ce qui se joue derrière une discrimination soi-disant raciale, est à notre avis, bien plus une discrimination sociale.

Comme le relevait le sociologue Michel WIEVIORKA au sujet du racisme proprement dit, **l'effacement des modes de conflits sociaux qui structuraient la société industrielle**

amène un vide identitaire, politique, idéologique, etc. La discrimination raciale nous apparaît comme étant une forme de reconstruction de la différence... sociale.

La focalisation sur les habitants des quartiers populaires par exemple nous semble symptomatique de ce phénomène. On sait bien que les populations d'origine étrangère ne sont pas les habitants exclusifs de ces lieux. Inversement, même s'il existe une concentration de fait de ces populations dans les «banlieues», toutes n'habitent pas dans ces quartiers stigmatisés. Et pourtant, le lieu d'habitation cristallise une partie de la discrimination. Cette discrimination au départ raciale touche donc des jeunes qui n'ont rien à voir avec l'immigration, la différence de race, etc. Nous formulons donc l'hypothèse qu'il y a **aujourd'hui une coïncidence (au sens propre) des problématiques raciale et sociale**. Ce n'est pas seulement une superposition, mais bien un amalgame entre les questions de différence sociale et celles de différence «traditionnellement» raciale.

C'est la raison pour laquelle on assiste à une racialisation des questions de fond. Cet effet d'envahissement du débat par la problématique de racialisation conduit à faire de l'immigration et de la sécurité, par exemple, la priorité d'action de certaines mouvances politiques.

Les formes de la discrimination

Le résultat d'un processus

Comme le relève un interlocuteur, *«Il y a un exemple évident avec l'artisanat. Les contrats d'apprentissage sont complètement dans les mains des chambres des métiers. On ne peut voir la discrimination que comme le résultat d'un processus. On constate maintenant que dans les entreprises artisanales il y a très peu d'étrangers. Le processus s'est mis en place lentement et aujourd'hui on constate que...»* (Institution)

En effet, la problématique de la discrimination ne peut pas être appréhendée dans un espace-temps restreint. Plus concrètement, la logique de l'urgence, celle aussi de «l'ici-et-maintenant» qui régit notamment le système économique n'explique pas à elle seule la discrimination. Il faut redire combien la discrimination est un phénomène complexe.

Comme le disait très justement notre interlocuteur précédent, **le phénomène est le résultat de processus et de choix antérieurs au moment où la discrimination s'applique effectivement**. Elle ne résulte pas uniquement d'un choix de non-embauche à un moment donné. Si l'on reprend l'exemple de l'artisanat, un certain nombre de facteurs intervenant dans le long terme permettent de comprendre pourquoi les pratiques discriminatoires sont aujourd'hui si présentes. Citons-en quelques-uns :

- Comme le relevaient Paul QUINZONI et Gérard PONNIER, des éléments d'explication existent dans la mise en place-même du système d'apprentissage : il y a l'influence des corporations qui ont défini des règles très strictes notamment en matière de savoir-être, de rapport de soumission voire d'abnégation au «patron». Dans un tout autre ordre d'idée, le développement récent de la formation a accentué une logique élitiste, au détriment des populations les plus fragiles, etc.

- Le processus que nous observons intervient justement après la succession d'une phase d'immigration de travail, puis d'arrêt de cette immigration. La discrimination à l'embauche apparaît cruciale au moment où l'on assiste le plus à un repli de la société française sur elle-même. Même si elle existait avant, elle devient aujourd'hui plus préoccupante.

- Par ailleurs, les logiques de «préférence nationale» ou régionale puisent leurs racines dans une complexe histoire identitaire qui fait intervenir aussi bien le passé colonial de la France, l'histoire mouvementée d'une Alsace à la recherche d'elle-même, etc.

- Beaucoup plus concrètement, l'employeur qui choisit de discriminer à un moment donné, le fait en fonction des expériences qu'il a peut-être faites dans le passé, et qui confortent son modèle d'analyse. Les expériences de tous ordres nourrissent les clichés dont chaque individu est porteur.

Bref, la situation telle qu'elle apparaît aujourd'hui est le fruit d'un enchaînement de logiques et de choix à des moments divers. La forme des discriminations telles que l'on peut actuellement les observer dépend de multiples facteurs qui sont intervenus à des moments très divers.

Une absence de contrôle dans les entreprises

Les stratégies de recrutement font intervenir tous les niveaux de l'entreprise. Le choix d'une personne dépend non seulement de ses capacités, de ses compétences et de son savoir-être, mais aussi de logiques propres à l'entreprise. L'image extérieure mais aussi l'«équilibre» intérieur sont des arguments d'importance. *«On travaille dans une logique de groupe. Il faut un esprit de groupe, que tout le monde pense pareil. Ceux qui n'adhèrent pas doivent partir.»* (Employeur) Cette situation est à mettre en relation avec le constat fait par beaucoup d'intermédiaires, que la discrimination ne vient pas toujours «d'en haut». De fortes réactions de rejet peuvent émaner des salariés.

Les modes de recrutement des entreprises sont extrêmement diversifiés. Ce n'est pas toujours le chef d'entreprise qui suit la démarche de recrutement. Il se peut que l'embauche des personnes travaillant à la base soit déléguée aux responsables intermédiaires et autres chefs d'ateliers. *«Moi, je recrute les cadres. Je confie le recrutement des manoeuvres aux responsables d'ateliers»* (Employeur) Dans ces cas-là, nous avons pu constater qu'il **n'existe**

pas de moyens de contrôle mis en place dans les entreprises visant à garantir des critères licites.

Cela conduit parfois à un certain nombre d'aberrations, de discordances entre une politique impulsée par la hiérarchie des services et des pratiques déviantes au niveau de la base. Un exemple tout à fait singulier se situe au niveau d'une entreprise alsacienne «au dessus de tous soupçons». Le PDG de cette entreprise est en effet impliqué dans un certain nombre de réseaux d'employeurs oeuvrant pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes en difficultés. Nous avons pourtant eu connaissance d'une annonce à l'évidence discriminatoire, qui provenait des services de l'entreprise dirigée par cette personne. *«On dirait à M..., PDG de ... qu'il fait de la discrimination, il serait outré. Les niveaux de décision d'embauche sont tellement différents»* (Institution).

Le rapport des entreprises et des employeurs à la discrimination est donc très variable. Mais si les causes et les logiques sont diverses, les modalités concrètes des pratiques discriminatoires restent sensiblement les mêmes.

Les canaux de la discrimination

La discrimination, même si elle n'est pas directement mesurable, est perceptible via les canaux au travers desquels elle se manifeste. Les agents intermédiaires mentionnent cinq éléments qui leur permettent de supposer (ou voir) qu'une discrimination s'opère ou a eu lieu.

- Les annonces portant des mentions visiblement discriminatoires,
- Les contacts téléphoniques avec les employeurs et leur discours fait d'expression ouverte ou de sous-entendus,
- Les contacts directs avec les entreprises et le discours des acteurs de l'entreprise,
- Le ressenti des jeunes après un échec,
- L'analyse des échecs répétés de certains jeunes ou de plusieurs jeunes dans certaines entreprises.

Comme toujours, le vecteur utilisé est la parole. *«C'est jamais écrit.»* C'est la raison pour laquelle aucune action en justice ne peut être tentée : il n'y a pas de trace matérielle de la volonté ou de la pratique discriminatoire. Les traces visibles (annonces,...) émanent le plus souvent d'une retranscription par les agents intermédiaires du discours des employeurs.

Il se peut dans certains cas que les agents anticipent une situation. La perception des discriminations se fonde sur une interprétation des éléments dont dispose l'intermédiaire. Selon sa sensibilité à ces questions, selon sa situation de travail (auprès des jeunes, dans le service...) l'interprétation de la situation peut varier d'un interlocuteur à l'autre. *«On peut avoir des traductions de ce qui se dit à un moment donné : telle équipe qui ne supporte pas des jeunes issus de l'immigration, ça peut se traduire... Une ambiance peut être traduite par un*

médiateur : je sens une ambiance défavorable aux jeunes issus de l'immigration. Je ne vais pas envoyer des jeunes issus de l'immigration... Est-ce que c'est de la discrimination, ça ?»
(Institution)

Les acteurs rencontrés ne manquent pas de dire **que les employeurs parlent de plus en plus souvent de manière ouverte de leurs réticences. On observe donc une plus grande visibilité sur le terrain de la discrimination.** Cette situation ne provoque pourtant pas une visibilisation plus importante au niveau général. Ceci pour deux raisons :

- D'abord parce que les informations sur la discrimination dépassent peu le niveau du terrain et ne remontent pas au niveau de la hiérarchie. Ceux qui ont osé parler de ce phénomène, ont souvent cessé de le faire face aux réactions diverses mais à tout point de vue décourageantes qu'ils ont rencontrées (ignorance, minimisation du phénomène, simple rappel de l'interdiction...).

- Ensuite parce que si la discrimination se fait plus visible, elle n'en est pas pour autant plus lisible. Autrement dit, si la parole directe existe, elle ne donne pas lieu à des preuves suffisantes pour mobiliser l'attention des non-initiés. La situation reste donc bloquée.

Les stratégies de détournement

Comme nous l'avons vu, lorsque la discrimination a lieu, elle se fait la plupart du temps de manière cachée. Ce qui est intéressant, c'est la manière dont les éléments visibles de la discrimination sont détournés pour ne pas être découverts par des personnes qui ne seraient pas initiées à cette pratique. Un responsable d'agence d'intérim explique cette pratique dont il se fait le relai, par voie détournée, au niveau des intérimaires :

«- (Agence) "Cherche soudeur français", on essaie de détourner ça en mettant "sachant parler le dialecte" ou quelque chose comme ça. On ne peut pas leur dire ouvertement : "Cette entreprise ne veut pas d'étrangers".

- (Interviewer) Et comment faites-vous lorsque c'est un Noir qui parle l'alsacien, par exemple ?

- (Agence) De toute façon, quand un étranger se présente à un poste où on a mis qu'il faut parler le dialecte, on leur dit : "Le poste est déjà pourvu", même si c'est pas vrai.»

La plupart du temps, nous l'avons dit, les informations circulent par voie orale. Cet échange d'information est parfois l'occasion d'un bras de fer entre l'intermédiaire et l'employeur. Mais, **face aux réticences des agents, les employeurs peuvent utiliser de subtils moyens de pression** pour que les annonces passent et pour qu'une sélection soit opérée déjà au niveau de l'organisme orienteur.

Il existe cependant des stratégies de détournement qui passent par l'écrit. Il est extrêmement rare de voir circuler des annonces aussi explicites que celle qui est reproduite sur la couverture de ce rapport, qui mentionne «Race blanche». Cela arrive quelquefois, comme en

témoigne justement cette annonce, qui a circulé en Alsace et a pu être récupérée par le biais d'un réseau d'acteurs sensibilisés à cette question et décidé à réagir.

Que celles-ci émanent directement de l'employeur ou soient le fait des agents qui retranscrivent les demandes, **les stratégies de détournement par écrit se font le plus souvent par un système de code.**

Dans l'exemple suivant, qui émane toujours du même réseau, **le code «BBR» signifie «Bleu-Blanc-Rouge»**. Il évite bien entendu de parler de race ou d'un quelconque signe distinctif visible. Il s'appuie sur le sous-entendu qui caractérise la pratique illicite.

<p>Vendeuse en viennoiserie Poste : 39h basé à... - CDI Vente - Préparation et cuisson des viennoiseries Encaissement</p> <p><u>Profil</u> : Souriante - Personne de bonne volonté - Dynamique - BBR Sera formée pour les préparations et cuisson. Le magasin est situé au Centre Commercial... Amplitude horaire : 7h - 20h30/21h.</p>

Ces codes à destination des initiés changent régulièrement, au fur et à mesure qu'ils sont décryptés. **La pratique se veut donc toujours invisible, de manière à ne pas tomber sous le coup de la loi. Il en est de même pour les employeurs qui utilisent la mention «Dialecte impératif»**. Celle-ci ne tombe pas sous le coup de la loi et, en cas d'usage abusif, elle ne peut que rarement et difficilement être prouvable.

Mais **les annonces et les discours ne sont que la partie visible de l'iceberg**. D'innombrables autres formes de détournement existent, pour lesquelles il n'y a aucun moyen de contrôle. **Le critère implicite peut surgir lors d'un entretien d'embauche de manière la plus anodine possible, sans qu'aucune justification ne soit donnée** : *«On vous écrira.»* Lorsque des arguments sont avancés, ils ne sont que rarement signifiants : *«Le poste est déjà pourvu» «Vous n'avez pas les compétences nécessaires»*.

Plus insidieusement encore, **certains employeurs peuvent utiliser le cadre légal qui leur permet de se séparer d'une personne lors de la période d'essai**. *«Un exemple que j'ai d'embauche de personnel. Il y avait un Noir qui s'est présenté. Lors de l'entretien, on a vu que le chef d'entreprise a eu un haut le coeur en voyant la personne. Il l'a même embauché, justement pour ne pas montrer de discrimination. Mais juste pendant la période d'essai. Donc, on ne peut rien lui dire parce que pendant la période d'essai, il a le droit.»* (Syndicat)

Même si un tel exemple appuyé sur une interprétation du phénomène doit être traité avec prudence, il est évident que de telles pratiques existent.

RAISONS ET CAUSES DE L'ÉMERGENCE DES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES

Les éléments présentés ci-dessous sont une fois encore issus des analyses, des représentations et perceptions qu'ont les acteurs du phénomène de discrimination. La manière dont ils expliquent et comprennent le phénomène est particulièrement riche. De multiples facteurs d'émergence sont pointés. Du plus général au plus spécifique. Ce qui nous intéresse ici est de comprendre comment les acteurs envisagent la discrimination, au-delà de ses manifestations apparentes. De l'analyse des causalités peuvent en effet dépendre à la fois les stratégies d'action et les modes de réaction. Regard, donc, sur la question des origines...

Lorsque les agents intermédiaires et leurs hiérarchies parlent des raisons à l'origine de la discrimination, il y a globalement deux tendances. La première recherche les causes du côté de raisons historiques, politiques, psychiques, etc. qui transcendent l'action immédiate. Une autre partie des acteurs rencontrés adhère directement au point de vue des employeurs et fait remonter des éléments plus immédiats, liés au comportement des jeunes, à l'indécision économique... Beaucoup plus rarement, des personnes tentent une difficile synthèse entre ces deux tendances. Dans ce cas, ils ne présentent pas un discours structuré autour d'une analyse, mais plutôt une addition d'éléments aussi divers que complémentaires.

L'histoire et les politiques françaises

Les séquelles du passé colonial

«On connaît l'histoire entre l'Algérie et la France. C'est dû à ça. Il reste un lien très important. Cette séparation qu'ont fait les Algériens, ils s'identifient eux-mêmes. Et maintenant il y a un rejet de l'autre. Je pense que c'est ça qui a provoqué ça.» (Syndicat) Les séquelles de l'expérience coloniale française sont très rarement évoquées (une seule personne). Cela relève en effet d'une analyse de fond oubliée par beaucoup.

Pourtant, il nous semble que cet élément est primordial dans la connaissance et l'interprétation d'un phénomène qui s'applique pour une large part aux anciens ressortissants de colonies ou départements français. L'histoire est douloureuse. **L'existence de rejets profonds tient sans doute beaucoup de ce passé. Cette situation est largement exploitée par l'extrême-droite française qui trouve là un levier de poids.** Mais ce débat est tabou. Les pratiques sur le terrain sont certainement empreintes de ressentis de ce type, mais elles sont difficilement déchiffrables parce que le deuil n'est pas fait. Cet élément est ancré dans le fonctionnement des acteurs et des groupes d'acteurs, sans qu'il soit toujours possible de le distinguer.

L'impact des politiques intérieures et extérieures

«Quand il y avait la guerre avec l'Irak, lors du premier plan vigipirate, il y avait une recrudescence du racisme dans les entreprises. Il y avait des contrôles dans des endroits dits "à risque". Le contrôle était encore plus sévère quand il y avait le délit de sale gueule. Et avec des relais à l'intérieur.» (Intermédiaire) Le rapport des «Français» aux immigrés (ou à ceux qui en ont l'apparence) est éminemment lié à un contexte politique général. Il n'en reste pas moins qu'une situation politique donnée génère des comportements qui dépassent le cadre de l'événement. La situation politique devient un argument d'exclusion. La population d'origine étrangère devient un bouc-émissaire facile. Les amalgames sont vite faits, comme en témoigne l'assimilation «Musulmans = terroristes». *«Parallèlement, avec l'Irak, il y a une assimilation à la religion. Les musulmans sont des islamistes, les islamistes sont des terroristes... Ça sert de support au racisme : "Vous comprendrez que dans notre entreprise on ne peut pas se permettre" et j'en passe.»* (Intermédiaire)

«Les PME en contact avec des particuliers ont des problèmes, suite aux problèmes dans le Maghreb. Quand il y a eu les curés tués en Algérie, il y avait des refus de médecins maghrébins. C'est pas de la faute des entreprises, mais de la faute de la politique.» (Association d'employeurs) Il faut remarquer que cet élément sert aussi d'alibi à un milieu professionnel sur qui pèse le soupçon de discrimination. Le discours de ce représentant d'une association d'entreprises reflète une stratégie de généralisation et un report des responsabilités sur les politiques.

L'emploi et le système économique

Le rapport de force entre l'offre et la demande

La pénurie d'emplois conduit à une forte recrudescence de la demande d'emploi. De fait, les employeurs disposent d'un choix considérable qui leur permet de multiplier les critères de sélection, et d'introduire sans aucun risque des critères discriminatoires. *«Les employeurs ont aujourd'hui l'embarras du choix. Des gens de même niveau de formation, ils en trouvent. Ce qui fait la différence, c'est le sexe, le comportement et la motivation. L'adaptabilité.»* (Institution)

Cette analyse est l'une des plus fréquentes. Elle peut sous-entendre que la **dérégulation du marché de l'emploi est à l'origine d'un assouplissement des pressions sur les employeurs, et en conséquence du contrôle social qui pouvait autrefois limiter la discrimination**. Mais certains employeurs sont plus réservés par rapport à cet élément d'analyse. Ils font entendre que c'est plus l'irrationalité de l'image de l'autre qui est à l'origine de ce phénomène. *«C'est pas l'emploi, c'est un faux problème. Des familles qui ont des gens au chômage, on peut comprendre, c'est du réactif. Mais c'est à cause de l'image.»*

Un système économique qui exclut

Le débat sur la discrimination donne l'occasion à quelques-uns de revenir à des arguments plus idéologiques. *«C'est pas le chômage qui fait ça. C'est que c'est un pays capitaliste, c'est ça qu'il faut refuser.»* (Syndicat) Derrière cela, il y a la réalité d'un système économique qui exclut une partie grandissante de la population. Loin des mythes de l'auto-régulation du marché, la réalité sociale est nourrie aussi par **un système qui intègre tout naturellement les discriminations**. Et nourrit en retour les pratiques discriminatoires par un argumentaire sur l'inemployabilité d'une partie de la population...

Les raisons liées à l'entreprise

L'état d'esprit du recruteur

«Il y a des maisons de retraite où le directeur est plus ouvert. Ça dépend beaucoup de la direction. C'est plutôt les petits établissements où il n'y a qu'une personne qui le gère. Les grands établissements, ils sont plusieurs à décider, si ça va pas dans un service, ça ira dans un autre. Dans les petits établissements, si le directeur est raciste, c'est tout de suite bloqué.»

(Agence d'intérim) Les données changeraient lorsqu'il y a un contrepois, c'est à dire que le recruteur n'est pas seul. Mais le risque peut aussi exister dans le cas d'une décision collective. Cette situation est d'autant plus marquée que le contexte de concurrence s'est accru. Les enjeux et les pressions augmentant, l'employeur vise à diminuer au maximum les risques inhérents à l'embauche. *«Les entreprises sont frileuses, le goût du risque se perd.»* (Employeur) Et pour limiter les risques, toutes les pratiques sont utilisées des plus au moins rationnelles... Comme le relève fort justement V. DE RUDDER, le raisonnement s'appuyant sur la rationalité de l'univers de l'entreprise est un syllogisme.⁵⁰

Un recrutement de plus en plus subjectif

Les modes de recrutement des entreprises sont assez diversifiés. Il y a cependant un élément commun à une grande partie des recruteurs, et qui va se développant : c'est la place de la subjectivité dans les critères de recrutement.

<p>Postes : 15 Caissières 10 Conseillers(ères) de Libre Service Secteur d'activité : Magasin de jouets</p> <p>Profils : Jeunes moins de 30 ans - B.B.R. Rigoureux, honnête, bonne présentation, polyvalent - Adaptable Avoir un moyen de locomotion ou possibilité de se faire véhiculer en dehors des heures de circulation des bus. CDD de 1 à 2 mois : Temps partiel de 20 à 30 heures</p> <p>Rémunération : SMIC horaire Niveau de base demandé : Bac à Bac + 2 Révisable à la baisse pour personnes sérieuses et rapidement opérationnelles</p>

⁵⁰ In GREC, op. cit., p.34.

L'exemple de cette annonce, de même origine que les précédentes est très représentatif de la sensibilité actuelle du recrutement dont les employeurs sont de plus en plus demandeurs.

Outre la mention BBR, dans cette annonce, il n'y a qu'un seul critère objectif, qui concerne le moyen de transport. Tout le reste n'est que subjectivité. Comment mesurer l'honnêteté, la polyvalence, l'adaptabilité, etc. Ce que cherche l'employeur, c'est *«quelqu'un qui va se fondre dans le moule»*. Or, la représentation qu'ont sans doute les employeurs qui discriminent, c'est que les jeunes d'origine étrangère ne sont ni honnêtes, ni... (*«Je vais prendre un maghrébin et j'aurais des problèmes.»*).

Il s'avère que la qualification est souvent une fausse question pour ces emplois. Les employeurs sont disposés à prendre quelqu'un qui débute pour le former et le payer moins cher. Il se centrera par contre sur des données subjectives qu'il associe à l'employabilité directe.

Il faut rappeler que l'annonce précédente n'a pas été écrite par un employeur, mais par un intermédiaire. **L'acceptation de critères purement subjectifs est une porte ouverte à la discrimination. Si les critères ne sont pas rationnels à la base, les dérives sont facilement possibles.**

«L'équilibre du recrutement»

«C'est une politique de francisation. L'équilibre des effectifs pour ne pas avoir de problèmes de management, ne pas faire de groupes de pays.» (Agence d'intérim) Cet équilibre a en effet deux dimensions distinctes.

- D'une part il s'agit de ne pas dépasser un certain taux de populations d'origine étrangère, pour ne pas générer un «déséquilibre» qui serait mal vu des salariés «du cru». *«Il est évident que dans cette entreprise, on ne va pas avoir 90% de personnel étranger. Dans un cadre de 10-15% ça va. Si vous dépassez les 20%, le seuil sociologique, vous avez des problèmes. C'est pour ne pas atteindre un seuil de rejet.»* Cet employeur tient à rationaliser encore son discours en précisant : *«Vous trouverez ça partout, dans n'importe quel bouquin. C'est pour ne pas atteindre le seuil fatidique... on ne veut pas dépasser un quota. C'est un problème humain, sociologique des gens. On voit ce qui se passe dans les banlieues.»* Cette idée de quotas est très répandue. Si certaines thèses défendent en effet cette logique de fonctionnement, la réalité dément cette analyse un peu rapide. On sait bien, pour reprendre cet exemple, que le problème des «banlieues» n'est pas la concentration de populations d'origine étrangère, mais une certaine concentration des difficultés sociales dans un environnement inapproprié.

- L'autre facette de cet argument concerne un équilibre entre «communautés» dans le cas où des personnes d'origine étrangère ont déjà été embauchées. (*«Entre Algériens, Tunisiens... Ils se supportent difficilement. Il y a une rivalité entre eux»* - Intermédiaire)

La place et le rôle des syndicats

Plusieurs interlocuteurs différents mentionnent le rôle de régulateur que peuvent jouer les syndicats dans l'entreprise. Les plus explicites sur ce plan sont bien logiquement les syndicats eux-mêmes qui plaident pour leur chapelle. *«Lorsque les structures de concertation fonctionnent bien, ça pose pas de problèmes. Quand il n'y a pas de représentation et que le patron est un mauvais coucheur, il y a des discriminations.»* (Syndicat)

Mais la limite est évidente ; les syndicats agissent essentiellement au sein de l'entreprise. Dans cette situation déjà, il existe des entraves à leur pouvoir d'action qui conduisent à ce qu'un certain nombre de pratiques soient invisibles. *«Là où c'est pernicieux, c'est dans les grandes entreprises car ça se remarquera moins.»* En même temps, *«le dialogue social, c'est plus pernicieux dans les petites entreprises.»* (Syndicat) Les syndicats sont quasiment absents de fait des procédures de recrutement. C'est à dire que toute la phase de sélection préalable sur laquelle s'opèrent bon nombre de discriminations se fait en dehors de tout moyen de contrôle. Il faut dire qu'une conception paritaire du recrutement n'améliorerait pas toujours la situation. Tous les syndicats reconnaissent qu'une partie de leurs adhérents, voire même parfois de leurs représentants, ont des positions qui ne sont pas toujours favorables aux populations d'origine étrangère.

L'expression politique du racisme

L'argumentaire Front National

Plus de la moitié de nos interlocuteurs ont explicitement associé cette situation à la présence massive et active du Front National en Alsace. Cette orientation des analyses est à associer avec l'amalgame permanent entre discrimination raciale et racisme. **Il est cependant évident que ce parti d'extrême-droite fournit un argumentaire qui permet aux gens qui se retrouvent dans ces thèses de les promouvoir sur le terrain.** D'autre part, nous l'avons dit, l'existence d'un groupe organisé reconnu comme parti politique légitime les discours et surtout les pratiques de différenciation telles que la discrimination. *«Le Front National exprime dans le champ politique ces thèses. Il met de la parole là-dessus dans le champ politique. Pour les jeunes ça devient plus sensible.»* (Institution) La situation de malaise est largement exploitée et envenimée par les partis populistes. *«Sans compter les tracts qui circulent : "Nous, Français, on est arrivé pour niquer vos femmes..." C'est de la provocation, mais ça marche.»* (Association d'employeurs)

Une expression en demi-teinte

Cet état de fait donne lieu à jeu du chat et de la souris ; on se réfugie derrière un argumentaire fuyant. *«Parmi les arguments : "C'est pas moi, mais c'est mes clients, les personnes âgées*

n'en veulent pas.» (Institution) Peu d'employeurs se disent ouvertement racistes. Ceci tient à l'enjeu de l'image extérieure de l'entreprise, ou de la personne-employeur. L'étiquette de «raciste» est lourde à porter. D'autant qu'il pèse un poids moral et juridique important sur cette parole.

Mais la dissimulation des actes discriminatoires provient aussi du fait qu'il existe une limite entre la pratique de la discrimination et le racisme proprement dit. Cette limite, floue et immatérielle, correspond à l'adhésion à l'idéologie raciste. Le sentiment qui prévaut chez bon nombre d'employeurs est, pour le moment, plutôt fait de crainte que d'engagement idéologique. Comme le relevait un interlocuteur, *«c'est plus pragmatique qu'idéologique.» «On en retrouve des racistes. Mais en fait, c'est plus la peur que vraiment le racisme. C'est l'importance qu'on donne aux choses. Il y a une crainte systématique, la peur de se faire racketter, qu'on nous brûle nos voitures.» (Association d'employeurs)*

La responsabilité de la parole publique

Une frilosité politique sur les questions d'intégration

«La France communique très mal, surtout sur les questions des immigrés. Je ne vois pas pourquoi il n'y a pas le vote au niveau local. Le gouvernement quel qu'il soit a peur d'avancer sur l'immigration, il hésite.» (Syndicat)

Ce constat est identique au niveau local. Là où certains attendent un signe de la part des politiques au niveau local, c'est le vide, l'absence d'engagement qui domine. *«Dans les collectivités, même s'il n'y a pas de discrimination, aucun effort de signe de non-discrimination, même dans le travail d'été. Le seul endroit où il n'y en a pas, c'est dans les colonies de vacances. Il n'y a pas de petite "discrimination positive".»*

Le rôle des médias

Une fois encore, sur un sujet sensible, la responsabilité des médias est invoquée. Un certain nombre d'acteurs questionnent le rôle de l'information dans une problématique aussi complexe. *«Les gens lisent les journaux et disent : "T'as vu, c'est encore Ben Machin !" Ça porte préjudice à un tas de gens intégrés.» (Association d'employeurs) «Il y a une assimilation trop rapide à la race. Les médias sont spécialistes.» (Agence d'intérim) «C'est lié à tout ce qu'on lit dans les médias suite à des élections. Ça c'est les médias qui jouent aussi : 25% par rapport à ceci, cela... Ça crée des problèmes dans la tête des gens.» (Institution)*

Dans la presse, il est singulier de constater que la discrimination est assimilée à une manifestation quasi normale de l'«identité alsacienne». Les Dernières Nouvelles d'Alsace (DNA) ont publié, dans leur édition du 29 octobre 1996, un article intitulé "Touche pas à mes particularismes" (Voir en annexes). L'auteur relève, sur la base d'un sondage DNA-ISERCO,

que «55% des personnes interrogées déclarent sans ambages qu'elles donneraient la priorité à un travailleur alsacien, même en cas de compétences égales avec un autre, non alsacien.» Ainsi que le remarque François BARTHELMÉ dans un article d'Hommes&Migrations, les journaux locaux ont intégré le phénomène. «Que le grand journal local puisse affirmer tranquillement qu'il existe une majorité prête à accorder une priorité aux travailleurs alsaciens (qu'est-ce qu'un travailleur alsacien ?) montre bien que le principe de discrimination est au coeur des pratiques d'embauche.»⁵¹ La mention sans réserves de cet état de fait contribue à banaliser la pratique de la discrimination.

Un interlocuteur syndicaliste ne cache pas sa rancœur à l'égard du traitement du phénomène par les médias. «Il y a une diabolisation de la part de la presse. Suite à la recherche (CADIS/CFDT), il y a eu un bel article dans lequel on se retrouvait. Mais le journal local, l'Alsace, le journaliste a repris uniquement les citations des gens. Résultat, la récupération qui s'est faite par les médias fait qu'on a eu des réactions du genre : il est temps qu'on mette l'éteignoir sur la bougie pour qu'ils se taisent. Car c'est pas bien vu de dire que le racisme existe dans telle entreprise, pour l'image. Le simple fait de témoigner c'est pas bon. On surfe sur la vague, on reste dans le fait divers où il y a à boire et à manger pour tout le monde.»

Les représentations sociales des «jeunes»

Un cliché : jeune immigré = jeune délinquant

Les jeunes d'origine étrangère particulièrement, et au-delà les jeunes concernés par la discrimination sont considérés de manière monolithique. Ils sont vus comme représentant la «catégorie jeune». Cette catégorie est elle-même assimilée aux actes de délinquance, de violence urbaine, d'agressivité, de sous-qualification... Ils sont d'office considérés comme inemployables.

L'amalgame avec les violences urbaines revient assez systématiquement, même dans l'esprit de ceux qui analysent la situation. «Les jeunes assurent une certaine visibilité à travers le Rap, les bagnoles qui flambent, ils existent. D'un autre côté, on voit bien qu'ils ont du mal à rentrer dans le système.» (Institution) «Les immigrés ont des devoirs. Le plus dangereux, c'est la deuxième génération des Algériens. On s'occupe pas d'eux. Ils n'ont pas de travail, ils cassent des voitures.» (Syndicat)

Bien entendu, la visibilité des jeunes est une question importante. Beaucoup d'acteurs ont parlé des «problèmes de comportement» d'une partie de la population la plus en difficulté. Le problème est que l'ensemble des jeunes est associé à une frange de jeunes aux difficultés spécifiques. Il n'y a donc plus qu'un pas pour que la discrimination soit considérée comme normale...

⁵¹ "La discrimination à l'emploi" in Hommes&Migrations n°1209, sept.-octobre 1997.

Le rapport des jeunes au travail

Une image assez fortement colportée par les employeurs est que *«la valeur travail se perd parce que les jeunes pensent que ça leur est dû. Quand j'ai commencé, on nous avait inculqué une certaine valeur, la sueur... Quelquefois je comprends aussi que des contremaîtres disent : "Vous comprenez, ils ne veulent pas bosser...". Pour les jeunes, tout doit aller très vite, pas être fatigant, bien payé... La valeur travail, c'est se donner du mal, c'est aussi des difficultés.»* Cette valeur travail en question reste assez attachée aux valeurs judéo-chrétiennes d'effort et de mérite. C'est dire que cette «valeur» est loin d'être universelle.

Cependant, il est vrai que cette idée est fortement présente au niveau des employeurs. Et un certain nombre de jeunes se retrouvent en décalage avec cette logique parce qu'ils sont enfermés dans une vision à court terme de leur propre vie. Cette situation fréquente au niveau du public le plus en difficulté se retrouve notamment dans les quartiers populaires.

L'image que les jeunes ont du travail dépend souvent de la situation qu'auront vécu leurs parents. *«Au niveau du bassin potassique, il y a une habitude du temps de travail hebdomadaire très forte et en même temps des niveaux de revenus assez importants. Les jeunes ont ces niveaux dans la tête : "Si j'ai le SMIC, je suis exploité".»* (Intermédiaire) Inversement, certains jeunes ont le sentiment que leurs parents ont été exploités et ne sont pas disposés à suivre le même parcours d'ouvrier. La question qui se pose au niveau des publics en difficulté reste leur rapport au travail quand ils n'ont pas eu l'image de leurs parents travaillant et qu'ils sont les seuls à se lever le matin pour partir en formation... (*«Pour certains, ils n'ont jamais vu leurs parents travailler. Mais les grands parents ont été les acteurs du développement économique.»*)

Le manque de formation

De manière répétitive, mais laconique, l'argument de la formation réapparaît. La plupart du temps c'est un discours très généraliste reprochant aux jeunes le manque de qualification. Derrière ce discours se cachent bon nombre d'a priori sur la non-volonté d'apprendre, la nonchalance des étrangers, etc. Finalement, cet argument est souvent utilisé pour masquer une discrimination. Même si le niveau de qualification des populations issues de l'immigration est globalement plus faible que la moyenne, il n'est guère différent de la situation des classes populaires. Le lien immigration/formation est souvent un faux problème, sauf lorsqu'il existe des questions de maîtrise de la langue. Mais ces cas sont minoritaires par rapport au public concerné par la discrimination.

En terme de formation certains acteurs fournissent des arguments plus pointus : *«Il y a un problème par rapport à la culture ouvrière de non-accès à la maîtrise : "Une seconde générale plus le Bac, pour quoi faire ?" Si c'est pas technique, ça suffit pas. Les populations ouvrières*

*qui orientent les enfants vers ce type de formation sont confrontées encore plus tôt. Ce qui fait qu'ils n'ont pas d'emploi et qu'en plus, on leur reproche de ne pas avoir de diplômes.» Ceci est d'autant plus marqué que pour des formations professionnelles, **certains jeunes sont coincés par le manque de places disponibles.** «Le manque de place dans les sections font que les jeunes se retrouvent pas là où ils veulent. Ils s'appellent des malgré-eux.» (Intermédiaire)*

L'intégration en question

Les représentations sociales de l'«immigré»

«L'immigré n'est pas considéré comme un être humain. Il dérange parce que l'immigré c'est un analphabète, il sait pas vivre, il est sale, dégueulasse. On lui ferme la porte au nez. C'est pas du racisme, mais déjà de la discrimination» (Syndicat). Il est clair que l'image véhiculée partout dresse un portrait souvent défavorable aux populations d'origine étrangère.

Encore une fois, l'amalgame est fait et l'on parle de «catégorie». Qui plus est, **toutes les populations visibles sont réduites à cette catégorie-stigmate. La conséquence est que l'on traite la question d'une population, et non plus celle des individus. Pourtant, le rapport à l'emploi ne se fait que sur la base de relations inter-individuelles. En généralisant, les acteurs, même ceux des dispositifs d'insertion, risquent de donner à leurs interlocuteurs tous les arguments pour générer le rejet.**

Pourtant, ainsi que le rappelle une personne *«quand on parle d'immigration, on a la mémoire courte. Quand on parle d'immigration, on ne peut se contenter de faire une photo dans les quartiers où les voitures brûlent.»* (Institution)

Le fantasme de l'invasion

«A partir du moment où l'étranger adhère à nos valeurs, aucun problème. Aujourd'hui, si l'étranger veut appliquer ses méthodes de pensée, qu'il reste chez lui» (Employeur). **L'une des thématiques récurrentes de la discrimination est le rapport de force (souvent fabulé) entre les «étrangers» et la société française.** Ce rapport de force est en fait la rencontre logique entre deux cultures. A la différence près que la culture d'accueil est autrement mieux représentée et «armée» pour cette confrontation. Ceci a de quoi nous questionner. Le rejet de l'autre vient d'un sentiment de fragilité. Accepter la différence n'est possible que lorsqu'on a l'assurance de subsister à la rencontre qui a lieu. Tel n'est pas le cas pour les personnes qui sont ouvertes au racisme. Beaucoup doivent se sentir menacées dans leur identité... En conséquence, les populations en question sont stigmatisées comme «ne voulant pas s'intégrer». Pour caricaturer, la présence des populations visiblement différentes est vue comme «l'invasion des barbares».

Altérité et différence

L'image de l'autre

«C'est fondamentalement lié à la représentation qu'a l'employeur de l'Autre» (Institution). Derrière le rejet de ces jeunes, c'est bien la question de la différence visible qui se manifeste. Autrement dit, la question centrale, de l'avis de certain, tient à la problématique de l'altérité. Le terme d'«étranger» associé à celui qui est différent, qui porte un caractère d'étrangeté est symptomatique de ce phénomène. Il est intéressant de constater combien cet argument est peu évoqué. Il l'est surtout par des personnes qui montrent dans leur discours une distanciation à l'égard du phénomène. Il est un argument d'analyse profonde et ne s'arrête pas à l'ici-et-maintenant du vécu de la discrimination. Tous ces acteurs relèvent que la logique est celle de l'irrationnel. *«Il y a une grande part d'irrationalité dans cette démarche : peur de l'autre, peur de la perte identitaire. C'est souvent de l'irrationalité.»* (Intermédiaire)

Une «réaction humaine»

Certains acteurs cherchent des explications jusque dans les tréfonds de l'âme humaine. *«Tout le monde a ces réactions. La discrimination est beaucoup plus innée, instinctive qu'on ne le pense.»* Cette analyse devient un argument dans la bouche de quelques employeurs. **En généralisant cette disposition humaine, ils annulent la problématique de la responsabilité individuelle.** *«C'est tout à fait humain. Je le place à un niveau global. Ça existe dans tout ce qu'on fait sur terre. La discrimination est liée à la fonction d'employeur. C'est lié à un système de valeur qui indique des préférences. Ça existe aujourd'hui pour tout système de valeur (religion...)».*

Dans le même sens, mais pour se rassurer, quelques-uns réduisent la situation à *«une question d'intellect, de quotient intellectuel qui fait qu'on voit les choses de manière très limitative. Je ne sais pas s'il existe des études qui montrent le quotient intellectuel ou si c'est plus profond... Si ça vient des gens qui n'ont pas un quotient intellectuel faible, de gens qui ont un certain niveau, ça me fait plus peur.»* Même si l'argumentation semble fragile, ces analyses conduisent assez justement à conclure que cette problématique relève d'un niveau qui dépasse le cadre de temps et de moyens des personnes «à la base». *«Je crois que c'est une question d'éducation.»* (Agence d'intérim)

Nous l'avons vu, les sources d'analyses que font intervenir les acteurs rencontrés sont extrêmement diverses. Toutes, pourtant, peuvent intervenir, agir à un moment donné sur le processus qui conduit à la discrimination. Car effectivement, ces multiples regards sur la causalité du phénomène vient démontrer, si besoin en était, que le phénomène se construit dans le temps.

Il est notable que les explications fournies dépendent du regard des personnes. Plus le regard est distancié, plus les sources d'explications invoquées seront nombreuses, complexes et analytiques. Au contraire, les personnes qui sont bloquées autour de la pratique sont plus souvent porteuses d'un regard emprunt de morale... et de dépit face à leur incapacité à agir et répondre à ce qu'ils vivent.

La position des employeurs est singulière. Nous ne leur avons pas demandé s'ils pratiquaient la discrimination. Cette question directe n'aurait pas eu de sens pour cet état des lieux. Tous cependant, ont ressenti le besoin de justifier, directement ou non leur rapport à la discrimination. La négation stricte s'est faite rare. Des stratégies beaucoup plus subtiles ont été utilisées. Parmi celles-ci, l'analyse des causes a souvent servi de terrain d'argumentation.

LES DIFFICULTÉS DES ACTEURS INTERMÉDIAIRES EN RAISON DE LA DISCRIMINATION

Une profonde situation de malaise

Une complexité effrayante pour des acteurs hypersensibles

Le sujet de la discrimination, par sa complexité, génère un désarroi profond au niveau des acteurs de terrain. D'entrée de jeu, lors des contacts téléphoniques préalables aux entretiens, nos interlocuteurs l'ont déjà exprimé. *«C'est toute une question...»* (Agence d'intérim).

La première (et parfois aussi la dernière) réponse est souvent un constat empreint de désespoir : *«On est désarmés face à ça»*. Cette situation peut même générer une certaine agressivité. C'est une réaction logique face à un malaise qui ne peut se dire. Notre situation d'enquêteur a parfois cristallisé ce malaise et cette agressivité parce que nous forçons de fait les personnes à s'exprimer sur un sujet tabou, à l'égard duquel elles se méfient parce qu'elles n'en maîtrisent pas les éventuelles retombées. *«Vous êtes un peu voyeur dans votre étude ! Parce que c'est des dossiers sensibles»* (Intermédiaire). Les acteurs se sentent tiraillés entre un besoin de parole et la peur de parler.

Le désenchantement

Les convictions et l'engagement idéal des personnes se trouvent sérieusement ébranlés par la confrontation à la réalité de ces blocages multiples. L'impossibilité immédiate d'agir sur la discrimination génère la désillusion. *«Ceux qui travaillent à l'ANPE ont une fibre. Ils ne sont pas blindés du tout. Ils sont sensibles à la discrimination. Ils ont peut-être tendance à exagérer le phénomène»* remarque un responsable.

Le blocage de la fonction d'insertion

Les difficultés du terrain

«Notre travail principal est de donner les mêmes chances à tous pour les aider dans leurs parcours. Si le travail est la première phase d'insertion, alors ces jeunes seront exclus» constate avec froideur cette personne. La froideur et la distance sont une protection souvent nécessaire pour ne pas prendre *«en pleine figure»* le constat de son incapacité à remplir sa mission. Cette mission d'insertion est d'autant plus délicate qu'il s'agit dans un certain nombre de cas de *«rendre employable un public qui ne l'est pas»*. Les difficultés d'une partie importante du public des Missions locales par exemple, cumulées aux difficultés d'accéder à un emploi pour cause de discrimination rendent certaines situations insurmontables. Ce constat est en réalité souvent incompatible avec la logique de rentabilité.

Un faisceau d'injonctions paradoxales

Pas de parole, pas de moyens d'action, pas de lieux de réflexion... les agents intermédiaires se retrouvent coincés de toutes parts. **Contraints d'insérer le jeune, de répondre à l'employeur, de respecter la loi, de suivre les directives de rentabilité directe imposées aux services, de taire leur souffrance et celle des jeunes de peur de se heurter une fois encore à un mur du silence, ces acteurs sont véritablement écartelés entre une foule d'injonctions contradictoires et paradoxales.**

Le principe d'obligation de résultats est tout à fait légitime pour une institution soucieuse de faire évoluer les situations des personnes et d'être efficace dans la gestion des problèmes. Mais les modalités de cette évaluation sont en décalage avec les réalités de terrain. *«Lorsque vous avez un groupe de jeunes à emmener à l'emploi, les résultats sont pondérés par les difficultés avouables. Le public de niveau 4 est plus facile que le public infra 5 et là, on met des batons dans des cases. On passe plus de temps avec les jeunes immigrés qu'avec les BBR. Vous serez évalué de la même façon quel que soit le temps passé. Il est plus rapide de fournir du BBR, soit de mettre à l'index les employeurs qui font ça»* (Intermédiaire).

Complices d'un jeu de cache-cache

Les agents intermédiaires se retrouvent dans les faits seuls face à cette responsabilité. Ils ne peuvent souvent pas travailler avec les employeurs sur cette problématique. *«Certains chefs d'entreprises se retranchent en disant : "Nous on voudrait bien, mais ce sont les équipes qui ne veulent pas..."» «Oui, c'est toujours gênant d'avoir à faire à un chef d'entreprise qui ne veut pas collaborer de façon objective.»* La logique de l'implicite prend le dessus à tous les niveaux de l'action. Épuisés par ce jeu de cache-cache avec la loi, **les acteurs en arrivent à préférer la discrimination ouverte et franche.** *«A la limite, je préfère quand c'est dit franchement. Au moins c'est clair.»* (Intermédiaire)

Les acteurs intermédiaires se retrouvent en porte-à-faux. Ils sont **contraints de choisir entre leur déontologie personnelle et professionnelle, et l'obligation de résultat.** Cette situation identitaire se fait souvent au détriment de la déontologie. Un responsable d'agence d'intérim explique que : *«C'est gênant parce qu'on n'a pas forcément les mêmes idées. On voit l'erreur qu'ils font.»* Son choix s'est traduit par une acceptation de la discrimination - économie oblige. La réalité offre alors un visage surréaliste : "complice" de discrimination, cette agence, comme les autres, n'en continue pas moins d'afficher sa norme ISO 9002. Cette certification qualité engage pourtant ses adhérents : *«Les "critères minimums" d'acceptation d'une candidature*

sont laissés à la discrétion des responsables d'agences, mais ne peuvent en aucun cas être liés à une quelconque discrimination.»⁵²

La démotivation des jeunes

Confrontés à des réactions de rejet, parfois violentes des jeunes, les intermédiaires se sentent remis en cause par le public même dont ils ont la charge. Ils sont quelquefois vus par les jeunes comme responsables de cette situation. La rage est reportée sur les agents intermédiaires, parce qu'ils sont la relation directe du jeune avec l'entreprise et qu'ils sont donc associés au système discriminatoire.

Une partie de la population qui est dans les dispositifs d'insertion fonctionne sur une logique d'immédiateté. L'absence de résultats concrets aux efforts déployés par le jeune lui apparaît être une situation insupportable. Elle l'est sans aucun doute. Mais souvent, le jeune reporte ce problème sur son environnement. **Il attribue les échecs à la «mauvaise volonté» ou au «racisme» des intermédiaires.** Outre que cette situation est difficilement vécue par les agents, cela concourt à éloigner le jeune des dispositifs d'insertion. La démotivation et la démobilisation s'insinuent dans le fonctionnement de tous les jours. Et cela se fait au détriment de la capacité de réponse des professionnels aux problématiques spécifiques du jeune. Ce schéma est encouragé par les effets d'annonces dont est régulièrement abreuvé le public. Le manque de reconnaissance des difficultés réelles de l'insertion conduit à un *«problème de crédibilité à l'égard des jeunes à qui l'on fait croire à l'insertion. Problème de confiance des jeunes envers l'entreprise en général, mais parfois aussi rejet de la part des jeunes».*

Si la rage n'est pas retournée contre les agents des services de l'insertion, elle l'est bien souvent contre soi-même. *«Les jeunes se dévalorisent et se démobilisent».*

Le monde du silence

Les acteurs ne peuvent souvent pas s'ouvrir de ces difficultés à leur hiérarchie, ou parfois même à leurs collègues directs. Il y a une absence quasi totale de parole sur le sujet. Ils se retrouvent murés dans un silence tacite qui devient complice. Parler de la discrimination signifie d'aborder ses propres pratiques. Et à ce niveau, personne n'est très à l'aise. **Les aménagements que trouve chacun dans l'exercice de son travail se nourrissent aussi du silence et sont quelquefois contraires à l'éthique personnelle, si ce n'est à la loi.** Face à cela, la réponse des hiérarchies se borne souvent à rappeler, plus ou moins fermement, l'interdiction légale. Cela bloque tout processus d'émergence des questions

⁵² Manuel Assurance Qualité, p.17.

et des problèmes. Chacun reste isolé avec cet objet qui lui pose problème et sur lequel il n'a finalement aucun moyen d'agir lorsqu'il est seul. En tant qu'intermédiaires, ils sont le lien avec le jeune. C'est à eux que revient la tâche d'informer le jeune, de lui communiquer le blocage dû à la discrimination.

Cette problématique de la parole ne concerne pas que les agents intermédiaires. **Les hiérarchies se posent des questions similaires. A la différence prêt qu'ils ne mesurent souvent pas l'ampleur et l'urgence du phénomène.** Comment aborder ce thème, en reconnaître l'existence sans pour autant devenir complice d'une situation qui dépasse tout le monde ? Comment libérer la parole sans discréditer l'institution qui reconnaît le phénomène ? *«Là aussi c'est difficile, comme on n'en parle jamais, que ça ne soit pas passionnel, polémique, mais que ce soit professionnel. Dès qu'on l'aborde, c'est toujours passionnel ce sujet-là. C'est un phénomène complexe. Mais se pose la question de ce qu'on peut faire.»* (Institution) Alors, **au silence des politiques et des hiérarchies répond le silence des acteurs de terrain. Mais la situation ne résoud rien et ne satisfait personne. «Le refus de traiter le problème est aussi un échec».**

Au niveau des syndicats, *«il y a beaucoup de gens qui sont gênés par le phénomène. Les partisans qui considèrent que si on en parle on lui fait de la pub. On sent une gêne de parler, d'échanger sur ce problème. Parce qu'on n'a pas forcément les outils adaptés. Les réponses aux questions d'emploi on les a, mais quand on doit passer aux actes, on se rend compte que c'est pas si simple. C'est du discours. Les gens attendent autre chose. La violence vécue nécessite des actions. Mais il faut déjà OSER poser le problème. En parler, c'est pas simple. Au sein de l'entreprise, les groupes de pression pour éviter d'en parler sont importants.»*

4ème PARTIE

**- ENVISAGER DES RÉPONSES
ET/OU DES SOLUTIONS -**

(RÉ)ACTIONS DES ACTEURS ET POLITIQUES DES SERVICES FACE À LA DISCRIMINATION

Les acteurs intermédiaires sont démunis. **Leurs stratégies correspondent à des aménagements de leur travail en intégrant totalement la discrimination.** Face aux blocages à tous les niveaux, la révolte s'est tue. Conscients de leurs limites, les intermédiaires ont bien souvent baissé la tête et continué à travailler en s'accommodant autant que faire se peut de cette situation.

Les choix sont individuels parce qu'aucun engagement fort des services n'existe. Les logiques de réponses sont donc limitées. Elles oscillent entre l'acceptation, l'ignorance ou la négociation au cas par cas. Les actions éventuelles concernent essentiellement la relation avec l'employeur et avec le jeune. Elles restent donc cantonnées au terrain.

Les politiques mises en place par les services sont, quant à elles, extrêmement restreintes, voire quelquefois inexistantes. Il paraît difficile aux institutions d'embrayer une politique de réponse à la discrimination, d'autant que le phénomène est assez mal appréhendé par les hiérarchies. De manière générale, **on ressent l'amorce d'une parole sur ce sujet.** Mais le fossé est encore béant entre le terrain et les sphères décisionnelles.

Une absence globale de mobilisation des « hiérarchies »

L'éloignement par rapport au terrain

«C'est un problème fondamental : les hiérarchies ne s'intéressent pas à ce qui se passe sur le terrain.» Même s'ils simplifient excessivement la réalité, ces discours n'ont rien à voir avec des positions démagogiques. Ils pointent le fossé considérable qui existe dans l'appréhension des réalités selon le niveau d'action. Dans le concret, **les directives données aux agents de terrain se révèlent parfois être en contradiction avec leurs possibilités réelles et leurs moyens effectifs.** Les orientations politiques mettent quelquefois les intermédiaires dans une situation impossible. Ils ont à prendre en compte des injonctions totalement contradictoires.

Cette situation existe de fait non seulement parce que le niveau d'action répond à des logiques différentes, mais aussi et surtout parce qu'*«il existe des filtres efficaces entre la hiérarchie et le terrain. Les institutions se protègent, sont opaques, c'est normal.»* Les mécanismes en œuvre dans ce phénomène sont assez banal. Ils correspondent à des blocages qui ne répondent pas forcément directement à une volonté d'inaction des services. Mais dans les faits, la complexité du phénomène, les blocages inhérents aux institutions conduisent à une situation dans

laquelle nombre d'acteurs se sentent dépassés. Cette situation conduit les agents à hésiter à communiquer leurs difficultés.

La peur de s'engager sur un sujet tabou

Du côté des institutionnels, on reconnaît qu'«*on parle très peu de ces choses-là. C'est tabou quand même.*» Le sujet est délicat. Les retombées d'une intervention sont difficilement mesurables. Les réactions sont donc prudentes. Mais il faut tout de même remarquer que **la situation semble avoir évolué récemment. La mobilisation active de quelques personnes sur cette question a conduit à un élargissement progressif mais sensible de la parole.** Ce thème commence donc à être abordé dans un certain nombre de réunions au niveau des services extérieurs du travail. Par ailleurs, il y a eu une réunion à la Préfecture. Les participants ont fait « *le constat qu'il y a un accroissement des propos sur les exigences raciales à l'embauche.* » Un accord de principe en trois points a été pris à cette occasion :

- *« L'attachement aux valeurs républicaines de non-discrimination raciale au niveau des pratiques professionnelles*
- *Le dialogue avec les agents dans le but de développer une démarche de technicien, déplacer le débat en termes de compétences, qu'il ne soit pas passionnel.*
- *Un examen avec le Conseil Régional, les Chambres Consulaires d'une piste de travail : une charte régionale».*

Ces engagements sont importants. Mais au demeurant, ces réunions restent encore cantonnées à quelques interlocuteurs des réseaux institutionnels. Il y a actuellement sur cette question peu de liens entre les responsables de services et politiques et le terrain.

Quelques prises de position

L'absence de mobilisation des hiérarchies provient le plus souvent d'un manque d'information sur les réalités de terrain. On ne sait pas, par exemple, évaluer l'importance du phénomène. De plus, **la réaction à la discrimination n'est pas aisée dans un contexte politique tendu sur les questions d'emploi et tabou sur les questions de discrimination.** Les hiérarchies ont cependant quelquefois été mobilisées. Alertées sur l'existence d'offres d'emploi discriminatoires en provenance de services publics, les institutions concernées ont réagi. Une réunion a eu lieu avec les responsables et le représentant de l'Etat a eu une position très ferme. De nombreux participants à la réunion ont, semble-t-il, été soulagés d'avoir avec eux un représentant institutionnel et un discours fort de l'institution.

Cette situation reflète le besoin éprouvé par les acteurs qui vivent au quotidien le phénomène de discrimination de se sentir soutenus. Cependant, il apparaît que sur certains plans, il reste du chemin à faire pour que cette réalité soit pleinement prise en compte. Des blocages

internes aux institutions existent, tant au niveau de la transmission des informations que d'un traitement « officiel » de la problématique.

Par ailleurs, le bilan de cette réaction semble plutôt mitigé. Il manque à l'évidence des outils pour comprendre et pour agir. Il manque surtout l'habitude de se confronter à des situations de ce type. L'intervention des responsables est quelquefois *«vue comme une sermonce. Ils se sont sentis fautifs. Ça n'a pas porté ses fruits comme on le voulait. La réunion a été ressentie à mon avis comme une reprise en main. Mais ça a été mal pris, alors qu'ils n'étaient sûrement pas en faute...»*. Le seul rappel de la loi ne règle pas les questions de fond. Cela ne fait que renvoyer les agents à leurs difficultés à gérer un impossible noeud de contradictions personnelles et professionnelles.

Réactions à l'égard de l'employeur

On est ici au coeur des stratégies individuelles de négociation des injonctions paradoxales. *«Si les missions locales veulent adopter une attitude dure et républicaine à l'égard de la discrimination, elles arrêtent les relations avec 30, 40, 50... 90% des boîtes, je ne connais pas le pourcentage. Si quand on vous dit ça vous raccrochez, vous cassez le réseau. Les hiérarchies ne peuvent pas accepter ça.»* Les réponses sont donc une sorte de bricolage. Chacun fait pour lui-même comme il peut.

«Ça dépend des conditions et de l'employeur»

Il n'y a pas une seule réponse à l'employeur qui donne des critères discriminatoires. D'abord, il n'y a pas de position commune aux intermédiaires. Mais surtout, chaque personne est susceptible de réagir de manière différente selon le contexte. *«Dans certains cas nous essayons de négocier en présentant d'autres facettes du candidat. Dans d'autres cas, nous pensons qu'il ne sert à rien de négocier une embauche qui ne "tiendra pas".»* (Agence d'intérim)

On ne peut donc voir l'intervention des agents d'une manière uniforme. Il s'agit plutôt d'une **recomposition des stratégies personnelles en fonction des conditions de chaque situation vue au cas par cas**. Ceci nous semble être une base positive, ou plutôt nécessaire, dans le sens où les positions ne sont pas toujours rigides, ni du côté des agents intermédiaires, ni du côté des employeurs. L'existence d'une souplesse laisse une marge d'action en vue d'une réponse à la discrimination. L'enjeu à terme est donc que cette souplesse soit utilisée pour tenter d'apporter une réponse au cas par cas aux pratiques des employeurs.

En attendant, les pratiques sont extrêmement hétéroclites et balayent tout le champ des positions de la plus rigide à la plus conciliante.

Le refus intransigeant

Les institutions se positionnent clairement dans le sens d'un refus de prendre et de traiter des offres discriminatoires. *«Des consignes ont été données, on ne peut pas afficher ces offres. L'idée qu'on développe c'est de dire : tout demandeur a droit. On fait un seul paquet, pas des paquets différents. Chacun a les mêmes droits et les mêmes devoirs.»* Cependant, la gestion concrète de cette orientation revient à l'agent intermédiaire. Et la difficulté pour lui est toujours de choisir une priorité entre les différentes directives qu'il doit prendre en compte.

Dans le concret, cette logique donne lieu à des aménagements. ***«On met une pastille rouge. La pastille rouge, ça signifie qu'on n'envoie pas ces jeunes ou qu'on envoie personne. On repère les entreprises à l'égard desquelles il y a une suspicion de ségrégation...»*** (Intermédiaire). La réaction apparemment la plus fréquente est celle qui consiste à faire une liste des entreprises «racistes». *«La seule réaction trouvée, mais on ne peut pas le dire officiellement... Les collègues ont la consigne : quand ils ont une entreprise comme ça, on classe cette entreprise, on ne la recontacte pas. Mais c'est au détriment des jeunes»* remarque fort justement cet intermédiaire.

Ce refus s'appuie sur le principe de l'interdiction légale : *« Pour moi c'est un délit, je suis très ferme là-dessus. C'est un délit, les textes sont clairs.»* (Association d'employeurs) D'un certain côté, **le seul rappel de la loi est une protection facile pour les intervenants. Elle ne règle pas le problème mais permet de le déplacer.** Elle leur évite d'avoir à se positionner et d'avoir à agir sur les discriminations rencontrées. Cette réaction peut quelquefois rejoindre les stratégies de déresponsabilisation. Dans les faits, même si l'employeur décide de se plier en apparence à ces exigences, rien n'indique quel sera son comportement au moment du choix. Certains se servent de cet argument pour contraindre les agents à faire une pré-sélection discriminatoire. *(«Ceux qui sont bornés, ils disent : "C'est moi qui fait le choix en dernier ressort. Mon choix sera vite fait si vous m'envoyez un Alsacien et deux autres."»)*

L'inconvénient immédiat de cette stratégie est qu'elle risque de restreindre le réseau des employeurs faisant appel aux services publics de l'emploi. En effet, ceux-ci ont d'autres canaux pour leur recrutement. Et certains canaux sont beaucoup moins contraignants.

Les stratégies du «forcing»

Quelques agents intermédiaires ont choisi de refuser la discrimination et déclinent un certain nombre de tactiques visant à faire le «forcing» au niveau de l'employeur. Ces stratagèmes sont plus ou moins bien montés et répondent à des logiques très diverses. En voici quelques-unes :

- «On essaie d'amener des immigrés en jouant les idiots.» (Intermédiaire) A la différence de la politique de l'autruche, cette démarche est censée faire pression sur l'employeur. Outre que les résultats ne sont pas garantis, ils peuvent conduire sensiblement au même effet que la stratégie d'ignorance et de déresponsabilisation : «envoyer le jeune au casse-pipe».

- «On essaie de changer la situation en faisant un accompagnement. On fait le pari d'entamer le dialogue pour aller de plus en plus loin, de forcer le passage. Mais ça reste ponctuellement... Mais là encore c'est limité. S'il s'agit d'un contrat d'apprentissage chez un garagiste, il n'en a rien à faire parce que de toute façon il trouvera quelqu'un à son goût.»

- «De temps en temps, quand on sent qu'une personne est bourrée de préjugés, on envoie exprès, presque par provocation, une française des îles. Après, on demande comment ça s'est passé. La dame qui nous agace...» (Association intermédiaire)

La négociation au cas par cas.

Cette position se traduit concrètement par la rationalisation de la négociation avec l'employeur. Deux logiques complémentaires existent à ce niveau :

- D'une part, un certain nombre d'intermédiaires choisissent de **replacer le débat en terme de compétences et de maîtrise technique**. Le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) de l'ANPE est un outil de base qui doit permettre cette négociation. Cette orientation est appliquée par quelques agents. Elle est en tout cas encouragée par les responsables des services. «Il y a nécessité de rester sur le champ de la technicité. On a une mission de service public, et notamment par rapport aux publics en difficulté. Il faut être extrêmement vigilant et qu'on n'en démorde pas. Si un employeur demande des critères de race, on replace en terme de technicité : quels types de compétences...» (Institution)

- La seconde méthode consiste en **une valorisation des expériences de la personne**. Cette démarche est utilisée surtout par les agences d'intérim. Il est vrai que les services publics en charge des jeunes en difficulté peuvent être moins concernés par cette démarche. «On joue sur le fait qu'ils sont intervenus dans un endroit et que ça s'est bien passé. On va tout faire pour les défendre. Les références actives, on regarde ce que la personne a déjà fait» (Agence d'intérim).

Ignorance et déresponsabilisation

«Souvent il existe des a priori, mais c'est à chacun de faire ses preuves. Après, ça se passe bien si la personne fait bien son travail. Quand l'intégration ne se fait pas, on fait un arrêt de contrat» (Agence d'intérim). Ici, on a fait le choix de reporter sur le prétendant à l'emploi la négociation éventuelle de la discrimination. Pour ne pas adhérer au principe ou le refuser, pour ne pas avoir à le juger et à se positionner, **on se «lave les mains» en feignant d'ignorer les risques pour le jeune.**

Cette stratégie «de l'autruche» s'explique par le choix de ne pas assumer la responsabilité de quelque chose qui dépasse le cadre de responsabilité de l'agent intermédiaire. *«Ils n'ont pas à porter le poids du monde. Si l'institution n'a pas de position forte, ils ont comme mission de placer un jeune donné chez un employeur. Ils ne peuvent pas se soucier des problèmes de ségrégation»* (Intermédiaire).

Du côté des agences d'intérim ou des associations intermédiaires, la situation est relativement plus simple parce que les directives hiérarchiques sont avant tout économiques. **Le respect de la loi n'intervient pas, face aux choix économiques.** Le choix se réduit systématiquement à laisser à la porte sa déontologie personnelle et les principes légaux pour endosser la logique de la rentabilité. L'argumentaire consiste donc à renvoyer la responsabilité à ceux qui souhaitent la discrimination. *«Il faut respecter les désirs des gens. C'est pas nous qui faisons de la discrimination, c'est en fonction du terrain. On explique qu'on ne partage pas les idées mais c'est la volonté du client. On doit accepter l'idée même si on ne la partage pas»* (Agence d'intérim).

L'acceptation des conditions du client devient un gage de qualité dans un monde de concurrence. *«Le client est toujours roi. Malheureusement, c'est plein de choses qui ne dépendent pas de nous. L'intérim c'est assez cher, il faut que ce soit le top en qualité».*

L'adoption du point de vue de l'employeur

Chacun fait comme il peut pour garder un équilibre, y compris psychique, face à ce phénomène déstabilisant. Certains intermédiaires ont fait le choix d'accepter la démarche et les contraintes dictées par l'employeur. Ainsi, certaines personnes en viennent-elles à justifier la discrimination. L'exemple suivant est tout à fait symptomatique de la démarche. Il concerne un cas différent de la discrimination raciale que notre interlocuteur a nommé : la «discrimination au volume». *«Une personne qui a 25 ans d'expérience qui a eu un entretien avec un employeur. Elle est grosse, très volumineuse. Le client nous appelle en disant : "Elle est très bien mais trop volumineuse". C'est vrai qu'elle passe difficilement la porte et ils n'avaient pas de blouse blanche à sa taille... Elle amène une chemise blanche de chez elle, mais ça fait déjà de la discrimination par rapport à l'équipe. On voit qu'elle est pas comme les autres»* (Agence d'intérim).

Le discours se retourne au bout d'un moment. Partant du constat de la discrimination et des arguments de l'employeur, cette personne en arrive à accepter les arguments, les faire siens, avant de poursuivre cette analyse. La justification trouvée est que, de toute façon, cette personne aurait eu à faire à une discrimination au sein du service. C'est l'acceptation de la discrimination au nom de son refus.

Devancer les attentes des employeurs

La logique précédente conduit parfois certains acteurs à **des conduites de protection qui deviennent aberrantes. Afin de ne pas être surpris par les exigences de l'employeur, et de pouvoir y répondre de manière plus sélective, certaines personnes en arrivent à devancer les demandes de l'employeur.** *«La plupart du temps, je leur pose la question de but en blanc lors de l'entretien. Parce que si vous cherchez le profil demandé et si c'est un étranger, ça jette un froid. Je leur demande entre quatre yeux. C'est inofficiel, ça n'existe pas : "Est-ce que ça vous dérange..." Dès l'entretien. Certains sont surpris de cette franchise. On joue cartes sur table. Si on veut faire du bon travail, il faut qu'on ait toutes les cartes en main : les éléments du poste plus les idées concernant les étrangers. C'est plus simple de jouer franc-jeu, on n'a pas de surprises»* (Agence d'intérim).

Cette stratégie n'est pas propre aux agences d'intérim et se retrouve également au niveau des services publics. *«Quand on a recruté un permanent à Mulhouse, l'ANPE nous a téléphoné pour nous demander si on n'avait pas d'a priori face aux candidats... On nous dit le nom, le prénom, on nous montre la photo... On démarche pour voir si t'es pas raciste... Je trouve ça aberrant».*

C'est ici le summum de l'intégration de la discrimination dans les pratiques. L'effet pervers de cette démarche est qu'elle risque d'encourager la discrimination au lieu de négocier avec les employeurs qui sont hésitants.

Réactions à l'égard des institutions

Le rapport à la loi

La loi n'est pas toujours connue : les cas d'annonces circulant avec des mentions discriminatoires peuvent être dus à une méconnaissance des textes par les agents intermédiaires. A ce sujet, François BARTHELMÉ remarque que *«Les personnes ayant rédigé ces télécopies ne se rendent pas compte qu'elles commettaient un délit»* (op. cit.).

Le reste du temps, la loi n'est jamais utilisée. *«On fait très rarement quelque chose : la preuve n'est pas facile à prouver. D'autre part, les conséquences peuvent également se "retourner" contre le plaignant»* déplore un intermédiaire. Comme nous l'avons vu, la problématique de la preuve bloque tout processus d'action à l'égard de la discrimination. (*«Vis-à-vis de la loi, je ne sais pas quoi faire.»* - Intermédiaire) Les acteurs ont donc délibérément choisi de passer outre ce cadre de contrainte.

Du côté de la Justice, on n'est guère optimiste quant à une issue juridique. *«Quand une personne vient voir et dit : "Je suis persuadé de ne pas avoir été embauché parce que je n'ai*

pas le look ou le physique", on prend note et on en reste là. Ça n'a pas tellement d'intérêt pour les avocats. C'est pas très porteur pour les avocats, sauf du militantisme. C'est pas très rémunérateur pour les juges d'Instruction, c'est pas des dossiers très intéressants. C'est plutôt les associations militantes qui peuvent.»

Et du côté des «associations militantes» on adopte un profil bas sur la question : *«On hésite en Justice à se lancer sur ce versant-là sans preuve. Si on n'a pas à un moment donné un commencement de preuve, on n'y va pas. On ne l'évoque pas. On va se battre sur un autre terrain. On est plus à l'aise avec le harcèlement sexuel qui s'appuie uniquement sur la parole de la victime. C'est possible, on l'a déjà fait. Mais pas avec la discrimination».*

Le rapport à la « hiérarchie »

Si les responsables des services limitent leur action au rappel du cadre légal, les relations s'arrêtent souvent là. Les agents peuvent avoir l'impression que cela signifie : «Débrouillez-vous». Les réponses que l'on nous donne sont quelquefois sobres et laconiques, mais pleines de sous-entendus : *«Non, ce phénomène n'est pas pris en compte dans nos services.»* Dans ces discours, le ton en dit plus que les mots.

Les acteurs de terrain sont contraints de trouver des réponses plus ou moins alambiquées qui ne les satisfont pas parce qu'elles ne remplissent pas toutes les exigences qu'ils ont à l'égard de leur travail. Résultat : *«La seule réaction trouvée, mais on ne peut pas le dire officiellement... (...) Comment voulez-vous qu'on réagisse ??? Je suis un peu révolté ; si on fait quelque chose, on empêche tous les autres jeunes de profiter de la structure. Je crois que la problématique elle ne dépend plus de nous.»*

Ce discours montre les difficultés de communication qui existent au sein des services. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de liens d'échange entre la « base » et les responsables, mais cela traduit combien important est le malaise et le fossé ressenti. Le besoin éprouvé de masquer la réalité (*« on ne peut pas le dire officiellement »*) montre au moins que les auteurs de ces discours se sentent isolés face à ce qu'ils nomment les « hiérarchies ». Il y a donc sans doute des questions à réfléchir et à travailler de ce côté.

Dans les services, on s'arrange... *«Une information quant à la ségrégation au sein de telle ou telle entreprise.»* Ici, on se serre les coudes... Dans d'autres services, il y a peu ou pas d'échanges entre collègues. Bien souvent dans les faits, l'isolement est la réponse au tabou que représente un tel sujet. Ce sentiment d'isolement et d'impuissance génère la démotivation ... et parfois la rancœur. **«Je m'insurge, je me révolte et je baisse la tête devant la difficulté à trouver des preuves tangibles des faits et surtout devant le peu de pouvoir des travailleurs sociaux en face de la puissance économique des entreprises et toute l'attention**

que leur portent les pouvoirs politiques, prêts à fermer un oeil ou deux face à ce type de problèmes.» (Intermédiaire)

Réactions à l'égard des jeunes

Informers la victime

«Si on a une personne de couleur et qu'ils ne la veulent pas, la difficulté c'est d'appeler la personne et de lui dire la raison. Nous on est vraiment directs. On dit à la personne : "Le client X..." Maintenant, quand je parle à des personnes, je l'aborde ouvertement : "Tel établissement ne veut pas"» (Agence d'intérim). «Nous abordons la question avec franchise. Cela permet de "travailler" la question de la réaction, de la réponse au phénomène» (Intermédiaire).

Les personnes sujettes à la discrimination ne sont pas dupes. «Les personnes qu'on place, les gens sont conscients. Souvent, ils nous disent : "Je sais que j'ai pas un avantage à être Algérien en Alsace".» **La question n'est donc pas tant la gestion d'une discrimination ponctuelle, que la prise en compte de la personne, avec son parcours sinueux face aux multiples discriminations. En ce sens, les agents intermédiaires héritent d'un passé de confrontation avec la discrimination.** Mais avec l'importance que revêt l'accès à l'emploi, les discriminations à l'emploi ont parfois l'accent du «coup de grâce». Cette pratique renvoie la personne qui la subit à un cycle pervers de discrimination perpétuelle. «Ça rouvre des blessures. Quelquepart, ils sont intégrés comme nous et on ne les intègre pas, on les refuse. Ils le vivent mal. Il y en a parfois qui disent : "Je suis pas très étonné"» (Agence d'intérim).

«Recoller les morceaux»

Que font les acteurs à l'égard des jeunes qui subissent la discrimination ? «A l'égard de la personne..... la remotiver» nous écrit telle personne du dispositif d'insertion de l'Education Nationale. Les points de suspension sont en effet nombreux. Les questions sont béantes. Les marges de manoeuvre extrêmement réduites. **Chacun fait comme il peut pour racommoder une relation trahie.** «En ce qui concerne la personne victime de la discrimination, j'essaie de la remettre en confiance comme je peux» (Intermédiaire). Diverses stratégies sont tentées pour renouer un lien de confiance et pour remotiver la personne :

- «Il faut expliquer au jeune les raisons du rejet, tenter de les analyser afin d'en tirer un enseignement».
- «Il faut travailler avec le jeune, dans la mesure du possible, afin d'améliorer son "image" et faire qu'il passe mieux auprès d'un employeur». (Si l'employeur ne veut pas faire d'effort, c'est peut-être au jeune d'en faire...)
- «L'encourager à chercher un emploi ailleurs».

- *«Revaloriser le jeune en lui expliquant que ses qualités propres ne sont pas remises en cause».*

Mais on répare difficilement les frustrations et autres blessures générées par l'injustice.

Les actions au niveau local

Pratiquement aucun service n'a mis en place d'action pour traiter les effets de la discrimination. Il y a un manque évident d'action sur ce plan. Les rares actions qui existent sont surtout des initiatives personnelles de personnes décidées à refuser d'admettre la discrimination comme une fatalité. La discrimination n'est pas une fatalité, comme le prouvent ces quelques exemples très positifs.

Un soutien aux intermédiaires

Sur ce point, les professionnels de la région de Mulhouse se distinguent nettement du reste du territoire. A l'initiative de quelques personnes, un réseau s'est tissé entre des acteurs de la DDTEFP, la mission locale, etc. *«Des groupes de parole sur les difficultés plus un travail sur l'organisation collective : voir comment on peut réagir : reformuler l'offre, travailler par rapport au ROME... On a fait des simulations d'entretiens téléphoniques lors d'une journée de formation. Face à une demande raciste, on est ambitieux. Même si on rappelle que la loi ne permet pas. Il y a toute une gradation de discours qui va du rappel à quelque chose de plus direct. On a mis nos positions en commun pour avoir une position commune. On s'est harmonisé pour ne pas faire semblant de ne pas entendre. En plus, il fallait réduire la culpabilité individuelle pour monter la culpabilité collective. On a fait des simulations. On a un point d'efficacité : une fois ça marche pas, la deuxième fois ça marche... Si on essaie de vendre un non-BBR donné avec telles compétences, ça peut passer. Quand on a réussi et que la personne est satisfaite une fois, on peut amener un discours plus général.»* (Intermédiaire)

Cette expérience s'est d'emblée située sur un plan collectif. Ceci permet, comme l'a mentionné cette personne, de déculpabiliser les individus-intermédiaires. La parole devient possible, qui permet de faire baisser la tension affective. C'est indispensable. Cela permet en outre aux intermédiaires de se serrer les coudes, de ne plus se sentir isolé et de profiter de la mise en synergie des expériences des collègues : *«Dans le groupe, tous ont des difficultés, mais il y en aura au moins un qui aura un début de quelque chose qui donnera du courage à tous.»*

Cette expérience nous semble extrêmement positive. Elle n'en est cependant qu'à ses débuts et les sources de blocage sont nombreuses :

- Elle reste pour le moment circonscrite à un réseau d'acteurs. Peu d'intermédiaires profitent donc des résultats de ce travail.
- Il n'y a toujours pas, à notre connaissance, de position officielle des institutions. Cette démarche reste officieuse et il manque cruellement un soutien politique fort qui permettrait à cette initiative de perdurer et de ne pas s'épuiser. Il y a urgence à reconnaître les efforts considérables de ces acteurs trop isolés.
- La formation n'est qu'à ses débuts. *«Il n'y a que 6 mois de formation, on a peu de recul. Il faut au moins un an avant de sentir quelque chose. Mais les faibles résultats obtenus amènent le découragement. Il faut persévérer.»* La logique d'urgence risque de bloquer ce processus lent d'émergence des questions. Il faut accepter le fait que le phénomène ne peut se gérer que dans le temps.
- Enfin, *«on ne change pas le monde. La mission de conviction est un choix des intervenants qui portent les difficultés.»* Les résultats actuels sont donc limités et de toute façon difficiles à mesurer. L'action au long cours visant à renforcer la position des acteurs intermédiaires ne peut se satisfaire des outils d'évaluation de rentabilité directe. Le risque existe d'un blocage de cette dynamique parce que les résultats ne seront pas visibles sur l'emploi.

L'utilisation des réseaux d'employeurs immigrés

Une autre action a été engagée en lien avec COTRAMI. Celle-ci vise un meilleur accès des jeunes à la formation ou à l'emploi par une entrée plus « communautaire ». *«On travaille en lien avec COTRAMI sur la recherche de contrats d'apprentissage avec des employeurs immigrés. C'était difficile parce que là aussi c'est le ghetto. C'était déjà un mini-scandale parce que c'était dire de fait que ça existe et poser la question de la preuve. Le fait d'aller vers ce type de projet et de les défendre a déjà fait bouger des choses. Si on ne fait pas ça, de toute façon les jeunes ne trouvent pas de contrat de qualification».*

Les initiatives globales en Alsace

De sérieuses entraves à l'action

Les actions à un niveau global sont extrêmement rares. Plusieurs raisons conduisent à cet état de fait :

- Prendre position sur ce terrain glissant n'est pas un acte politique facile. Il faut un certain courage pour prendre parti contre un phénomène ancré dans les fonctionnements, généralement nié et surtout difficile à saisir. Surtout, la situation actuelle fait que **le thème n'est pas porteur**. Au contraire, il est même singulièrement «dangereux».

- Le seul discours politique ne suffit pas. Il **doit être relayé par un engagement fort et des actions concrètes**. Or, les acteurs se montrent véritablement désemparés par rapport à l'action proprement dite.
- Cette **action nécessite des moyens importants**. A l'heure actuelle, personne n'est véritablement prêt à s'engager sur un thème à la fois aussi sensible, nié, et peu porteur.
- La situation est telle que **chaque acteur est isolé** alors qu'il faudrait une action globale commune et concertée.

Les prises de position de certains syndicats

Quelques syndicats, notamment la CFDT et la CGT ont réagi sur le thème du racisme. Le premier est à l'origine d'une recherche commanditée au centre de recherche du CADIS. L'Alsace a été directement concernée par cette démarche puisque les enquêteurs ont notamment travaillé au sein de l'usine de Peugeot à Mulhouse. Mais la délégation a essuyé des critiques suite à cette démarche. *«On nous dit : "Soyez clair, vous vous dites indépendants à l'égard des partis politiques. Il y a une ambiguïté".»*

La CGT, quant à elle, a agi au moyen de la diffusion de plaquettes concernant la lutte contre le racisme. Mais cette action met le syndicat en situation de porte-à-faux à l'égard de certains adhérents... ou certains correspondants. Les représentants syndicaux hésitent à diffuser de l'information sur un thème aussi sensible : *«Le syndicat a sorti un tract sur le racisme. Mais pour le moment je ne l'ai pas distribué. Quand tout va bien, ce n'est pas la peine de sortir des choses comme ça. Ça pourrait amener des réactions.»*

L'une et l'autre organisations mentionnent les difficultés d'être seuls au front...

Dans ces conditions, l'action génère plus de difficultés que de résultats positifs. Elle conduit à isoler ceux qui ont le courage de prendre position voire à partiellement les discréditer. La solution ne peut être l'action individuelle parce que le sujet est trop délicat et trop difficile à «porter».

LES SOLUTIONS SELON LES ACTEURS

Nous avons questionné les acteurs rencontrés sur les solutions qu'ils envisagent pour traiter les questions de discrimination. Beaucoup se montrent pessimistes à l'égard d'un phénomène qui les dépasse. Cependant, les pistes qu'ils proposent sont multiples. Toutes ne sont pas applicables en tant que telles parce qu'elles sont plutôt des grandes perspectives, des orientations.

Il y a peu de distinctions selon le type d'interlocuteur. Les mêmes thèmes peuvent se retrouver chez toutes les catégories d'acteurs. Les différences de point de vue sont ici bien plus d'ordre personnel que d'ordre situationnel. C'est le degré d'analyse et de prise de distance par rapport au phénomène qui semble conditionner le plus les conceptions d'une orientation de l'action.

Les réponses sont traitées de manière thématique en y adjoignant, le cas échéant, une analyse des intérêts et/ou des limites des méthodes ou des pistes proposées.

Agir au niveau des acteurs de l'insertion

Les propositions relatives aux acteurs de l'insertion sont les plus concrètes. Sur ce plan, les acteurs arrivent mieux à cerner les dysfonctionnement. C'est avant tout parce que cette réflexion reste dans leur champ de compétences. L'intérêt de ces propositions est qu'elles sont pour la plupart transversales : elles impliquent tous les niveaux d'acteurs, du décideur à l'opérateur.

Instaurer et reconnaître la parole

«Fondamentalement, c'est la parole. Pouvoir arriver à ce que les institutionnels et les politiques parlent là-dessus.» «Le dialogue avec les agents dans le but de développer une démarche de technicien.» (Institutions) Cela nécessite de reconnaître aux acteurs de terrain, non seulement un droit de parole, mais aussi un lieu de parole institutionnel qui ne soit pas exposé aux pressions ou aux censures. *«On doit pouvoir en parler, écrire sans censure.»* (Intermédiaire)

Techniciser les réponses des agents

«Du point de vue technique, je critique fortement les gens qui ont rédigé ces offres. Ils se contentent de choses qui ne veulent rien dire en terme de compétences. Les annonces mauvaises peuvent dériver très facilement dans la discrimination. Le ROME permet de dialoguer avec les employeurs et les personnes pour qu'ils puissent mesurer. Les médiateurs à l'emploi doivent être correctement formés pour dialoguer avec les employeurs.» (Institution)

Définir une stratégie commune

Pour sortir de l'isolement et de la logique de «bricolage» qui caractérise l'action des agents de l'insertion, certains souhaitent *«avoir une position commune du plus au moins élevé, toutes les institutions et des dirigeants aux opérateurs.»* (Intermédiaire) Cette démarche suppose la rencontre des tous les acteurs en présence et la négociation d'une stratégie commune. Il s'agit en quelque sorte de constituer un front commun face à la discrimination.

Agir au niveau de la population

Les orientations proposées concernant le public sont toutes des actions ciblant les différences. Différences de comportement, différences de cultures, etc. Il semble aux acteurs qu'il faille agir de manière globale pour promouvoir une meilleure acceptation de l'autre, mais aussi des règles.

Des droits mais aussi des devoirs

«Il faut donner des droits mais aussi des devoirs. Ils connaissent tous leurs droits mais jamais leurs devoirs.» (Employeur) *«J'estime qu'au départ, tout le monde doit respecter la loi. Si toute personne respecte les devoirs de la société ou l'environnement où il habite, il n'y aura pas, ou moins, de discrimination. Dans ce cas, je n'aurais plus besoin du seuil de 10%.»* (Employeur)

L'éducation aux autres cultures

«C'est une question d'habitude. Plus on est ouvert aux autres cultures, moins c'est un obstacle.» (Employeur) *«Il y a beaucoup de jeunes qui ne connaissent plus l'histoire de l'Alsace, ou même de la France. Comment comprendre les autres si on ne connaît pas sa propre histoire ? C'est une connaissance aussi des autres, de leur histoire, de leur culture.»* (Syndicat)

Développer la solidarité

«La solidarité dans le monde du travail. Dès lors qu'une personne est attaquée, si la solidarité s'exprime, qui mobilise tous, c'est l'arme la plus efficace. Mais le problème c'est d'y arriver. Quand une démarche juridique s'exprime, c'est justement parce qu'il n'y a pas de solidarité.» (Syndicat)

Agir pour l'emploi et contre l'exclusion

Les questions d'emploi sont au coeur des réflexions. Les propositions vont de l'utopie aux axes concrets. Mais face à la complexité, les éléments concrets se reportent essentiellement sur le public. Il est proposé une meilleure adaptation du public à la réalité de l'emploi. Une fois encore, on demande aux populations de «s'intégrer», oubliant un peu que l'intégration est un phénomène à double sens.

«Donner du travail à tout le monde»

«Si on règle le problème de l'emploi, il n'y aura plus de discrimination, ou ce sera minime, sans importance. Pour régler ces problèmes, un seul mot clé : c'est l'emploi. Il faut donner du travail à tout le monde.» (Syndicat)

Encourager la formation technique

«L'Education Nationale, il faut qu'elle se regarde en face. C'est bien beau de les pousser tellement loin, mais ça ne sert à rien du tout. Ce qu'on a besoin, c'est de personnel qualifié. Les filières sont dévalorisées, alors qu'on aurait besoin de revalorisation. C'est sûr que quand on amène quelqu'un au Bac, il n'a plus tellement envie de faire ça. C'est vraiment toute une politique d'éducation, de formation à revoir.» (Agence d'intérim)

Aborder l'entreprise

L'ANPE envisage des moyens d'action pour rapprocher les jeunes de l'entreprise. Même s'ils ne sont pas prévus pour lutter contre la discrimination, ils peuvent éventuellement être une base pour l'action. *«Actuellement, on développe une prestation qu'on appelle "Evaluation en milieu de travail". On envoie quelqu'un dans l'entreprise sans qu'il y ait d'offre, pour vérifier ses compétences par rapport à ce qui se fait dans l'entreprise.»* Il reste que cette méthode est centrée sur la relation du jeune à l'entreprise, c'est à dire sur ce qui bloque le plus dans la discrimination. Les effets potentiels peuvent se révéler a priori contradictoires.

«Accompagner les personnes par un tuteur, sinon, elles ne pourraient pas rentrer dans les entreprises, vu le niveau d'exigence de l'employeur.» (Association intermédiaire)

Agir au niveau de la communication

Beaucoup d'acteurs raisonnent selon une logique d'exemplarité. A tous les niveaux, les propositions ciblent une campagne de communication basée sur la diffusion d'exemples positifs pour tenter de faire évoluer les images et les mentalités. La question reste toujours le sens de la communication : communiquer des expériences, montrer des manières de faire différemment ouvre les perspectives des acteurs. Mais montrer des exemples du bon modèle d'intégration ferme les voies d'accès. L'intégration, l'insertion, etc. ne peuvent exister de manière standardisée. Chaque parcours est spécifique.

Changer l'image des immigrés

«La communication. C'est des campagnes de communication.» (Agence d'intérim) *«Ça nécessite de travailler sur l'image du travailleur, des gros moyens, des exemples. Il faut changer l'image négative qu'on a construit depuis des années. C'est un problème de communication offensive et positive. Montrer des gens qui ont réussi, des choses positives et pas toujours montrer des maghrébins qui cassent des voitures. Une image, c'est 1.000 mots.»* (Employeur)

Images et méthodes de recrutement

Un acteur propose de changer l'image du recrutement pour le rationaliser. *«Travailler sur la mentalité des gens. Concrètement, je pense avoir donné l'exemple en me tenant à des critères objectifs sur des postes. C'est donner l'exemple, c'est la seule méthode.»* (Employeur)

Faire évoluer l'image des jeunes en insertion par l'exemple

«C'est les réalisations sur le terrain qui feront changer les choses. C'est montrer l'exemplarité, montrer que c'est possible.» (Association d'employeurs)

Agir au niveau politique

«C'est une volonté politique aussi pour régler ces problèmes.» (Syndicat) Tout le monde souhaite un engagement politique plus important. Mais, on le sent bien, personne ne sait trop quoi faire sur ce plan là, parce que les points de vues sont bloqués par des représentations sociales caricaturales de la politique. *«L'État, faut qu'il soit clair. L'État, on sait rien de ce qui se passe là-bas. Mais la France hésite, elle fait beaucoup de choses à la fois.»* (Syndicat)

Reconnaître la discrimination

«La solution, c'est d'abord de ne pas commencer le discours par : "Vous avez des preuves ?" Le fait de commencer par avoir une preuve de... fait qu'on est a priori coupable et qu'il faut une preuve de son innocence.» (Intermédiaire) Cela signifie de reconnaître le phénomène de discrimination et d'accepter que la réponse ne se situe pas (ou pas exclusivement) sur un plan juridique.

L'engagement à l'échelle internationale

Quelques personnes font valoir que le problème prend aussi sa source dans la situation des pays d'origine des migrants. Ils proposent donc un soutien à ces pays. *«On pourrait d'avantage développer les relations Nord-Sud. La solidarité aussi, c'est l'entraide mutuelle. C'est poser autrement le problème que le contrôle des frontières.»* (Syndicat)

Agir au niveau juridique

Nous avons vu la limite de l'action de la Justice. Il n'empêche que, pour un certain nombre d'acteurs, les réponses possibles émanent aussi de la Justice. Mais cela est perçu comme devant compléter un ensemble d'autres actions. Très pragmatiques, les solutions d'ordre judiciaire renvoient plus à un aménagement du cadre actuel qu'à une réforme des moyens d'action en Justice.

La réponse judiciaire

Pour les cas de discrimination, certaines personnes prônent de faire intervenir autant que possible la Justice. *«Il y a aussi un arsenal répressif»* (Institution) *«Face au Code du Travail, personne ne peut venir avec la couleur de la peau. D'abord faire respecter les lois. Défendre les acquis. Il existe des lois contre ça. Le racisme c'est pas une opinion, c'est interdit. Le Pen, il peut faire ce qu'il veut, personne ne fait appliquer la loi.»* (Syndicat)

Le soutien aux victimes

«Que les jeunes puissent faire appel à une structure en cas de discrimination. Mais je ne sais pas comment c'est possible. Enfance ou femmes battues, il y a un numéro vert. Du point de vue efficacité, je ne sais pas si ce serait efficace.» (Syndicat)

Vers une égalité des droits

Certains acteurs proposent d'avancer dans le sens de l'égalité des droits entre étrangers et Français, de manière à ne plus créer de différenciation juridique. *«Même politiquement, quand on regarde le point de vue politique, le droit de vote... tout ça c'est lié. S'il y a une bonne intégration locale... Tant qu'on a d'un côté les Français, de l'autre les étrangers... on ne résoudra pas le problème.»* (Institution)

Agir au niveau des discours et des idées

La parole est essentielle sur ces questions. Encore faut-il réfléchir aux modes de maîtrise de la parole. Toute parole n'apporte pas forcément des éléments positifs sur un sujet aussi sensible. Surtout, avec les risques de dérive vers le racisme, il apparaît aux acteurs qu'il faille en quelque sorte contrôler la parole, pour mieux agir sur les mentalités.

Refuser la racialisation des questions

«Dans tout problème, arrêtons d'y mêler la race. Si j'ai un accident de la route, on verra un accident. Si c'est un maghrébin, on ne verra que la race. Le but c'est d'amener les gens à ne plus associer toujours la race aux autres choses.» (Syndicat) Cette démarche suppose de développer un argumentaire systématique face aux effets d'amalgames.

Responsabiliser les médias

«La presse a des devoirs comme tout le monde. Je trouve qu'ils sont un peu légers sur ce côté-là. La presse joue un rôle important parce qu'elle véhicule des choses Elle le fait parfois de drôle de manière. Le travail avec les médias est une porte.» (Institution) *«Tant qu'on reste dans le fait divers, on est bloqué. Si on doit communiquer sur le sujet, il faut aller tout de suite dans le fond.»* (Syndicat)

Certaines des propositions des acteurs peuvent donner lieu à des réponses concrètes et effectives. Mais, présentées telles quelles, ces idées restent bien souvent au stade d'ébauche. Ceci peut s'expliquer par une volonté de prudence de nos interlocuteurs. Surtout, nous pensons que la situation bloquée dans laquelle ils se trouvent ne leur permet souvent pas de prendre assez de recul pour être acteur du développement des situations. Leurs points de vue sont donc soit cantonnés au terrain, soit, au contraire, perdus dans un généralisme.

Pourtant, des exemples d'action existent qui peuvent servir de support à une politique coordonnée de prise en compte et de réponse à la discrimination.

CONCLUSION

Les quelques pistes d'analyse engagées par cet état des lieux exploratoire conduisent à **une conclusion passablement pessimiste**. Les «discriminations raciales» dans l'accès à l'emploi des jeunes sont une évidence qu'il n'est plus possible de nier.

La complexité du phénomène, son caractère tabou, les positions actuelles des uns et des autres sur cette question sont autant de freins au traitement de ce problème. Peut-on pour autant dire qu'il n'y a pas de réponse possible ? Nous ne le croyons pas. De multiples pistes restent à explorer. La situation actuelle résulte d'abord du fait qu'il existe un silence généralisé. En conséquence, aucune prise en compte institutionnelle n'existe. Là se situe, à notre avis, la première des clés pour agir sur les discriminations.

Il est grand temps de prendre la mesure du phénomène, quand bien même tous les instruments de mesure montrent leurs limites. Si la question de la mesure demeure, elle ne doit pas être un blocage (ou un argument) à l'inaction des uns et des autres. Faut-il attendre que la discrimination soit devenue à ce point visible qu'elle soit une norme d'embauche ?

La démesure du phénomène n'est à notre avis pas tant une question quantitative qu'une question de fond : jusqu'où la liberté individuelle peut-elle aller sans entraver les droits des autres... et les Droits de l'Homme ? Quelles sont et quelles seront les conséquences à terme de la permanence des injustices dans notre société de droit ?

Discrimination à l'emploi et norme

La pratique de la discrimination à l'emploi est-elle devenue un acte normal ?

La question peut paraître provocante tant est attachée au terme de discrimination une connotation morale qui tendrait à juger et condamner l'acte. Le cadre légal aurait tendance à faire de cette question un non-sens.

Or, tout dépend de l'acceptation de la notion de norme. Si l'on associe la norme à la règle - la réglementation plus précisément - que représente la loi, il faut constater que d'un point de vue théorique, la discrimination est en totale contradiction avec le sens de la loi. Elle est donc jugée comme anormale, sur un plan juridique et philosophique. La quasi absence de plaintes et de dénonciations de la pratique ne permettent pas de reconnaître, juridiquement, son existence. Du point de vue légal, donc, la discrimination n'existerait pas, parce qu'elle n'est pas visible au travers du cadre défini par la loi. Mais il a été vu la limite de cette définition qui ne conçoit que le jugement et la répression de la discrimination, et finit donc par provoquer des pratiques, souterraines certes, mais non moins existantes.

Si l'on retient de la norme une définition plus pragmatique, l'image qui pourrait lui être associée est celle de l'habitude, autrement dit, *l'usage habituel qui structure et guide de manière implicite l'action des personnes*. Sur ce plan, force est de constater que la

discrimination est aujourd'hui un acte normal. **Non pas seulement banalisé, mais entré pleinement dans les stratégies des acteurs. Les pratiques discriminatoires sont aujourd'hui une norme**, au point que les acteurs intermédiaires, qui font le relais entre les demandeurs d'emploi et les entreprises adoptent - consciemment ou non - des comportements et des stratégies qui utilisent, renforcent voire légitiment ce phénomène.

La visibilité de la discrimination : un faux problème

L'existence du phénomène (et son ancrage dans les pratiques), même s'il n'est pas directement mesurable, ou a fortiori prouvable, pose la question de sa visibilité. On peut légitimement supposer que de la visibilité de la discrimination dépend notamment notre capacité à agir sur elle.

À ce sujet, on assiste à un double mouvement paradoxal. La multiplication et l'évolution des formes de la discrimination (Cf. P. BATAILLE) correspond en même temps à une plus grande visibilité et à une lisibilité moindre. En effet, d'un côté les discours sur le sujet se font plus fréquents, l'acte se banalise et se normalise. D'un autre côté les formes de discrimination sont plus diffuses et plus diversifiées.

Beatriz BARDET a notamment suggéré que c'est la visibilité plus grande et la pratique plus normale qui rendent le phénomène moins lisible dans les faits.

De manière générale, il faut retenir que ce n'est pas sa visibilité qui fait l'existence d'un phénomène. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'on l'applique à la discrimination. Se pose alors la question des réactions et des actions pour endiguer les pratiques discriminatoires.

A causes multiples, phénomène complexe

La discrimination comme le racisme sont des phénomènes parfois déroutants. On croit les voir par des actions concrètes, il ne sont visibles que par leurs conséquences. On pense pouvoir les maîtriser, ils se révèlent être partout, aux endroits attendus comme inattendus. La proximité de certaines causes amène à traiter succinctement de manière conjointe la discrimination volontaire, et le racisme en tant que la discrimination peut être l'un de ses corollaires (non exclusif et non systématique s'entend).

Répondre à la discrimination signifie d'abord de **reconnaître les processus qui aboutissent à cette pratique**. Ils sont bien évidemment complexes et difficiles à appréhender. D'autant que sur bien des points, ils touchent à des données politiques et stratégiques. Cette montée en puissance du phénomène peut être en partie associée à une généralisation des discours sécuritaires, à la visible ré-émergence des tentations communautaires et à l'utilisation de plus

en plus affichée de ces discours et tendances par des mouvements populistes porteurs de thèses racistes.

Cette complexité provient aussi du fait que la discrimination trouve une source dans la peur de l'Autre. En un mot l'altérité. La discrimination volontaire a historiquement toujours existé. Elle n'est ni l'apanage de notre époque, ni celui de notre société occidentale. Elle est «humaine». Mais la situation socio-économique actuelle influe sur la capacité des individus à tolérer la différence. Comme le résume François DUBET, *"le racisme apparaît dans ce cas lorsque «la société» ne parvient plus à traiter les problèmes sociaux en termes sociaux et glisse alors vers des thèmes naturels ou communautaires."*⁵⁴

Bref, les risques de discrimination sont omniprésents, les causes multiples, les terrains et les formes innombrables. La discrimination dans l'accès à l'emploi n'est qu'une des portes d'entrée dans ce vaste phénomène quelquefois vu - à tort - comme un «mal du fin de siècle». La discrimination relative à l'accès à l'emploi est peut-être plus spectaculaire que d'autre parce qu'elle touche le point névralgique de notre société et des problématiques d'intégration. Mais toute discrimination apporte sa part de souffrance, son cortège de rancoeurs.

La discrimination raciale reconstruit insidieusement la différence là où elle s'était estompée. Elle contribue à écarter ainsi du dernier facteur d'intégration (l'emploi, aujourd'hui prioritaire) les populations qui ont le plus souvent déjà franchi les étapes de l'intégration sociale et culturelle.

Nous écrivions, en avril 1997 que ***«la réponse aux préoccupations socio-économiques amènera forcément l'intégration, puisque les personnes adhéreront normalement à la nation qui les a reconnues. En revanche, le sentiment de stigmatisation qui résulte de la focalisation sur l'aspect culturel, couplé au sentiment d'absence de reconnaissance sociale et notamment professionnelle risque de favoriser les déviances et les effets de réaction à l'assimilation.»***⁵⁵ Ce constat n'est que plus urgent à faire, face à un phénomène qui reconstruit l'altérité sur des critères soi-disant «raciaux».

Réagir face à l'exclusion «raciale»

Traiter ces phénomènes ne peut se faire à l'heure actuelle dans un cadre juridique et encore moins dans un cadre moral. Ces conceptions bloquent systématiquement toute tentative de prise en compte, parce qu'elles génèrent des pratiques fuyantes.

⁵⁴ DUBET François, "Quelques caractéristiques sociologiques des jeunes issus de l'immigration" in Migrants-Formation n°86, septembre 1991 - p. 157.

Dès lors, tout est dit et rien n'est dit. Les marges de manoeuvre qu'ont les acteurs sont sur le terrain. Mais ceux-ci se retrouvent en situation de blocage, soumis à un faisceau d'injonctions contradictoires. Ils sont isolés, impuissants face à une situation tabou qui crée le malaise. Ils sont réellement désemparés.

Ce qui peut alors débloquer la situation ne tient qu'à une chose : une position politique forte qui saura reconnaître l'existence du phénomène, par-delà les blocages de son impossible mesure. Reconnaître un urgent besoin de parole pour sortir de l'isolement, pour accepter de traiter la question de front. Reconnaître enfin le travail des agents sur le terrain, leurs difficultés face aux multiples injonctions économiques ou hiérarchiques, face aux multiples sollicitations des jeunes ou des employeurs...

Bref, il est possible d'agir sur la discrimination. Des exemples existent. Les idées ne demandent qu'à être écoutées et encouragées. Mais il faudra un réel courage pour traiter ce phénomène. La discrimination raciale, comme les questions d'intégration, ne sont pas vraiment des «thèmes porteurs» dans un monde soumis aux lois de l'économie, du rentable et du profit. Il faudra une acceptation et un engagement communs pour simplement réintroduire un peu d'humanité dans la machine.

La souffrance des jeunes face à l'injustice

Cette étude n'a pas laissé de place aux jeunes. Cela s'est fait au profit d'un état des lieux de la discrimination telle qu'elle est vécue, perçue et traitée au niveau des institutions et des acteurs professionnels qui y sont confrontés. C'est la première des limites de cet état des lieux exploratoire. **Ce rapport résonne de l'absence du discours des premiers concernés.** L'analyse du système-emploi ne peut pas se faire sans prendre en compte le vécu des jeunes eux-mêmes, de la manière dont ils perçoivent et ressentent les blocages intolérables auxquels ils sont confrontés. La situation vécue par les jeunes n'est évidemment pas sans conséquence sur eux, sur leur manière d'appréhender le monde du travail et le monde tout court. La rage exprimée par la violence ne suffit-elle pas à faire prendre conscience de l'importance extraordinaire des facteurs d'exclusion que subissent les individus «jeunes» ? En particulier ceux qui sont visiblement différents et qui essuient quotidiennement l'affront de la discrimination ou du racisme...

La perception du rapport des jeunes à la discrimination qu'offrent les acteurs de terrain interpelle. Sans être un élément objectif, les discours des personnes qui travaillent en

⁵⁵ ORI, L'acquisition de la nationalité française par la procédure de manifestation de volonté pour les jeunes étrangers âgés de 16 à 21 ans, Les Cahiers de l'Observatoire n°22, avril 1997 - p.176.

permanence avec cette population dessinent les contours de la gravité du phénomène. *«Les jeunes ont intégré le fait d'être discriminé à l'embauche comme un fait social. Je ressens nettement une logique de soumission à cette discrimination, de la part des jeunes.»* Un certain nombre de jeunes (ou plutôt un nombre certain) ont fait le choix d'une pleine intégration. Dans la logique actuelle de l'emploi, cette position signifie souvent, dans les faits, une soumission aux règles dictées par l'employeur. Lorsque la discrimination s'opère auprès de jeunes qui ont intégré ce système, elle peut apparaître encore plus injuste. Et pourtant les jeunes s'y soumettent : *«La discrimination n'est pas nouvelle. Elle est intégrée par les jeunes. C'est : "Je vous écrirais..." OK, j'ai compris... Je fais un grand sourire et je dis encore merci à la dame et je crache sur le paillason seulement une fois dehors... C'est pas la première fois que le jeune y est confronté.»*

Il est évident, en tout cas, que les jeunes ont intégré la discrimination dans leurs stratégies. Nous avons montré, dans une étude sur l'acquisition de la nationalité (Cf note 54), que l'évitement des discriminations de toutes sortes est la première des motivations à acquérir la nationalité française. Quels que soient les effets réels de cette pratique (nous avons vu que la discrimination n'est pas une affaire de nationalité), cela montre qu'un certain nombre de jeunes sont prêts à rentrer dans une démarche d'assimilation, pour fuir l'humiliation quotidienne de la stigmatisation et de la discrimination. Certains sont même prêts à changer de nom pour cela, par un nom d'emprunt le temps d'un appel téléphonique, ou par un changement officiel lors de l'acquisition de la nationalité.

Si même la discrimination est assimilée, on peut à juste titre s'interroger sur les répercussions à terme de cette situation. Faut-il penser, comme le suggère une personne, que *«ça va être dans les prochaines années un problème énorme. Il y aura un raz-de-marée de délinquance lié à la déstabilisation»* ?

Il ne faudrait pas attendre que gronde la révolte pour prendre la pleine mesure de la situation.

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES, RAPPORTS...

ADRI, Favoriser l'accès à l'emploi, Ateliers de l'Intégration Locale, Strasbourg, 16 et 17 octobre 1996.

AEFTI, Actes du Colloque européen pour le droit à la formation - contre les discriminations dans l'accès à l'emploi du public migrant et peu qualifié, Savoir et formation Hors série, juin 1996.

ANPE, L'offre d'emploi et son traitement, Grand angle sur l'emploi, Cahier d'études de l'ANPE n°1, juin 1985.

BARDET Beatriz, Une alternance dynamique entre production et formation pour l'insertion des publics en difficulté, Comité de Liaison pour la Promotion des Migrants et des Publics en Difficulté d'insertion, Paris, avril 1996.

BAYADE Françoise, Présence des étrangers dans les dispositifs de formation et d'emploi en 1993, Notes et documents n°16 DPM, Ministère de l'Intégration et de la lutte contre l'Exclusion, janvier 1995.

BAYADE Françoise, L'insertion professionnelle des étrangers - emploi, chômage, dispositifs d'insertion - évolution de 1992 à 1996 et dispositifs d'insertion en 1995, Notes et documents n°33 DPM, Ministère de l'Intégration et de la lutte contre l'Exclusion, avril 1997.

BAYADE Françoise, LABROUSSE André, L'insertion professionnelle des étrangers - emploi, chômage, dispositifs d'insertion - évolution de 1990 à 1994, Notes et documents n°23 DPM, Ministère de l'Intégration et de la lutte contre l'Exclusion, octobre 1995.

BÖHNING W.R., ZEGER DE BEIJL R., L'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail : les politiques et leur impact, Organisation Internationale du Travail, Cahiers de migrations internationales n°8, Genève, 1996.

Comité Interministériel de l'Évaluation des Politiques Publiques/Commissariat Général au Plan, L'insertion des adolescents en difficulté - Rapport d'évaluation, La Documentation Française, Paris, février 1993.

Commission nationale consultative des Droits de l'Homme, Projet de rapport au premier Ministre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie, 1990.

Commission nationale consultative des Droits de l'Homme, Rapport au premier Ministre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie, 1989.

Conseil de l'Europe, projets de formation professionnelle - vers l'égalité des chances des immigrés, Directives pratiques, 1994.

Conseil de l'Europe, Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi, Relations intercommunautaires, Direction des affaires économiques et sociales, 1996.

Conseil de l'Europe, Séminaire sur des initiatives d'employeurs pour promouvoir l'emploi et l'intégration des immigrés, Strasbourg, 5-7 novembre 1996.

Conseil de l'Europe, Migrations temporaires à des fins d'emploi et de formation, Rapport et lignes directrices, Strasbourg, 1996.

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOUREC'H François, La prévention du racisme dans l'entreprise en France, URMIS, 1994.

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François, La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise - Une étude de cas en France, URMIS, mars 1997.

Direction de l'Évaluation et de la Prospective, Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français, Les dossiers d'éducation et formations n°67, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, avril 1996.

FERREOL Gilles (éd.), Intégration & exclusion dans la société contemporaine française, Presses Universitaires de Lille, 1992.

GOFFMAN Erwin, Stigmate - les usages sociaux des handicaps, Les éditions de Minuit, Paris 1974.

GREC, Les immigrés face à l'emploi et à la formation - Problèmes spécifiques et droit commun : un faux dilemme ?, cahier n°12, Paris, novembre 1995.

Haut Conseil à l'Intégration, Pour un modèle français d'intégration - Premier rapport annuel, Rapport au Premier ministre, La Documentation française, Paris, 1991.

Haut Conseil à l'Intégration, Les étrangers et l'emploi - décembre 1992, Rapport au Premier Ministre, La Documentation Française, Paris, 1993.

Journal Officiel de la République française, La vie professionnelle des travailleurs étrangers en France, Avis et rapports du Conseil économique et social, Étude présentée par la section de travail - Sur le rapport de Monsieur Hamlaoui MEKACHERA, 8 juin 1993.

LAUTMAN Jacques, COUTROT Laurence, L'intégration des immigrés et le marché du travail : état du savoir et questions, GRETSE, juillet 1993.

MALEWSKA-PEYRE Hanna et al., Crise d'identité et déviance chez les jeunes immigrés, CFRES Vaucresson/Ministère de la Justice, La Documentation Française, 1982.

MARUANI Margaret, REYNAUD Emmanuèle, Sociologie de l'emploi, Editions La Découverte, Paris, 1993.

MEKACHERA Hamlaoui, GAEREMYNCK Jean, Pour une relance de la politique de l'intégration, Rapport présenté à Monsieur le Ministre Délégué à la Ville et à l'Intégration, Ministère de l'Aménagement du Territoire, de la Ville et de l'Intégration, 25 novembre 1996.

Ministère de l'Aménagement du Territoire, de la Ville et de l'Intégration, Agir pour l'intégration : le contrat républicain - Dossier de presse, mercredi 26 mars 1997.

NICOLE-DRANCOURT Chantal, Le labyrinthe de l'insertion, La Documentation Française, Paris, 1991.

Observatoire de la Précarité, de l'Insertion et de l'Intégration (Languedoc Roussillon), Trajectoires de vie et logiques d'insertion des jeunes - L'expérience des 16-25 ans fréquentant le dispositif d'accueil en Languedoc-roussillon, Cahier de l'Observatoire n°14, juin 1995.

Observatoire Régional de l'Intégration (ORI), La création d'entreprise par les étrangers en Alsace - Constats, évolutions, Les Cahiers de l'Observatoire n°7, décembre 1992.

Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORI), Les jeunes et les violences urbaines en Alsace - étude exploratoire, Les Cahiers de l'Observatoire n°18, juin 1996.

Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORI), L'acquisition de la nationalité française par la procédure de manifestation de volonté pour les jeunes étrangers âgés de 16 à 21 ans, Les Cahiers de l'Observatoire n°22, mai 1997.

Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORI), Observation à Bourtzwiller - Cinquantenaire du rattachement de Bourtzwiller à Mulhouse, 15/16 juin 1997.

PONNIER Gérard, QUINZONI Paul, Artisanat, apprentissage et intégration, ARSEA-ICF, Mulhouse, juillet 1995.

VIPREY Mouna, "La main d'oeuvre étrangère comme instrument de flexibilité en France", Immigrés et enfants d'immigrés en France, (Séance 5 : Immigrés et enfants d'immigrés dans l'économie et la société), UGI/INED/INSEE, IVème colloque national de démogéographie, poitiers, 25, 26, 27 octobre 1995.

WIEVIORKA Michel (sous la direction de), Sociologie du racisme - l'expérience de la France, Rapport Final, CADIS, CNRS-EHESS, Paris, novembre 1991.

WIEVIORKA Michel (sous la direction de), Pour une sociologie du racisme, Rapport Final, Convention FAS/CADIS, CNRS-EHESS, Paris.

WIEVIORKA Michel (sous la direction de), Racisme et xénophobie en Europe - une comparaison internationale, Éditions La Découverte, Paris, 1994.

ARTICLES, REVUES...

BARTHELMÉ François, "La discrimination à l'emploi" in Hommes&Migrations n°1209, septembre-octobre 1997.

BATAILLE Philippe, "Le racisme dans le monde du travail" in Esprit n°232, mai 1997.

BRABANT Jacques, "Une insertion économique problématique" in Hommes & Migrations n°1153, avril 1992.

COSTA-LASCOUX Jacqueline, "Le droit contre le racisme" in Migrations Société, vol. 2, n°11, septembre-octobre 1990.

DE BORTOLI Dolorès, MUNOZ Marie-Claude, "La formation sans l'emploi ?" in Hommes & Migrations n°1190, septembre 1995.

DE RUDDER Véronique et al., La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise - Une étude de cas en France, Rapport pour la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, URMIS, mars 1997.

Dossier, "Jeunesses dans le kaléidoscope", Cahiers du CEMRIC n°2, printemps 1993.

Dossier, "Après les O.S. Où sont passés les travailleurs immigrés ?", Hommes & Migrations n°1187, mai 1995.

Dossier, "À la sueur de leur front", Plein Droit - La revue du GISTI n°31, avril 1996.

Dossier, "Chômage et solidarité", Hommes & Migrations n°1204, décembre 1996.

Dossier, "Le soupçon, antichambre du racisme", Ecarts d'identité n°79, décembre 1996.

Dossier, "1997, année européenne contre le racisme", Accueillir n°210, janvier-février 1997.

Dossier, "Racisme et xénophobie", Migrations société, vol. 9, n°49, janvier-février 1997.

Dossier, "Racisme en entreprise", Syndicalisme Hebdo n°2636, 20 février 1997.

Dossier, "Briser le mur du silence", CFDT Magazine n°224, mars 1997.

DUBET François, "Quelques caractéristiques sociologiques des jeunes issus de l'immigration" in Migrants-Formation n°86, septembre 1991.

FOURIER Martine, "Les parcours professionnels des jeunes issus de l'immigration maghrébine" in Migrants-Formation n°89, juin 1992.

GALTIER Bernard et al., "Jeunes issus de l'immigration : les enjeux de l'orientation en lycée professionnel" in Migrants-Formation n°89, juin 1992.

JACQUIN Daniel, WIEVIORKA Michel, "Mutation sociale et racisme. L'expérience de la Ville de Mulhouse" in Cahiers Internationaux de Sociologie, vol. XC, 1991, pp. 89-106.

LEMOINE Michel, "Les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes étrangers ou d'origine étrangère" in Revue Française des Affaires Sociales, n° Hors série, décembre 1992.

LEVRIER Michèle, "Discrimination et emploi, la fin d'un tabou" in HLM Aujourd'hui n°38, 2ème trimestre 1995.

MARCHAND Olivier, "La main-d'oeuvre étrangère en France" in Revue Française des Affaires Sociales, n° Hors série, décembre 1992.

MATÉO Fabrice, "Le racisme à l'embauche" in Rebondir n°52, juin 1997.

NOËL Olivier, "Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté" in Agora débats n°6, 4ème trimestre 1996.

TRIBALAT Michèle, "Jeunes d'origine étrangère en France" in Futuribles - analyse et prospective n°215, décembre 1996.

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

Code Pénal

Code du Travail

Convention européenne des Droits de l'Homme du 4 novembre 1950.

Convention internationale du travail (n°97) concernant les travailleurs migrants du 1er juillet 1949, JO du 7 août 1954.

Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, JO du 4 mai 1974.

Convention internationale de New York du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, JO du 10 novembre 1971.

Convention de Lomé du 15 décembre 1989.

Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789.

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

LAGADEC Jean, Le nouveau guide pratique du droit, Solar, 1994.

LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES ET/OU CONTACTÉES PAR TÉLÉPHONE

M. ANTIGUEDAD, Directeur, CIAREM, Mulhouse
M. BARTHELMÉ, Délégué régional, FAS Alsace
M. BAUDEMONT, Doctorant en sociologie et ancien adjoint au Maire, Thann
M. BECKRICH, Responsable des Ressources Humaines, Sony, Ribeauvillé
M. BEN CHEDLI, Délégué syndical CGT Sollac, Strasbourg
M. BERNARDIN, Inspecteur principal, DRTEFP Alsace
M. BISIAUX, Secrétaire général, Union départementale FO, Bas-Rhin
M. BUCHHOLZER, Délégué syndical CFDT Peugeot, Mulhouse
M. CALLEJA, Coordinatrice emploi-formation, DDTEFP du Haut-Rhin
M. DEJONG, Président Directeur Général, Damien DEJONG S.A., Strasbourg
M. FASSEL, Attaché commercial, L'appel médical, Mulhouse
M. GALLO, Président délégué, Confédération Générale des PME du Haut-Rhin
M. GIELLA, Responsable des Ressources Humaines, Assurances Favre-Maurer, Mulhouse
M. GRIMM, Responsable d'agence, Alsace Intérim, Haguenau
Mme GUTHMANN, Responsable des Ressources Humaines, Auchan Bourtzwiller
Mme HAAB, Assistante commerciale, L'appel médical, Mulhouse
Mme HATSCH, Responsable d'agence, BIS Travail temporaire, Mulhouse
M. HEILMANN, Directeur, ANPE du Bas-Rhin
M. HORNECKER, Secrétaire permanent, Union départementale FO, Bas-Rhin
M. KELAI, Chargé de mission, Club des Entreprises Pour l'Insertion, Mulhouse
Mme MATHIS, Directrice déléguée, DRTEFP Alsace
M. MISCHLER, Responsable des Ressources Humaines, General Motors, Strasbourg
M. MOOG, Association des chefs d'entreprise de Wissembourg
M. MORINIÈRE, Conseiller technique, Conseil Régional, Alsace
M. MORITZ, Président, Association Nationale des Chefs du Personnel, Mulhouse
Mme OBER, Responsable, Manne Emploi, Colmar
M. OTTMANN, Direction Régionale CGT Alsace
M. PARASOTE, Responsable Form. Professionnelle, Union Régionale CFDT Alsace
M. PARMANTIER, Directeur, Centre de formation AFPA, Colmar
Mme PIERROT, Coordinatrice emploi-formation, DDTEFP du Bas-Rhin
M. RICHTER, Directeur adjoint, Direction Régionale ANPE, Alsace
M. ROBERT, Chargé de direction, Centre de formation AFPA, Strasbourg

M. RUET, Association Thémis, Strasbourg
M. SACHOT, Formateur, Centre de formation AFPA, Strasbourg
M. SCHIRRER, Délégué syndical FO Liebherr France, Colmar
M. SCHUMP, Ingénieur conseil, Direction Régionale AFPA Alsace
Mme THIEBERT, Coordinatrice du suivi socio-professionnel, Manne Emploi, Colmar
M. THOMANN, Association des Avocats de la Jeunesse, Mulhouse
M. VANWORMHOUDT, Directeur, ANPE du Haut-Rhin

LISTE DES PERSONNES AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE

Mme ANGELICOLA, Animatrice CIPPA, Guebwiller
M. BERTOUX, Coordinateur MIGEN, Strasbourg
Mme KASTNER, Conseillère, Mission locale intercommunale d'Alsace du Nord,
Wissembourg
Mme KLOETZLEN, Animatrice CIPPA, Altkirch
M. KUHN, Coordinateur MIGEN, Colmar
Mme LAMBERT, Animatrice CIPPA, Colmar
M. NICOLAS, Directeur, Mission locale intercommunale de Schiltigheim
M. THOMAS, Commercial et Ingénieur de formation, Direction Régionale AFPA Alsace
M. VAYSSADE, Référent plate-forme, Mission locale de Strasbourg.
M. WOEHREL, Conseiller, Mission locale intercommunale d'Alsace du Nord, Bischwiller
Mme YILMAZ, Conseillère, Mission locale intercommunale d'Alsace du Nord, Bischwiller
Réflexion collective, PAIO de Sélestat

GRILLE D'ENTRETIEN

- 1) Pouvez-vous me présenter votre institution/entreprise...
- 2) Pour les employeurs : Quels modes de recrutement utilisez-vous de manière générale ?
Pour les intermédiaires : Quels réseaux/canaux d'information utilisez-vous de manière générale pour trouver un stage/emploi ?
- 3) Existe-t-il, dans le monde du travail, des priorités à l'embauche ? Parallèlement existe-t-il des discriminations dans l'accès à l'emploi ? Et à quelle fréquence ?
- 4) Qui concernent-elles ? Y a-t-il un public qui est particulièrement touché par ce phénomène, et quelles sont ses caractéristiques ?
- 5) À quoi est dû, selon vous, ce phénomène de discrimination ? Pourquoi y est-on aujourd'hui confronté ?
- 6) À quel niveau de l'accès à l'emploi interviennent les discriminations ? Quelles en sont les formes ?
- 7) Y a-t-il des endroits où les discriminations sont plus marquées ?
- 8) De votre point de vue, comment se manifeste ce phénomène ? Comment peut-on identifier et/ou prouver les discriminations ?
- 9) Ce phénomène vous pose-t-il des problèmes ? Pourquoi ?
- 10) Que faites-vous lorsque vous êtes confronté à de la discrimination ?
- 11) Ce phénomène est-il pris en compte dans vos services ? Avez-vous suivi une formation/une information sur ces questions ? Organisée par qui ?
- 12) Avez-vous mis (ou envisagez-vous de mettre) quelque chose en place pour répondre à ce phénomène ? Quels résultats et quels obstacles y a-t-il ?
- 13) De manière générale, quelles solutions pourrait-on envisager pour réduire les discriminations ? Quelles seraient les difficultés ?

Valeurs sûres

●●● Les Alsaciens, surtout lorsqu'ils ont plus de 50 ans, tiennent à leurs particularismes.

Les réponses faites dans le cadre du sondage DNA-ISERCO (échantillon représentatif de 400 personnes interrogées entre le 28 juin et le 8 juillet dernier) prouvent qu'ils sont majoritairement attachés à leur droit local, à leur dimanche chômé, le jour du Seigneur n'étant pour eux nullement un jour comme un autre.

S'ils étaient patrons d'entreprise, ils se permettraient majoritairement de préférer le travailleur alsacien, à compétences égales, à tout autre. Ils préféreraient diriger une entreprise autonome, libre de toute dépendance envers un centre de décision quelque part en dehors de la province.

En un mot comme en cent, ils souhaitent majoritairement conserver l'acquis, se méfient des expériences, veulent se préserver de bouleversements inattendus.

Protectionnisme

Ils renvoient une image protectionniste, qui les rassure. Le droit local a fait ses preuves. C'est naturel que de vouloir se protéger contre les délocalisations, dans une région dont les entreprises, justement, dépendent de holdings aux quatre coins de la planète. On peut comprendre l'intérêt de garder au dimanche son côté privé, familial et pour certains, religieux. Mais ces réponses sont aussi un signal: attention au narcissisme, attention à ne pas se complaire dans la crainte de l'inconnu, du lendemain, du voisin ou de l'étranger.

A cultiver cette fragilité de terre souvent envahie, dévastée, échangée, on pourrait en récolter des fruits rabougrés.

Marie-Thérèse Fuchs

Touche pas à mes particularismes

●●● Les Alsaciens se voient travailleurs et sérieux. Une réputation qui les précède en dehors de la région.

Il y a quelques années, alors que le japonais Sony était établi à Berghelm depuis peu, des conseillers généraux haut-rhinois visitaient une usine du groupe au Japon, connu lui aussi pour le sérieux de sa main-d'oeuvre. Les grands patrons japonais, interrogés sur leur usine de Berghelm, s'étaient déclarés enchantés de leurs ouvrières alsaciennes, jugées «encore plus efficaces» que les troupes nippones. C'est dire.

Cette haute opinion du travail en Alsace, les Alsaciens eux-mêmes la cultivent et la poussent très loin. Dans le sondage DNA-ISERCO, publié dans nos éditions des 25, 26, 27, 29 et 30 octobre, 55% des personnes interrogées déclarent sans ambages qu'elles donneraient la priorité à un travailleur alsacien, même en cas de compétences égales avec un autre, non alsacien. Parmi elles, on retrouve les catégories les plus attachées au dialecte, à la tradition, et les Haut-Rhinois, peut-être marqués par les démêlés récents des frontaliers sundgauviens avec la CSG (voir l'infographie ci-dessous).

Plutôt des entreprises autonomes
Troisième volet du triptyque sur l'entreprise et le travail: si elles en ont le choix, a-t-il été demandé, les entreprises régionales doivent-elles rester autonomes ou intégrer un groupe national ou européen? Réponses partagées: 50% préfèrent l'autonomie (dans cette catégorie, les femmes, les plus de 65 ans, les ruraux, les employés et les inactifs se tiennent tous dans une fourchette entre 56 et 61%), 25% plébiscitent l'intégration dans un groupe (53% d'agriculteurs-artisans, 34% de Haut-Rhinois) et 25% ne savent pas. Une incertitude peut-être motivée par l'observation des réalités: la tendance est à la mondialisation et aux fusions de mastodontes plutôt qu'aux petits ensembles près de chez nous. Des réponses qui reflètent en somme l'incertitude de l'avenir.

Frileux?
En somme, les Alsaciens que l'on dit volontiers ouverts, parce que vivant au croisement des peuples, des frontières, de l'histoire, apparaissent ici plutôt inquiets et frileux.

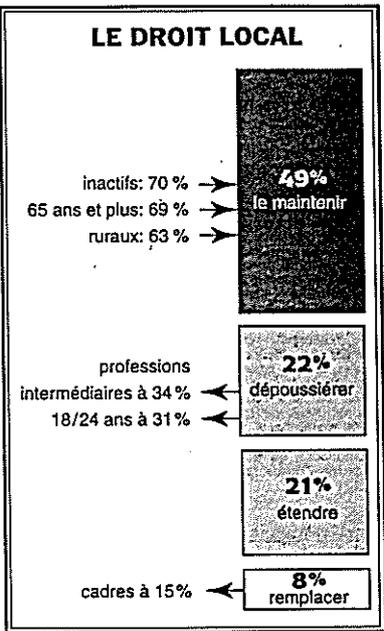
Corollaire de la première question, on demandait aux sondés si, à compétence égale, les entreprises régionales devaient être dirigées plutôt par un Alsacien ou plutôt par un non Alsacien.

37% préfèrent un chef alsacien, 3% un non Alsacien, mais 60% n'ont pas de pré-

férence. Là, le réflexe de protectionnisme ne joue pas de la même façon. Le respect de l'autorité du chef ou le souci de l'efficacité y sont-ils pour quelque chose? Une fois de plus, si l'on détaille les réponses, les ruraux (61%) et les inactifs (59%) sont les plus nombreux à préférer le commandement alsacien, les plus indifférents à la question étant les cadres, concentrés au premier chef (79%, contre 60% en moyenne d'indifférents), les 25-34 ans (71%), les urbains (68%) et les hommes (65%).

Plutôt des entreprises autonomes
Troisième volet du triptyque sur l'entreprise et le travail: si elles en ont le choix, a-t-il été demandé, les entreprises régionales doivent-elles rester autonomes ou intégrer un groupe national ou européen? Réponses partagées: 50% préfèrent l'autonomie (dans cette catégorie, les femmes, les plus de 65 ans, les ruraux, les employés et les inactifs se tiennent tous dans une fourchette entre 56 et 61%), 25% plébiscitent l'intégration dans un groupe (53% d'agriculteurs-artisans, 34% de Haut-Rhinois) et 25% ne savent pas. Une incertitude peut-être motivée par l'observation des réalités: la tendance est à la mondialisation et aux fusions de mastodontes plutôt qu'aux petits ensembles près de chez nous. Des réponses qui reflètent en somme l'incertitude de l'avenir.

Banco pour le droit local
Parmi d'autres traits qui font la spécificité de la région figure le droit local, hé-



ritage de Bismarck qui continue à faire ses preuves dans le domaine de la sécurité sociale, le concordat, la chasse, etc. Doit-il être maintenu tel qu'il est, faut-il l'étendre à toute la France, faut-il le dépoussiérer, ou doit-il disparaître pour être remplacé par le droit commun? 8% seulement veulent le voir disparaître (15% de cadres ou le temps de le tester, et 11% des hommes). Si l'on additionne les trois autres catégories (voir l'infogra-

phie), 92% des Alsaciens interrogés souhaitent protéger ce particularisme, dont ils pensent volontiers qu'il est plus proche d'eux et plus conforme à leurs intérêts.

Les magasins, le dimanche...

Chez nos voisins du pays de Bade, une nouvelle loi entre en vigueur le 1er novembre: elle autorise une ouverture de magasins plus tardive en semaine, et jusqu'à 16h le samedi. Un acquis qui paraît naturel aux Alsaciens. Par contre, le sondage le montre, ceux-ci restent largement hostiles à une ouverture généralisée des magasins le dimanche. Ce débat franco-français n'est pas tranché dans le pays, mais en Alsace, les personnes interrogées ont répondu non à l'ouverture à 69%, contre 31% de oui. Les contrastes sont marqués entre les pour et les contre. Les plus favorables sont les jeunes: les 18/24 ans sont 47%, les 24-35 ans sont 42% à voir des avantages à flâner le dimanche dans une librairie ou entre les bacs des disquaires. Pas encore figés dans leurs habitudes, pas encore mariés pour les plus jeunes, pas encore stabilisés professionnellement pour certains...

Les plus farouchement contre sont les personnes de plus de 65 ans, attachées au repos dominical, au jour du Seigneur reçu en héritage (92% contre l'ouverture). Les femmes, gardiennes du foyer, de la vie familiale, sont opposées à 73% et ne se voient pas aller pousser un chariot le dimanche. L'université a-t-elle un rôle à jouer dans l'identité régionale? Pas franchement, si l'on considère que 38% des sondés seulement ont répondu oui, alors que 37% ne savent pas. M.T.H.F.

Une image de travailleur

●●● Elisabeth G. Sledziowski enseigne les sciences politiques à l'université Robert-Schumann de Strasbourg (IEP) ainsi qu'à Nîmes, où elle anime un séminaire d'études politiques régionales. Elle vit en Alsace depuis neuf ans.

Elle perçoit dans la région «un décalage entre l'image de soi que se forment les Alsaciens et à laquelle ils tiennent beaucoup et la réalité qui la dément parfois complètement». Exemples: le fait qu'en Alsace, on déclare aimer l'ordre et la discipline est contredit, d'une certaine manière, par le nombre d'accidents de la circulation (transgression à l'ordre) statistiquement plus important en Alsace que dans d'autres régions.

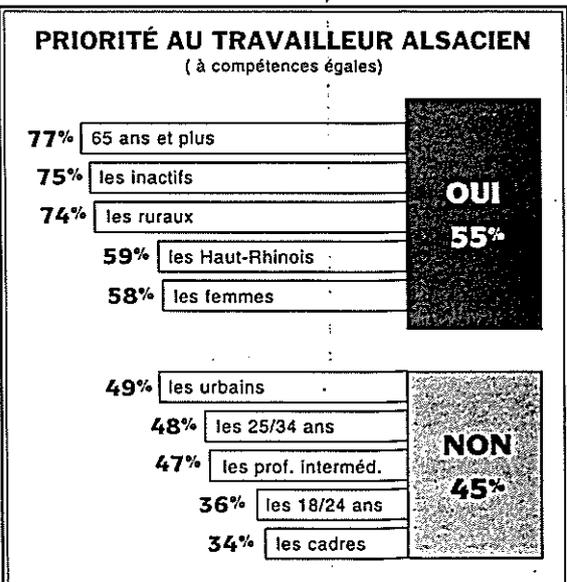
Second exemple: la notion de «l'Alsacien travailleur» ne se traduit pas toujours dans le concret. Les heures d'ouverture des commerces, des services, sont plutôt plus courtes en Alsace. «Cela frappe beaucoup de Français d'autres régions. Dans toute la France, on peut faire son marché le dimanche, pas en Alsace, je me souviens d'un sketch des «Scouts», il y a quelques années, sur les habitudes de travail à la CUS (communauté urbaine de Strasbourg). Il ne fallait pas surmener les gens. Certes, c'était de la satire. Mais on approche là une idée des causes du décalage».

Une tradition historique et économique

«Ailleurs en France, le travail, c'est la barbe, j'ai vécu dans le Pas-de-Calais, le travail y est conçu comme une souffrance. En latin, «labor» veut dire travail, mais aussi souffrance. Travail vient de «tripalium», qui signifie «torture».

«En Alsace, il y a une tradition historique et économique, qui veut que le travail soit toujours investi positivement. Il y a des ressources économiques, on travaille pour s'épanouir ou, vision plus protestante, pour gagner son pain. En Alsace, le travail exalte au lieu d'écraser, les Alsaciens savent valoriser leur rapport au travail et le rendent plutôt heureux. Ils s'approprient leur travail, s'y retrouvent et s'y reconnaissent, ce qui rassure aussi l'employeur. On ne sent pas des gens courbés sur leur tâche, mais on perçoit un investissement dans le travail et le souci que celui-ci reste protégé par des lois».

M.T.H.F.



«Mais qu'ils nous donnent enfin notre chance...»

Vaulx-en-Velin, mars 1997

**«Mais
qu'ils
nous
donnent
enfin
notre
chance...»**



Il y a le chômage, la crise, les entreprises qui ferment, autant de réalités objectives.

Et puis, il y a, en plus, les fantasmes attachés à Vaulx-en-Velin, pour cause d'encombrante célébrité.

Dure situation pour des milliers de jeunes, tous animés par l'envie de s'en sortir et dont beaucoup ne manquent pas de compétences.

Certaines entreprises, cependant, sont décidées à leur faire confiance.

**Vaulx
en
Velin**

En finir avec cette discrimination

“Je ne suis, hélas, que trop conscient des difficultés économiques et, en conséquence, sociales qui affectent, aujourd’hui, de très nombreuses entreprises. Mais, ces derniers temps, les témoignages négatifs se sont réellement accumulés sur mon bureau, révélant la course d’obstacles vécue au quotidien par de nombreux jeunes de ma ville, pour accéder, enfin, à l’emploi.

J’ai donc décidé de monter personnellement au créneau, et de m’engager aux côtés des jeunes Vaudais, pour les aider à faire valoir leurs compétences et leur désir de s’en sortir, au-delà de l’image désastreuse, malheureusement trop souvent véhiculée sur Vaulx-en-Velin et ses habitants.

Outre la publication de ce document, j’ai l’intention d’embaucher dans le cadre des nouveaux emplois/ville, plusieurs jeunes qui auront pour mission de défendre le savoir-faire, les capacités et les motivations de leurs camarades, auprès des entreprises.

Peut-être pourrons-nous, ainsi, parvenir à débloquer une situation que je trouve profondément injuste et, de plus, irrationnelle : si j’étais chef d’entreprise, face à un jeune qui a réussi, en dépit, bien souvent, de nombreuses difficultés, à obtenir un diplôme de haut niveau, en travaillant d’arrache-pied, je crois que je n’hésiterais pas une seconde à jouer la carte de la confiance. Car celui-là sera, a priori, décidé, persévérant, solide, bref un excellent élément à recruter d’urgence...”

Maurice CHARRIER
Maire de Vaulx-en-Velin



Constats

"Vous comprenez, même si ce jeune est très bien, je préfère ne pas le prendre : on ne sait jamais. Notez que je ne mets pas en doute la qualité de ses diplômes. Mais, il habite Vaulx-en-Velin. Si ce n'est pas avec lui directement, je pourrais avoir des ennuis avec d'autres jeunes habitant cette ville..."

Si ce n'est toi, c'est donc ton frère ! Il ne se passe pas ainsi de semaine, sans que des entreprises, grandes, moyennes ou petites, quel que soit leur secteur d'activité mais surtout dans celui du commerce, éliminent ainsi d'office un candidat dont la seule "faute" est la domiciliation.

■ Entreprises partenaires

"Cent vingt recrutements sont déjà prévus pour janvier et février, un bon début pour l'année 1997 !" note avec satisfaction Christian Vermeulin, directeur du C.A.E.

Désormais fort d'un réseau de près d'une centaine d'entreprises cotisantes et adhérentes à son projet de mobilisation pour l'emploi, le C.A.E commence, en effet, à engranger les fruits de son patient travail.

En 1996, outre les jeunes diplômés, une cinquantaine de personnes en grande difficulté ont retrouvé un emploi au sein des entreprises partenaires, telles que Rhône-Poulenc, Norauto, Plastic Omnium ou M.O.S.

Et, en ce début 1997, le C.A.E s'apprête à recruter pour les mêmes, plus la SNCF, le Club Méditerranée et, surtout, le groupe Casino.

En implantant un supermarché sur la commune de Vaulx-en-Velin, cette grande entreprise, qui compte environ un millier d'employés sur le Rhône, engage un véritable partenariat avec la ville et joue pleinement la carte de la confiance : "Nous avons laissé l'entière responsabilité du pré-recrutement au C.A.E. et allons choisir parmi les candidats qu'il nous propose, dit Mr Raquin, directeur des ressources humaines du groupe Casino."

Les trente postes de vendeurs créés reviendront donc tous à des Vaudais et, pour les deux tiers, à des moins de trente ans. Le recrutement définitif a lieu en ce moment, et tous les nouveaux employés bénéficieront d'une formation complète, dans les autres supermarchés du groupe, d'avril à l'ouverture du magasin de Vaulx-en-Velin, prévue le 15 septembre prochain. ■

De nombreux jeunes Vaudais peuvent ainsi voir leur chance de trouver un emploi disparaître avant même d'avoir pu prouver qu'ils pouvaient, aussi, être jugés sur leurs compétences, leurs diplômes ou leur savoir-faire. A tel point que, dans la rédaction d'un C.V, certains se croient obligés de "franciser" leur prénom tandis que d'autres mettent une fausse adresse, surtout quand ils entendent ce genre d'anecdotes :

"Il y avait une offre de poste pour une secrétaire comptable, relevée à la Mission Locale, raconte Guemar Hanachi, titulaire, depuis 1994, d'un Deug en Sciences économiques, et toujours au chômage. J'ai tout de suite téléphoné : l'entretien se passait très bien. Mais, quand j'ai donné mon adresse pour qu'elle m'envoie un dossier, la personne au bout du fil a tout simplement raccroché..."

La ville de Vaulx-en-Velin compte neuf mille jeunes entre seize et vingt-cinq ans. Si la plupart, notamment chez les moins de vingt ans, sont encore scolarisés, deux mille deux cents d'entre eux fréquentent la Mission Locale en quête d'un emploi ou d'une formation. Parmi ces derniers, près de mille sont également inscrits à l'ANPE.

Entre 15 et 20 % de ces jeunes demandeurs d'emploi ont un niveau égal à Bac + 2, voire supérieur : Singué est d'origine camerounaise, Christelle vient du Dauphiné. Elles ont toutes les deux grandi dans la ZUP, au chemin de la Ferme. A vingt-sept ans, elles ont chacune, en poche, un DESS d'aménagement du territoire, formation pointue et tout à fait en phase avec les enjeux urbains qui se profilent à l'horizon. A ce jour, ni l'une ni l'autre n'ont encore trouvé un emploi, hormis quelques missions ponctuelles.

Bon an, mal an, toutes qualifications confondues, la moitié d'entre eux, soit par le biais de la Mission locale, soit par celui de l'ANPE, accèdent au moins à une formation ou à un emploi temporaire.

Mais, par exemple, sur les quatre cents jeunes filles embauchées au

cours de l'année 1995, près de la moitié l'ont été dans le cadre d'un CES, contrat précaire pour lequel il était parfois exigé un niveau Bac + 1...

C'est dire, dans ces conditions, si la voie devient étroite pour les 30 à 40 % de jeunes chômeurs recensés qui n'ont pas ou très peu de qualifications, titulaires d'un CAP, dans le meilleur des cas. Et si, dans le pire, ils n'ont rien du tout, ce n'est pas toujours de leur "faute"

Ainsi, il existe, sur la commune de Vaulx-en-Velin, deux SEGPA (Section d'enseignement général et professionnel adapté), l'une au collège des Noirettes, l'autre à Henri Barbusse. Elles accueillent, chacune, environ quatre-vingts élèves qui suivent une formation en menuiserie, métallurgie, textile ou ETC (emploi technique de collectivité).

Dans l'ensemble, les élèves n'ont pas de mal, pendant leur scolarité, à trouver des stages correspondant à leur filière dans les entreprises. Certaines d'entre elles n'hésitent, d'ailleurs, pas à user et abuser de ces fameux stages. Il en existe même qui ne fonctionnent qu'avec des stagiaires.

C'est à la fin de l'année de troisième que les choses commencent à se compliquer. Si au collège des Noirettes, grâce à une classe supplémentaire dite d'insertion, environ 60 % des élèves finissent par intégrer le lycée professionnel, ils ne sont plus que 25 % dans ce cas au collège Henri Barbusse.

Reste, pour les autres, le contrat d'apprentissage, tellement vanté actuellement au plus haut niveau politique et même parfois présenté comme la "solution miracle". Et c'est précisément là que le bât blesse le plus : en juin 1996, dans les classes de troisième des deux SEGPA, six élèves, seulement, décrochaient un contrat d'apprentissage.

"Le problème, explique Mr Piot, directeur de la SEGPA des Noirettes, ne vient pas des entreprises mais des CFA qui recalent presque systématiquement nos jeunes, au motif que leurs tests, dits de positionnement, sont trop faibles. Nous avons, depuis déjà longtemps, des difficultés avec le centre de formation de la métallurgie et, depuis cinq ou six ans, le blocage est de plus en plus net avec le CFA du bâtiment."

L'an dernier, cinq jeunes ont suivi des stages à la COURLY, laquelle acceptait de tous les prendre en apprentissage, avec, à la clé, un emploi quasiment assuré deux ans plus tard. Seuls deux contrats ont été signés... Le jeune Saïd a même été refusé, successivement, par trois CFA : Dardilly, Bourg-en-Bresse et Saint-Etienne.

Haddad, lui, avait trouvé une petite entreprise de maçonnerie qui avait déjà pris un premier apprenti, lui aussi Vaudais, et aujourd'hui embauché en CDI. En vain : le CFA n'a jamais voulu l'inscrire.

Saïd a été "récupéré" par la Mission Locale qui l'a orienté vers une autre formation. Haddad a disparu dans la nature, ou plutôt dans la ZUP. Combien d'autres ? Combien ainsi renvoyés à "l'école buissonnière" avec tous les risques de dérapages que cela suppose ?

La situation est telle que l'ensemble des directeurs de SEGPA de l'Est lyonnais demandent aujourd'hui la création d'un nouveau CFA, souple et polyvalent, implanté à Vaulx-en-Velin.

Certes, le contexte objectif de l'emploi ne s'améliore pas, au contraire : à peine neuf cents offres en 1996, à l'ANPE de Vaulx-en-Velin, pour mille trois cents l'année précédente. Certes, par voie de conséquence et presque en parallèle exact, le contexte social se dégrade :

"En dix-sept ans, j'ai vu fondre le stock d'emplois et se multiplier les stages, explique Mr Arzac, directeur de la SEGPA d'Henri Barbusse. Dans le même temps, j'ai vu grandir le nombre de jeunes en difficulté socio-psychologique. Comment s'étonner : leurs parents eux-mêmes n'ont, bien souvent, aucun travail."

Mais cela ne signifie pas, pour autant, que ces jeunes, même s'ils démarrent dans la vie avec un handicap au sens propre, ne sachent rien faire. Et, surtout, il est, en tous les cas, désastreux qu'ils n'aient rien à faire...

Il semble, en effet, du devoir des décideurs publics et privés d'une société responsable de chercher des solutions afin de trouver une place à tous ces citoyens, surtout ceux de demain.



De nouveaux outils, un travail partenarial sur le présent et sur l'avenir.

Depuis une quinzaine d'années, les structures spécifiques d'aide à l'insertion professionnelle, en particulier en direction des jeunes, se sont beaucoup développées.

Un phénomène simultanément inquiétant, car pointant du doigt les difficultés croissantes de toute une génération à entrer dans le monde du travail, et intéressant car, de fait, porteur de ressources nouvelles, de partenariats possibles ou à inventer.

■ Histoires de requalification

Une vaste opération, dite de requalification urbaine, a démarré, dans le cadre du Grand Projet Urbain, fin 1995, sur le secteur des "Sauveteurs-Cervelières", un ensemble de mille cinq cents logements en copropriété, dont l'avenir était devenu fortement incertain. Cette opération, engagée par la Municipalité, en partenariat avec la COURLY et la D.D.E et en concertation avec l'Association Syndicale des propriétaires (A.S.P), est un enjeu important : de la réussite ou non du processus de revalorisation de ce quartier dépend beaucoup l'attraction, vers le futur centre-ville, de nouveaux habitants, en accession à la propriété.

Au-delà, à travers un autre processus "requalifiant", plusieurs jeunes Vaudais ont pu, à cette occasion trouver un emploi durable.

Ils étaient seize en tout, dont quatre avaient dépassé vingt-cinq ans. Tous étaient sans ressources, en chômage longue durée ou n'ayant jamais trouvé un véritable emploi. Ils ont été pris en charge au sein d'un "chantier-école", dispositif d'insertion sociale et professionnelle, mis en place par plusieurs partenaires : la Mission Locale, le PLIE, l'ANPE sans oublier les entreprises, au premier chef concernées :

"Nous nous sommes réunis, tous ensemble, autour d'un projet efficace et précis, supposant, à travers ce chantier, une formation et une insertion durable dans le monde du travail." dit Emmanuel Mony, directeur de l'entreprise Tarvel, spécialisée dans la création et l'aménagement d'espaces verts.

La formation, dispensée par les entreprises Gerland, Parcs et sports, Tarvel, SEPR et Clossur, a donc eu lieu directement sur le terrain, de septembre 1995 à avril 1996. Tous ces jeunes, devenus menuisiers, terrassiers, électriciens, jardiniers, ont activement travaillé à la requalification des espaces extérieurs, et découvert l'art du "bocage urbain".

Ce faisant, ils se sont, en quelque sorte, "requalifiés" eux-mêmes, avec l'aide concertée des acteurs sociaux et économiques. Aujourd'hui, quinze d'entre eux, soit presque 100 % travaillent : huit ont décroché un emploi en CDI et les sept autres poursuivent une formation qualifiante en entreprise.

La Mission Locale, chargée d'intervenir auprès des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans, est la première dans l'ordre d'apparition, créée en 1982. Ce dispositif prévu, au départ, comme transitoire est pérennisé depuis 1989...



Le GRETA, organisme de formation en alternance, géré par l'Education Nationale en lien avec les entreprises, « existe lui aussi depuis plus de dix ans, créé à la demande, déjà, des directeurs de collège. Il accueille, chaque année, entre soixante et cent vingt jeunes, le plus souvent envoyés par la Mission Locale. Unique critère de "sélection" pour intégrer l'une de ses filières de formation : l'envie de s'en sortir » souligne Madame INTIDAM, responsable du GRETA.

Puis, au fil des différentes politiques de la ville, vont naître les associations intermédiaires, les entreprises d'insertion et les PLIE (Plan local d'insertion pour l'emploi), lancés par Martine Aubry alors ministre du travail : financés à 50% par des fonds Européens, ils mettent l'accent autant sur le suivi individuel, que sur un partenariat étroit entre entreprises et organismes sociaux et permettent de monter des projets précis.



Monsieur Mony a embauché l'un d'entre eux, comme il l'a déjà fait, indépendamment du chantier des "Sauveteurs-Cervelières" pour plusieurs jeunes Vaudais : ainsi Hakim Berkane, vingt ans. Titulaire d'un BEP de mécanique générale depuis deux ans, il n'a jamais trouvé d'emploi dans cette branche. Heureusement qu'il y a aussi celles des arbres et qu'il aime l'escalade : Emmanuel Mony l'a recruté comme élagueur...

"Je n'ai jamais eu d'appréhension particulière à l'idée d'employer des jeunes de Vaulx-en-Velin dit le directeur de Tarvel. Au contraire : ceux qui travaillent pour moi sont motivés et veulent s'intégrer." ■



Enfin, depuis janvier 1995, la ville de Vaulx-en-Velin a accueilli sur son territoire un C.A.E (Centre d'action économique), outil également créé par la F.A.C.E (Fondation Agir contre l'exclusion) avec le soutien de la Caisse de Dépôts et Consignations, visant à multiplier les passerelles entre l'économique et le social et rayonnant sur tout l'Est Lyonnais.

Aujourd'hui, tous ces organismes sont plus ou moins reliés les uns aux autres et jouent, avec succès, la carte du partenariat :

"Tout seul, on ne peut rien du tout ou presque, dit Daniel Pons, directeur de l'ANPE de Vaulx-en-Velin. Ensemble on ne peut malheureusement pas tout, mais déjà beaucoup plus". Depuis environ deux ans, ce dernier a mis en place un "lieu-ressource" réunissant les compétences de la Mission locale, du P.L.I.E, de l'association Solidarité-Services et d'Objectif formation, dans les locaux de l'ANPE.



"Un tel dispositif a permis, souligne Alain Fleury, directeur de la Mission Locale, de développer un accompagnement personnalisé, première clé, aujourd'hui, de l'insertion."

Cet accompagnement peut prendre diverses formes : l'une des premières initiatives du C.A.E fut de lancer des opérations de parrainages de jeunes diplômés (Bac + 2 ou plus) par les entreprises de son réseau. A ce jour, cinquante "filleuls" sur soixante ont trouvé un emploi, dont près de 40 % en CDI.

Egalement en partenariat avec le C.A.E, Daniel Pons a inventé "l'auto-parrainage" en créant, en septembre 1996, un club de jeunes chercheurs d'emploi : huit jeunes, titulaires de BTS, se sont régulièrement retrouvés pour échanger leurs informations, étudier ensemble les différentes offres, se soutenir mutuellement.

En quelques mois, ils ont tous trouvé du travail, dont cinq en CDI.

Le C.A.E tente aussi de travailler en amont, dans une perspective de prévention de l'exclusion en lançant des passerelles écoles-entreprises. Il a notamment réussi à résoudre un problème épineux et précis : depuis un certain temps, le LEP des "Canuts" ne trouvait plus aucun stage en électro-technique pour ses élèves. Un accord a finalement été passé avec sept entreprises partenaires du C.A.E. et, cette année, tous les lycéens ont trouvé un stage.

Les différents acteurs de la lutte contre le chômage et l'exclusion travaillent aussi, ensemble, sur l'avenir, tentant de repérer ou de faire émerger, de nouveaux gisements d'emploi.

La Mission locale a ainsi pris contact avec ses homologues à Nyons et Romans, dans un premier temps pour échanger informations et formations au profit des jeunes. De ces rencontres est né le projet "Jardins fidèles" : création, à partir d'une coopérative, d'un circuit direct de distribution depuis les producteurs de l'Ardèche aux consommateurs de l'Est Lyonnais, avec, à la clé, plusieurs emplois.

De son côté, le C.A.E a mis en place deux commissions, "Projets d'entreprises" et "Projets individuels". La première, animée par Christian Paul, directeur régional de Plastic Omnium, explore des pistes nouvelles, notamment dans le domaine du recyclage des déchets qui devra être mis aux normes européennes, dès 2002 et nécessitera forcément la création de nouveaux services. La seconde, animée par Régis Garcia, directeur régional de Sodexho, aide ceux qui veulent monter leur propre entreprise. Elle a ainsi suivi la création de la société de gardiennage A.S.R, laquelle a obtenu un premier contrat avec la SLTC, pour la surveillance du parking Laurent Bonnevey, et a pu embaucher quatre Rmistes.

Paroles de jeunes

"C'est très bien de nous aider, mais il faut que les jeunes Vaudais prennent aussi leurs responsabilités. Leur façon de se présenter surtout, justement, s'ils viennent de Vaulx, leur sérieux, tout va compter" dit Shérazade Louahab, vingt-trois ans.



"Moi, mes derniers patrons me faisaient totalement confiance, ajoute Olivier Pardan, vingt-quatre ans, mais j'ai l'impression d'avoir dû travailler deux fois plus, pour prouver plus qu'un autre que je pouvais être compétent, honnête et jeune de Vaulx-en-Velin."

Shérazade confirme : une adresse vaudaise en haut d'un C.V. est loin d'être neutre. Mais, elle veut travailler et s'en sortir. Dans le cadre de la formation en alternance, dans le secteur de la vente, qu'elle suit actuellement au GRETA, elle a déjà fait plusieurs stages en grande surface qui se sont très bien passés. Mère d'un petit garçon, elle espère bien, avec le CAP qu'elle passera en juin et de bonnes références de stages, trouver un emploi.

■ *"Moi, mes derniers patrons me faisaient totalement confiance, mais j'ai l'impression d'avoir dû travailler deux fois plus, pour prouver plus qu'un autre que je pouvais être compétent, honnête et jeune de Vaulx-en-Velin."* ■

Olivier Pardan,
24 ans.



Olivier a, pour sa part, déjà deux enfants, de cinq et trois ans. Chargé de famille depuis l'âge de dix-neuf ans, titulaire d'un BEP de l'école d'hôtellerie depuis 1989, il a toujours trouvé du travail, enchaînant plusieurs emplois dans la restauration : *"Je n'ai jamais eu de problèmes, sur ce plan. Ceci dit, dans un des hôtels où j'ai travaillé, j'aurais pu obtenir un poste avec plus de responsabilités mais, apparemment, ils n'avaient pas assez confiance."*

La fermeture de l'établissement de son dernier employeur l'a poussé à suivre, lui aussi, une formation en alternance pour se perfectionner dans la vente et élargir les cordes de son arc, avec le rêve à demi-avoué d'ouvrir, un jour, un magasin ou un restaurant.

Azouz Bejaoui et Suzie Marcel, vingt-deux et vingt-trois ans, suivent, pour leur part, une formation d'E.T.C (employé technique de collectivité) : filière relativement pourvoyeuse d'emplois et dont on pourrait raisonnablement espérer qu'elle le soit de plus en plus, tant sont grands les besoins de services qui se profilent à l'horizon. Ainsi, Azouz et Suzie viennent-ils de faire un stage dans une maison de retraite, à Bron.



Dans celle-ci, comme dans d'autres établissements de personnes âgées, les stages se sont toujours bien passés : aucun incident à noter, au contraire. Et Suzie de souligner avec fierté, les applaudissements recueillis par les jeunes stagiaires Vaudais, lors du Forum des métiers, pour la qualité de leur accueil au bar et au buffet dont ils étaient chargés.



Azouz, qui a quitté l'école à quinze ans, sans qualification aucune, a sans doute expérimenté toutes les formules du TUC au SES en passant par le MAP. Il a ensuite fait deux ans d'apprentissage en vitrerie sans aboutir sur une embauche. De son propre aveu, il n'était peut-être pas assez mûr : *"L'école n'explique pas assez la réalité du travail. Au début, j'étais complètement perdu, je ne comprenais même pas les règles de l'entreprise. Maintenant, cela va beaucoup mieux, grâce à la formation. Elle devrait même être obligatoire !"*

Point trop n'en faut, cependant, surtout si elle n'est pas adaptée, comme le montre l'itinéraire de Melinda Souici, vingt-quatre ans : *"J'ai quitté le lycée à la fin de la première et je suis partie comme jeune fille au pair, en Allemagne, pendant un an. A mon retour, en 1993, je n'ai pas fait moins de deux MAP : j'étais avec des gens qui ne parlaient même pas le français ! Moi, au lycée, le français, c'était ma matière préférée."*

Mélinda a ensuite fait un CES auprès d'enfants et s'est, alors, découvert d'autres horizons. Son projet est maintenant précis : devenir auxiliaire de puériculture. Mais, pour l'instant, elle attend de pouvoir entrer en formation.

Habiba Graja, même âge, attend également. Titulaire, depuis 1993, d'un BTS d'assistante technique d'ingénieur, elle a d'abord vécu "sept mois de galère" avant de trouver, en 1994, un CES de six mois comme secrétaire à EDF, lequel sera suivi d'un an en CDD, au service ingénierie, toujours à l'EDF. Depuis, à part un peu d'intérim, l'horizon est resté désespérément vide : *"J'avoue très mal le vivre. J'ai peur de ne jamais arriver à trouver un véritable emploi."*

**...donnez-leur
cette chance !**

LES PARUTIONS DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'INTÉGRATION ET DE LA VILLE 1996-1997

◆ Cahier de l'Observatoire n°15
**Bilan-Diagnostic de la population
étrangère résidant dans
la Communauté Urbaine de Strasbourg**
36 pages, Juin 1996
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°16
**La vie associative issue de
l'immigration en Alsace**
37 pages, Juin 1995
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°17
**L'immigration et les spécificités
du vote alsacien**
Actes de la Table Ronde
du 15 novembre 1995
organisée en lien avec le CLAPEST
51 pages, Mars 1996
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°18
**Les Jeunes et les Violences Urbaines
dans les Quartiers Alsaciens**
Étude exploratoire et synthèse
109 pages, Juin 1996
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°19
**La Mobilité Résidentielle des
Étrangers en Alsace**
99 pages, Juin 1996
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°20
**Les Jeunes et les Violences Urbaines
dans les quartiers alsaciens**
Actes de la Table Ronde
du 27 juin 1996
43 pages, Février 1997
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°21
**L'Accueil des Familles Rejoignantes
dans le Haut-Rhin**
Synthèse du rapport et de la Rencontre
départementale du 11/02/97
48 pages + annexes, Mars 1997
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°22
**L'acquisition de la nationalité
française par la procédure de la mani-
festation de volonté (16-21 ans)**
Rapport final et Synthèse de l'état
des lieux (Alsace)
49 pages, Mai 1997
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°23
**Logement des immigrés et itinéraires
résidentiels en Alsace**
Actes de la Table Ronde
du 19 décembre 1996
32 pages + annexes, Juin 1997
40 francs

◆ Cahier de l'Observatoire n°24
**Quelle place pour les langues et
cultures d'origine des enfants issus de
l'immigration ?**
Actes de la Rencontre Régionale
du 4 juin 1997
74 pages + annexes, Septembre 1997
40 francs

◆ Numéro 1209
de la revue **Hommes et Migrations**
"D'Alsace et d'Ailleurs"
coordonné par l'ORI
Septembre-octobre 1997
70 francs