



La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Fériel Kachoukh (OPALE)

Annie Maguer, Annick Marnas (ISM-CORUM)

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION
SOCIALE

Présentation des auteurs :

Fériel Kachoukh est juriste, spécialiste du droit des discriminations et du droit des étrangers. Elle est responsable du centre d'études et de formation socio-juridiques « Observer, Penser, Agir avec les Lois pour l'Egalité » (OPALE).

Annie Maguer est sociologue et directrice d'études au Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations (ISM-CORUM). Elle s'intéresse aux questions d'intégration, d'immigration et de lutte contre les discriminations dans les domaines de l'emploi et du logement. Elle s'est spécialisée dans l'évaluation et l'accompagnement des dispositifs territoriaux, la politique de la ville et les services publics.

Annick Marnas est sociologue et chargé d'études au Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations (ISM-CORUM). La prévention des discriminations dans l'emploi public et les analyses sur le genre sont ses principaux axes d'intervention.

Avec (à ISM-CORUM) la collaboration de **Sandrine Argant, Warda Abdhilla, Corinne DESSIS** pour les enquêtes et **d'Amandine Luc** pour l'exploitation statistique.

Les opinions émises dans cette étude n'engagent que leurs auteures.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
 1ERE PARTIE : ETAT DU DROIT ET ETAT CRITIQUE DES RECHERCHES.....	11
1.1 - LA DISCRIMINATION MULTICRITERE : UN OBJET ENCORE INTROUVABLE	111
1.2 - UN ENJEU COMMUNAUTAIRE FORTEMENT EMERGENT MAIS UN NON SUJET AU PLAN NATIONAL	23
1.3 - ETAT CRITIQUE DES RECHERCHES	36
 2EME PARTIE : FIGURES DE LA DISCRIMINATION MULTIPLE. REGARDS D'ACTEURS, TRAJECTOIRES DE FEMMES	65
2.1 - CADRAGE ET METHODE	65
2.1.1 - Quelques éléments socio-démographiques des régions choisies	65
2.1.2 - Questions de méthode et construction des corpus d'études	75
2.2 - PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	82
2.2.1 - Cadres, acteurs et logiques d'intervention de l'accompagnement vers et dans l'emploi : un paysage très contrasté	82
2.2.2 - L'insertion sociale et professionnelle des femmes immigrées ou issues de l'immigration. Problème commun ou freins spécifiques?	86
2.2.3 - La boîte noire de la discrimination : des pratiques toujours vivaces, une faible prise en charge, la solitude des personnes exposées	99
2.2.4 - Identifier et affronter la discrimination.	106
2.2.5 - Réagir à la discrimination ? A quelles conditions ?.....	113
2.3- TRAJECTOIRES DES FEMMES ET EXPERIENCES DE LA DISCRIMINATION	119
2.3.1 - « Scolarité en France, facteur essentiel d'insertion ? »	119
2.3.2 - Les stages comme lieux de préfiguration des obstacles à l'emploi et de réitération des événements scolaires	131
2.3.3 - L'accès à l'emploi.....	146
2.3.4 - La mobilité dans les trajectoires, loin d'être un atout dans l'accès à l'emploi.....	164
2.3.5 - La discrimination, un processus réitéré aux différentes phases des parcours de vie	166
 CONCLUSION ET PRÉCONISATIONS	169

ANNEXES 177

GRILLE D'ENTRETIEN DESTINEE AUX « FEMMES ISSUES DES MIGRATIONS » ASIATIQUE, NOIRE AFRICAINE,
MAGHREBINE, COMORIENNE ET AUTRES. 180

LISTE DES ACTEURS RENCONTRES..... 183

GRILLE D'ENTRETIEN DES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI..... 184

VERBATIM : 1877

EXTRAITS D'UN ENTRETIEN AVEC UNE STRUCTURE ASSOCIATIVE 1877

EXTRAITS DE TEMOIGNAGES ORGANISES PAR THEMATIQUES SUR LES PERCEPTIONS DE LA DISCRIMINATION PAR
LES FEMMES RENCONTREES..... 190

BIBLIOGRAPHIE 201

INTRODUCTION

L'étude proposée a pour objectif d'explorer l'angle mort laissé par les nombreuses études déjà existantes sur les femmes immigrées et issues de l'immigration et sur les femmes en général lorsqu'il s'agit de comprendre le phénomène des discriminations multicritères dont elles sont victimes sur le marché du travail.

Poser l'hypothèse que les femmes immigrées ou issues de l'immigration sont victimes de discrimination multicritère, participe de la volonté de mettre en évidence un espace laissé vacant par les discussions institutionnelles mais aussi académiques sur la lutte contre les discriminations sur fond de transposition, dans le droit national, des apports des directives communautaires. Notre dispositif juridico-institutionnel ne tient pour l'heure pas compte des situations de discrimination portant sur plusieurs motifs prohibés. Le rapport de la communauté européenne sur la discrimination subie pour plusieurs motifs à la fois, publié en 2007, constate le peu d'investissement, à ce jour, des Etats membres sur la question des discriminations multiples. « *La plupart des institutions et des organisations concernées par la législation et les politiques antidiscrimination suivent encore une approche basée sur un seul motif.* »

Si la France a pu se doter, par la loi du 30 décembre 2004, sous l'impulsion des directives européennes¹, d'une autorité administrative indépendante, la Halde - qui peut traiter de l'ensemble des discriminations, quel qu'en soit le motif - on constate que l'articulation de plusieurs motifs n'est pas encore prise en considération. Ainsi, les victimes de discrimination doivent-elles choisir le critère sur le fondement duquel elles réclament réparation. Pour ce qui est des deux critères de l'appartenance de sexe et de l'origine réelle ou supposée, différents travaux montrent qu'ils ne sont pas toujours indépendants. C'est même ce qui a pu parfois conduire à parler de « double discrimination », à l'instar de la « double journée », mise en exergue par les travaux portant sur le travail des femmes, il y a quelques années, pour interroger, en plus de l'activité professionnelle, la charge de l'activité domestique et familiale dévolue majoritairement aux femmes. Cette expression de « double discrimination » peut laisser penser à une approche en termes additifs, de cumul, voire de juxtaposition. Une autre approche inspirée des travaux développés aux Etats-Unis et au Canada se propose quant à elle de réfléchir plutôt en termes d'intersectionnalité.

De multiples recherches se sont attachées à étudier la discrimination à raison du sexe. Il était plus compliqué en France de mettre en évidence la discrimination à raison de l'origine avant la reconnaissance publique de son existence d'une part et d'autre part, les réflexions sur les catégorisations visant à distinguer les populations « étrangères », « immigrées », « issues de l'immigration » et à les quantifier qui ont conduit à penser que ce n'est pas tant l'origine réelle qu'il importe de « mesurer » que les inégalités de traitement auxquelles l'assignation supposée à une origine peut conduire.

Les chercheur.se.s ont débattu des *proxys* à utiliser² et des moyens de mesure comme le *testing* par exemple.

¹ Directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique.

² Cf. les débats relatifs à la question de la *Mesure des discriminations liées à l'origine* qui ont donné lieu à un colloque éponyme organisé par ISM-CORUM le 22 octobre 2007 à Lyon.

D'une manière globale, différentes recherches quantitatives apportent des éléments tant sur les caractéristiques des femmes immigrées par rapport aux femmes nées en France, dans la sphère de l'activité professionnelle, que par rapport à leurs homologues masculins.

Les travaux s'inscrivant dans une problématique de genre, pour un certain nombre d'entre eux, se sont saisis de la question de l'immigration pour dénoncer le traitement qui en était fait la plupart du temps dans les autres études, mettant en évidence par exemple que les représentations sociales des populations immigrées ne sont pas transparentes à la dimension sexuée.

Instituer la discrimination multicritères comme objet de connaissance et d'apports de savoirs dans le cadre d'une commande publique témoigne d'une mise en visibilité notable d'une question encore assez largement impensée, en France et, en tout état de cause, peu explorée tant par les acteurs sociaux que par ceux de la recherche. Seul précédent, à notre connaissance, l'appel d'offres pour la formation des acteurs sur les discriminations cumulées genre/race, lancé par l'ACSE en juin 2007³, dont le déploiement, au plan national, a permis en quelques mois de commencer à former plusieurs réseaux d'acteurs.

Cette expertise nous permet de formuler quelques premiers éléments d'analyse qui seront affinés, au fil de cette étude. En effet, ce qui frappe de prime abord dans l'appréhension de la problématique des discriminations multicritères, c'est la rareté des réflexions disponibles⁴, alors même que les études et les formations, en matière de discriminations à raison de l'origine, se sont multipliées ces dernières années.

Sans doute faut-il y voir un effet propre de la loi du 16 novembre 2001, dont la médiatisation a fortement joué en faveur d'une prédominance de la diffusion de savoirs sur les discriminations à raison de l'origine⁵, ainsi que d'indéniables effets d'entraînement du programme d'action communautaire 2001-2006 de lutte contre les discriminations, associé aux directives de juin et novembre 2000, suscitant différentes initiatives, aux plans national et local.

Les questions renvoyées par ces discriminations multiples se déploient dans un espace éminemment paradoxal dans lequel les motifs du genre et de l'origine ont *successivement et séquentiellement* été mis en résonance. Si les catégories de sexe et de race ont en commun d'occuper «une place spécifique dans les rapports sociaux, celle d'être considérées comme des *catégories «naturelles»*»⁶, autrement dit de cristalliser, dans les relations sociales, des hiérarchies implicites, intériorisées et *naturalisées* dans le temps long⁷, ce sont chronologiquement les inégalités de genre qui se sont d'abord constituées comme objet de connaissance, de construction juridique et de politiques publiques, pour ensuite jouer le rôle de levier, de *défricheur des questionnements sur les discriminations* à raison de l'origine ethnique ou raciale.

³ Il s'agit d'un marché national de formation à la discrimination multiple des acteurs du champ de l'insertion professionnelle et sociale, pour lequel la proposition d'ISM CORUM, élaborée avec le concours du Centre OPALE-Observer, Penser, Agir avec les Lois pour l'égalité, a été retenue, comme l'ont été, par la suite, la quasi-totalité des réponses faites aux marchés subséquents.

⁴ Les études s'intéressant directement au croisement des variables genre et origine ethnique ou raciale sont très rares : on relèvera ici celle de Marie-Thérèse LANQUETIN, *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, approche juridique*, réalisée en 2000 pour le compte du Service des Droits des Femmes et du FASILD ainsi que le séminaire FASILD *Emploi et discriminations des femmes d'origine étrangère en France* animé, en 2002, par Laurence Roulleau-Berger. D'autres travaux, nombreux, ont été conduits, le plus souvent sans référence explicite à une approche en termes de discriminations multiples, mais plutôt à partir d'une approche sociologique appliquée aux problématiques d'accès à l'emploi, d'insertion sociale ou encore de construction identitaire (cf. notamment F.Gaspard, N.Guénif-Souilamas, S.Chaïb, L.Roulleau-Berger, R. Silbermann. A noter aussi les enquêtes qualitatives de l'AFIJ).

⁵ Cette loi devait d'abord transposer la directive 97/80 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Le contexte d'élaboration de ce texte, ayant vocation à transposer également les directives 2000/43 et 2000/78 qui ne traitent pas des discriminations à raison du sexe, et du contexte de sa discussion parlementaire, a été marqué par la mise sur l'agenda politique de la lutte contre les discriminations ethniques et raciales.

⁶ Selon l'analyse encore très actuelle de C. Guillaumin, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*. Côté-femmes, Paris, 1992.

⁷ Autre symptôme du destin partagé de l'inégalité et de la domination, l'oubli par le récit historique de deux figures, celle de la femme, celle de l'étranger, grandes absentes de l'histoire avant les travaux de Michelle Perrot, pour l'une, de Gérard Noiriel pour l'autre...

En bien des domaines, la question de l'égalité réelle, concrète, entre les femmes et les hommes a fait voler en éclats les rassurantes certitudes de l'égalité formelle, accordée et affirmée par le Droit pour toutes les personnes, quelle que soit leur appartenance (ou leur non-appartenance), vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Sur le plan de la connaissance, la mise au jour des ressorts profonds de construction des inégalités, l'analyse des rapports sociaux de sexe, des processus de production et de reproduction des différenciations sexuelles dans la vie privée, sociale, économique et publique ont permis d'élaborer des modèles d'analyse des discriminations à raison du genre et ont pu être, en partie, transférables sur l'approche des mécanismes agissants dans les discriminations ethniques.

Pour autant, ces voisinages conceptuels n'ont pas suscité les rapprochements propices aux questionnements nécessaires sur les discriminations multicritères à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration. Le thème souffre de l'ombre portée d'une double invisibilité. Longtemps, les inégalités et discriminations spécifiques auxquelles pouvaient être confrontées les femmes immigrées et leurs filles ont été éludées, ou diffractées dans une approche « universalisante » des droits des femmes qui, par tradition ou par stratégie⁸, a ignoré et donc *neutralisé* les spécificités de contexte, d'histoire et de parcours des immigrées et héritières de l'immigration.

Longtemps aussi, ces spécificités des parcours migratoires, les recompositions parfois éminemment conflictuelles auxquelles ils ouvraient, les dynamiques complexes d'identification, de solidarité mais aussi de recherche d'autonomie, aux plans familial et social, ont été insuffisamment comprises par les politiques publiques et les figures plurielles, les trajectoires différenciées des femmes de l'immigration, écrasées par l'équation un peu univoque de l'épouse rejoignant, ayant-droit du travailleur immigré.

Enfin, la problématique des discriminations multicritères a été, à ce jour, insuffisamment travaillée, *en tant que telle*, par la recherche. Même si la revue de la littérature et des données disponibles apporte un premier corpus intéressant de connaissances (cf. infra), peu de travaux, au regard de l'imposante production discursive sur l'immigration en général ou la situation des jeunes dits d'origine étrangère, permettent de rendre réellement visibles et saisissables les spécificités de ces parcours féminins, d'en analyser les dynamiques propres, l'historicité et les contradictions internes, sous l'effet des contraintes, des opportunités, des discontinuités et des recompositions identitaires qui constituent et accompagnent le vécu migratoire des femmes immigrées et de leurs filles.

Pour éviter, avec cette étude, de nous resituer sur des segments déjà amplement analysés par de nombreuses enquêtes quantitatives et qualitatives, nous proposons :

- 1) d'analyser le cadre juridique, aux plans communautaires et national, et la place ménagée aux discriminations multicritères à l'égard des femmes et plus particulièrement des femmes immigrées et issues de l'immigration. Nous nous intéresserons particulièrement au fait que les « *explications fondées sur des caractéristiques individuelles n'épuisent pas l'analyse* [des écarts entre natifs et « immigrés »] *et la littérature qui s'est intéressée aux acteurs du marché de l'emploi mettent en évidence le rôle des pratiques, jugements ou systèmes discriminatoires dans les chances d'accès à l'emploi, les caractéristiques de l'emploi occupé et les différentiels de revenus selon l'origine ethnique et raciale* »⁹. L'étude s'appuiera sur une analyse critique du dispositif juridico-institutionnel mais aussi sur une analyse plus spécifique des discours et des pratiques (telles que ceux-ci les relatent) des acteurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi.

⁸ Par exemple, la posture institutionnelle très vigoureuse qui consistait à ne pas entrer dans le débat des catégories pour défendre avec pugnacité l'idée que les femmes ne sont pas une minorité, ne sont pas une catégorie, pour élargir, en droit et en fait, leurs droits.

⁹ D. Meurs, A. Pailhé, P. Simon, mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités, INED 2005 p 3.

- 2) de faire une analyse critique de la littérature évoquée afin d'en retirer les éléments pertinents du point de vue des discriminations et ceux qui le sont moins et qui renvoient à d'autres contingences.
- 3) à partir des éléments dégagés, de procéder à un travail d'enquête qualitatif auprès des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi ainsi qu'à une étude de trajectoires de femmes immigrées ou issues de l'immigration ou perçues comme telles.

La commande d'étude concerne deux territoires : l'Ile-de-France et la Provence-Alpes-Côte-D'azur. Le choix de ces territoires est justifié tant par la présence de personnes immigrées et issues de l'immigration que par les disparités des politiques publiques en matière d'accompagnement et d'insertion dans l'emploi.

L'Ile de France est une région incontournable dans les commandes publiques, l'hyper-concentration des activités administratives et économiques lui donne un statut de première région, historiquement définie dans une opposition plus large et binaire Paris/province. L'Ile de France est aussi, un lieu d'accueil pour les « populations migrantes », originaires des différents pays de la planète, qui choisissent la France comme pays de destination. La centralité de cette région n'est plus à démontrer tant les différents schémas de décentralisation se sont heurtés à cette réalité historique que les discours publics peinent à transformer.

La région Provence Alpes Côte d'Azur (dite PACA) a été choisie comme configuration provinciale attractive en matière d'offres d'emplois et d'accueil des populations migrantes et surtout d'installation pérenne des familles qui la choisissent. La population des femmes d'origine africaine est la population commune aux deux régions, tandis qu'en IDF nous avons rencontré les femmes d'origine asiatique et en PACA les femmes originaires du Maghreb, en tenant compte de leur importance statistique relative dans ces régions.

Le territoire en effet est une variable de contexte qui peut avoir eu une incidence sur les possibilités offertes aux femmes dans l'accès à l'emploi et, peut-être déjà, dans l'orientation scolaire. Il n'est pas inutile de la garder visible, dans un premier temps de l'analyse, pour vérifier si les femmes les identifient et si leurs trajectoires en sont affectées.

Pour mener l'enquête qualitative auprès des femmes, nous ciblerons : deux populations de femmes, l'une ayant un faible niveau de qualification (niveau V au plus) et l'autre ayant un niveau plus élevé (niveau I à III) à bac plus 2 et ceci sur les deux territoires. Nous nous demanderons comment se construisent et s'expérimentent les différenciations. Les facteurs de valorisation et de dépréciation sont-ils présents et comment apparaissent-ils ? Les différences, facteurs de diversité, sont-elles une richesse pour celles qui les portent ou sont-elles facteurs de dépréciation, de dévalorisation maintes fois expérimentées ? Qui construit ces différences et comment les femmes les contournent-elles ou les exploitent-elles pour avancer ? Les notions de discrimination et de diversité, qui revêtent une utilité sociale et politique dans le débat, sont-elles présentes comme expérience concrète dans les trajectoires des femmes ? Qu'apporte la conscience des discriminations dans les parcours singuliers ?

La difficulté de la construction d'un corpus qualitatif de données sensibles recueillies par entretiens est celle de sa collecte et de l'adéquation entre les hypothèses théoriques émises à partir des critères de définition d'une population et celles dont sont porteuses les personnes rencontrées. La difficulté

essentielle est celle de la catégorisation et de ses objectifs. Pourquoi sélectionner l'origine qu'elle soit réelle ou supposée d'une personne ? La vraie question n'est-elle pas celle de l'usage que nous faisons de cette donnée dans un contexte particulier, qui peut être celui d'une sélection pour l'attribution d'un poste, d'un grade, d'un diplôme, d'un logement, etc. Pourquoi cette sélection immédiate réalisée à partir de nos perceptions serait-elle valide ou invalide par rapport à d'autres sélections ? Dans notre vie quotidienne nous élaborons en permanence du commun pour communiquer, sur quels fondements ce commun se construit-il ? Le commun est-il l'entre-soi et la séparation d'avec les autres ou désigne-t-il ce qui nous unit malgré nos diversités d'expressions du genre humain ?

Concernant notre objet « la discrimination multiple à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration », en cela souvent porteuses d'un patronyme d'origine étrangère extra-européenne, il est défini par les paramètres ambigus qui caractérisent le débat franco-français sur l'origine, en postulant que pour développer une approche compréhensive de la discrimination à raison de l'origine et du sexe, il est pertinent de conduire cette investigation à partir de trajectoires de femmes aux origines multiples et notamment africaine, asiatique et maghrébine. L'objet n'est pas tant de démontrer qu'elles sont ou ont été discriminées mais bien d'interroger, dans le récit de leurs parcours scolaires, formatifs et professionnels, comment se sont articulées et développées les assignations successives à « être » dans telle ou telle catégorie de population et les réponses qu'elles ont apportées. Comment se construisent et se déconstruisent les références personnelles, familiales, générationnelles, sociales ?

La différence ne se construit-elle pas immédiatement comme infériorité ou supériorité vis-à-vis d'autres ? Plutôt que du « commun » n'est-ce pas du « séparé » qui se révèle dans les trajectoires ? Quelle valeur ou, à l'opposé, quelle dépréciation est ressentie par les femmes lorsqu'elles relatent leur parcours social et professionnel ? Le sentiment d'être différente existe-t-il ou est ce le sentiment d'être traitée différemment, valorisée ou dévalorisée dans un groupe ? Lorsque la différenciation apparaît, sur quoi se construit-elle ? La discrimination se révèle et se démontre à travers des actes, des paroles, mais aussi au travers de procédures ; elle a pu s'installer de manière durable dans la succession d'orientations, de décisions, de propositions récurrentes qui élaborent des positions et des places.

En ce qui concerne l'âge des personnes à interroger, ayant pris note que les logiques de déroulement de carrière et de création d'entreprise ne sont pas au centre de l'interrogation ici, il apparaît pertinent de limiter l'éventail des âges possibles. L'étude mobilité intergénérationnelle a considéré les actifs effectifs et potentiels, c'est-à-dire les personnes entre 18 et 40 ans.¹⁰

L'âge est un indicateur de potentiels toujours contesté. Les limites qu'il dessine sont en France tout aussi prégnantes que celles de l'origine et du sexe. Il sert à séparer des populations constituées administrativement sur cette base et auxquelles on attribue ou on refuse des droits, des financements, des opportunités. Il apparaît légitime à tous les acteurs, tout autant que l'est le critère du sexe pour fonder des catégories explicatives. Les 18-25 ans sont largement séparés du reste de la population qui elle-même se regroupe, notamment dans l'emploi, autour des 26-45 ans. Tous ces paramètres contribuent à l'accueil plus ou moins facilité ou plus ou moins restrictif de telle ou telle personne dans un emploi, dans un dispositif de soutien, dans une formation. La tranche d'âge « 18-25 ans » est une catégorie de politique publique adoptée dès 1983 par les politiques de la ville suite au rapport de Bertrand Schwarz analysant les causes de l'échec déjà patent des politiques structurelles déployées

¹⁰ L'appel à proposition ici évoquait plutôt la tranche d'âge inférieure à 35 ans. Il conviendra donc de déterminer le seuil d'âge le plus pertinent à prendre en considération en tenant compte d'une part des différents dispositifs en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi et de leur public cible, des seuils choisis dans les études statistiques mobilisables en contrepoint à l'approche qualitative d'autre part.

par domaines séparés. Les politiques d'insertion à l'égard des publics « jeunes » des quartiers se mettaient alors en place afin de développer des actions réparatrices qui seraient conduites à partir de deux axes novateurs : le territoire d'une part et l'approche globale de la problématique personnelle du jeune d'autre part. Faut-il rappeler que l'émergence de la politique de la ville sous ces différents aspects (le développement urbain, social, la prévention de conduites délinquantes, l'inscription dans ces périmètres des établissements scolaires dits sensibles) s'est mise en œuvre sur le fondement d'expertises (rapports gouvernementaux)¹¹ et de réflexions des acteurs qu'étaient les élus locaux pour une partie d'entre eux également parlementaires. Cette catégorie d'âge, devenue dans le langage courant des politiques, des professionnels de l'insertion, des bailleurs, des administrations, les « 18-25ans », existe encore, 27 ans après, en 2010, puisqu'elle organise, pour les personnes qui sont dans cette tranche d'âge, toute une série de financements et d'actions qui, soit leur sont interdits à raison de leur âge, le RMI, soit leur sont destinés comme les services des missions locales et le RSA qui le devient.

Les femmes ont, peut-être plus que les hommes, à faire face à deux types de contraintes, l'âge « biologique » et l'âge « social ». D'un point de vue démographique, les statistiques montrent un écart moyen de 7 ans de durée de vie entre les hommes et les femmes en faveur des femmes. Or l'âge d'une femme est encore souvent indissocié de l'âge de la maternité dont dépendent les perspectives qui lui sont offertes. Pour une femme, l'évocation de la situation familiale fonctionne comme un piège, notamment face à un employeur. Quelle que soit sa situation matrimoniale, quelle que soit sa situation vis-à-vis de la maternité et de l'éducation des enfants, il y a toujours une question latente : pas mariée, elle va se marier ; mariée sans enfant, elle peut avoir des enfants ; mariée avec enfants, elle va être plus souvent absente ; seule avec enfants, elle sera indisponible pour le travail. Enfin lorsque tous ces soupçons n'existent plus, elle est évidemment trop âgée et rejoint alors la problématique de l'âge face à l'emploi.

L'âge est un critère social, personnel et administratif, comme le sexe et l'origine, dont la complexité du sens, en France, révèle dans les actes quotidiens notamment de l'emploi, mais aussi dans l'accès à divers services et biens, la difficulté du passage des droits formels aux droits réels.

Pour analyser comment se construit la discrimination multicritère dans l'accès à l'emploi pour des femmes, nous solliciterons donc des femmes en activité, c'est-à-dire des femmes à la recherche d'un emploi, et d'autres dans l'emploi ou en formation.

Il nous faudra définir les caractéristiques familiales et sociales de ces femmes à prendre en compte pour constituer un échantillon significatif de personnes à interroger ainsi que leurs caractéristiques « d'origine » et d'ancienneté de présence en France.

A partir des éléments de cadrages apportés par l'analyse des politiques publiques en matière d'insertion vers et dans l'emploi et la revue de la littérature et des données existantes, nous arbitrerons sur les caractéristiques pertinentes à prendre en considération pour l'étude de la perception et les effets des discriminations dans leur parcours professionnel de ces femmes, sachant que nous ne pourrions pas multiplier les facteurs si nous nous en tenons à une soixantaine d'entretiens. Ainsi en sera-t-il de l'attention initialement souhaitée à la caractéristique de résidence en zone urbaine et semi-urbaine par exemple.

¹¹ Rapports fondateurs de la politique de la ville en France : rapport Dubedout fondateur du développement social urbain, rapport Schwarz, fondateur des missions locales et de leur approche globale et territorialisée qui devaient conduire des actions réparatrices complémentaires aux politiques structurelles, et devaient donc être conjoncturelles, enfin le rapport Bonnemaison, fondateur des politiques de prévention de la délinquance et des politiques partenariales entre la justice, l'éducation surveillée, la police, les enseignants, les travailleurs sociaux présents sur un territoire.

1ERE PARTIE : ETAT DU DROIT ET ETAT CRITIQUE DES RECHERCHES

1.1 - LA DISCRIMINATION MULTICRITERE : UN OBJET ENCORE INTROUVABLE

Un cadre juridique international et communautaire en forte évolution

La notion de discrimination est issue du droit international des droits de l'homme. Aux termes d'un riche corpus constitué notamment par la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, la Convention n°100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes de 1951, la Convention ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le Pacte international sur les droits civils et politiques, le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels, la Convention ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales¹² ou encore la Convention n° 111 de l' OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, le terme discrimination vise « toute distinction, exclusion ou préférence » fondée sur un motif considéré et qui a « pour but ou pour effet¹³ de détruire ou de compromettre » la jouissance des droits et libertés fondamentales attachés à ces conventions ou l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et des relations de travail.

Il convient de mentionner également la Charte sociale européenne, adoptée en 1961 et révisée en mai 1996, qui comporte plusieurs dispositions rappelant expressément le principe de non-discrimination, en matière de droits économiques et sociaux.

L'interdiction de la discrimination occupait donc déjà, bien avant les années 90, une place centrale dans les instruments juridiques internationaux, en matière de libertés fondamentales ou de droits économiques et sociaux, et ces textes constituaient un substrat solide au développement du droit des discriminations, même si leurs dispositions, souvent formulées en des termes assez peu spécifiques, n'ont pas suffi à garantir aux personnes un grand nombre de droits subjectifs.

Plus récemment, la Charte européenne des droits fondamentaux, signée en décembre 2000, interdit toute discrimination, sur la base de motifs en nombre important, et il est à noter que, depuis le Traité de Lisbonne, ce texte a une valeur juridique égale à celle des traités.

Enfin, l'article 13¹⁴ du Traité CE a étendu l'interdiction de la discrimination, initialement limitée à la question de l'égalité de rémunération, pour un même travail, entre travailleurs masculins et féminins¹⁵, à d'autres motifs. L'article 13 marque une étape majeure dans la construction du droit de la non-discrimination en donnant compétence à l'Union européenne pour « combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

¹² Notons que la France n'a toujours pas ratifié le protocole n° 12 de la CEDH qui prévoit, de façon plus large que son article 14, une interdiction générale de la discrimination.

¹³ L'usage de ce dernier terme est intéressant parce qu'il préfigure la conception objective de la discrimination, autrement dit la prévalence, dans l'analyse, des effets d'éviction suscités plutôt que la recherche de l'intention, démarche que va privilégier le juge communautaire.

¹⁴ Adopté par le Traité d'Amsterdam en 1997.

¹⁵ Article 141 du Traité CE (ancien art 119).

C'est sur le fondement de cet article qu'ont été adoptées la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹⁶, enfin un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination pour la période 2001-2006, programme très incitatif qui permettra de voir fleurir, dans les différents Etats membres, de multiples initiatives, de formation des acteurs notamment.

De l'égalité formelle à l'égalité concrète

En droit français, le principe de non-discrimination tire son existence des fondements philosophiques et juridiques de la consécration, par le droit constitutionnel, du principe d'égalité qui constitue, avec la défense des libertés, un principe fondateur du droit français. La Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen consacre, dans ses articles 1^{er} et 6, l'égalité en droits, l'égalité devant la loi et l'égal accès aux emplois publics, en énonçant que la « loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Ces dispositions, constitutives du contrat social et fondatrices de la démocratie, ont fourni le socle d'une abondante construction jurisprudentielle, puisque dans de très nombreuses décisions, le juge constitutionnel a pu, comme le rappelle le Conseil d'Etat¹⁷, contrôler le respect du principe d'égalité et en réaffirmer l'absolue prévalence dans des domaines aussi divers que l'accès aux emplois publics, la justice et la loi pénale, l'égalité entre les hommes et les femmes.

La Constitution française du 27 octobre 1946 proclame comme « particulièrement nécessaire à notre temps » le principe d'égalité entre les hommes et les femmes et dispose, dans son préambule, que « nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances », principe qui a valeur constitutionnelle¹⁸. Enfin, aux termes de l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, la France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion, et énonce ainsi formellement les distinctions interdites, en toutes circonstances et en tous domaines.

Pour autant, le principe d'égalité, dans sa généralité, son universalité mêmes, n'implique pas qu'aucune dérogation n'y soit apportée. L'application *in concreto* du principe d'égalité présuppose, au contraire, l'acceptation d'inégalités, nées des différences objectives de situations. C'est là une condition philosophique et juridique absolument nécessaire à son application, sa vitalité, son renouvellement. La construction jurisprudentielle du principe d'égalité s'est attachée, dans le contrôle de son application, à définir et distinguer les différences de traitement prohibées en toutes circonstances, de celles qui sont acceptables parce que justifiées par des différences de situation ou des motifs d'intérêt général.

La faculté du principe d'égalité à « s'adapter aux réalités », sa souplesse et sa relative plasticité permettant au législateur de moduler la norme selon les différences de situation n'a pas été, comme le reconnaît le Conseil d'Etat, jusqu'à exiger de l'auteur de la règle que les situations différentes soient traitées différemment. La règle est réputée *a priori*, sans qu'il soit besoin de la mettre davantage en question, satisfaire les contraintes du principe d'égalité, dès lors qu'elle est la même pour tous.

¹⁶ Cette directive s'applique aux discriminations à raison des autres motifs visés par l'art 13 Traité CE.

¹⁷ Conseil d'Etat, Rapport public 1996, Sur le principe d'égalité, La documentation Française, 1997.

¹⁸ Décision *Liberté d'association* rendue par le Conseil constitutionnel, en juillet 1971.

L'histoire du principe d'égalité est donc traversée par l'affrontement de deux conceptions, l'une attachée à l'abstraction généraliste de ses fondements initiaux, considérant que l'universalité est un *en soi*, qu'elle saisit et englobe à elle seule l'idée d'égalité, l'autre sensible au caractère fortement différencié, hétérogène et inégal des réalités humaines et sociales, plaidant pour la prise en compte des différences de situation, sous la triple réserve que la différence de traitement soit objective, nécessaire au but poursuivi, justifiée par la différence de situation.

Ces trois éléments constitutifs du cadre d'analyse des discriminations ont été progressivement enrichis et consolidés par la jurisprudence communautaire qui a ajouté une quatrième condition, non moins déterminante : la différence de traitement doit être proportionnée à la différence de situation ainsi qu'au but poursuivi par la disposition ou la mesure en cause.

Comme le souligne une des meilleures spécialistes du droit communautaire de l'égalité, « dans la jurisprudence de la CJCE, l'accent est mis sur le lien entre le principe de non-discrimination et le principe fondamental d'égalité... Elle a ainsi une conception plus concrète et plus substantielle de l'égalité que la seule égalité formelle. L'égalité de traitement n'y est pas conçue de manière restrictive. Elle doit être effectivement réalisée et ne s'épuise pas dans le strict respect de la forme générale de la règle ¹⁹ ».

L'influence du droit communautaire a été absolument et heureusement décisive dans l'évolution de la conception française du principe d'égalité, conception éminemment abstraite et formelle dont le Conseil d'Etat a lui-même, dès 1996, reconnu la faible portée pratique, en soulignant que « le développement économique des dernières décennies a mis en lumière que l'égalité de droit pouvait aller de pair avec l'inégalité de fait au point d'affaiblir la confiance des citoyens dans l'efficacité même du principe d'égalité ²⁰ ».

Ce constat avait conduit les rapporteurs à marquer une première rupture avec « l'héritage culturel centralisateur » selon lequel l'égalité « siège dans la généralité de la règle », pour admettre que la lutte contre les inégalités « peut passer par une différenciation des droits dès lors que l'intérêt général résultant de l'objectif de réduction des inégalités rend juridiquement possible une dérogation raisonnable apportée au principe d'égalité des droits ».

Cette position ouverte sur une conception plus concrète de l'égalité marque les prémices d'une évolution de la jurisprudence et de la doctrine : la rupture avec la généralité de la règle, en présence de situations différentes, est désormais admise, et la différence de traitement ainsi générée n'est constitutive de discrimination que si elle apparaît arbitraire et illégitime ²¹. Le contrôle du caractère non discriminatoire de la distinction opérée portera sur trois éléments structurants : le critère de la distinction, son domaine d'application, sa justification au regard de la norme d'égalité.

Pour autant, le raisonnement juridique ne va pas jusqu'à utiliser des concepts voisins de ceux de la Cour de justice des communautés européennes, attachée à une conception de l'égalité de traitement qui vise à garantir, indissociablement, l'égalité en droit et en fait, et pour qui la discrimination peut, indifféremment, consister dans le traitement différent de situations identiques (*ie* à rapprocher du concept de discrimination directe) ou dans le traitement identique de situations différentes (*ie* à rapprocher du concept de discrimination indirecte), distinctions dont elle va traquer les effets et vérifier la légitimité en contrôlant jusqu'à quel point elles sont « objectivement justifiées », par des « facteurs

¹⁹ Marie-Thérèse Lanquetin. Discrimination. Répertoire travail DALLOZ, janvier 2010. Sur l'égalité et le principe de non-discrimination, dans le droit communautaire, voir plus largement tous les travaux de l'auteure.

²⁰ Conseil d'Etat, Rapport public 1996, op. cit.

²¹ Le terme est emprunté à Danièle Lochak.

étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe », et enfin « appropriées et nécessaires²² », selon un mode de raisonnement qui va constituer la structure invariante de l'analyse juridique appliquée à la discrimination.

Cette construction jurisprudentielle a été consacrée par la Directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, texte qui a défini pour la première fois la discrimination indirecte et a également, dans un souci de plus grande effectivité du droit, introduit un nouveau régime probatoire en aménageant les règles de la charge de la preuve, en matière civile.

L'instauration d'un régime probatoire plus favorable aux victimes obéit à un souci de rendre la législation « efficace », pour reprendre la lucide expression du juge communautaire qui a considéré, dans un arrêt célèbre²³, que « la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité ».

Parmi les directives particulièrement importantes auxquelles il convient de se référer, en matière de discrimination multicritères à raison du genre et de l'origine, les directives 2000/43/CE du 29 juin 2000, relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et 2000/78 du 27 novembre 2000 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, enfin en matière de discrimination fondée sur le sexe, la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 (directive « Refonte »)

Ces directives ont respectivement pour objet :

- de combattre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes (directive 2000/43) ;
- de combattre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement (directive 2000/78).

Le champ d'application matériel et personnel des deux directives est différent mais elles comportent nombre de dispositions communes et pionnières en matière notamment de défense des droits, de charge de la preuve, de protection contre les rétorsions ou encore de mesures positives. Mais, surtout, ces textes normatifs tirent pleinement les conséquences des avancées jurisprudentielles des vingt dernières années, en définissant le concept de discrimination, directe et indirecte.

Définir la discrimination pour la reconnaître, la penser et la combattre

Souvent présentée comme un donné d'évidence, du fait de sa réitération dans le débat médiatique, la discrimination est une notion dont l'appréhension, nécessairement dynamique, l'analyse des faits constitutifs et le maniement juridique pour saisir, par le droit et dans le droit, l'enchaînement signifiant des processus en cause sont, en réalité, redoutablement complexes.

Ce n'est pas le moindre des paradoxes du domaine que de constater que plus les notions de discrimination directe et indirecte se publicisent, se diffusent dans le discours social, moins leurs contenus se clarifient et sont réellement maîtrisés par les acteurs en présence, comme si les

²² Il s'agit là d'une terminologie itérative des arrêts de principe de la CJCE dans le domaine des discriminations à raison du sexe, notamment les célèbres arrêts *Jenkins* (CJCE 31 mars 1981, aff 96/80) et *Bilka* (CJCE 13 mai 1986, aff 170/84).

²³ Arrêt Pamela Enderby, CJCE, 27 octobre 1993, aff 127/92.

dimensions éminemment dialectiques de la notion s'affaissaient sous la facilité des usages du sens commun.

De façon très significative, les deux directives font précéder leur définition des manifestations multiples de la discrimination, d'un rappel de la signification que revêt, pour le droit communautaire, le principe de l'égalité de traitement.

Par cette mise en exergue du principe d'égalité de traitement, les directives fixent l'horizon indépassable et pragmatique des « exigences minimales »²⁴ imposées aux Etats membres, pour la mise en place de mesures politiques et juridiques propres à combattre effectivement « toute discrimination directe ou indirecte », fondée sur l'un des motifs mentionnés par leur article premier, à protéger efficacement les victimes dans l'objectif d'instaurer l'égalité réelle, concrète, autrement dit l'égalité de traitement.

Aux termes de ces définitions :

Une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Ces définitions de la discrimination ont totalement renouvelé les termes de la réflexion – juridique mais aussi sociologique - sur les discriminations, en France. Elles ont obligé, par leur formulation objective, leur vitalité théorique, leur force interprétative, nombre d'acteurs restés rivés à l'*intention* plutôt qu'aux *effets* de pratiques discriminatoires, à *mieux appréhender, mieux comprendre* le caractère objectif de la discrimination, la multiplicité de ses processus, le caractère quelquefois non intentionnel des pratiques qui la constituent, les caractéristiques de contexte propices à leur développement.

La définition des discriminations est au cœur d'un enjeu qui n'est « pas seulement théorique », nous rappelle Danièle Lochak²⁵, mais dont les visées et les effets pratiques sont considérables puisqu'ils orientent « les modalités de la lutte contre ces discriminations ».

L'auteure distingue ainsi différents registres d'action, pour les politiques publiques : « un premier type d'actions vise à assurer l'égalité face à la loi en supprimant les différences de statut qui subsistent dans la législation et qui frappent les membres de groupes défavorisés ou minoritaires. Il s'agit là du socle minimal de l'égalité, qui doit s'attaquer aux « différences de traitement inscrites dans la loi », œuvre totalement réalisée par le législateur, à l'exception de celles qui frappent les non-nationaux et constituent des discriminations légales.

Mais la perspective égalitaire doit aussi prendre en compte, pour tendre à un traitement réellement non discriminatoire, la lutte contre « les discriminations indirectes qui résultent de l'application

²⁴ Cf considérants 25 et 28 des directives 2000/43 et 2000/78.

²⁵ La notion de discrimination. Confluences Méditerranée, n°48, hiver 2003-2004.

uniforme de la même règle à tous²⁶ ». Celles-ci ont un double effet : elles viennent « entériner des inégalités de fait », ou les créent, en empêchant des individus, en raison de leur appartenance à un groupe « d'exercer effectivement les droits théoriquement reconnus à tous ».

Dernier registre d'action possible et souhaitable, le plus éloigné de notre philosophie juridique²⁷, le recours à des actions positives. Celles-ci sont, on le sait, d'un maniement délicat. La question des mesures positives fait débat, en France, depuis plusieurs années, dans des termes souvent excessivement polémiques qui ne contribuent pas toujours à clarifier les questions de fond qu'adresse la notion d'action positive, parfois improprement baptisée « discrimination positive », à la conception française de l'égalité.

Sans détailler ces questions, dans le cadre nécessairement limité de cette étude, il convient néanmoins de rappeler le cadre juridique²⁸ auquel doivent obéir les mesures d'action positive, prises pour améliorer la situation de groupes désavantagés. Ces mesures doivent être limitées dans le temps, ni arbitraires, ni automatiques, ni exclusives, et proportionnelles au but recherché²⁹. En outre, selon une position constante de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), les mesures d'action positive doivent poursuivre un objectif précis, légitime et circonscrit.

Tout en rappelant les risques³⁰ liés au développement d'actions positives, Danièle Lochak explique que celles-ci sont « le seul moyen d'endiguer des formes de discriminations systémiques³¹ », contre lesquelles l'action juridique et judiciaire est naturellement inefficace puisqu'elles résultent, la plupart du temps, d'ordres établis, installés dans les modes de faire et les consciences, et alimentant des représentations et des pratiques, intentionnelles ou non, conscientes ou non, mais assurément jamais neutres pour celles et ceux qu'elles concernent.

Un dispositif juridique interne assez complet et théoriquement protecteur

Même si la construction du droit interne de la non-discrimination a progressé sous forte influence - et souvent sous contrainte - de l'Europe, « les évolutions parallèles du droit communautaire et du droit national suscitent des confrontations » comme le note sobrement Marie-Thérèse Lanquétin³².

²⁶ Comme l'a magistralement et fort pédagogiquement illustré le raisonnement privilégié par la CJCE, dans l'arrêt Bilka (13 mai 1986) tout d'abord, puis dans ses arrêts successifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La Cour européenne des droits de l'Homme applique une analyse similaire : « le droit de jouir des droits reconnus dans la Convention sans être soumis à discrimination est également transgressé lorsque des Etats, sans justification objective et raisonnable, n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont différentes » (Arrêt Thlimmenos c/Grèce, CEDH, 2000).

²⁷ En droit français, il n'est autorisé qu'en matière d'égalité femmes/hommes et de protection des droits des personnes handicapées. Une seule disposition, limitée, de la loi de mars 2006 sur l'égalité des chances prescrit une meilleure représentation des « minorités visibles » dans l'audiovisuel public.

²⁸ Le droit international puis le droit communautaire ont peu à peu contribué à construire les sédiments de ce cadre juridique, dont l'intégration dans le système juridique interne ne se fait pas sans réticences, ni résistances et de très nombreux garde-fous ont encadré les évolutions liées à la lutte contre les discriminations à raison du sexe, notamment les débats sur la parité, préalables à la modification de l'article 3 de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ».

²⁹ Ce sont là les paradigmes d'une jurisprudence constante de la CJCE, illustrée notamment par les arrêts Kalanke (CJCE, 17 octobre 1995), Marshall (CJCE, 17 novembre 1997) et Badeck (CJCE, 28 mars 2000).

³⁰ La rupture objective d'égalité que ces actions présupposent et constituent, s'accompagne d'un risque d'enfermement des personnes « dans une identité de groupe », comporte donc le risque de réifier les trajectoires des personnes, et sans doute aussi, de contribuer à l'émergence d'une forme de concurrence des victimes et des aspirants au bénéfice de ces actions, comme on a pu le voir de façon épisodique, à l'occasion de la composition de certaines listes électorales.

³¹ Dans ce même article de la revue *Confluences*, Danièle Lochak apporte une définition très éclairante des discriminations systémiques, propre à lever les confusions souvent observées, par les juristes, entre les discriminations indirectes, dont les non juristes peinent quelquefois visiblement à saisir le sens exact, et les discriminations systémiques : celles-ci ne « résultent pas en effet du comportement d'un ou de plusieurs acteurs identifiables mais de la combinaison de facteurs qui procèdent d'un contexte ou de représentations pénalisant telle ou telle catégorie de personnes, même en l'absence d'intention clairement discriminatoire ».

³² Article *Discrimination*, Dalloz, janvier 2010

Le très faible contentieux généré, jusqu'à aujourd'hui, devant les juridictions pénales ne doit pas occulter que la définition de la discrimination a été formulée, en droit interne, d'abord par le Code pénal. La discrimination constitue, dans certaines circonstances, une infraction pénale, susceptible donc d'être sanctionnée par le juge répressif.

Le délit de discrimination a été institué depuis plus de 30 ans, par la loi du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme³³, et défini comme une « distinction opérée » entre des personnes physiques ou morales, acte volontaire dans lequel l'élément intentionnel est central, et en tant que tel, acte prohibé et pénalement répréhensible, dès lors qu'il se fonde sur des critères listés par le Code et s'applique à des champs limitativement énoncés et d'interprétation stricte.³⁴

Le Code du travail comporte plusieurs articles³⁵ interdisant la discrimination, sans pour autant y inclure de définition,³⁶ et dont le champ est plus large que les dispositions pénales, en ce qui concerne la relation de travail. Mais en dépit de sa relative ancienneté, et de sa nette antériorité sur les directives 2000/43 et 2000/78, ce dispositif juridique de lutte contre les discriminations n'a pas été opérant, et moins encore efficace.

Les principales causes en étaient les difficultés liées à la charge de la preuve ainsi qu'une approche conceptuelle de la discrimination toute entière gouvernée par l'élément intentionnel³⁷, et donc impuissante à saisir, dans l'analyse et le raisonnement juridiques, la réalité des dynamiques sociales et des processus de discrimination et, en particulier, les mécanismes de production, de persistance et de déplacement des inégalités.

La transposition des directives de juin et novembre 2000, et spécifiquement, l'aménagement de la charge de la preuve, la reconnaissance d'un droit d'agir élargi aux organisations syndicales et aux associations et la création de la HALDE ont considérablement modifié un contexte jusqu'alors dominé par le sentiment collectif d'un cadre juridique, certes existant mais inerte et impuissant.

Un cadre juridique complexe, fortement sédimenté mais encore partiellement inefficace

La loi 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations constitue l'instrument principal d'intégration, en droit interne, des dispositions communautaires, en matière de lutte contre les discriminations au travail.

Elle a considérablement modifié le Code du travail par une extension importante du champ de la lutte contre les discriminations et, notamment, le remaniement en profondeur de l'article L 122-45 – devenu L.1132-1 et suivants - par l'inclusion de nouveaux motifs de discrimination prohibés, la protection de l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, l'application du principe de non-

³³ Il s'agit de la loi Pleven, intervenue suite à la ratification, par la France, de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Les motifs de discrimination, initialement axés sur l'origine ethnique ou religieuse ont été progressivement élargis au fil d'une lente sédimentation pour atteindre les dix-huit motifs actuellement énumérés par le Code pénal et par le Code du travail qui a suivi, en la matière, une évolution similaire.

³⁴ Articles 225-1 à 225-4, article 432-7 du Code pénal.

³⁵ Notamment l'ancien article L 122-45 (re-codifié, en mai 2008, en différents articles, art L 1132-1 et suivants) . Cet article a été introduit par la loi Auroux du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, et dont le texte, progressivement enrichi, formera la matrice de la transposition des dispositions communautaires relatives à la discrimination indirecte et à la charge de la preuve.

³⁶ Jusqu'à la loi du 27 mai 2008... Cf. infra.

³⁷ En dépit d'un nombre croissant de recours civils contre la discrimination, cette prévalence de l'approche pénale des discriminations reste encore assez forte dans les esprits, comme en témoigne l'obligation d'affichage, à proximité des lieux où s'effectue l'embauche, des articles concernés du code pénal, instituée par la loi du 27 mai 2008.

discrimination aux stages et aux formations, l'aménagement de la charge de la preuve, la protection des salariés en déclarant nul le licenciement, « sans cause réelle et sérieuse », faisant suite à une action en justice pour discrimination, ainsi que la protection des témoins d'agissements discriminatoires.

Naturellement, le texte modifie, en parallèle, les dispositions relatives aux discriminations de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal en complétant la liste des motifs de discrimination et le domaine des discriminations interdites.

Cette loi reconnaît aux syndicats et aux associations, sous certaines conditions, le droit d'agir en justice en faveur d'un-e salarié-e ou d'un-e candidat-e à un emploi, un stage ou une formation, accroît les pouvoirs d'enquête des inspecteurs du travail, étend l'interdiction de discrimination à la fonction publique³⁸ sans pour autant lui appliquer un régime probatoire similaire à celui désormais prévu pour le secteur privé³⁹.

En outre, le texte a consolidé le dispositif institutionnel de lutte contre les discriminations. Faute de créer l'organisme indépendant mentionné par la directive 2000/43/CE, puisque la HALDE ne verra le jour qu'après quelques années, plusieurs rapports et bien des hésitations, il a visé, sans les nommer explicitement, les missions des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) et conféré une base législative au 114, service téléphonique gratuit d'assistance aux victimes ou aux témoins de discriminations raciales, créé en mai 2000, et dont le fonctionnement nécessitait une mise en conformité avec la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.⁴⁰

Enfin, la loi a parachevé l'action de requalification de la politique d'intégration, engagée depuis 1998 par le gouvernement Jospin, en retouchant les missions et la dénomination du Fonds d'action sociale (FAS), rebaptisé Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), afin d'acter la réflexion portée par cet établissement, pour combattre les discriminations ethniques ou raciales, réflexion très opérationnelle et très concrète de préfiguration du Groupe d'études des discriminations (GED, devenu GELD)

Dans une étude⁴¹ dressant un premier bilan – contrasté - de l'application de la loi du 16 novembre 2001, à partir d'un corpus de décisions judiciaires, Marie-Thérèse Lanquetin et Manuela Grevy concluaient à la nécessité de mobiliser plus activement la notion de discrimination et les règles et outils mis à disposition par le droit de la discrimination. Elles rappelaient que la vitalité et la crédibilité du droit de la discrimination dépendent fortement de la capacité à identifier la discrimination et « à s'en saisir, à mobiliser certains outils, tels la méthode de la comparaison hypothétique ou la notion de discrimination indirecte ».

Ce bilan de la mise en œuvre de la loi de novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations mettait également en évidence, dès 2002, une forme de distribution différentielle de l'engagement associatif et syndical en matière de combat judiciaire contre les discriminations : « la corrélation entre le type de discrimination et la présence de ces parties civiles montre que les associations

³⁸ L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires interdit, réserve faite d'exceptions particulièrement justifiées et objectives, toute distinction entre les fonctionnaires « en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance ethnique ».

³⁹ L'aménagement de la charge de la preuve, dans le secteur public, n'interviendra qu'en 2008 (loi du 27 mai).

⁴⁰ La nature des informations recueillies par ce numéro vert, en particulier la diffusion de données nominatives ou les possibles procédures judiciaires, consécutives aux signalements opérés, imposait en effet de ne pas laisser le dispositif dépourvu de support législatif.

⁴¹ Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Etude réalisée pour la DPM. Marie-Thérèse Lanquetin et Manuela Grevy .AFEM. Synthèse publiée par Migrations-études, mai 2006.

interviennent exclusivement sur des contentieux concernant l'embauche et les motifs ayant trait à l'origine de la personne au sens large. En revanche, les organisations syndicales interviennent quasi-exclusivement sur la discrimination à raison de l'appartenance ou l'activité syndicale ».

Les conclusions de cette étude valent encore aujourd'hui, plusieurs années après la création de la HALDE, autorité compétente pour connaître de toutes les discriminations. Cette *division du travail selon les motifs et les formes d'engagement*, ce cloisonnement du combat contre les discriminations, avec des motifs nettement plus portés que d'autres, expliquent d'ailleurs pour partie la très faible émergence de la question des discriminations multiples dans le débat social sur les discriminations.

La loi 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale a introduit la lutte contre le harcèlement moral au travail dans le Code du travail, en s'inspirant du dispositif créé, en 1992, pour lutter contre le harcèlement sexuel. Les articles L.1152-1 à L.1152-6 définissent les faits constitutifs de harcèlement moral, protègent tout salarié de tels faits de la part d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique et organisent, conformément aux directives, la protection des salarié(e)s victimes ou témoins de ces agissements contre toutes mesures de rétorsion, lesquelles peuvent faire l'objet d'un recours en nullité. La loi étend cette protection aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la Fonction publique, en modifiant à cet effet la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cette loi impose également aux chefs d'entreprise de prendre toutes mesures propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral (article L.1152-4), prévoit le principe de sanctions disciplinaires pour tout salarié auteur de harcèlement moral et crée, dans le Code pénal, une incrimination spécifique pour les faits de harcèlement moral, désormais punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende (article 222-33-2).

En outre, le texte aménage la charge de la preuve devant les juridictions civiles et reconnaît aux organisations syndicales le droit d'agir en faveur d'un-e salarié-e de l'entreprise, sous certaines conditions. Les actions en justice ainsi reconnues concernent tout à la fois le harcèlement moral et le harcèlement sexuel puisque sont ici visés les articles L.1152-1 et L.111153-1 du Code du travail.

Ces deux formes de harcèlement sont également considérées comme des discriminations au sens des directives 2000-43, 2000-78 mais aussi 2002-73 du 23 septembre 2002 modifiant la directive de 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Enfin, l'article 179 de la loi de modernisation sociale modifie les dispositions relatives au harcèlement sexuel au travail, jusqu'alors seulement incriminé lorsque l'auteur des faits entretenait un rapport d'autorité avec sa victime. Désormais, l'infraction est constituée, même en l'absence de tout contexte hiérarchique, même en l'absence de « menaces ou de contraintes »⁴² et les dispositions afférentes du Code pénal, du Code du travail et de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires sont modifiées en ce sens.

⁴² L'article 222-33 du Code pénal est ainsi modifié : « le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende ». L'article L.122-46 du Code du travail, modifié en conséquence, présente une rédaction harmonisée avec celle de l'article L.122-45 : « aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit ».

On remarquera que si le harcèlement est défini par la loi, il n'a pas, de prime abord, été défini comme une discrimination, en rupture avec la définition contenue dans les directives, et la définition légale française n'est aucunement référée aux différents motifs de discrimination expressément visés par les directives 2000/43 et 2000/78. En outre, pour être constitutifs de harcèlement, les faits répréhensibles doivent être « répétés ». Enfin, le champ d'application matériel de ces dispositions protectrices ne déborde pas la sphère de l'emploi, alors que la directive 2000/43 s'applique plus largement.

Ces petites « entorses » à l'esprit et à la lettre des directives ont été depuis rectifiées par la loi du 27 mai 2008, au prix de risques de confusions supplémentaires, puisque deux définitions du harcèlement coexistent désormais dans notre dispositif juridique.

Une étape majeure longtemps différée : la création de la HALDE

La loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE), autorité administrative indépendante, confère à cet organisme compétence pour traiter de toutes les discriminations, directes ou indirectes, et quel qu'en soit le motif. Son titre II vise expressément la transposition de la directive 2000/43/CE et est constitué d'articles additionnels sur plusieurs domaines d'application de la directive : extension du principe de non-discrimination à raison de l'origine ethnique et/ou nationale aux conditions d'accès à la protection sociale, aux biens et aux services et aménagement de la charge de la preuve pour toute action devant les juridictions civiles. La loi renforce, par ailleurs, la lutte contre les propos discriminatoires à raison du sexe, du handicap et de l'orientation sexuelle et modifie, en ce sens, les dispositions relatives au droit d'agir des associations pour tout délit ainsi caractérisé par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

La loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes complète le dispositif de protection des femmes enceintes au travail et ajoute l'état de grossesse aux motifs de discrimination prohibés par l'article L.1132-1 du Code du travail. Elle parachève, par ailleurs, le très riche mais quelquefois encore inefficace corpus de dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont l'égalité de rémunération est un élément déterminant, et consacre juridiquement, plus de 20 ans après la loi Roudy, l'importance des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale pour l'instauration d'une égalité effective entre les femmes et les hommes.

La loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances comporte de nombreuses dispositions visant à lutter contre les discriminations. Ce texte, volontiers présenté comme une réponse globale, intégrée et à la hauteur des enjeux soulevés par les émeutes urbaines et sociales de novembre 2005, ne révolutionne pas, loin s'en faut, le dispositif juridico-institutionnel de lutte contre les discriminations. Il apporte quelques touches additionnelles à l'édifice existant et témoigne plus fondamentalement d'une volonté de reformulation du discours public sur les discriminations, en recourant à la figure rhétorique de l'égalité des chances, notion certes positivement connotée dans le discours commun mais juridiquement introuvable.

Les principales innovations de la loi consistent, d'une part, à reconfigurer le champ de l'intégration et de la lutte contre les discriminations en transformant le Fonds d'action sociale et de lutte contre les discriminations (FASILD), outil traditionnel et privilégié depuis près de 50 ans des politiques publiques en ce domaine, en Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), aux fins de renforcer l'articulation entre politique de la ville et politique de cohésion sociale et de créer un pendant social aux missions de rénovation du bâti de l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU).

En termes de défense des droits, la loi pour l'égalité des chances renforce les pouvoirs dévolus à la HALDE, introduit le testing, moyen de preuve légal, dans le Code pénal, inscrit le principe du CV anonyme dans le Code du travail, injecte un soupçon d'action positive dans le domaine de l'audiovisuel et institue dans le dialogue social un nouvel objet sémantique, la diversité, enjeu managérial très publicisé mais dont la portée juridico-politique et, surtout, pratique, en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, demande à être étroitement surveillée et reste, en tout état de cause, très contrastée et, au reste, contestée.

Des progrès limités, concédés sous contrainte

Le dispositif de lutte contre les discriminations a donc vu son paysage institutionnel se recomposer et ses outils juridiques peu à peu s'étoffer, même si la loi pour l'égalité des chances a rencontré des modes d'adhésion et de compréhension contrastés, du fait notamment d'un brouillage important du message de lutte contre les discriminations par la dissolution du FASILD dans une Agence nationale de la Cohésion sociale et de l'égalité des chances (ACSE)⁴³, et la création d'un contrat de responsabilité parentale dont le caractère, en réalité, unilatéral et potentiellement disqualifiant, ne mérite nullement d'être spontanément rangé sous la bannière de l'égalité des chances.

Dernier texte en date, venu parachever le dispositif juridique de lutte contre les discriminations, la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ne peut « être considérée comme une loi généraliste traduisant une véritable volonté de renforcer le dispositif légal par un approfondissement ou une réorientation de la politique de lutte contre les discriminations »⁴⁴. Bien au contraire. Ce texte a été adopté, en procédure d'urgence, sous forte contrainte communautaire.

Il n'a pas fallu, en effet, moins de deux mises en demeure et un avis motivé pour qu'un projet de loi soit finalement, *in extremis* avant l'expiration du délai fixé par la Commission, présenté comme venant assurer une transposition plus correcte et plus complète des directives.

Les griefs de la Commission portaient, en particulier, sur l'absence de définition de la discrimination directe et indirecte, la définition restrictive du harcèlement (constitué « d'agissements répétés » en droit interne) et non assimilé à une discrimination, contrairement aux dispositions des directives, la protection imparfaite contre les rétorsions pour avoir dénoncé ou témoigné d'agissements discriminatoires, les restrictions apportées au droit d'agir des associations, par l'exigence cumulée de la nature de l'objet social et de la durée d'existence légale.

Adoptée sous contrainte communautaire, la loi du 27 mai 2008⁴⁵ comporte néanmoins quelques entorses à la lettre comme à l'esprit du droit communautaire de la non-discrimination. Certes ce texte apporte enfin, sept ans après la loi du 16 novembre 2001, une définition de la discrimination directe et indirecte, mais il s'applique, dans le même temps, à en rogner les potentialités, inédites, pour l'analyse juridique et judiciaire des faits.

Ainsi, là où la définition communautaire de la discrimination directe permet des comparaisons à travers le conditionnel de la formule « lorsque...une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable », la loi du 27 mai 2008 va substituer au conditionnel un futur antérieur.

⁴³ Organisme lui-même aujourd'hui disparu en tant que tel, au niveau régional, et intégré dans des administrations d'Etat déconcentrées.

⁴⁴ Cf Rapport annuel de la Cour de Cassation, 2008.

⁴⁵ Pour un commentaire plus exhaustif de la loi du 27 mai 2008, et de son contexte d'élaboration, cf notamment les articles de Marie-Thérèse Lanquetin et de Michel Miné, deux éminents spécialistes du droit communautaire de l'égalité femmes/hommes et de la non-discrimination.

Le futur antérieur a été préféré par les parlementaires (notamment au Sénat) au conditionnel utilisé par les directives, au motif que cette définition était « source d'incertitude » et de crainte de contentieux liés à des éléments « trop fictifs ».

Le conditionnel autorisait pourtant l'usage de comparateurs précieux dans des secteurs d'emploi très sexués et/ou très ségrégués (par ex, le secteur des aides à la personne dans lequel, précisément les femmes immigrées ou issues de l'immigration sont très présentes). Comme le relève Marie-Thérèse Lanquetin, « le futur antérieur, étant un indicatif, inscrit l'action dans le registre du réel, à la différence du conditionnel qui l'inscrit dans le registre du possible. ⁴⁶ »

Des résistances toujours vivaces à une conception concrète de l'égalité

Quant à la notion de discrimination indirecte, elle a été au centre de nombreux débats. Si, in fine, la définition communautaire a été retenue, après passage du projet de loi en commission mixte paritaire, le texte demeure rive au critère explicite et, surtout, unique⁴⁷, ne parvient pas à s'en détacher pour appréhender et éclairer des dynamiques sociales *apparemment égalitaires mais, en pratique, rétives à l'égalité réelle*.

Car c'est bien de cela qu'il s'agit. Faire produire, en droit français, leur *plein effet* aux avancées du raisonnement communautaire sur la non-discrimination, selon lequel peut constituer une discrimination, *non seulement* un traitement différent de personnes placées dans des situations comparables, *mais également* un traitement identique de personnes placées dans des situations différentes.

La puissance de la notion de discrimination indirecte réside précisément *dans sa capacité à saisir les pratiques sociales par le droit* et à sanctionner des entraves parfois subreptices au plein exercice des droits fondamentaux.

Incompréhension de l'originalité du sens et de la portée de cette notion, telle qu'elle a été construite par la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes ? Ou résurgences, neuf ans plus tard, du débat juridique profond qui opposa la Commission à la France (et au sein même du gouvernement de l'époque, différents ministères...) sur la nécessité de « discipliner » le potentiel contestataire, pour nombre d'organisations de travail et de dynamiques sociales, de la notion de discrimination indirecte, en la corrélant plus étroitement à la notion de discrimination directe ⁴⁸?

Difficile de trancher, mais il est patent que la transposition des définitions communautaires, loin de clarifier des notions déjà complexes et très difficiles à saisir et à manier pour bien des acteurs, produit *in fine* des effets de brouillage supplémentaires.

⁴⁶ Article Discrimination, Dalloz, janvier 2010.

⁴⁷ La discrimination indirecte est ainsi définie par l'art.1^{er} de la loi du 27 mai 2008 : « constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au 1^{er} alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

⁴⁸ La définition initialement proposée, au sein du gouvernement, faisait de la discrimination indirecte, non pas une mesure « apparemment neutre (mais) susceptible d'entraîner un désavantage particulier », mais une mesure qui, « par sa nature même » produisait un tel désavantage, ce qui était une définition de bien moindre portée...

Selon les domaines et selon que la discrimination se fonde sur l'âge, l'origine ou l'orientation sexuelle, les victimes bénéficieront d'une protection inégale⁴⁹. Là où les manifestations de la discrimination appellent un cadre unifié, cohérent, immédiatement lisible et dissuasif pour *toutes les discriminations*, le projet induit, dans cette distribution différentielle des interdictions, l'idée *de droits plus légitimes que d'autres et, peut-être, de victimes plus défendables que d'autres*, obstacle supplémentaire à la possibilité de penser les discriminations multicritères.

Dans ce paysage passablement brouillé, seule la HALDE est parvenue à s'imposer comme une réelle instance de recours pour les victimes de discrimination. La création, fin 2004, d'une autorité administrative indépendante (après avoir créé un GIP, le GELD, et constaté ses insuffisances) est en soi un aveu, même tardif, du très faible apport de la sphère juridictionnelle à la lutte contre les discriminations. Au fil de ces dernières années, la HALDE s'est imposée comme un acteur de tout premier plan dans ce domaine.

Cette autorité est parvenue à rendre progressivement de plus en plus manifeste le scandale de la discrimination et son caractère massif. Par le maniement répété, dans ses délibérations, du raisonnement communautaire, la multiplication des références jurisprudentielles, ses raisonnements souvent très fouillés et documentés, la HALDE a fait montre, à différentes reprises, de pédagogie, d'audace et de créativité, et a ainsi rendu plus tonique, plus crédible et plus efficient le traitement juridique des discriminations.

1.2- UN ENJEU COMMUNAUTAIRE FORTEMENT EMERGENT MAIS UN NON SUJET AU PLAN NATIONAL

Les questions soulevées par les discriminations multiples ont d'abord été abordées dans un contexte international. Ainsi, dans le rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes⁵⁰, les gouvernements affirment la nécessité de « redoubler d'efforts » pour favoriser l'accès aux droits fondamentaux et pour que toutes les femmes qui affrontent des obstacles multiples du fait de leur « race, leur âge, leur langue, leur origine ethnique, leur religion ou leur handicap....puissent jouir à égalité de tous les droits de la personne humaine et de toutes les libertés fondamentales ».

Quelques années plus tard, les déclarations issues de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance⁵¹, précisent cette première évocation et utilisent, pour la première fois, cette notion de discrimination multiple en expliquant que les victimes de discrimination ethnique ou raciale peuvent « subir des formes multiples ou aggravées de discrimination, fondées sur d'autres motifs connexes...notamment de sexe, de langue, de religion, d'opinions politiques, d'origine sociale, de fortune, de naissance ou de statut ».

C'est à peu près à la même période que l'Europe commence à s'intéresser à la question des discriminations multiples. L'approche communautaire de la discrimination multiple, d'abord hésitante, se tenant aux seuls abords de la question, s'est affirmée depuis l'adoption des directives 2000/43 CE du 29 juin 2000 et 2000/78 CE du 27 novembre 2000.

⁴⁹ A une personne victime de discrimination, à raison de l'âge ou de l'orientation sexuelle, dans l'accès à la protection sociale ou d'accès aux biens et aux services, le droit interne n'offrira que le recours, improbable pour les difficultés que l'on sait, aux art 225-1 et 225-2 du code pénal pour agir. Ceci implique aussi que les discriminations indirectes, en ces domaines, à l'encontre de ces groupes, ne pourront être prises en compte.

⁵⁰ Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995. Cf Déclaration et Programme d'action, ONU, 1996.

⁵¹ Conférence de Durban, 2001.

Le sexe n'est pas un motif expressément mentionné par ces deux directives. La discrimination à raison du sexe a été spécifiquement traitée par la directive de 1976, relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002) et par la directive 97/80 du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Les directives de juin et novembre 2000 ne traitent donc pas de la discrimination fondée sur le sexe. Mais elles en prennent fortement acte et incitent en ce domaine aussi au *mainstreaming*, en invitant à intégrer cet aspect et à opérer les rapprochements nécessaires en matière de lutte contre les discriminations, et en affirmant la surexposition des femmes aux discriminations multiples.

Ces deux directives sont les premiers textes normatifs à faire référence à la discrimination multiple. Ainsi, le considérant 14 de la directive 2000/43/CE et le considérant 3 de la directive 2000/78/CE énoncent clairement que « dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples. »

Le point 3 de la Décision du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire relatif à la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) explicite cette préoccupation et précise que « la persistance de la discrimination d'ordre structurel fondée sur le sexe, la double et souvent multiple discrimination que subissent de nombreuses femmes, ainsi que la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes justifient la poursuite et le renforcement de l'action communautaire dans ce domaine et l'adoption de nouvelles méthodes et approches ».

D'autres textes font encore référence à cette notion. C'est le cas de la Décision du Conseil du 27 novembre 2000 relative au programme d'action communautaire de lutte contre les discriminations (2001-2006)⁵², ou encore de la Décision du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous (2007) – Vers une société juste⁵³. Ainsi l'Année européenne devait prendre en compte « les différentes façons dont les femmes et les hommes ressentent la discrimination sur la base de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle ».

Des chemins ouverts à la réflexion collective...

De façon très concrète, l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous a inscrit, parmi ses objectifs, l'information et la sensibilisation du public sur les questions de « discriminations à caractère multiple qui touchent, par exemple, les femmes d'origine étrangère ». Dans la répartition par domaine et par critère des projets présentés, la question des discriminations multidomaines figure dans 24% des projets et celle des discriminations multicritères les concerne pour 47% d'entre eux, proportion très significative qui appelle naturellement la nécessité d'en consulter les évaluations.

Les discriminations multiples ont fait, la même année, l'objet d'un rapport pour la Commission européenne par l'Institut danois sur les droits humains, publié par la Commission à l'automne 2008⁵⁴. Cette étude, bien documentée, apporte des illustrations concrètes et variées de la discrimination multicritère, par des exemples d'affaires traitées par les Cours suprêmes de pays anglo-saxons.

⁵² Décision 2000/750/CE JO CE 2-12-2000 L 303/23.

⁵³ Décision 2006/771/CE JO UE L 146/1.

⁵⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights.

Elle présente également le grand mérite de proposer une typologie des manifestations de la discrimination multiple (cf infra, partie I, Etat critique des recherches). Cette classification, pédagogiquement très claire et méthodologiquement opportune, conserve néanmoins un caractère factice et ne rend pas totalement compte des processus complexes de mise en synergie qui caractérisent les discriminations multiples et n'en rendent pas l'appréhension très simple.

Bien que l'on ne soit pas encore en présence, loin s'en faut, d'une méthodologie construite permettant d'appréhender pleinement cette question et de la mettre plus largement en discussion, la référence aux discriminations multiples se fait aujourd'hui plus systématique dans les réflexions menées sur les discriminations au plan communautaire.

Ainsi, le Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination a également pris en compte cette question, en affirmant que la « discrimination multiple est un phénomène étendu ⁵⁵ » et en rappelant la définition, aujourd'hui constante dans la littérature ⁵⁶. Celle-ci peut être *additive*, du fait d'une cumulation de motifs en présence, ou *intersectionnelle*, du fait de l'imbrication de ces mêmes motifs. Le document de réflexion du Réseau mentionne plusieurs groupes sociaux susceptibles d'en être victimes, tels « les citoyens âgés qui s'avèrent être homosexuels, les femmes qui sont d'une religion ou d'une conviction particulière, les femmes âgées de couleur, les Roms handicapés, les musulmans homosexuels... ».

En relevant « qu'il existe toujours un écart important entre les réformes législatives et les attitudes de la société », et que la persistance des représentations ⁵⁷, « des craintes et des préjugés » vient incessamment battre en brèche les progrès en matière de respect des droits individuels, le document du Réseau européen des experts juridiques va d'ailleurs fort logiquement en conclure que « la discrimination multiple ne peut être combattue seulement en termes juridiques, sa criminalisation n'impliquant pas nécessairement son éradication ».

Mais, en dépit des questionnements ouverts par son intitulé, ce document ne traite pas véritablement des « conflits potentiels entre les motifs » qui restent une question centrale. Certes, il remarque que l'absence de « comparateur approprié » ne facilite guère le traitement judiciaire des discriminations multiples, relève l'intérêt, du point de vue de la protection contre la discrimination multiple, des listes ouvertes ⁵⁸ de motifs prohibés de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Charte européenne des droits fondamentaux et prône, en raison de la complexité de la discrimination multiple, un traitement « à un niveau communautaire global, assurant le même degré de protection pour tous les citoyens de l'UE ».

Mais il ne jette pas les premières pistes méthodologiques propres à permettre d'envisager ce que pourrait être ce « traitement communautaire global », ni celles qui pourraient ouvrir des discussions nouvelles sur un possible renouvellement des stratégies de défense, en présence de discriminations multiples.

Car si le plaideur va opter de fonder le raisonnement sur tel motif plutôt que sur tel autre ou sur l'ensemble des probables motifs en présence, ce n'est pas nécessairement toujours par désintérêt,

⁵⁵ Document de réflexion « Discrimination multiple et conflits potentiels entre les motifs » issu du Séminaire juridique sur la mise en œuvre de la législation de l'UE relative à l'égalité des chances et à l'antidiscrimination, 25 novembre 2008.

⁵⁶ Voir notamment les travaux de K Crenshaw, N Duclos, T Makkonen etc, cf infra chap sur l'état de la recherche.

⁵⁷ Persistance particulièrement vivace, en ce qui concerne les stéréotypes sexistes, comme le rappelle très opportunément ce document qui insiste sur le fait que « les femmes sont, en général, plus vulnérables à la discrimination que les hommes, au niveau de leur âge et de la maternité, qu'il s'agisse d'une situation réelle ou potentielle ».

⁵⁸ A la différence des Directives de juin et novembre 2000 dont le cadre est très contraint par la clôture de la liste de motifs même si un considérant, identique dans les 2 directives, mentionne spécifiquement les discriminations multiples.

aveuglement ou naïveté, mais assez souvent par souci d'efficacité dans la mise en évidence de la discrimination sur la base des éléments disponibles. Le document du Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination laisse donc le lecteur au milieu du gué, signe peut-être d'un relatif scepticisme de ces experts sur la possible appropriation de la notion de discrimination multiple par les acteurs mêmes qui devront ensuite la manier et la mobiliser...

En juillet 2008, la Commission européenne a proposé un projet de nouvelle directive⁵⁹ pour compléter le cadre juridique communautaire de lutte contre les discriminations. Mais les résistances à ouvrir la perspective de l'analyse juridique des discriminations sont vivaces en France. La communication associée, intitulée « Non discrimination et égalité des chances : un engagement renouvelé », énonce expressément la nécessité de prendre en compte les processus spécifiques de croisement et d'interaction de différents modèles d'oppression et de domination, à la source des discriminations multiples ou multicritères.

Plusieurs experts ont un temps jugé que la Commission pourrait mettre à l'étude une procédure juridique unique, permettant aux victimes de discrimination multiple de déposer des plaintes et faisant des éléments de preuve qui attestent de ces discriminations, de possibles fondements d'une circonstance aggravante.

Les conclusions du 2^{ème} Sommet de l'égalité, organisé à Paris, les 29 et 30 septembre 2008, par la Présidence française en collaboration avec la Commission européenne abordent d'ailleurs explicitement les discriminations multiples, en soulignant la nécessité de mieux les prendre en compte. Reconnaisant que, du fait de l'absence de « disposition explicite » sur ce point dans la législation européenne, la plupart des Etats membres « n'en traitent pas dans leur propre législation » et que « la personne concernée doit trop souvent, devant les tribunaux, choisir un motif de discrimination pour obtenir gain de cause », les experts gouvernementaux et non gouvernementaux vont alors juger « indispensable un échange de bonnes pratiques sur cette question au niveau européen...notamment pour « approfondir les moyens de combattre les discriminations multiples ».

Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes mais...

De nombreux acteurs, institutionnels ou associatifs, avaient en effet relevé la nécessité de faire évoluer dans ce sens le droit communautaire. C'est le cas des organismes de promotion de l'égalité, regroupés dans le réseau EQUINET⁶⁰.

C'est aussi le cas de quelques juristes plus attentifs que d'autres à ces questions, au plan européen : on peut mentionner ici les réflexions de Marie-Thérèse Lanquetin ou de Sandra Fredman qui souligne très justement que « plus une personne diffère de la norme, plus elle risque de subir une discrimination multiple et moins elle a de chances d'obtenir une protection », dans une contribution⁶¹, magnifiquement ouverte par la « métaphore vive⁶² » de l'invisibilité de la discrimination multiple : *« toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes ; mais certaines d'entre nous sont courageuses »*.

⁵⁹ Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

⁶⁰ *How do we understand multiple discrimination and how can we work to tackle it ?* Equinet Training Seminar, October 2008.

⁶¹ Marie-Thérèse Lanquetin. Les discriminations multiples. Note pour la Halde. Voir aussi Egalité, diversité et...discriminations multiples. TGS, avril 2009. Sandra Fredman. Un double problème : la discrimination multiple et la législation de l'Union européenne.

⁶² Expression empruntée au titre d'un ouvrage de Paul Ricoeur.

Mais la réflexion d'ensemble attendue par tous les experts qui tentent de frayer, souvent dans un certain isolement, un espace aux questionnements sur la discrimination multiple marque le pas, faute d'une réelle inflexion politique globale. Les résistances ou, plus simplement, les difficultés à ouvrir plus largement la perspective de l'analyse juridique des discriminations, en s'affranchissant du dogme de l'approche monocritères, restent vivaces et entravent les quelques dynamiques de construction de modèles d'analyse, en les rejetant dans les limbes de l'abstraction et de l'absence d'opérationnalité du sujet.

Un document de la Commission, synthèse de l'analyse d'impact⁶³ du projet de directive de juillet 2008, rappelle que l'existence de niveaux de protection contre la discrimination, différenciés selon les motifs, les contextes de survenance et les Etats membres, rend très opportune l'adoption d'une sorte de directive « Refonte » pour combler les vides juridiques laissés par les directives de juin et novembre 2000. Pour autant, il explique que les « options non législatives » telles que, par exemple, une recommandation traitant spécifiquement des discriminations multiples, ne sont pas appropriées, car faiblement contraignantes.

De fait, la Commission européenne semble s'attacher prioritairement à développer la connaissance du sujet, à travers des séminaires, des études ou le soutien à des projets de réflexion transnationaux⁶⁴. Mais il n'y a pas de dispositions spécifiques dans les directives existantes, ni dans le projet de directive de juillet 2008 qui, finalement, devait simplement comporter un considérant similaire à ceux des directives de juin et novembre 2000, en rattachant cette question à celle de l'égalité de genre, par le rappel de la mention selon laquelle les femmes sont particulièrement exposées aux discriminations multiples.

Les avancées attendues, par l'adoption du projet de directive de juillet 2008, sont elles-mêmes en panne. Aucun accord n'a, pour l'heure, pu aboutir entre les Etats membres sur ce texte, compte tenu des fortes réticences de certains d'entre eux.

Le dernier rapport⁶⁵ de l'Agence des droits fondamentaux (FRA) explique sobrement, dans un très bref paragraphe, que le « Conseil a relevé qu'il restait beaucoup d'efforts à fournir avant de parvenir à une pleine sécurité juridique et à une bonne compréhension de toutes les implications du projet de directive » et ne fait pas même allusion aux discriminations multiples, dans ses nombreux développements sur les évolutions de l'égalité et de la non-discrimination, au plan communautaire et dans les différents Etats membres.

Une note de l'ENAR⁶⁶ a apporté une intéressante contribution au débat en soulignant, elle aussi, après avoir rappelé l'émergence de la notion et ses différentes acceptions⁶⁷, les limites de la législation européenne. Comme d'autres juristes travaillant sur ces questions, l'ENAR regrette que « en dépit de la reconnaissance explicite de cette question », les directives communautaires « ne comportent pas de dispositions spécifiques et adéquates reconnaissant expressément les discriminations multiples ».

Ces textes n'assurent donc pas véritablement la nécessaire protection contre les discriminations intersectionnelles « impliquant d'autres motifs que le genre », ni leur réparation, à l'instar, par

⁶³ Document de travail de la Commission accompagnant la proposition de directive du Conseil (COM 2008, 426) du 2 juillet 2008. Résumé de l'analyse d'impact.

⁶⁴ Par exemple, le projet GendeRace. Voir le site dédié <http://genderace.ulb.ac.be>.

⁶⁵ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, FRA. Rapport annuel 2010.

⁶⁶ European Network Against Racism. Réseau européen contre le racisme, ENAR. Les discriminations multiples. Fiche d'information n°33, juillet 2007.

⁶⁷ En s'appuyant notamment sur les travaux menés par Timo Makkonen ou Gay Moon.

exemple, du Canada et de l'Afrique du Sud qui ont adopté des législations anti-discriminatoires intégrant l'approche intersectionnelle et contextuelle.

Du cas d'espèce à l'espèce contextualisée. Autopsier le corps du délit

A titre d'illustration, on pourra se référer à un document publié⁶⁸ par la Commission Ontarienne des Droits de la personne. Ce document explore d'éclairantes pistes de réflexion en explorant les différentes dimensions de l'analyse intersectionnelle et illustre tout l'intérêt « d'une analyse de la discrimination qui tient compte de la réalité vécue par les gens et du contexte social de l'acte discriminatoire ».

Dans ce document de travail, la Commission apporte des éléments méthodologiques pour jeter les bases de cette analyse rigoureusement contextualisée qu'est l'approche intersectionnelle, la plus appropriée pour traiter les situations de discriminations multiples.

Rappelant la définition de l'oppression intersectionnelle, « issue de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle », les auteurs expliquent à quel point l'élision de l'approche intersectionnelle produit une compréhension tronquée et un traitement inadéquat « en ne tenant pas compte du fait que les stéréotypes issus de combinaisons particulières de « race » et de sexe, par exemple les stéréotypes sur la sexualité des femmes noires, donnent souvent lieu à des traitements discriminatoires ».

Nourri de nombreux exemples, ainsi que par une démarche éminemment didactique pour convaincre de l'intérêt de recourir à « l'analyse contextuelle », comportant des passages particulièrement pertinents sur les spécificités des discriminations subies par les femmes⁶⁹, le document de la Commission ouvre un débat⁷⁰ passionnant mais dont les principaux termes sont difficilement transposables dans des systèmes juridiques fondés sur des philosophies radicalement différentes et dont les acteurs du monde judiciaire sont loin d'être formés à de tels raisonnements juridiques.

Au reste, certains commentaires ne sont pas toujours pleinement convaincants ; quand l'attention du lecteur reste, à juste titre, portée sur le « chevauchement de motifs comme un nouveau motif analogue où entrent en jeu le contexte social, le désavantage historique et la dignité humaine fondamentale », elle est quelquefois déroutée par des raisonnements quelque peu culturalistes qui privilégient des *caractéristiques réelles ou supposées* plutôt que des *parcours*, des *traits assignés à des groupes sociaux* plutôt que des *interrelations et des processus sociaux*.

Un débat dynamique en Europe mais encore ajourné en France

Cependant, même si la réflexion progresse lentement, un timide début de capitalisation se fait nettement jour au plan européen, les contextes nationaux restant encore en retrait.

⁶⁸ Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples. Commission Ontarienne des droits de la personne, octobre 2001. Consultable sur le site de cet organisme indépendant.

⁶⁹ Extrait d'un document cité : « l'un des buts de la loi consiste à se pencher sur les formes de discrimination qui sombrent le plus aisément dans l'oubli à cause du cloisonnement des motifs, c'est-à-dire les *formes concurrentes* de discrimination que vivent les femmes autochtones, les femmes de couleur, les immigrantes, les femmes ayant une incapacité, les lesbiennes, les mères seules et les femmes âgées ». (p.31).

⁷⁰ Au sens littéral du terme. La Commission avait lancé une consultation large, en invitant les lecteurs du document « à lui faire parvenir leurs commentaires sur les moyens concrets qu'elle peut mettre en œuvre pour utiliser une approche intersectionnelle » dans tous ses axes d'intervention.

Un récent document du Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité de genre⁷¹ fait le point sur l'état des possibilités ouvertes par les législations des différents Etats membres pour appréhender cette question, si complexe et si labile, des discriminations multiples.

Dressant la synthèse des réponses aux questionnaires exhaustifs adressés aux experts des différents pays, ce rapport rappelle notamment que les législations autrichienne, allemande, italienne, polonaise, bulgare et roumaine mentionnent la possible occurrence de discriminations fondées sur plus d'un motif. La Bulgarie et la Roumanie ont introduit, dans leur cadre juridique, une définition de la discrimination multiple, qui a le mérite d'exister même si le rapport la juge, à juste titre, quelque peu sommaire.

De même, en Grande Bretagne, une disposition adoptée en avril 2010 mais non encore entrée en vigueur, permettra de faire état de discriminations combinant deux motifs ou plus. Enfin, l'Espagne et la Bulgarie intègrent cet aspect dans le cadre de leurs politiques de prévention ou d'études sur la discrimination.

L'absence de référence explicite à la discrimination dans le droit interne de différents Etats-membres, dont la France, ne semble pas être un critère suffisant, aux yeux des experts juridiques concernés, pour en inférer que cette forme de discrimination n'est pas couverte.

La contribution française⁷² estime que l'absence d'interdiction explicite de la discrimination multiple, son absence de discussion dans la doctrine, ne font pas obstacle à l'émergence de plaintes spécifiques sur ce fondement. Le champ d'intervention généraliste de la HALDE qui connaît tous les critères de discrimination, ou le chevauchement propre à certains motifs de l'art L1132-1 du Code du travail forment un contexte opportun pour des réclamations faisant état de discrimination multiple, non formulées jusqu'à présent. En pratique, les plaintes portées devant les tribunaux ou les réclamations à la HALDE privilégient un motif unique de discrimination.

Ainsi, S. Laulom relève que, entre 2001 et 2009, sur quelques 600 jugements relatifs à des plaintes pour discrimination, seuls 6 d'entre eux pourraient être référés à plus d'un critère de discrimination et 4 cas font clairement apparaître une discrimination croisée sexe/origine ou sexe/appartenance syndicale. Ces constats rejoignent ceux d'autres experts qui s'intéressent aux discriminations multiples, de même que les appréciations portées sur le système de classifications des réclamations, construit de façon séquencée par la HALDE, selon le motif de discrimination alléguée.

En dépit de cette compétence généraliste, la HALDE n'a adopté aucune délibération fondée sur la discrimination multiple, souligne le rapport. Cette dernière affirmation demande à être nuancée, puisque des évolutions se font nettement jour depuis peu en ce sens, comme en témoignent certaines délibérations récentes.

Pour autant, il serait souhaitable, comme le suggère ce rapport, d'approfondir et de contribuer à diffuser cette notion de discrimination multiple et d'explorer, par l'examen des réclamations puis de leur traitement si l'approche monocritère est dictée par le choix des plaignants et/ou par le processus d'analyse des espèces par la HALDE elle-même, la conduisant à privilégier celui qui sera le plus incontestable.

Au titre des rares projets de recherche sur les discriminations multiples, mentionnons enfin tout particulièrement le projet européen *GENDERACE : l'utilisation de la législation contre la discrimination raciale. Le genre et la citoyenneté dans un contexte multiculturel*. Ce projet transnational de recherche comparée analyse les modalités et les ressorts du recours différencié, selon le genre, à la législation contre la discrimination raciale dans six pays européens : France, Bulgarie, Allemagne, Espagne, Suède et Royaume Uni, et apporte plusieurs éléments d'évaluation des cadres politiques et pratiques de la lutte contre la discrimination raciste et sexiste.

⁷¹ Multiple discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination ? Programme PROGRESS. Commission européenne. Coord : S. Burri, D. Schiek, 2009.

⁷² Rédigée par Sylvaine Laulom.

Partant de l'hypothèse d'un recours au droit profondément genré, parce que les femmes et les hommes « développent des représentations différentes du droit et ont des expériences différenciées des discriminations », les équipes pluridisciplinaires de recherche ont analysé 1000 dossiers de plainte et ont procédé à des entretiens approfondis avec les victimes.

Le parti méthodologique a été de faire retour, dans l'analyse, aux différents *moments de l'expérience discriminatoire*, en mettant l'accent sur les modes de manifestation ou d'expérience de la discrimination, à l'articulation des critères de discrimination, aux méthodes institutionnelles de traitement des plaintes, aux modes d'enregistrement statistiques des cas traités.

En effet, un objectif majeur du projet est de parvenir à saisir toute la complexité du phénomène de la discrimination multiple, à travers l'analyse des expériences des femmes et des hommes qui y sont confrontés.

Les principales conclusions⁷³ du projet convergent, de façon saisissante mais somme toute logique, avec celles de la présente étude, même si le cadre, l'objet et la méthodologie des deux études diffèrent.

Les équipes participant au projet GenderRace estiment notamment que la discrimination multiple « race et genre » n'est pas appréhendée dans les différents pays étudiés, du fait d'un cadre juridique dominé par l'approche monocritère, mettent en évidence la force corrosive des stéréotypes sexistes et racistes sur les trajectoires des femmes immigrées et de leurs filles et la nécessité de sensibiliser et d'accroître le niveau de connaissance, sur les questions soulevées par les discriminations multiples, des acteurs mais aussi des victimes elles-mêmes qui, bien souvent, ne *voient littéralement pas* les discriminations de genre.

Ainsi, selon les résultats de l'Eurobaromètre 2009⁷⁴, à la question portant sur les perceptions et l'expérience de la discrimination, les répondants, en France, considèrent, pour 79% d'entre eux, que l'origine ethnique est le premier type de discrimination. Et même s'ils sont encore 54% à la mentionner, après bien d'autres motifs, la discrimination à raison du sexe leur apparaît tout de même la « moins problématique »...

Au reste, à la question « Connaissez-vous vos droits dans le cas où vous seriez victime d'une discrimination ou d'un harcèlement », les femmes sont moins nombreuses que les hommes à répondre par l'affirmative. Même s'ils n'offrent, comme tous les baromètres, qu'une photographie à l'instant T, ces résultats sont fortement indicatifs, parce que confirmés d'année en année, et parfaitement cohérents⁷⁵ avec le nombre comparé de saisines féminines et de saisines masculines de la HALDE, tous motifs confondus, et plus encore, par le chiffre dérisoire de femmes qui décident de porter une réclamation sur le fondement de la discrimination de sexe.

Cette donnée illustre bien à elle seule le paradoxe français. Si les instances communautaires manifestent la volonté, même fragile, d'intensifier la réflexion sur la nécessité de mieux prendre en compte les discriminations multiples, l'intérêt de disposer de nouveaux outils pour les combattre et s'attachent à susciter ou encourager des initiatives de la part des ONG, le contexte français, dans lequel la discrimination multiple n'est pas déniée, mais pas non plus travaillée, apparaît notoirement en retrait.

⁷³ Difficilement résumables dans le cadre nécessairement limité de cet exercice. La Conférence finale du projet s'est tenue à Bruxelles, en juin 2010. Le projet a été coordonné par Isabelle Carles, Université libre de Bruxelles (ULB-Métices) et Olga Jubany-Baucells, Université de Barcelone.
Le rapport est consultable sur le site : <http://genderace.ulb.ac.be>.

⁷⁴ La discrimination dans l'UE en 2009. Résultats pour la France. Eurobaromètre, Commission européenne.

⁷⁵ Ils entrent également en forte résonance avec les résultats du sondage effectué par la HALDE, à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes du 8 mars 2009, dans lesquels transparaissait la très, trop faible information des femmes sur les droits qui ont été (de haute lutte !) acquis.

L'approche multicritères : un angle mort des politiques publiques de lutte contre les discriminations

Si le droit interne est muet sur les discriminations multicritères, qu'en est-il des rapports officiels⁷⁶ publiés depuis la reconnaissance publique de l'existence de discriminations, voilà une dizaine d'années ? On peut légitimement supposer que, envisageant les multiples dimensions d'un phénomène longtemps dénié, s'attachant à en éclairer les formes et le fonctionnement, ils évoquent *a minima*, dans ce laborieux travail de défrichage et de révélation, la possible existence des discriminations multicritères, à raison du genre et de l'origine. Il n'en est rien.

Le premier rapport public à avoir fait émerger, de façon structurée, documentée et politiquement construite, la question des discriminations est le rapport⁷⁷ du Haut Conseil à l'Intégration (HCI) en 1998.

Succédant à la recherche menée par Philippe Bataille⁷⁸ sur le racisme dans le monde du travail, recherche qui a fait date et secoué les consciences, le rapport s'en démarque en forgeant une définition de la discrimination qui isole celle-ci comme une pratique, distingue certes utile pour clarifier⁷⁹, dans les esprits, les fonctionnements distincts du racisme et de la discrimination. Mais, ce faisant, le HCI a *détaché* la discrimination des stéréotypes qui en fondent la survenance, en banalisent l'existence et en autorisent la perpétuation.

Prenant appui sur les travaux de Jean-Paul Payet notamment, les rapporteurs pointent, avec une sévérité qui reste mesurée, les « *spécificités d'orientation* » qui se traduisent par « *des sur-représentations* » de ces élèves « *dans les sections d'études spécialisées* », même si, sur un plan plus global, ils ne relèvent pas des pratiques inégalitaires qui frapperaient les « *enfants issus de l'immigration* ».

Les rapporteurs se montrent toutefois plus critiques sur la forte prévalence de stéréotypes, d'amalgames et d'imputations ethnicisantes sur les immigrés et leurs enfants ; alors que ceux-ci « *font partie intégrante de facto de la réalité sociale française* », ils sont encore trop souvent associés à « *la crise urbaine* » et aux « *problèmes des quartiers* ».

Les rapporteurs passent au crible le fonctionnement de différentes institutions publiques, éducation, protection sociale, services de santé publique, emploi, logement, justice et police et leurs modes de traitement des populations étrangères et de leurs enfants et relèvent de très nombreux manquements à l'égalité. Cette analyse exigeante et souvent assez précise fait de ce rapport public, qui précède de peu le rapport BELORGEY sur les discriminations, une première brèche significative dans le déni public généralisé de la discrimination, situation qui va largement peser dans la reconnaissance officielle du phénomène par les pouvoirs publics, en 1998, et favoriser l'inscription, sur l'agenda politique, de la lutte contre les discriminations.

La relecture du rapport du HCI témoigne d'une forte lucidité et d'une pertinence aiguë dans l'identification des principaux domaines de discrimination, au travers de premiers constats appuyés sur différentes recherches juridiques et sociologiques, et le ciblage de domaines d'action prioritaires des politiques publiques, mais vient souligner, *a posteriori*, la persistance des problèmes ainsi identifiés.

Le « cumul... particulièrement dangereux des discriminations » est pointé par les auteurs du rapport, qui relèvent que « la diversité des formes et des lieux de discrimination peut conduire à l'accumulation d'expériences pénibles pour les étrangers et personnes d'origine étrangère », et engendrer, chez les personnes, un « sentiment de discrimination généralisée ».

⁷⁶ Il est naturellement impossible de dresser, dans le cadre limité de cet exercice, un état critique des rapports publics sur les discriminations. Seuls seront ici brièvement évoqués les rapports.

⁷⁷ Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité. Rapport au Premier ministre. Haut Conseil à l'intégration. La Documentation Française, 1998 ?

⁷⁸ Le racisme au travail, La Découverte, 1997.

⁷⁹ Avec un succès, à ce jour, encore mitigé...

Mais les analyses d'une « réalité complexe et multiforme » des discriminations se limitent au constat de la répétition et de l'accumulation, dans le temps, des situations discriminatoires vécues par les personnes d'origine étrangère, dans les différents domaines de la vie sociale. A aucun moment, la question du croisement entre origine et genre ne va effleurer le Haut Conseil à l'Intégration.

Le rapport de Jean-Michel BELORGEY⁸⁰, remis un an plus tard à la ministre de l'emploi et de la solidarité, a joué un rôle décisif, dans la prise de conscience institutionnelle des insuffisances, des angles morts et des chausse-trappes accumulés au fil de plus de trente années de politiques d'immigration plus ou moins pensées et de politiques d'intégration, dont il démontrera les faiblesses, le paternalisme et les illusions complaisamment auto-entretenues.

Aujourd'hui encore abondamment cité,⁸¹ ce rapport comportait des critiques très argumentées et corroboratives des « insuffisances » de l'action publique en ce domaine et du caractère incohérent, voire duplice, du dispositif institutionnel de gestion de l'immigration et de l'intégration qui associe gestion des flux et intégration, «ce qui est souvent difficilement compatible et, à l'évidence, générateur d'obsession des migrations clandestines ».

Son analyse du cadre juridique de l'égalité et de la non-discrimination démontre l'extrême formalisme de ce cadre qui apparaît comme une coquille vide, eu égard à l'absence des mécanismes propres à assurer une protection effective contre les discriminations. Nombre de ses critiques sur l'absence d'organisme dédié à la lutte contre les discriminations au travail, l'absence de pouvoirs de l'inspection du travail ou des organisations syndicales ont été entendues, lors de l'élaboration de la loi du 16 novembre 2001.

Mettant déjà en garde contre des attermoissements, aisément repérables dans l'action publique, Jean-Michel Belorgey fustige les tentations de « pusillanimité de tout ou partie des responsables devant les phénomènes en cause » et souligne avec force que s'il convient de ne pas négliger « pédagogie et persuasion », la référence à la loi ne saurait être instrumentalisée dans une rhétorique de la négociation, en jouant « la loi à la baisse ».

Le rapport Belorgey préconise clairement la création d'une autorité administrative indépendante spécialisée sur les enjeux de la lutte contre les discriminations, après étude comparée de l'action des institutions étrangères en ce domaine. Sans commenter, dans le cadre de cette étude dont ce n'est pas l'objet, les développements, très riches, de ce rapport, souvent référé aux magistrales réflexions d'Abdelmalek Sayad et d'ailleurs dédié à sa mémoire, remarquons simplement que la question de la discrimination y est étroitement liée à celle de l'intégration « dont elle est le revers », ce qui confère aux discriminations à raison de l'origine ethnique et raciale une très forte centralité politique et discursive.

Il est fort significatif que le rapport d'un expert, pourtant connaisseur des problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes⁸² et sensible aux multiples complexités des questionnements qu'elles activent, ne fasse pas allusion aux discriminations multicritères à raison du genre et de l'origine, qu'il n'hésite pourtant pas à évoquer par ailleurs.

Ce silence témoigne de la focalisation du débat sur les seules discriminations à raison de l'origine. Certes bienvenue après des années de mise sous silence et de déni, cette focalisation trouvera aussi ses prolongements dans les multiples initiatives de sensibilisation et de formation dont l'approche monocritère écludera systématiquement toute réflexion sur la dimension genrée des discriminations à raison de l'origine, et les spécificités de nature et de contexte des manifestations de la discrimination multicritère.

⁸⁰ *Lutter contre les discriminations*. Jean-Michel BELORGEY. Rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, mars 1999.

⁸¹ Notamment pour sa fameuse petite phrase qui saisit en quelques mots les résistances de la société française à l'acceptation de l'altérité, souvent citée à l'appui (ou à la place...) de démonstrations en ce sens : « on ne gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si l'on ne déplace pas l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ».

⁸² Outre ses nombreux travaux sur ces questions, Jean-Michel Belorgey a été expert, pour la France, des réflexions menées par le Conseil de l'Europe sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Consacré à trois sujets distincts : la promotion sociale des jeunes dans les quartiers en difficulté, les droits des femmes issues de l'immigration, et « la mise en œuvre du contrat d'intégration », le rapport 2003 du Haut Conseil à l'Intégration⁸³ sera uniquement abordé ici à travers l'Avis rendu au Premier ministre, portant sur « les droits des femmes issues des immigrations ».

Seules les conditions d'exercice des droits civils (filiation, capacité, mariage, divorce) ont été étudiées par le groupe de travail du HCI qui a privilégié leur examen, tout en reconnaissant, au passage, « qu'une politique volontariste sur le plan social est nécessaire pour permettre aux femmes immigrées un accès effectif à leurs droits civils ». De même, tout au long du rapport, aucune allusion ne sera faite aux droits économiques et sociaux, par exemple, au droit à l'insertion professionnelle et à l'emploi, condition majeure de l'autonomie des femmes immigrées, ni aux droits au regard du séjour⁸⁴.

Soulignant à juste titre la faible visibilité des femmes dans l'histoire de l'immigration, le HCI semble rattacher l'émergence « d'une prise de parole nouvelle sur les droits des femmes issues de l'immigration » à l'apparition de « Ni putes, ni soumises » en 2002. Le HCI a donc centré son approche sur les droits civils, l'application du statut personnel et les conflits de droit privé, conflits de droits associés à des « conflits de cultures ».

Abordant tour à tour la répudiation, la polygamie, les mutilations sexuelles, les mariages forcés et la polygamie, la traite, l'esclavage domestique, la prostitution, le propos alterne des commentaires sur les situations des femmes immigrées et sur celles de leurs filles, regroupées sous l'appellation « femmes issues de l'immigration » sans qu'il soit toujours possible de distinguer entre des situations, pourtant très différentes, au plan des statuts, notamment juridiques (séjour, nationalité, statut matrimonial et familial) ou des trajectoires (migratoires, scolaires, professionnelles).

Les formes d'insécurité juridique souvent préjudiciables vécues par les femmes étrangères, les logiques de double contrainte et les volontés d'emprise sur les trajectoires et sur les corps, sont patentées, et souvent multiples. Mais l'énumération systématique, la centralité insistante du propos sur des pratiques, présentées comme massives mais dont l'ampleur n'est jamais réellement mesurée, autrement qu'à travers les constats d'associations, viennent effacer toute vision des dynamiques de parcours, et contribuent ainsi à nourrir une image globalisante et uniforme des situations vécues par les femmes immigrées et leurs filles, au risque de perpétuer des stéréotypes déjà très agissants dans le débat social.

Estimant que la situation des femmes issues de l'immigration reflète particulièrement les inégalités entre les femmes et les hommes, parce que « être femme et être immigrée est source d'une double discrimination », cet avis du HCI n'envisage toutefois que partiellement cette problématique, à travers le prisme exclusif du droit privé et des règles régissant les relations intrafamiliales, et n'en donne in fine qu'une vision incomplète.

Au surplus, le fait de rattacher cette « double discrimination » à la seule question de la sphère privée, aux droits spécifiques plutôt qu'au droit commun ni, singulièrement, aux *conditions politiques, juridiques et sociales* d'exercice de *droits communs* qui leur seraient *autant garantis* qu'à des femmes non « issues de l'immigration », ne facilite pas la *nécessaire réflexion sur les droits fondamentaux dans leur intégralité*.

Celle-ci est d'autant plus cruciale et urgente que les différents travaux sur les processus et le vécu des discriminations montrent que les descendantes d'immigrés vont, dans la plupart des cas, vivre la discrimination *comme une expérience certes personnelle mais solidaire* des blessures cuisantes également infligées à leurs pères et à leurs frères.

⁸³ Le contrat et l'intégration. Haut Conseil à l'intégration. Rapport au Premier ministre, la Documentation française, 2003.

⁸⁴ Ainsi, alors que le document insiste à maintes reprises sur le fait que les « femmes immigrées sont particulièrement concernées par les violences conjugales », la préconisation du HCI visant à préserver les femmes primo-arrivantes du retrait ou de la non-délivrance d'un titre de séjour, en cas de rupture du mariage consécutive à des violences, fait figure de suggestion assez tiède. Le HCI ne fait là qu'emboîter le pas, en ajoutant des conditions « d'ancienneté de séjour et de liens familiaux » aux recommandations d'une circulaire Intérieur déjà existante, en suggérant toutefois de leur donner force de loi, ce qui sera chose faite avec la loi Hortefeux de 2007.

Une étape significative, quoique malheureusement ponctuelle, de la volonté des pouvoirs publics de voir explorer la question des discriminations multiples⁸⁵ a été la commande d'une étude spécifique⁸⁶ sur les discriminations multiples genre/origine afin d'apporter de premières pistes de réflexion et d'action pour l'intervention publique. L'approche privilégiée a été celle de l'analyse juridique et de l'examen des leviers offerts par le droit, spécialement les constructions jurisprudentielles, au plan communautaire, pour appréhender cette notion de « double discrimination », à raison du sexe et de l'origine.

Cette étude rappelle les acquis des études féministes sur les problématiques de genre, regrette « la volonté d'ignorer l'existence de la règle de droit », témoignage de « scepticisme » sur sa capacité à contrer les inégalités de genre, et remarque incidemment la faible, voire inexistante, prise en compte par ces études des problématiques de discrimination croisées. Rappelant qu'il est nécessaire de « penser l'historicité des situations et des rapports sociaux », l'étude semble en rester, dans ses développements, à la notion de cumul des discriminations, avant de s'en affranchir dans ses toutes dernières pages en affirmant, à juste titre, que « la qualification de double assignation est simplificatrice puisqu'elle est en réalité démultipliée, diffractée ».

En rappelant très opportunément que « les deux registres « naturalisants » (sexe-origine, ethnie-race) et « culturalisants » (genre, ethnicité-culture...) concernant certaines collectivités historiques, et dont justement l'historicité fait l'objet de contestations, offrent des compositions multiples, sans doute à ce jour innombrées sinon innombrables », cette étude souligne également d'autres déterminants qui pèsent lourdement sur les parcours et les conditions d'accès aux droits fondamentaux, tels la nationalité et le statut au regard du séjour, le statut familial et matrimonial, le travail à temps partiel majoritairement féminin, les « insertions segmentées des femmes d'origine étrangère⁸⁷ ».

Cette étude constitue une très utile et très claire synthèse de l'ensemble des dispositions du droit de la non-discrimination, formant ce que l'auteure appelle « l'universalité juridique de la discrimination ». On notera, parmi les aspects particulièrement intéressants du rapport, cette critique⁸⁸ des « oppositions artificielles » qui surgissent régulièrement dans les débats entre chercheurs sur les questions soulevées par les discriminations, vieux (et quelquefois puérils) antagonismes dans lesquels l'approche juridique est curieusement accusée tout à la fois d'impuissance, de faiblesse analytique des process en cause, et de dogmatisme disciplinaire...

Récusant l'affirmation selon laquelle « la judiciarisation de la lutte contre la discrimination tend à se faire au détriment d'une approche historique et sociale des fondements racistes de l'inégalité⁸⁹ », Marie-Thérèse Lanquetin explique qu'il s'agit là « d'une vision très réductrice de ce qu'est le judiciaire », rappelle la dimension profondément collective de la notion de discrimination indirecte qui « permet de ne pas poser sur le seul terrain individuel la question de la discrimination » et évoque, sans toutefois mentionner clairement la nécessité de *class action*, l'intérêt « d'affaires de principe portées par un collectif⁹⁰ ».

Sans doute cette étude n'a-t-elle pas trouvé toute l'audience et, surtout, tous les prolongements requis par la problématique des discriminations multiples. Ainsi, l'essentiel de l'étude porte sur une remise en perspective du droit communautaire, certes nécessaire, et débouche sur quelques questionnements à partir d'un matériau contentieux, encore ténu, surtout constitué de litiges relatifs

⁸⁵ Question alors énoncée uniquement sous sa forme additive, à travers la « mention » de double discrimination, dans la volonté de quelques unes d'attirer l'attention des responsables politiques sur une question totalement impensée, qui ne suscitait alors strictement aucun intérêt, et de *faire image* en répliquant le slogan de la *double journée* pour des femmes *jusqu'alors d'abord et seulement considérées comme des immigrées avant que de l'être comme des femmes*...

⁸⁶ *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique : approche juridique*. Marie-Thérèse Lanquetin, ADRESSE-Service des Droits des Femmes-FASILD. Décembre 2002.

⁸⁷ La notion et l'analyse qui lui est sous-jacente sont, naturellement, issus des travaux de Laurence Roulleau-Berger.

⁸⁸ Encore pleinement valable aujourd'hui pour la réfutation de points de vue, surtout entendus de la part de certains sociologues, dont l'indifférence au droit, voire le mépris du droit, prétendument responsable de la faiblesse d'analyse des process discriminatoires, par son cantonnement au traitement individuel de cas d'espèce « arrachés à leur contexte », apparaît quelque peu schématique et démontre surtout une ignorance des leviers mobilisables par le droit de la non discrimination.

⁸⁹ L'auteure cite ici Didier Fassin dans son article « L'invention française de la discrimination ».

⁹⁰ Marie-Thérèse Lanquetin, préc p 44.

au port du foulard. Mais il faut rappeler que ce travail a été conduit dans un contexte de très faible production de recherches sur d'éventuelles discriminations à l'encontre des femmes immigrées ou supposées telles.

Défricheur, le rapport sur la double discrimination l'est donc doublement : par le fait de frayer un premier chemin pour installer quelques possibles termes de cette introuvable équation de la discrimination croisée, par le fait également d'appeler à une réelle pluridisciplinarité pour penser collectivement les discriminations et consolider ainsi les analyses des processus, en décroissant des approches mutuellement indifférentes, voire concurrentes.

En effet, de façon sans doute plus marquée encore que pour toutes les autres formes de discriminations, les discriminations multiples s'appréhendent et se comprennent par la *rencontre du fait et du droit*, « dans un débat de contexte qui peut, doit et devrait s'alimenter des travaux de sociologie et d'anthropologie ».

Signe supplémentaire enfin de l'attention portée par les pouvoirs publics⁹¹ aux risques de discriminations spécifiques auxquels sont exposées les femmes immigrées et leurs filles, un accord cadre « pour favoriser l'intégration des femmes immigrées et issues de l'immigration et prévenir et combattre les phénomènes de double discrimination » est signé en 2003 entre le Service des droits des femmes et de l'égalité, le FASILD et la Direction de la Population et des Migrations (DPM).

La notion de double discrimination, mentionnée dès le titre de cet accord, est étroitement liée dans l'exposé des motifs au « plein et égal accès aux droits » des femmes concernées. Le préambule rappelle également les chiffres attestant d'inégalités accrues vécues par les femmes immigrées en matière d'accès à l'emploi et leur plus forte exposition au chômage.

Les analyses présidant à ce partenariat d'objectifs revendiquent clairement la rupture avec les schèmes d'intervention du passé et s'inscrivent en faux contre les stéréotypes courants sur les situations des femmes immigrées et de leurs filles et la lecture compassionnelle et paternaliste des rapports de genre en situation de migration.

Qui trop embrasse mal étreint ? Pourtant visiblement très attachés à s'affranchir des généralisations qui guettent le discours commun sur les immigrés, les signataires de l'accord tendent souvent, dans le cours du texte, à confondre en une même catégorie de « femmes issues de l'immigration », celles qui ont effectivement migré et celles qui sont nées ici. Mais ils ne font que répercuter ici, à partir d'une posture institutionnelle tributaire de catégories pour orienter, énoncer, définir l'action publique, les hésitations, incertitudes et flottements, bien moins acceptables, d'une partie de la recherche sociologique sur ces « immigrés de l'intérieur⁹² », décidément *innommables*.

Pour prévenir et contrer les phénomènes de « double discrimination », cet accord cadre définit une méthodologie d'intervention selon une double approche, familière tant aux droits des femmes qu'au FASILD : l'équilibre entre une dimension transversale, d'irrigation des politiques de droit commun ou *approche intégrée* et le maintien de mesures spécifiques, pour accompagner des *moments particuliers* de la trajectoire de ces femmes.

On notera plus particulièrement, au regard de l'objet de l'étude, les prescriptions de l'article 7 de l'accord : les signataires se promettent d'intervenir en faveur de l'égalité des chances dans le système éducatif, notamment par un « appui approprié aux jeunes filles et la sensibilisation des acteurs de l'éducation » et de favoriser « l'accès à la formation et à l'emploi », et « la sensibilisation aux phénomènes de double discrimination des acteurs de l'emploi ».

Mais la traduction concrète de cet accord de 2003, comme de celui de 2007, n'a pas été à la hauteur des ambitions affichées.

⁹¹ Ou plus justement certaines administrations, précisément celles-là même qui avaient commandité l'étude sur la « double discrimination à raison du sexe et de l'origine ethnique » ...

⁹² « Les immigrés de l'intérieur : comment nommer l'innommable ? ». Abdelmalek Sayad.. L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. 2- Les enfants illégitimes. Raisons d'agir, 2006

Pour différentes raisons, dont il reste à faire l'analyse avec l'ensemble des acteurs concernés, l'axe prioritaire de développement de la connaissance des phénomènes de « double discrimination », de sensibilisation/formation des acteurs est resté quasi lettre morte. Certes, quelques percées ont bien été tentées dans le cadre du programme ESPERE, mais elles sont restées timides et très limitées.

De même, la déclinaison régionale prévue par les accords cadre n'a pu trouver à s'accomplir, faute d'avoir pu trouver, aux plans national et local, l'outillage conceptuel et pratique indispensable au déploiement concret des principes affirmés par ces textes. Ceci est d'autant plus dommageable que ces accords cadre formaient incontestablement un cadre de travail intéressant, adaptable et largement déclinable selon les réalités locales, pour faire cheminer ensemble les questions de non discrimination de genre et d'origine, construire une culture commune et rompre avec ce séparatisme conceptuel persistant qui a, tour à tour, ignoré ou exacerbé les spécificités de contexte, d'histoire et de parcours des immigrées et héritières de l'immigration.

Toutes les actions dites transversales, *d'approche intégrée*, prévues par ces accords n'ont pas ou très peu trouvé à se réaliser. Est-ce un hasard si seules les actions relevant de politiques spécifiques⁹³ ont pu être portées au crédit de ces accords ?

L'extension, en 2007, du partenariat d'objectifs à des institutions, dont les champs et principes d'intervention en direction des femmes immigrées et de leurs filles ne sont pas très arrimés aux principes de non discrimination et de mainstreaming, mais plus enracinés dans des logiques d'insertion sociale, des approches en termes de publics, une perception des trajectoires toujours gouvernée par la figure de l'épouse rejoignante, de l'ayant-droit, a probablement contribué à compliquer plus encore le cheminement, déjà difficile, pour s'affranchir du paternalisme d'Etat à l'égard des femmes d'origine étrangère ou supposée telle.

1.3- ETAT CRITIQUE DES RECHERCHES

1.3.1- Indicateurs de mesure et catégorisation

Après avoir retracé l'émergence de la notion de discrimination dans l'évolution du cadre juridique aux plans communautaire et national, abordons maintenant l'approche des sciences sociales qui permet de mettre en évidence la dimension systémique des processus discriminatoires, de distinguer idéologie et pratique (racisme/discrimination), de dépasser l'intentionnalité. Les premières recherches se centrent sur le domaine de l'emploi pour s'ouvrir ensuite à la question de l'accès aux biens et aux services avec par exemple les interrogations sur l'accès au logement, aux loisirs, à la santé. L'étude menée ici se retirera au domaine de l'emploi et du travail.

Cette approche en termes de lutte contre les discriminations s'ancre dans la durée en s'élargissant à d'autres domaines et critères mais toutefois de manière ambiguë puisque d'autres notions viennent se superposer : « égalité des chances », « diversité ».⁹⁴

Il ne s'agit pas ici de faire un état des lieux des travaux portant sur les discriminations, ni une recension de l'ensemble des recherches qui ont pu nourrir cette approche qui « *déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société* ».

⁹³ Cf notamment, outre les documents dressant le bilan de ces accords, la note DPM « Préparation du projet de loi de finances de l'année 2008. Orientations retenues et crédits consacrés par la DPM et l'ACSE en 2006/2007, participant à la promotion des droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes ».

⁹⁴ Cf communication de Milena Doytcheva colloque « Les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques » Décembre 2009 HALDE-DREES-MIRE.

Ainsi que le dossier « Egalité et diversité » in *Travail, genre et sociétés* 2009/1, n°21.

d'accueil»⁹⁵ mais plutôt d'interroger la prise en considération par une approche anti-discriminatoire de plusieurs critères tels que l'origine et le genre.

Pour ce faire, nous retiendrons les enquêtes et recherches majeures en lien avec la commande portant sur «*la discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail* » pour voir comment est traitée l'articulation de ces critères.

Pointons tout d'abord que l'approche en termes de discriminations rencontre la question de la mesure et l'ouverture du débat sur la catégorisation statistique des origines ethniques.

Du critère de sexe à la notion de genre

En effet, si en ce qui concerne l'appartenance de sexe, l'information est facilement mobilisable dans les enquêtes statistiques, il n'en va pas de même pour la dimension de l'origine⁹⁶. « *Les données ethno-raciales sont ultrasensibles au regard des normes républicaines en vigueur en France ; il n'est possible d'y recourir qu'à titre dérogatoire et dans des conditions strictement encadrées* » comme le souligne le rapport du Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) précisément constitué pour étudier l'usage critique et responsable de l'outil statistique.⁹⁷

C'est pourquoi, il n'est pas toujours aisé d'accéder à des données permettant de mesurer des écarts en fonction de l'origine et d'objectiver la discrimination raciale, sauf à conduire des études plus ciblées ou des testings.

On peut noter qu'alors même que l'information de l'appartenance de sexe des personnes est aisément répertoriable et utilisée comme variable dans les analyses statistiques de certains travaux sociologiques par exemple, pendant longtemps les réflexions menées sur le monde du travail ont été aveugles à la question du genre, fondées sur une vision pensée comme neutre de l'individu salarié. Les recherches développées sur les problématiques de genre ou rapports sociaux de sexe ont d'ailleurs pris à tâche de mettre en évidence le référentiel androcentré implicite et participé à éclairer les inégalités entre les hommes et les femmes justement en déconstruisant les catégories de sexe.⁹⁸

La communauté européenne a d'ailleurs, à la fin des années 1990, joué un rôle essentiel en France dans le développement de la problématique de genre déjà bien institutionnalisée aux Etats-Unis, par exemple, qui offraient des cursus de formation complets au sein de leurs universités (Women's studies et Gender studies). Les politiques européennes en faveur de l'égalité hommes-femmes (13 directives ont été adoptées) qui ont ouvert la voie aux actions positives et introduit la notion de « *gendermainstreaming* » ont précédé l'approche antidiscriminatoire développée dans les directives Racet Emploi adoptées en 2000.

Mais « *faire la preuve chiffrée* » n'est pas forcément chose aisée quand les statistiques produites ne prennent pas systématiquement en compte la variable sexe qui correspond pourtant à une catégorisation autorisée et qui fonctionne socialement. Cela peut, par ailleurs, aussi témoigner d'un

⁹⁵ Belorgey Jean-Michel : Lutter contre les discriminations. Rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, mars 1999.

⁹⁶ La loi de 1905 de séparation de l'Eglise et de l'Etat interdit de prendre en compte l'appartenance ethnique ou religieuse dans les statistiques. La CNIL interdit la constitution de fichiers informatiques qui feraient apparaître des données personnelles sensibles en la matière mais apprécie les dérogations possibles dans les dossiers qui lui sont soumis (consentement, traitement par l'INSEE, intérêt public, anonymat à la source ...).

⁹⁷ Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique. Rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) présidé par François Héran, présenté à Yazid Sabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances. Février 2010.

⁹⁸ Cf par exemple le travail de Madeleine Guilbert montrant la parenté entre le travail industriel réservé aux femmes et l'activité ménagère et le processus de construction de la négation des qualifications professionnelles féminines.

moindre intérêt pour l'étude de cette question, considérant que la non-distinction équivaldrait à une égalité de fait.

Grâce aux efforts des politiques publiques nationales et internationales, qui se sont traduits par exemple, dans le domaine de l'éducation et la formation, par la Convention interministérielle pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif du 25 février 2000, la création du groupe de travail « Etat des lieux » piloté par Jacquelin Heinen et Valérie Roullin, au sein de la mission « Egalité des chances Femmes/Hommes dans l'enseignement supérieur » (confiée à Armelle Lebras-Chopard), un mouvement de recension des données sexuées a été impulsé dans les établissements de l'enseignement supérieur. Chaque université a été invitée à faire remonter au ministère ces informations et ensuite à s'en saisir pour les exploiter. Donc, si l'on veut s'assurer de l'existence d'un réel traitement égalitaire ou bien repérer d'éventuelles discriminations liées au genre, il faut pouvoir travailler sur la variable sexe. Ainsi en est-il également du rapport de situation comparée (RSC) imposé aux entreprises par la loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (déjà proposé par la loi Roudy en 1983) comme outil de « monitoring » de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les recherches produites ont montré que l'égalité entre femmes et hommes, si elle a progressé dans le droit français, est loin d'être atteinte dans les faits. Nombre de travaux montrent par exemple le paradoxe entre l'élévation du niveau de formation des femmes et les difficultés qu'elles peuvent rencontrer dans leur insertion professionnelle et mettent en évidence le phénomène du « plafond de verre », ainsi que ce que l'on peut qualifier de « couloirs de verre » en ce qui concerne les filières d'orientation et en conséquence les secteurs d'activité. L'assignation prégnante à l'univers domestique est questionnée et si, pendant longtemps, le temps partiel a été interprété comme un choix opéré par les femmes pour « concilier » leurs tâches domestiques et parentales et leur insertion professionnelle (faisant d'ailleurs l'impasse sur les conséquences pour elles au moment de la cessation d'activité ou bien de la rupture conjugale), il est clair aujourd'hui que le temps partiel constitue aussi une gestion de la flexibilité des emplois et est, pour une grande part, subi.

Pour autant, nombre de ces travaux n'ont pas forcément mobilisé une lecture en termes de discriminations, ce qui peut nous conduire à nous poser la question de l'articulation des notions d'inégalités et de discrimination mais aussi de celle des différentes approches disciplinaires.

Comme le souligne D. Lochak⁹⁹, l'inégalité renvoie à une situation de fait résultant soit de facteurs inhérents à la personne soit de facteurs exogènes ; de ce fait, elle peut préexister à tout acte ou agissement d'autrui, alors que la discrimination renvoie à un acte discriminatoire.

« La discrimination est le fait d'un agent. Donc, si elle produit nécessairement de l'inégalité (...), l'inégalité n'est pas nécessairement la conséquence d'une discrimination. » Que dire alors des phénomènes d'exclusion qui résultent du fonctionnement des systèmes économiques et sociaux ? S'agit-il de discrimination ? D'ailleurs, plus récemment, la DREES (MiRe) et la HALDE¹⁰⁰ ont organisé un colloque visant précisément à apporter un éclairage à partir de la confrontation des différentes notions et définitions (inégalités sociales, différences de traitement, discrimination systémique, discrimination indirecte...) ainsi que la mise en résonance à travers les différentes approches disciplinaires.

⁹⁹ D. Lochak : « La notion de discrimination » CONFLUENCES Méditerranée - N°48 HIVER 2003-2004 p 13.

¹⁰⁰ DREES, MiRe, HALDE : Colloque du 2 décembre 2009 « Mieux connaître pour mieux combattre : les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques ».

Du côté de la dimension de l'origine, la catégorisation se révèle plus complexe.

Olivier Monso et Thibault de Saint-Pol¹⁰¹ montrent comment dans les recensements de la population en France, l'origine géographique a été mobilisée. Au 19^{ème} siècle, le besoin de différencier les nationaux des étrangers ne va plus se résumer à distinguer le lieu de naissance et de résidence, la statistique publique va alors introduire une question dans les recensements portant sur la nationalité. Les questions ayant trait au culte et à la nationalité avaient été, en réponse aux protestations, retirées du recensement en 1856. La préoccupation concernant le lieu d'installation en fonction du lieu de naissance, pour déterminer les régions les plus attractives, adossée à une approche de protection des populations opprimées, va laisser la place à une volonté d'identifier les ennemis et alliés potentiels dans un contexte international qui se modifie.

L'importance numérique de la population étrangère, la transformation des raisons d'installation de nouvelles populations moins pour des raisons politiques qu'en raison de difficultés économiques, la perception de l'étranger comme citoyen d'un autre Etat, vont soulever la question de l'intégration de ces nouveaux arrivants venus s'établir et celle de leur accès à la nationalité. La figure de l'immigré, c'est-à-dire de l'étranger venu s'installer en France, émerge.

Les auteurs retracent les ambiguïtés de l'utilisation de cet indicateur de nationalité décliné différemment selon les périodes entre des modalités tantôt agrégeant, tantôt distinguant la nationalité par naturalisation, par mariage, déclaration ou option. La recherche d'informations par les démographes et sociologues sur la nationalité à la naissance et la date d'arrivée en France pour mieux connaître les populations et étudier l'intégration des populations immigrées va encourager une approche à partir de l'histoire des individus.

Le recours à la nationalité

Un indicateur mobilisable est donc celui de la nationalité. Le rapport du Haut Comité à l'Intégration au Premier ministre en 1992, qui souhaite améliorer la connaissance de l'immigration et de l'intégration en France, notamment en coordonnant le travail des administrations en charge de la production de statistiques dans ce domaine, pointe les difficultés techniques dans le recueil des informations. Déjà au niveau du recensement sur lequel la France s'appuie pour produire des chiffres, la dimension déclarative de la nationalité pose problème de même que les situations de bi-nationalités. Au-delà de cette difficulté, relevons que la question de l'intégration, et moins encore celle des discriminations, ne sauraient se réduire à celle de la détention ou non de la nationalité française.

On voit alors apparaître l'utilisation de la catégorie : « immigré » que le HCI définit comme « *personne née étrangère à l'étranger et entrée en France en cette qualité en vue de s'établir sur le territoire français de façon durable* » qui va recouvrir en partie celle jusqu'alors facilement mobilisable à travers l'indicateur de la nationalité à savoir « étranger ».¹⁰²

¹⁰¹ Olivier Monso, Thibault de Saint Pol : « L'origine géographique des individus dans les recensements de la population en France ». *Courrier des Statistiques* n°117-119 2006.

¹⁰² L'INSEE reprend cette définition : « un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées. À l'inverse, certains immigrés ont pu devenir français, les autres restants étrangers. Les populations étrangère et immigrée ne se confondent pas totalement : un immigré n'est pas nécessairement étranger et réciproquement, certains étrangers sont nés en France (essentiellement des mineurs). La qualité d'immigré est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient français par acquisition. C'est le pays de naissance, et non la nationalité à la naissance, qui définit l'origine géographique d'un immigré. »

Les travaux émanant des organismes publics en charge de la production statistique s'efforcent de dessiner les contours des populations étrangères ou/et immigrées tant en termes de « stocks » que de « flux » et cherchent à qualifier les origines de ces migrations.

Des étrangers aux immigrés...

Les enquêtes annuelles de recensement permettent de mesurer la part des étrangers et des immigrés vivant en France. Ainsi à la mi-2004, enregistre-t-on 3,5 millions d'étrangers dont environ 550 000 sont nés en France et près de 5 millions d'immigrés résidant en France métropolitaine soit 8,4 % de la population. Le nombre d'immigrés a donc cru depuis 1990 de 18%, la plus grande partie de cette hausse ayant eu lieu à partir de 1999.

En 2004-2005, le nombre d'immigrés originaires d'un pays de l'Union européenne à 25 est stable par rapport à celui de 1999, résultat de mouvements de sens inverses qui se compensent entre les différents pays.

Les immigrés natifs du Maghreb sont plus nombreux à la mi-2004 qu'ils ne l'étaient en 1999 et représentent 1,5 millions de personnes (soit une hausse de 17%).

1,4 millions de personnes sont originaires d'autres parties du monde et composent 29% de la population immigrée. Pour l'essentiel, il s'agit de populations venant d'Asie (48% dont 16% de Turquie) et d'Afrique subsaharienne (40%). Cette dernière a fortement augmenté depuis 1999 puisqu'elle a connu une hausse de 45%.

L'équilibre des sexes au sein de la population immigrée a été atteint en 1999 suite au passage d'une immigration de travail essentiellement masculine à une immigration liée au regroupement familial qui se développe après 1974. Ainsi, en France, à la mi-2004, observe-t-on une majorité de femmes parmi les immigrés résidant en France depuis moins de 30 ans. Elles sont également majoritaires parmi les immigrés de 20 à 52 ans.

Cependant, des variations sont visibles selon le pays d'origine puisque parmi les immigrés en provenance du Maghreb, de Turquie ou du Portugal, les femmes sont moins nombreuses que les hommes alors qu'elles sont majoritaires parmi les immigrés d'Asie du Sud-Est.

En ce qui concerne l'âge des immigrés, l'immigration touchant moins les enfants que les adultes (ce sont surtout les conjoints qui viennent par regroupement familial), au global les plus jeunes sont peu nombreux. A la mi-2004, ils représentent 2% des moins de 15 ans par exemple. Entre 30 et 59 ans, la part des immigrés atteint 11%.

Bien évidemment, on constate une variation selon les pays d'origine liée à la plus ou moins grande ancienneté des mouvements migratoires. Les immigrés originaires d'Italie ont pour plus de la moitié d'entre eux plus de 65 ans, contre 4% des natifs d'Afrique subsaharienne. Parmi ces derniers, la part des jeunes de moins de 25 ans atteint 21% (13% pour l'ensemble des immigrés).

Si à la mi-2004, la part des personnes ne possédant au plus qu'un certificat d'études primaires reste plus nombreuse dans la population immigrée (41% contre 17% parmi les non-immigrés), celle-ci diminue depuis 1982 traduisant une élévation du niveau de formation. La progression est particulièrement visible au niveau de l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement supérieur puisque 24% des immigrés sont concernés pour 29% des non-immigrés, contre respectivement 6% et 12% en 1982.

La population immigrée se répartit inégalement selon les régions métropolitaines, 60% se concentrant sur seulement 3 régions : Ile de France, PACA et Alsace.

Ainsi, près de 4 immigrés sur 10 résident en Ile de France où 1 habitant sur 6 est immigré. On n'observe pas de différence en fonction de l'ancienneté de la migration. Par contre la répartition géographique diffère selon le pays d'origine. Ainsi, 60% des natifs de l'Afrique subsaharienne résident en Ile de France.

Les travaux mobilisant les catégories « immigrés »/« non-immigrés » vont donc s'intéresser aux freins que peut connaître la première en matière d'emploi. Gardons toutefois en tête que cette catégorie « immigrés » rassemble des personnes de nationalité française et étrangère. Le recensement INSEE 2004-2005 indique que 40% des immigrés ont acquis la nationalité française par naturalisation ou mariage (soit 2 millions).

L'acquisition de la nationalité française varie également selon le pays de naissance puisque parmi les 15 pays d'origine les plus représentés au niveau de l'immigration, les trois pays d'immigration ancienne - Italie, Espagne et Pologne - correspondent à un taux d'acquisition supérieur à 50%, voire à 75% pour le Vietnam quand, à l'opposé, des migrants plus récents, en provenance de Chine et du Mali, connaissent un taux d'acquisition de la nationalité française d'environ 20%, voire 12% pour un pays de l'Union européenne : le Royaume-Uni.

Mais pour autant, la détention de la nationalité française ne suffit pas à faire disparaître les différences d'insertion sur le marché de l'emploi comme nous le montrent les enquêtes de mobilité intergénérationnelle.

Les chiffres généraux produits par l'INSEE, notamment par le recensement et des enquêtes plus spécifiques comme l'enquête Emploi, l'enquête FQP (Formation et qualification professionnelle), permettent d'établir un état des lieux des situations par rapport à l'emploi à une date donnée, mais se pose également la question de la mobilité intergénérationnelle. Cette approche classique en sociologie est bien plus récente en ce qui concerne les trajectoires sociales des descendants de migrants. L'utilisation des indicateurs « pays de naissance des parents » et « nationalité à la naissance des parents », mobilisés dans les grandes enquêtes INSEE, vont ainsi permettre d'étudier les difficultés d'insertion des descendants d'immigrés.

L'enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale (MGIS 1992) pilotée par M. Tribalat, pour l'INED en collaboration avec l'INSEE, interroge donc les conditions de vie des immigrés et de leurs enfants. Cette approche quantitative, faisant appel à nombre d'indicateurs ayant trait tant au mode de vie qu'à la pratique des langues ou à l'intégration professionnelle, voulait donc mesurer les circonstances de la migration pouvant influencer sur les modalités objectives et ressenties de l'insertion dans la société française. Les auteurs s'appuient sur les données du recensement de 1990 ainsi que sur des entretiens pour appréhender le rapport au pays d'origine et au pays d'accueil, les pratiques matrimoniales et la vie sociale et économique des immigrés. Il ne s'agit pas d'étudier la population immigrée mais plutôt le phénomène migratoire. Les chercheurs vont discerner plusieurs groupes au sein de la population immigrée et définir une « appartenance ethnique » à partir de la langue maternelle des individus. L'indicateur ici retenu ne va pas sans poser de problème non plus puisque les chercheurs optent pour ne garder que la langue autre que le français quand l'individu utilisait plusieurs langues dans son enfance.

Sont toutefois ainsi distingués le groupe des « Ibériques » (« migrants espagnols » et « migrants portugais »), le groupe ayant trait aux migrations en provenance d'Afrique du Nord (« populations berbérophones » et « populations arabophones »), celui rassemblant les « Turcs, Kurdes et

Arméniens », celui des « minorités du Sud-Est asiatique » et le groupe des « ethnies d'Afrique Noire ». Sera mobilisé en opposition à ces groupes ainsi repérés celui de « Français de souche ». Cette enquête mobilise donc la référence à l'ethnicité mais fait également appel à l'origine nationale des parents des conjoints quand il s'agit de définir les « unions mixtes ».

Descendants de migrants ou « issus de l'immigration »

En 1994, le rapport produit par l'URMIS, à la demande de l'European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions, s'intéresse à la prévention du racisme dans l'entreprise en France. En lançant, en 1995, une première enquête d'envergure pour interroger l'égalité des chances face à l'emploi des jeunes diplômés issus de l'immigration, les chercheurs de l'URMIS ont précisément voulu montrer l'existence de discriminations en raison de l'origine réelle ou supposée. Il s'agissait de suivre sur 4 ans une cohorte de diplômés franciliens de BTS industriels.

Ainsi voit-on apparaître une catégorie nouvelle : « issus de l'immigration » pour désigner des jeunes dont les parents nés à l'étranger, ayant connu la migration, peuvent être de nationalité française par acquisition. C'est bien parce que le modèle républicain d'intégration se refuse à attribuer une origine ethnique à ces jeunes mais qu'il admet par ailleurs certains freins à leur insertion professionnelle, que le lieu de naissance de leurs parents sert à construire une « filiation immigrée » pour mesurer des écarts. On peut dès lors s'interroger sur le nombre de générations à prendre en compte avant de pouvoir prétendre à un traitement égalitaire. Comme l'écrivent Mouna Viprey et Luc Deroche, « *En France, la terminologie pour faire référence aux différentes catégories de jeunes étrangers ou d'origine étrangère est souvent sujette à caution. Comment appeler un jeune né Français de parents, voire de grands parents étrangers ou d'origine étrangère mais dont les caractères visibles (couleur de la peau, faciès, nom patronymique) sont pour les employeurs des signaux de cette origine étrangère ? Aujourd'hui, on continue à faire référence à l'origine des jeunes alors qu'il s'agit avant tout de jeunes Français. Pourquoi parler de deuxième, de troisième voire bientôt de quatrième génération d'immigration, alors que par définition, l'immigration est l'action d'immigrer, soit le fait de "venir dans un pays pour s'y fixer de manière temporaire ou définitive". Or, la quasi totalité de ces jeunes sont nés en France et sont Français et, de ce fait, ne sont pas des immigrés.*

*Pourquoi alors chercher à caractériser spécifiquement ces jeunes ? L'absence de terminologie adéquate n'est que le reflet de la complexité actuelle de la situation des jeunes étrangers ou issus de l'immigration ».*¹⁰³

Les politiques publiques d'éducation entretiennent un lien ambigu entre « origines » et « nationalité ». En effet, Gabrielle Varro, qui s'est intéressée dans le champ de l'éducation à la désignation de cette fraction de la population scolaire présentée comme posant des problèmes particuliers.¹⁰⁴, constate la variation terminologique dans les circulaires étudiées (entre 1970 et 1993). « *Le balancement entre un concept flou (les « origines ») et la réalité politique (la nationalité) a (...) subdivisé le public scolaire en de nombreuses catégories hétérogènes : élèves étrangers, élèves étrangers non francophones, élèves immigrés, enfants d'immigrés ou de travailleurs migrants, élèves de culture non française, élèves portugais (ou autre nationalité), élèves d'origine portugaise (ou autre origine) etc.* ». Elle repère une première période entre 1970 et 1975 où les textes recourent plutôt aux statuts juridiques individuels à travers l'utilisation de l'adjectif « étranger » ou la précision d'une nationalité. Ensuite entre 1976 et 1983, le statut social collectif prévaut à travers l'emploi des expressions « enfants de migrants ou immigrés », avant un retour, entre 1984 et 1993, à une utilisation d'un statut juridique

¹⁰³ M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n° 94, p. 2.

¹⁰⁴ G. Varro, « La désignation des élèves étrangers dans les textes officiels » *Mots*, 61, Décembre 1999 p 49 à 66.

mais avec une dimension globale « élèves ou enfants étrangers ». « On peut voir dans cette ronde une valse hésitation. Mais on peut y voir aussi la consolidation, par le maintien dans la durée du sème « non français », d'une ethnicisation qui s'attachera durablement aux élèves dont on repère des origines non françaises. Le présupposé étant que l'origine migrante est la source des problèmes scolaires, le mot immigré correspondrait mieux à ceux dont on voudrait parler mais, « devant la difficulté de définir statistiquement les enfants d'immigrés, c'est l'observation de la population scolaire de nationalité étrangère qui a été retenue » (Note d'information du 8 octobre 1984). Le discours officiel en témoigne en revenant au mot « étranger » dans les titres des circulaires après 1984. Mais à l'intérieur des textes, il continuera à parler d'enfants (d') immigrés. »¹⁰⁵

Notons que la législation antidiscriminatoire française, quant à elle, retient, parmi les critères discriminatoires, l'origine tout comme « l'appartenance ou non-appartenance réelle ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion » ainsi que « le nom de famille » ou même « l'apparence physique » à laquelle le faciès ou la couleur de peau peuvent renvoyer ; d'autant que les motifs discriminatoires renvoient aux catégories de pensée mises en œuvre par l'auteur du traitement défavorable, plus qu'aux caractéristiques objectives de la personne discriminée.

La mobilité sociale des « secondes générations »

L'enquête sur l'Histoire Familiale couplée au recensement de 1999 portant sur un échantillon énorme (380 000 personnes) a permis de recueillir des informations sur le pays de naissance des parents. Mais elle s'intéresse surtout à la famille et ne comprend pas d'informations très pointues sur les parcours professionnels, spécialités de diplômes ni les types d'emploi occupés. Cette enquête corrobore néanmoins les constats de l'enquête MGIS quant aux difficultés rencontrées par les personnes d'origine maghrébine.

En 2005, D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon¹⁰⁶ mobilisent ces données pour interroger la mobilité sociale des « secondes générations ». Les auteurs pointent deux problèmes méthodologiques dans la construction de cette catégorie.

Tout d'abord, l'identification des membres des secondes générations à partir de leur lieu de naissance et par leur ascendance immigrée (avoir au moins un parent immigré) présente l'inconvénient de ne pas distinguer les descendants de français expatriés puisque l'enquête ne collecte pas d'information concernant la nationalité à la naissance des parents. Il est donc difficile de distinguer les enfants d'immigrés des enfants de Français nés à l'étranger. Or, le poids des Français rapatriés des territoires anciennement sous influence française n'est pas négligeable. En se référant au travail de Borrel et Simon, les auteurs estiment que les descendants de rapatriés représentent 55,8% de la seconde génération d'origine algérienne et respectivement 47%, 35%, 39% et 44% pour celles d'origine tunisienne, marocaine, africaine ou asiatique. Or, Alba et Silberman ont montré à propos des rapatriés d'Algérie et des immigrés algériens qu'il existe des différences de niveau d'éducation et de fréquence d'appartenance à la catégorie des ouvriers, les premiers ayant un niveau d'éducation plus élevé et étant moins souvent ouvriers. D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon concluent donc « les descendants de rapatriés forment certainement un groupe distinct socialement des descendants d'immigrés et l'impossibilité de les distinguer dans nos données conduit à sous-estimer les effets négatifs du déficit de capital social des immigrés ».

¹⁰⁵ Idem p 58.

¹⁰⁶ D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon : « Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités. L'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France ». *Documents de travail* n°130, 2005 INED.

Cela vient, nous semble-t-il, interroger l'expérience de la migration, les rapatriés l'ayant également connue et invite à penser cette expérience et le sens attribué au projet migratoire en articulation avec les caractéristiques sociales.

Dans une publication ultérieure,¹⁰⁷ D. Meurs et A. Pailhé prennent le soin de mobiliser les données de l'enquête Formation, Qualification Professionnelle de 2003 qui, elle, fournit l'information de la nationalité des parents à la naissance, pour comparer les taux de chômage des 18-40 ans non en cours d'études. Elles concluent « *il apparaît très nettement qu'en utilisant la définition en fonction du seul pays de naissance des parents, on sous-estime la part de chômeurs chez les descendants d'immigrés maghrébins : d'après l'enquête FQP, cette part serait supérieure de 7 points. C'est surtout dans la population des descendants de couples mixtes que notre définition sous-estime les chômeurs. En effet, les rapatriés d'Afrique du Nord ont une plus grande propension à s'unir à des personnes nées en France que les immigrés maghrébins.* »¹⁰⁸

Une seconde limite tient au fait que pour être identifié comme faisant partie de la catégorie « seconde génération » il faut avoir au moins l'un de ses parents né à l'étranger. Dans une telle définition, on ne tient donc pas compte de la spécificité des capitaux sociaux des couples mixtes, sachant par ailleurs que, selon les origines, le niveau de mixité varie.

« Immigrés » ou « issus de l'immigration » : une commune appartenance ethnique ou une différence dans l'expérience de la migration

A travers l'accès à l'emploi, les chercheurs se proposent de voir si une scolarisation et socialisation en France permettent une mobilité intergénérationnelle exempte du handicap d'une origine « héritée ». Ce positionnement de recherche n'est-il pas interrogeable ? Pourquoi l'origine étrangère des parents serait-elle un handicap ? N'est-ce pas plutôt le considérant de la discrimination cumulée, celle qui est répétée dans différents domaines de la vie, qui constitue ce handicap ?

En mobilisant donc la nationalité à la naissance, le pays de naissance ainsi que le pays de naissance des parents, les chercheurs constituent trois groupes de « génération », dont deux se subdivisent en sous-groupe en fonction de l'âge de l'arrivée en France et de la mixité du couple parental. Ils choisissent le seuil d'âge de 10 ans inclus, à partir de « *l'idée qu'une scolarisation en France et une immersion précoce dans la société française favorisent l'apprentissage de la langue et l'acquisition de diplômes nationaux, ce qui a des répercussions sur l'insertion professionnelle.* » L'étude des trajectoires des femmes développée dans la partie suivante montre que la discrimination jouant dès l'école primaire peut ralentir l'évolution scolaire et avoir des répercussions importantes sur les enfants, puis les adolescentes, que ne connaissent pas forcément celles qui sont arrivées adultes.

Il paraît intéressant de remarquer ici le recours à l'obstacle de l'apprentissage de la langue dans la réflexion. Comme nous le rappelle Claude Zaidman¹⁰⁹, interrogeant les politiques scolaires concernant la scolarisation des enfants de travailleurs immigrés dans les années 1970, deux séries de mesures institutionnelles ont eu trait à la dimension linguistique, que ce soient celles afférentes à l'apprentissage de la langue française considéré comme le moyen d'intégration rapide dans le milieu scolaire ou que ce soient celles tenant à l'apprentissage de la langue d'origine. On est là dans une

¹⁰⁷ D. Meurs, A. Pailhé, « Descendantes d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ? » *Travail, genre et sociétés* 2008/2 n°20 p 87-107.

¹⁰⁸ Idem p 93.

¹⁰⁹ C. Zaidman, « Fait migratoire et genre. La construction sociale des différences » *Les cahiers du CEDREF* 15, 2007 p 123-142.

distinction des « générations » tenant compte de critères pouvant freiner l'intégration. Mais tous les immigrés connaissent-ils des difficultés de maîtrise de la langue française ?

On pourrait également s'interroger sur l'idée d'une absence a priori de situations discriminatoires dans le domaine éducatif. Les immigrés arrivés moins jeunes dans le système scolaire auraient-ils plus de difficultés à bénéficier de conditions de socialisation susceptibles de les rapprocher des « natifs ». On est donc là encore dans une approche relevant d'une problématique de l'intégration.

L'EHF disposant d'un échantillon important d'individus permet d'approcher différentes origines et cinq générations sont repérées par les auteurs :

G1 : immigrés arrivés après l'âge de 10 ans

G 1,5 : immigrés arrivés à l'âge de 10 ans ou avant

G 2 : personnes nées en France dont les deux parents sont nés à l'étranger

G 2 mixte : personnes nées en France dont l'un des parents est né à l'étranger et l'autre en France

G 3 : natifs ou personnes nées en France dont les deux parents sont nés en France.

Toutefois, pour pouvoir comparer ces différents groupes, les auteurs limitent les effets de structure par âge en réduisant leur analyse à la population de 18-40 ans.

L'analyse proposée porte sur les actifs effectifs ou potentiels et montre que pour les secondes générations, les différences quant à la position sur le marché du travail (en emploi, au chômage ou en inactivité) entre les diverses origines sont un peu moins marquées que pour la génération précédente mais la structure générale de ces écarts perdure. Ainsi, les auteurs dégagent-ils trois situations-types :

« - Une forte insertion dans l'emploi avec des écarts de genre relativement modérés et une stabilité intergénérationnelle. Les immigrés et « secondes générations » d'Europe du Sud (Portugal, Italie, Espagne) sont dans cette position et ne se distinguent pas des natifs ;

- Une surexposition au chômage qui se double d'une forte inactivité féminine et qui se poursuit pour les « secondes générations » bien que l'intensité du chômage diminue et les inégalités de genre se réduisent. Les immigrés et « secondes générations » maghrébines correspondent à ce second type ;

- Un durcissement des difficultés à entrer dans l'emploi, avec de très forts écarts selon le genre et une certaine reproduction des positions à la seconde génération, ce qui correspond aux groupes d'origine turque et, pour les hommes, d'Asie du Sud-Est. »¹¹⁰

De plus, les auteurs pointent des différences dans le statut de l'emploi occupé. Parmi les salariés, 20% des femmes de 18 à 40 ans occupent des emplois précaires (pour 17% des hommes). Les secondes générations, notamment les femmes, occupent un peu plus des emplois aidés alors que les immigrés occupent plus fréquemment des emplois en CDD. « Un tiers des salariés masculins immigrés d'Afrique Subsaharienne et environ un quart des immigrés originaires du Maghreb et de Turquie occupent un emploi précaire pour seulement 16% des natifs. Cette vulnérabilité se retrouve pour les femmes immigrées originaires des mêmes pays : 36% des salariées immigrées du Maroc et de Tunisie, 30% des originaires de Turquie, 27% des originaires d'Afrique Subsaharienne et d'Algérie, contre 19% des natives. »¹¹¹

En ce qui concerne les « secondes générations », on constate que la proportion de salariés descendants de migrants maghrébins ou africains occupant des emplois non stables est d'environ un quart. C'est la deuxième génération turque qui est particulièrement exposée à la précarité professionnelle, les femmes étant même plus touchées que celles de la première génération (34% d'entre elles). On retrouve cette plus forte exposition pour la deuxième génération portugaise qui est

¹¹⁰ D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon : « Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités. L'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France ». *Documents de travail* n°130, 2005 INED p 9.

¹¹¹ Cf D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon *ibid* p 15.

plus souvent dans des emplois non stables que la première (25% des femmes pour 12% du groupe des immigrées).

« Les immigrés et leurs descendants rencontrent non seulement des barrières à l'entrée dans l'emploi mais lorsqu'ils y accèdent, c'est dans de moins bonnes conditions. »¹¹²

De la question de l'intégration des immigrés puis de leurs descendants à celle de l'utilisation des différents liens sociaux pour s'insérer socialement

En 2003, l'enquête Histoire de vie vient « décrire la diversité des modes d'insertion sociale, et (...) découvrir comment chacun, qu'il soit immigré ou pas, qu'il soit jeune ou plus âgé, qu'il soit homme ou femme, va s'inscrire dans un modèle d'insertion sociale qui lui est propre. »¹¹³

Cette enquête aborde diverses thématiques : les relations familiales, la mobilité géographique, les activités de loisirs et de sociabilité, la relation au travail, la sphère des idées et des opinions, la santé et le rapport au corps. Chaque thème est appréhendé selon trois dimensions : celle des « appartenances objectives » qui renvoient aux caractéristiques sociologiques, celle des « identités revendiquées » qui a trait aux sentiments d'appartenance et aux projets et celle enfin des « assignations identitaires ».

L'exploitation d'une telle enquête, là encore, donne lieu à de multiples publications. Certaines se focalisent sur une thématique comme celle de Marilyne Beque¹¹⁴ qui utilise le module « relations avec les autres » du questionnaire pour appréhender le vécu discriminatoire des personnes immigrées ou issues de l'immigration. Il s'agit là non plus de mettre en évidence des écarts de situation mais d'interroger la perception que les personnes peuvent en avoir et le vécu afférent.

Hélène Garner, Dominique Méda et Jamila Mokhtar de leur côté s'intéressent par exemple à la place du travail dans les discours des individus en regard de leur situation professionnelle « objective » et de leur vie familiale. Les auteurs mobilisent entre autres la nationalité et l'origine. Ainsi, constatent-elles par exemple que « lorsqu'ils ont la double nationalité ou qu'ils sont étrangers, les actifs en emploi sont plus nombreux que les personnes non directement issues de l'immigration à partager l'idée que le travail est plus important que tout le reste. De la même manière, les personnes immigrées ou issues de l'immigration se retrouvent plus souvent dans l'item 2 (le travail est très important, mais autant que d'autres choses). Plus finement, et dans cet ordre, les immigrés européens (hors U.E.) et les Turcs, puis les immigrés de l'Union européenne, et enfin les immigrés en provenance du Maghreb accordent plus d'importance au travail que les personnes non directement issues de l'immigration, toutes choses égales par ailleurs. »¹¹⁵

Tous les immigrés ou les descendants d'immigrés ne sont pas des hommes

Les auteurs mobilisent également la variable sexe en articulation avec la présence ou non d'enfant ; par contre l'interrogation concomitante du sexe et de l'origine n'est pas travaillée ici.

Dans une nouvelle publication en 2006¹¹⁶, elles constatent que « personnes immigrées et issues de l'immigration en emploi s'opposent de manière polaire sur l'importance relative accordée au travail :

¹¹² Ibid. p16.

¹¹³ Clanché François : « Une nouvelle enquête du système statistique public ». *Economie et statistique* n°393-394, 2006 INSEE p 3-6

¹¹⁴ Marilyne Beque : « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration » *Etudes et Résultats* n°424 septembre 2005.

¹¹⁵ H. Garner, D. Meda, J. Mokhtar : « La place du travail dans l'identité des personnes en emploi ». *Première Synthèses Informations* Janvier 2004 n°01.1 DARES p5.

¹¹⁶ H. Garner, D. Meda, C. Sénik : « La place du travail dans les identités ». *Economie et Statistique* n°393-394, 2006 INSEE pp 21.

alors que les immigrés accordent au travail une importance bien plus forte que les Français nés de parents français, les personnes issues de l'immigration lui accordent une importance relative bien moindre. »

Une partie des écarts observés tient aux conditions de travail objectives de ces deux groupes. Toutefois, lorsque celles-ci sont contrôlées dans l'analyse, on continue de constater que le fait d'être issu de l'immigration maghrébine réduit les chances de déclarer que le travail est important. *« On peut notamment penser que la sécurité de l'emploi qu'ont connue les immigrés pendant les années de croissance explique leur « meilleure » relation au travail et que les jeunes issus de l'immigration, confrontés à une situation de l'emploi difficile sans avoir choisi cette position, contrairement aux immigrés, ont vu leurs attentes vis-à-vis du travail proportionnellement plus déçues que celles des immigrés (...) : c'est notamment ce qui permettrait d'expliquer pourquoi les immigrés sont plus nombreux que tous les autres à ne rien vouloir changer dans leur travail et pourquoi les personnes issues de l'immigration sont en revanche les plus nombreuses à vouloir changer leur salaire et leur métier ou profession. »*

Ceci nous conforte dans l'idée qu'il peut être nécessaire de différencier les personnes ayant connu elles-mêmes l'expérience de la migration de leurs descendants¹¹⁷, d'autant qu'une autre exploitation de l'enquête Histoire de vie, réalisée par Chloé Tavan¹¹⁸, constate que les trajectoires professionnelles sont impactées par la migration et ce, de façon plus importante chez les femmes. Ainsi, *« parmi les personnes en emploi dans leur pays, 63% des hommes ont connu un changement, de statut ou de catégorie socioprofessionnelle, à leur arrivée en France, contre 74% des femmes. »* En ce qui concerne les femmes, ces changements portent plus souvent sur le statut d'occupation notamment vers l'inactivité. Si la situation d'emploi des immigrés au début de leur vie professionnelle en France semble peu liée à leur expérience antérieure chez les hommes, chez les femmes, par contre, l'auteur enregistre d'importantes variations selon que la migration intervient avant la fin des études ou non et selon l'expérience professionnelle antérieure. Par ailleurs, *« même après dix ans de parcours, la situation familiale à l'arrivée ou le pays d'origine continuent à déterminer les comportements d'emploi des femmes immigrées ».*

Dans le rapport remis le 7 mars 2005 à Madame Nicole Ameline, Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle et Monsieur Dominique Perben, Garde des sceaux et Ministre de la justice¹¹⁹, centré sur *« les femmes de l'immigration »*, invitation sera faite à tenir compte de l'ancienneté de la migration, les migrantes installées depuis longtemps étant associées aux personnes d'origine étrangères nées sur le sol français : *« Concernant l'accès aux droits, il est important de prendre en compte la différence de besoins que peuvent ressentir les personnes récemment immigrées et celles d'origine étrangère, installées depuis longtemps ou depuis toujours sur le sol français, qu'elles aient ou non la nationalité française. »*

Par ailleurs, H. Garner, D. Méda et C. Sénik soulignent que *« les personnes issues de l'immigration maghrébine présentent des modèles d'identité très clivés selon le sexe : les hommes issus de l'immigration maghrébine ne considérant pas le travail comme un élément central de leur identité (33%), alors que les femmes issues de la même origine le déclarent plus que toutes les autres catégories (44 %). La satisfaction à l'égard du travail des immigrés du Maghreb est également très différente selon le sexe ; alors que les immigrés du Maghreb déclarent la plus faible satisfaction, les femmes affichent, elles, la plus haute. Parallèlement, ce sont ces mêmes femmes qui accordent au travail la plus forte importance. La différence hommes/femmes au sein des immigrés du Maghreb tient certainement, en partie à un effet de sélection dans la mesure où on n'interroge que des femmes*

¹¹⁷ Cf 1.3.1.7.

¹¹⁸ C. Tavan : « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale ». *Economie et statistique* n°393-394, 2006.

¹¹⁹ Femmes de l'immigration, assurer le plein exercice de la citoyenneté à part entière, à parts égales. P 8.

actives en emploi, ce qui n'est pas la norme au sein de cette population : seules 33 % des femmes immigrées du Maghreb sont actives contre 45 % en moyenne. »

1.3.2- S'insérer sur le marché de l'emploi

Pour éclairer la réflexion en matière de discriminations dans le domaine de l'emploi, divers éléments statistiques peuvent donc être mobilisés. On peut également se référer aux diverses publications de la DARES qui ciblent l'accompagnement dans et vers l'emploi, la modernisation du Service Public de l'Emploi, les séniors et l'emploi, l'expérience du chômage, les jeunes de ZUS accompagnés par les missions locales ...

Les analyses qui portent sur l'insertion professionnelle ou les taux d'activité et de chômage peuvent être déclinées selon plusieurs entrées plus spécifiques :

- les catégories d'âge,
- la dimension du niveau de qualification,
- l'accès différencié selon le sexe à l'activité professionnelle,
- les publics des mesures d'aide à l'emploi,
- la dimension de l'origine approchée par le lieu de naissance des parents,
- la dimension de la nationalité,
- l'expérience de la migration (différence entre les populations immigrées et non immigrées),
- le territoire de résidence (variations selon les régions, spécificités ou non des résidents en ZUS)...

L'impact de l'âge

Pour ce qui est de l'âge, C. Minni, L. Omalek et P. Pommier¹²⁰, se centrant plus particulièrement sur l'emploi et le chômage des 15-29 ans en 2008, mettent ainsi en évidence que le taux d'activité des 15-29 ans a peu varié depuis 1995. Cependant, les jeunes possédant une courte expérience professionnelle sont plus sensibles aux fluctuations du marché du travail que les actifs plus expérimentés. Etant plus souvent en emploi temporaire, ils se retrouvent plus facilement au chômage quand la conjoncture se dégrade.

Quand ils travaillent, les jeunes sont plus souvent en situation de « sous-emploi¹²¹ » que les plus âgés.

Environ 1/3 des 15-29 ans, du secteur privé comme du public, a un contrat temporaire (intérim, CDD ou emploi aidé) pour un peu plus de 1/7 en ce qui concerne l'ensemble des actifs occupés.

Pour les moins de 26 ans, 1 emploi sur 4 bénéficie d'une aide de l'Etat (1/25 pour l'ensemble des actifs occupés).

¹²⁰ Premières Informations Synthèse Septembre 2009 n°39-1 DARES.

¹²¹ Personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire ainsi que personnes au chômage technique ou partiel.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Statut d'emploi et type de contrat de travail, selon le sexe, en 2008

Emploi en milliers, répartition en %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emploi des 15-29 ans (en milliers)	2 921	2 516	5 437
Non salariés.....	4,5	2,9	3,8
Salariés du privé ou des entreprises publiques	83,7	74,4	79,4
dont : Interim	8	4	6
CDD + emplois aidés	23	28	25
CDI privé.....	69	67	68
Ensemble.....	100	100	100
Salariés de la fonction publique	11,8	22,7	16,8
dont : Temporaires + emplois aidés	36	35	35
Stables public.....	64	65	65
Ensemble.....	100	100	100
Ensemble.....	100	100	100
Emploi total (en milliers)	13 669	12 243	25 912
Non salariés.....	13,4	7,3	10,5
Salariés du privé ou des entreprises publiques	70,4	64,7	67,7
dont : Interim	4	2	3
CDD + emplois aidés	9	12	10
CDI privé.....	87	86	86
Ensemble.....	100	100	100
Salariés de la fonction publique	16,2	27,9	21,8
dont : Temporaires + emplois aidés	11	15	13
Stables public.....	89	85	87
Ensemble.....	100	100	100
Ensemble.....	100	100	100

Source :
enquête
Emploi 2008,
Insee ;
calcul Dares.

Lecture : en 2008, 79,4 % des 5,4 millions de jeunes en emploi entre 15 et 29 ans sont salariés du secteur privé ou des entreprises publiques. Parmi ceux-ci, 68 % sont en CDI.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Concepts : emploi = actifs occupés au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête, données en moyenne annuelle, fonction publique = État + collectivités territoriales + hôpitaux publics.

Certains métiers sont exercés par une proportion plus importante de jeunes que d'autres. Par exemple, 4 à 5 postes sur 10 sont occupés par des moins de 30 ans dans les métiers d'ouvriers qualifiés du bâtiment, de la mécanique et de la manutention, en ce qui concerne les jeunes hommes, et quelques métiers peu qualifiés du tertiaire, comme les employées de l'hôtellerie-restauration, caissières, employées de libre-service, coiffeuses, vendeuses, pour les jeunes femmes.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Métiers comptant le plus et le moins de 15-29 ans en proportion des leurs effectifs (2007-2008)

Effectifs en milliers, taux et part en %

	Effectifs totaux (milliers)	Part des seniors (%)	Part des femmes parmi les jeunes (%)
Métiers comptant le plus de jeunes dans leurs effectifs			
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	145	54	3
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre, travaux publics et extraction	220	48	2
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	349	46	63
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	192	43	7
Caissiers, employés de libre-service	311	42	83
Coiffeurs, esthéticiens	212	41	93
Vendeurs	843	39	69
Ouvriers non qualifiés de la manutention	359	38	22
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	57	36	10
Cuisiniers	322	34	31
Métiers comptant le moins de jeunes dans leurs effectifs			
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	520	11	30
Cadres de la banque et des assurances	257	10	55
Assistants maternelles	414	10	98
Cadres administratifs, comptables et financiers	556	9	58
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	425	8	69
Aides à domicile et aides ménagères	485	8	97
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	204	8	36
Cadres des transports et de la logistique, navigants de l'aviation	78	7	ns
Employés de maison	241	6	97
Dirigeants d'entreprises	171	2	ns
Ensemble des métiers	25 738	21,0	46,3

Lecture : en 2007-2008, 39 % des 843 000 vendeurs ont moins de 30 ans. Parmi ces jeunes vendeurs, 69 % sont des femmes.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires.

Concepts : moyenne des moyennes annuelles 2007 et 2008, âge atteint à la date de l'enquête, nomenclature des familles professionnelles (FAP 2003).

Remarque : les métiers comportant moins de 50 000 emplois ne sont pas pris en compte pour des raisons de représentativité.

Avertissement : les effectifs par métier peuvent avoir subi des modifications importantes par rapport aux chiffres publiés pour 2006-2007, suite à une correction de la codification des professions.

Source :
enquêtes
Emploi 2007
et 2008, Insee ;
calcul Dares.

Ainsi pouvons-nous en retenir que, pour réaliser un travail qualitatif de recueil d'entretiens portant sur des trajectoires professionnelles, il peut être pertinent de veiller à avoir une représentation de deux tranches d'âge : les moins de 26 ans, seuil qui correspond à certains dispositifs d'emplois, et les plus de 26 ans.

L'insertion professionnelle, approche longitudinale

Par ailleurs, un certain nombre de travaux s'intéressent à la question de l'insertion professionnelle des jeunes à partir du suivi longitudinal d'une cohorte. Ainsi, les enquêtes génération du CEREQ ont-elles pour vocation de produire des données participant à la compréhension des processus d'insertion professionnelle des jeunes 3 ans après leur sortie de la formation initiale et constituent un autre type de sources.

Le formulaire d'enquête comporte des questions sur le pays de naissance des parents, permettant ainsi de traiter la question de l'origine des jeunes. Sont ainsi considérés comme « d'origine étrangère » les jeunes dont au moins un des deux parents est né dans un pays étranger sans être français de naissance. Pour ce qui est des universités, les étudiants de nationalité étrangère sont exclus du champ de l'enquête ce qui n'est pas le cas pour les élèves des lycées. Le classement des lieux de naissance à l'étranger des parents est opéré à partir de grandes aires géographiques.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Les travaux du CEREQ introduisent la dimension longitudinale et interrogent l'insertion dans l'emploi en tenant compte du niveau de formation et des spécialités. Ils font le constat que la génération sortie du système scolaire en 1998 est plus diplômée que celle sortie en 1992 et, grâce au contexte économique favorable de la fin des années 90, elle a accédé plus rapidement et plus durablement à l'emploi. Toutefois, le niveau et la spécialité de formation ont eu un impact sur cette amélioration observée puisque les jeunes sans diplôme sont restés en difficulté d'insertion professionnelle. Par ailleurs, le recrutement par interim a beaucoup progressé.

Ainsi, si la variable d'âge apparaît intéressante à prendre en compte, le contexte générationnel indique que les jeunes qui sortent aujourd'hui de formation initiale sont en proportion plus diplômés et ont connu un allongement de la durée des études mais, pour autant, tous ne connaissent pas une insertion professionnelle aisée.

En effet, si le niveau de diplôme plus élevé peut être un rempart contre le chômage, il prend un relief particulier pour la population féminine.

Plus haut diplôme	Taux de chômage		
	Hommes %	Femmes %	Ecart (points)
Sans diplôme	30	39	+9
CAP ou BEP	14	22	+8
Bac pro ou techno	10	17	+7
Bac général	15	14	-1
Diplôme du supérieur	7	7	0
Ensemble	14	15	+1

Source : Enquête Génération 2004, CEREQ. Champ : tous les sortants de la Génération

« Plus particulièrement pour les filles que pour les garçons, l'absence d'accès à l'enseignement supérieur prédispose donc à un avenir professionnel menacé par la précarité et le sous emploi. L'observation est confirmée par les indicateurs de suivi longitudinal. »

Ce constat encourage à retenir pour notre travail de terrain plus spécifiquement une population de femmes.

De plus, des disparités se font jour également quant au secteur de formation, certains métiers étant plus propices au recrutement des jeunes. Le contexte économique joue ici un rôle non négligeable et vient complexifier la relation entre accès à l'emploi et niveau de qualification. Si on cible, à partir des résultats de l'enquête génération 2004, les profils des sortants de l'enseignement secondaire, on constate une hétérogénéité de l'enseignement professionnel secondaire. On peut recenser 5 groupes à partir des niveaux de sortie, des publics, de leur orientation et des motifs d'arrêt.

Formations aux métiers du bâtiment, travail du bois et du métal : formations très masculines souvent par apprentissage.

Formations très attractives puisque choisies en 1^{er} vœu dans plus de 85% des cas : coiffure, transports et logistique, agriculture, réparation automobile, hôtellerie, sanitaire et social.

Formations où les poursuites d'études après le BEP sont importantes : des spécialités du commerce et de l'industrie, électricité, électronique, mécanique de précision, génie civil et génie climatique.

Formations de la santé et du travail : très féminisées et marquées par des sorties au niveau V.

Formations aux métiers de la comptabilité et du secrétariat, les spécialités peu attractives des services à la collectivité ou des industries de premières transformations, les métiers du textile et de l'habillement : c'est dans ce groupe que l'on trouve la plus grande proportion de jeunes à n'avoir aucun parent en emploi. Ils interrompent également moins leurs études du fait d'avoir déjà

trouvé un emploi. Par contre, leur orientation étant souvent peu conforme à leur premier vœu, l'abandon en cours de cycle (en première année de BEP et en première professionnelle) est une caractéristique de ce groupe de jeunes.

Des exploitations des enquêtes Génération se centrent tantôt sur les diplômés du supérieur tantôt sur la population des jeunes qui sortent du système éducatif sans diplôme.

Ainsi, en ce qui concerne l'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement secondaire, les chercheurs du CEREQ constatent qu'elle est particulièrement difficile pour les jeunes dans les spécialités qui apparaissent comme « problématiques » dans l'analyse des parcours scolaires, à savoir la comptabilité, le secrétariat, les services à la collectivité ou le textile habillement.

Les jeunes qui se présentent sur le marché du travail sans diplôme connaissent très rarement une stabilisation dans l'emploi et ce, quelle que soit la spécialité de formation qui n'a une incidence que sur l'accès à l'emploi. En revanche, la spécialité de formation intervient pour les diplômés d'un CAP, BEP ou baccalauréat, que ce soit au niveau de l'accès à l'emploi ou la qualité de l'emploi occupé.

Les non-diplômés connaissent donc un taux de chômage 3 ans après leur sortie du système scolaire très important. En effet, celui-ci atteint 33% alors qu'il est de 15% pour les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire et de 7% pour les diplômés du supérieur. Poursuivre ses études vers un baccalauréat ou un brevet professionnel ne se révèle pourtant pas un rempart suffisant pour l'ensemble des spécialités de formation. Ainsi en est-il, par exemple, des formations de secrétariat et de comptabilité. Les titulaires d'un bac en secrétariat connaissent un taux de chômage de 24% quand celui-ci reste de 10% pour les titulaires d'un CAP-BEP en bâtiment ou structures métalliques.

Le passage par une formation en apprentissage apparaît également plus favorable.

Dans son étude réalisée pour le compte de la DARES, portant sur « *discrimination et emploi : revue de la littérature* » Hélène Garner-Moyer constate que les travaux montrent que l'apprentissage joue effectivement un rôle de rattrapage dans l'insertion professionnelle pour les moins diplômés. Or les jeunes d'origine étrangère et plus particulièrement ceux d'origine maghrébine passent moins souvent par l'apprentissage. En effet, les employeurs leur opposent l'argument de la clientèle, les organismes de formation intègrent les réserves des patrons quant à leur embauche ultérieure et les jeunes eux-mêmes s'en éloignent par l'intériorisation des discriminations qu'ils subissent et par l'image dévalorisante qui y est associée et qui vient heurter leur stratégie d'ascension sociale.

Outre donc l'origine des jeunes, cela interroge les caractéristiques de sexes de ces différentes orientations. Ce qui fait dire à J-J. Arrighi, C. Gasquet et O. Joseph¹²² : « *l'accès au marché du travail est toujours beaucoup plus problématique pour les filles. Ce qui est paradoxal, car le niveau d'éducation moyen des filles sorties de l'enseignement secondaire est beaucoup plus élevé que celui des garçons et que, loin de les défavoriser, les spécialités qu'elles suivent et les diplômes qu'elles obtiennent contribuent au contraire à améliorer leur situation. Elles ont donc un handicap propre sur le marché du travail qui provient pour l'essentiel des discriminations, qui, aujourd'hui encore, régissent les univers professionnels* ».

Ces éléments invitent à également tenir compte du niveau de qualification atteint. Nous proposons de conserver, pour l'étude de trajectoires de femmes envisagée ici, deux grandes catégories et de rechercher des personnes ayant soit un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V soit un niveau supérieur ou égal au niveau III pour réaliser la campagne d'entretien.

Ainsi, voit-on apparaître que si d'une manière générale, pour la Génération 2004, les jeunes « issus de l'immigration » connaissent des parcours scolaires plus courts que les autres, avec un risque de sortir du système scolaire sans diplôme presque doublé, les niveaux de diplômes atteints varient

¹²² « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire. Des résultats issus de l'enquête Génération 2004 » NEF 42 Juin 2009.

selon le pays d'origine des familles. On observait déjà avec la Génération 1998, que les jeunes qui sortent non diplômés sont plus souvent issus d'Europe de l'Est, Turquie ou Moyen-Orient, des pays du Maghreb ou d'Afrique noire. Les titulaires d'un diplôme du secondaire sont plus souvent issus de familles en provenance d'Europe du Sud et ceux qui détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur, issus de familles originaires d'Asie ou d'Europe.

Nombre de travaux ont, de leur côté, souligné au sein des populations immigrées, l'hétérogénéité des difficultés discriminatoires rencontrées sur le marché du travail selon l'origine des jeunes. Ainsi, les jeunes originaires du Maghreb connaissent-ils des situations particulièrement défavorables. En outre, les dispositions légales y participent en leur fermant certains secteurs d'activité accessibles aux seuls Français ou ressortissants des pays membres de l'UE.

La création de deux grandes catégories - l'Europe du Sud (Portugal, Espagne, Italie) et le Maghreb (Maroc, Tunisie, Algérie) - permet à O. Joseph et S. Lemièrre de comparer ce qui se passe pour les descendants de deux mouvements migratoires et d'affiner la notion générale de « jeunes issus de l'immigration », qui renvoie en réalité à un univers hétérogène et des inégalités de traitement différentes dans l'accès au marché du travail.

Ils ont cherché à compléter les analyses menées en termes de discrimination de genre et d'origine par Frickey et Primon à partir de la base de données produite par le CEREQ, en travaillant plus particulièrement la question de la mesure de ces discriminations à partir de différents modèles économétriques. Ils ont ainsi interrogé d'une part la discrimination salariale pour les trois groupes de populations d'origine étrangère, d'origine maghrébine et d'origine d'Europe du Sud, en tenant compte de la dimension du genre, et en introduisant dans leur modèle d'analyse, dans un second temps, dans la mesure de ces écarts salariaux, l'accès aux catégories sociales de ces jeunes.

D'autre part, ils se sont intéressés à l'accès à l'emploi. Ils constatent aussi, en ce qui concerne l'insertion professionnelle des jeunes femmes d'origine maghrébine, une « *double discrimination : dans l'accès à l'emploi, très peu dans les salaires, quoique plus creusée au sein de mêmes catégories d'emplois* »¹²³

Pour les jeunes femmes d'origine d'Europe du Sud, s'ils constatent également une double discrimination en raison de l'origine et du sexe, c'est plutôt au contraire au niveau des salaires surtout au sein des mêmes catégories d'emploi « *mais leur origine ne viendrait pas accentuer la discrimination de genre dans l'accès à l'emploi* ».

Les auteurs concluent pour les jeunes femmes d'origine étrangère dans leur ensemble à une « *double discrimination, du fait de leur origine et du fait de leur sexe, dans les rémunérations (la prise en compte des catégories d'emploi estompe la discrimination salariale d'origine mais non celle de genre) et dans l'accès à l'emploi.* »

Ces éléments nous inclinent à penser qu'il est donc intéressant de diversifier l'origine des personnes que nous allons interroger, sans toutefois prétendre à une quelconque représentation statistique ni à une exhaustivité puisque le nombre d'entretiens à réaliser est forcément contraint par une réalité budgétaire.

Par ailleurs, l'enquête du CEREQ montre que le fait d'être soi-même né à l'étranger, en lien avec l'âge d'arrivée en France, a une incidence sur le niveau de formation atteint. Ainsi, la part de personnes nées à l'étranger est la plus forte aux deux extrémités de l'échelle des diplômes. On retrouve parmi celles arrivées tardivement une forte proportion de jeunes qui atteignent un niveau de formation élevé, certains étant venus dans le but de poursuivre des études universitaires.

¹²³ O. Joseph, S. Lemièrre : « La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail. Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles. » *Net.Doc.12* CEREQ Mars 2005 p23.

Fortes des constats précédents, il nous paraît pertinent de centrer notre recherche de femmes pour constituer un corpus d'entretiens, de viser plutôt des personnes ayant la nationalité française et n'ayant pas elles-mêmes connu la migration ou bien, en tout état de cause, ayant suivi une scolarisation en France, de façon à se différencier a priori par rapport à leurs compatriotes avant tout par un patronyme à consonance étrangère ou une apparence physique associée à une provenance non hexagonale (par exemple couleur de peau). Cela nous permettra de dépasser la discrimination liée à la nationalité et de clairement mettre de côté les arguments renvoyant aux défaillances individuelles souvent mises en avant dans une approche en termes de politiques d'insertion¹²⁴. En ce qui concerne l'entrée sur le marché du travail, les recruteurs ne peuvent donc arguer d'une différence de nationalité, d'une valeur de diplômes différente car obtenu dans un système de formation différent, d'un impact de l'expérience migratoire... pour ces femmes.

Nous avons vu que suivant les régions de France, non seulement la part des immigrés varie au sein de la population globale mais qu'elle connaît également une variation selon les pays d'origine. Dit autrement, la probabilité de rencontrer des descendants de migrants originaires des pays du Maghreb ou d'Asie ou d'Afrique Subsaharienne n'est pas la même sur l'ensemble du territoire. Qui plus est, l'enquête Génération 98 nous montre que, suivant les régions, les jeunes peuvent connaître de meilleures conditions d'entrée dans la vie active. Ainsi, les jeunes franciliens ont-ils plus de chances d'éviter le chômage et de trouver rapidement un emploi stable que les provinciaux. En revanche, en région méditerranéenne, ils mettent plus de temps à trouver un emploi qui se révèle d'ailleurs souvent précaire.

Trajectoires et origines

L'enquête Trajectoires et Origines (TEO) de l'INED et de l'INSEE a été conçue pour combler les lacunes en matière de mesure statistique nationale des questions d'intégration et discrimination. Le recueil d'informations vise à mieux connaître l'impact des origines sur les conditions de vie et les trajectoires sociales tout en prenant en compte les caractéristiques sociodémographiques telles que le milieu social, le quartier, l'âge, la génération, le sexe et le niveau d'études. Elle présente l'intérêt d'intégrer à l'échantillon d'enquête les habitants des DOM, population impactée par la discrimination raciale bien que non concernée par la migration. Le questionnaire comporte de nombreux modules dont par exemple un module portant sur la nationalité et l'origine des parents, un sur les langues héritées, pratiquées et transmises, un module sur les trajectoires migratoires, sur la vie professionnelle qui aborde tant des éléments sur l'emploi occupé - la manière de le trouver, les conditions de travail, les horaires, la promotion - que des éléments sur la recherche d'emploi et ses modalités pour les personnes au chômage. Un module est consacré à la religion, celle des parents, celle de la personne enquêtée, sa pratique et l'importance du religieux, le port de vêtement ou bijou pouvant évoquer une religion, ... Cette grande enquête s'intéresse également à une batterie de questions traitant des discriminations vécues, des domaines et des critères mobilisés. Plusieurs questions déclinent, dans l'accès à certains biens et services, le type d'accueil vécu par la personne. Il est à noter que les chercheurs ont retenu également une approche d'auto-détermination de leurs origines par les enquêtés, à travers une question ouverte. Il est également proposé de citer, parmi une liste de caractéristiques, celles que la personne estime le mieux la définir. Parmi ces différents traits figurent la nationalité, les origines, la couleur de peau, la région d'origine, la religion, les centres d'intérêts, le sexe, le quartier, l'état de santé ...¹²⁵

La collecte des informations s'est déroulée entre septembre 2008 et février 2009 auprès de 22 000 répondants en France métropolitaine. Il s'agit bien entendu d'une enquête ponctuelle rigoureusement

¹²⁴ Cf notre remarque à propos du choix du seuil d'âge retenu par D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon dans leur étude.

¹²⁵ Voir p 51 et 52 du questionnaire.

contrôlée par les organismes tels que la CNIL et le CNIS. Les premiers résultats publiés par la cellule Statistiques et Etudes sur l'immigration de l'INSEE en mars 2010 s'attachent à présenter un descriptif quantifié des personnes nées en France d'un parent immigré. La publication d'avril 2010¹²⁶ de l'INED aborde quant à elle les réponses obtenues aux questions ayant trait à l'expérience perçue des discriminations au cours des cinq dernières années et sur les motifs associés. On est donc là, comme dans les travaux d'Elisabeth Algava et Marilyne Beque, menés à partir de l'enquête Histoires de vie, sur du déclaratif. Les auteurs se réfèrent aux définitions¹²⁷ suivantes pour comparer les groupes de population :

«- *immigré : personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Elle peut avoir la nationalité française si elle l'a acquise après avoir immigré, ou être restée de nationalité étrangère.*

- *minorité : appellation générique regroupant les immigrés, les personnes nées dans les départements d'Outre-Mer (DOM) et les personnes qui en sont les fils ou les filles.*

- *population majoritaire : ensemble des Français qui ne sont pas immigrés ni fils ou filles d'immigrés ou de personnes nées dans les DOM. Ce groupe comprend les Français nés à l'étranger et leurs enfants, ce qui inclut les rapatriés de l'empire colonial et leurs enfants nés en France métropolitaine. Il inclut également les petits-enfants d'immigrés. »*

Ils constatent que : « *dans presque tous les groupes fortement affectés par les discriminations, les fils et les filles d'immigrés rapportent plus de discriminations que les immigrés eux-mêmes. (...) Nés et socialisés en France, ils ont sans doute plus souvent tendance à interpréter en termes de discriminations des traitements défavorables, auxquels les immigrés se montrent plus résignés du fait de leur statut et de leur histoire.* »¹²⁸

Par contre, alors même que les enquêtes précédentes¹²⁹ laissent apparaître une « double vulnérabilité » des femmes impactées par la discrimination à raison du sexe mais aussi de l'origine, l'enquête TeO montre qu'« *à condition égale, les femmes déclarent moins fréquemment des cas de discriminations que les hommes (25% de moins).* » Les auteurs avancent comme hypothèse interprétative le fait que l'enquête TeO ne se limite pas aux situations classiquement étudiées de l'emploi, école ... mais prend en compte les discriminations « *dans des contextes variés dans lesquels les hommes des minorités sont sans doute plus exposés que les femmes (discothèques, interactions avec la police...)* Par ailleurs, les hommes des minorités rencontrent plus de discriminations sur le marché de l'emploi du fait de leur forte stigmatisation ».

On voit ici que le résultat d'une différence dans les déclarations des perceptions de situations discriminatoires rencontrées par les hommes et les femmes n'est pas questionné dans une approche de genre. Ainsi, on pourrait se demander s'il n'y a pas une intériorisation plus importante des inégalités du côté des femmes, qui les empêche de les repérer en tant que discriminations. Ce résultat global ignore le motif de discrimination et met simplement en exergue que les hommes et les jeunes sont plus enclins à déclarer un vécu discriminatoire et qu'au final, c'est l'origine des personnes qui « *demeure la variable la plus déterminante de l'autodéclaration des discriminations* ». Notons que les auteurs n'expliquent pas ce qui leur permet d'affirmer que, d'une manière générale, les hommes connaissent une plus forte stigmatisation. Cela est-il le cas dans tous les secteurs d'activités par exemple, quel que soit l'âge... bref quel que soit le contexte ?

D'ailleurs, comme ils le soulignent ensuite, ces premiers résultats portent tout autant sur les expériences que les perceptions qu'il va convenir de démêler dans les exploitations à venir.

¹²⁶ Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Maud Lesné, Patrick Simon et l'équipe de l'enquête TeO : « Les discriminations : une question de minorités visibles » *Population & Sociétés* n° 466 avril 2010.

¹²⁷ Idem encadré 1 p 2.

¹²⁸ Ibid p 2.

¹²⁹ Cf les travaux de Dominique Meurs et Ariane Pailhé.

Croisement du sexe et de l'origine : un objet sociologique à l'intersection de plusieurs champs

Les grandes enquêtes nationales, en permettant de recueillir des informations qui ne s'arrêtent pas à la nationalité des individus enquêtés ni à celle de leurs ascendants mais qui rendent possible une distinction, parmi elles, des personnes de nationalité française ayant des parents non seulement nés dans un autre pays mais de nationalité étrangère à la naissance, ou bien de celles n'ayant qu'un seul parent dans ce cas, fournissent aux chercheurs des données pour approcher la situation d'une partie de la population française qualifiée d'« issue de l'immigration ». En effet, par rapport aux mouvements migratoires plus anciens, il semble que les descendants des migrants du milieu du 20ème siècle connaissent les difficultés sur le marché du travail que pouvaient connaître autrefois la première génération de migrants. Cependant, ces difficultés semblent impacter différemment les descendants de migrants selon l'origine des parents. Outre cette globalisation en termes de seconde génération, il convient de questionner l'invisibilisation de la dimension sexuée.

Le fait de disposer d'informations permettant de catégoriser les personnes selon une origine vise la possibilité de comparer ce qui se passe en matière d'entrée dans l'emploi, de type d'emploi, de secteurs d'activité, de continuité de carrière... pour les personnes de nationalité française selon qu'elles ont des ascendants de telle ou telle origine par rapport à celles désignées comme descendantes de natifs. La comparaison des situations, une fois contrôlées d'autres variables comme l'âge, le niveau de qualification par exemple, peut rendre visibles des écarts interrogeables en termes de discrimination.

F. Héran introduisant en 2006 un numéro spécialement consacré à la thématique « immigration et marché du travail »¹³⁰ constate la dispersion des sources sur les flux et les stocks en matière d'immigration. De nouveaux rapports se sont ajoutés à ceux existants déjà et l'auteur répertorie le rapport annuel de la Direction de la population et des migrations (ministère de l'emploi), le rapport annuel de l'Observatoire des statistiques de l'immigration et de l'intégration (HCI), et le rapport annuel du ministère de l'Intérieur au Parlement. Par opposition, il souligne l'absence de suivi statistique d'ensemble des travaux sur la discrimination. Il pointe l'intérêt que constitue en la matière, l'introduction depuis 2005 de nouvelles questions sur le pays de naissance des parents dans le questionnaire de l'enquête Emploi qui va permettre un suivi des chances d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion en fonction des origines nationales des personnes. Il souligne que cet ajout n'est pas sans lien avec les injonctions de l'agence statistique européenne.

D'une part donc, les travaux portant sur l'immigration se sont petit à petit intéressés non plus seulement à la question de l'intégration des étrangers et immigrés mais au devenir de leurs descendants, déclinant les approches en termes de mobilité, de reproduction sociale, classiquement questionnées par la sociologie¹³¹. La problématique des discriminations, de son côté, nourrie également par une approche juridique, est montée en puissance.

D'autre part, les travaux d'inspiration féministe qui émergent en France dans les années 1970, raisonnant d'abord en termes de condition féminine puis s'attachant à mettre en avant la dimension sociale des rôles sexuels jusqu'à théoriser la construction du genre, ont mis en exergue les inégalités auxquelles les femmes se confrontent. Ils ont également permis de questionner l'invisibilisation des

¹³⁰ F. Héran « Toutes choses inégales d'ailleurs : six études sur les discriminations » *Formation emploi* n°94 avril juin 2006 « Immigration et marché du travail » p 5-10.

¹³¹ Nous ne pouvons ici développer la richesse des apports des travaux consacrés au champ de l'immigration, nous nous contenterons de citer quelques auteurs comme Abdelmalek Sayad, Ahmed Boubeker, Philippe Dewitte, Dominique Schnapper, Alain Tarrius, Jacques Barou, Jacqueline Costa-Lascoux, Roxane Silberman...et quelques revues spécialisées comme *Hommes & migrations*, *Diversité- Ville, Ecole, Intégration*, *Migrations société*, *les Cahiers de l'URMIS*, *Revue européenne des migrations internationales*...

Cf Angélique Escafé-Dublet, « Le problème de l'immigration » Recension de la *Revue Agone* n°40 « l'invention de l'immigration » Dossier coordonné par Choukri Hmed et Sylvain Laurens 2008.

femmes dans l'étude des mouvements migratoires. En effet, « pendant longtemps et bien que les femmes n'étaient pas beaucoup moins représentées que de nos jours dans les flux migratoires mondiaux – elles constituaient 47 % des migrants en 1960 contre 49 % en 2000 (Zlotnik, 2003) –, le genre fut ignoré, le neutre au masculin fut considéré comme suffisamment légitime pour représenter tous les migrants. »¹³²

Au sein des approches féministes, on a vu émerger dans la lignée du *Black feminism* américain, la critique d'une invisibilisation de l'origine. Les travaux s'inscrivant dans une problématique de genre, pour un certain nombre d'entre eux, se sont saisis de la question de l'immigration pour dénoncer le traitement qui en était fait la plupart du temps dans les autres études, mettant en évidence par exemple que les représentations sociales des populations immigrées ne sont pas transparentes à la dimension sexuée. « L'imagerie sociale a réinventé et figé l'ordre des naissances, la place des filles et des garçons au sein des familles maghrébines : ainsi les filles ne sauraient être que des cadettes dans l'ombre d'un grand frère ». ¹³³ Noria Boukhobza¹³⁴ nous montre bien qu'en ce qui concerne les populations d'origine maghrébine en France, dans un premier temps, les femmes ont été socialement et sociologiquement « invisibles » avant d'être étudiées pour elles-mêmes et « dépeint[es] tantôt comme des femmes émancipées, vecteurs de changement social, tantôt comme des femmes entièrement soumises à la domination masculine. » L'auteure s'attache à montrer que les figures auxquelles sont rattachées ces femmes diffèrent fortement de celles auxquelles les hommes sont renvoyés. Ainsi, à propos de l'espace professionnel, elle avance que « souvent lorsque les femmes investissent d'autres espaces où l'on ne pense pas les trouver, ce n'est plus tant à travers leur origine nationale ou leur assignation à une origine ethnique qu'elles sont perçues, classées, catégorisées, nommées, mais à partir de leur identité de genre. C'est ici le fait d'être une femme qui prime sur les autres formes d'appartenances. » ¹³⁵ « Les hommes immigrés ou d' « origine immigrée » occupant des postes à responsabilité seront en revanche identifiés en fonction de leur origine ethnique, nationale, culturelle, religieuse ».

D'ailleurs, quand on observe les actions du FASILD depuis sa création en 1958, on peut constater que « la question des droits économiques des femmes est tardive. Elle est révélée par l'émergence de la question des droits. L'accès aux droits économiques, à l'emploi et à la formation n'a jamais été une priorité pour les femmes, qui sont plutôt considérées comme des mères de famille (...) Jusqu'au début des années 1990, il semble que la promotion des activités associatives pour les femmes immigrées soit davantage centrée sur des activités de secteurs domestiques et culturels, elles sont davantage perçues comme des vecteurs de la transmission culturelle et de l'intégration. »¹³⁶

Ceci nous invite à questionner la signification que peuvent prendre les discriminations dont ces femmes peuvent être l'objet.

Ainsi, nombre de travaux se sont saisis du rapport à l'emploi et des difficultés d'insertion professionnelle des femmes d'une part, et selon l'origine d'autre part. Par contre, on constate que chacun se donne une entrée privilégiée.

Les problématiques développées par une sociologie des rapports sociaux de sexes et par une sociologie de l'immigration semblent difficiles à gérer ensemble. Difficulté qui tient à ce qu'il ne s'agit pas d'ajouter des variables mais à tenir compte de leurs combinaisons complexes et également à la nécessité de dépasser la juxtaposition des champs de recherches.

¹³² Christine Catarino et Mirjana Morokvasic « Femmes, genre, migration et mobilités » *Revue européenne des migrations internationales* vol. 21 - n°1 | 2005 p. 7-27.

¹³³ *ibidem* Voir également les travaux de Nacira Guénif-Souilamas.

¹³⁴ Boukhobza Noria : « Les filles naissent après les garçons. Représentations sociales des populations d'origine maghrébine en France » in *Revue européenne des migrations internationales* Vol 21- n°1 2005 [en ligne] mis en ligne le 8 septembre 2008 URL : <http://remi.revues.org/index2333.html>.

¹³⁵ *Idem* p7.

¹³⁶ ADEL/FASILD *Les associations de femmes en migration et l'accès aux droits*. Rapport final juin 2006 p25.

Madeleine Hersent et Angélique Rose constatent dans le rapport qu'elles rendent en juin 2006 pour l'ADEL et le FASILD¹³⁷ que « *la rencontre à la fin des années 1990 de deux unités de recherche, l'une spécialisée dans les migrations, l'Unité de recherche migration et société (URMIS) et l'autre dans les recherches féministes, le Centre d'enseignement, de recherche et de documentation pour les études féministes (CEDREF), a permis que les problématiques se rencontrent* : «Lieu potentiel d'une opportune réflexion et articulation entre sexisme et racisme¹³⁸».

Comme le souligne déjà Claude Zaidman, à partir des travaux de Jean-Paul Payet et Agnès Van-Zanten à propos de la scolarisation des enfants et des jeunes issus de l'immigration, « *le croisement des variables sexe et nationalité permet d'atteindre un nouveau niveau de complexité en montrant comment les institutions peuvent utiliser une forme de gestion de la différence des sexes pour produire de la différence et de la ségrégation « ethnique »* ». »¹³⁹

Ainsi, certains travaux sociologiques et philosophiques s'efforcent-ils de réfléchir aux mécanismes de racisme et de sexisme et à leur homologie.¹⁴⁰

*« Si sexisme et racisme sont deux visages d'un même processus de production des individus par le pouvoir et sont au cœur des recompositions de la division sociale du travail et des processus de domination, selon les lieux et les conjonctures, telle dimension deviendra dominante et sera utilisée contre l'autre. Face à la complexité de ces problèmes, les analyses sociologiques se doivent de prendre en compte le mode d'articulation ou de conjugaison propre à chaque situation, une même pratique sociale pouvant renvoyer à des sens différents selon la conjoncture socio temporelle. »*¹⁴¹

C'est d'ailleurs à cette auteure que se réfère Sabah Chaïb pour tenter de comprendre cette difficulté de croiser les questions : « *Claude Zaidman apporte une analyse qui renvoie à l'inscription de ces deux champs de recherche sur leur fondement militant et donc sur la problématique des mouvements sociaux. Elle constate « la tendance de la lutte militante à hiérarchiser les oppressions, face aux divisions induites par la domination »*. En ce sens, chacun de ces deux mouvements de lutte, l'un contre le sexisme et l'autre contre le racisme, a minimisé l'autre jusqu'à le considérer comme « *une lutte secondaire voire une lutte de diversion* » »¹⁴²

Se développent alors des travaux questionnant l'articulation entre racisme et sexisme, des réflexions sur la construction des rapports sociaux de genre, de classe, de race.¹⁴³ Ainsi par exemple, Sarah Mazouz¹⁴⁴ analyse-t-elle sous cet angle la participation ou non des « jeunes des banlieues » aux émeutes de l'automne 2005. « *Les filles n'ont pas participé aux émeutes, non pas parce qu'elles ne le voulaient pas mais parce qu'elles ne pouvaient le faire sans prendre le risque d'aller dans le sens d'un discours émancipateur qui opère par ailleurs une disqualification racialisée des garçons de leur âge et de leur origine – sociale, géographique, culturelle ou religieuse – et plus largement les hommes de leur entourage. Si la non-participation des filles aux émeutes révèle une forme de domination, cette*

¹³⁷ ADEL/FASILD *Les associations de femmes en migration et l'accès aux droits*. Rapport final juin 2006 p21.

¹³⁸ GOLUB Anne. *Un itinéraire : propos recueillis par Jules Falquet*. In : FALQUET Jules, GOLDBERG-SALINAS Annette, ZAIDMAN Claude (coordonné par). *Femmes en migrations : aperçus de recherche*. Cahiers du CEDREF, 2000, Cahiers études féministes Paris 7, n° 8/9, p. 370.

¹³⁹ C. Zaidman op cit 2007 p 131.

¹⁴⁰ Cf Christine Delphy, *Classer dominer. Qui sont les « autres » ?* La fabrique, 2008 et travaux de Colette Guillaumin.

Voir aussi les travaux de François Gaspard.

¹⁴¹ C. Zaidman op cit p 133.

¹⁴² ADEL/FASILD *Les associations de femmes en migration et l'accès aux droits*. Rapport final juin 2006 p22, se référant à ZAIDMAN Claude. « *Fait migratoire et genre : le jeu des variables en sociologie de l'éducation.* » In : FALQUET Jules, GOLDBERG-SALINAS Annette, ZAIDMAN Claude (coordonné par). *Femmes en migrations : aperçus de recherche*. Cahiers du CEDREF, 2000, Cahiers études féministes Paris 7, n° 8/9, p. 339.

¹⁴³ Christian Poiret : « *Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. Quelques enseignements du débat nord-américain* ». *Revue européenne des migrations internationales* Vol 21 n°1 2005.

¹⁴⁴ Sarah Mazouz : « *Entre classe, race et genre ? Retour sur la participation ou la non-participation des « jeunes de banlieues » aux émeutes de l'automne 2005* » TERRA-Ed, *Coll « Esquisses »* Sept.2007.

dernière consiste dans le fait que leur émancipation ne puisse pas se faire sans le renforcement de la disqualification racialisée des hommes de leur entourage. Elle marque de plus belle le fait que l'intersectionnalité¹⁴⁵ des déterminants de classe, race et genre fonde et détermine le type particulier de domination qu'elles subissent ».

Des travaux ayant une approche plus qualitative se sont donc ainsi développés. On peut citer par exemple ceux de Laurence Roulleau-Berger qui d'une problématique d'insertion des jeunes sur le marché du travail sont passés à une interrogation se centrant sur les femmes d'origine étrangère, questionnant leur accès à l'emploi sous l'angle de la discrimination de genre.

On a donc bien là une réflexion qui veut articuler dans le domaine de l'accès à l'emploi et de la discrimination éventuelle, les critères de sexe et d'origine, se proposant de « *penser ensemble genre, travail et migrations* ¹⁴⁶ ».

L'approche sociologique menée ici s'attache à distinguer dans un premier temps la segmentation des processus d'inscription sur le marché du travail des femmes immigrantes en fonction de leurs histoires migratoires, leur âge d'arrivée en France, leur niveau de qualification et position générationnelle ainsi que sociale dans le pays d'origine, pour se centrer dans un second temps sur les discriminations que peuvent connaître leurs descendantes dans l'accès à l'emploi. Les profils de carrières des jeunes filles issues de l'immigration sont repris dans le rapport de mission remis à Madame Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le 3 mars 2005, par Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot, traitant des *inégalités entre les femmes et les hommes : facteurs de précarité* » dans le chapitre V consacré aux « femmes immigrées et issues de l'immigration ».

« Selon Laurence Roulleau-Berger (2004), trois principes caractérisent les carrières des jeunes filles issues de l'immigration :

- le principe d'alternance, qui traduit une succession de formes d'emploi et qui est corrélé au niveau scolaire : plus celui-ci est élevé et plus il est important ;
- le principe de superposition : empilement des formes particulières d'emploi qui est moindre chez les jeunes filles faiblement qualifiées ;
- le principe de disjonction, qui se définit par l'écart plus ou moins grand entre les compétences requises par les différents emplois. Elles passent, par exemple, d'un emploi précaire à un autre, dans des secteurs d'activités très différents.

L'articulation entre ces principes permet de distinguer quatre profils de carrières : les carrières d'intégration vers l'emploi salarié, les carrières d'adaptation à la précarisation, les carrières de résistance à la discrimination et les carrières de désaffiliation. »¹⁴⁷

Il s'agit là de types de carrière de jeunes femmes en situation précaire.

Si l'auteure conclut à la nécessité de développer en France les travaux de recherche croisant les approches en termes de « genre, migration et travail »¹⁴⁸, nous ajouterions ici celle en termes de discrimination.

C'est bien ce champ de la discrimination qui est pris comme entrée dans l'approche qualitative également travaillée à partir de l'enquête Génération 1998 du CEREQ par la réalisation d'entretiens semi-directifs. Ainsi le programme de recherche DRIS (discriminations ressenties et inégalités sociales) soutenu par l'ANR, amorcé en 2007, s'est-il plus particulièrement attaché à approfondir la

¹⁴⁵ Concept forgé par Kimberlé W. Crenshaw en 1989.

¹⁴⁶ Laurence Roulleau-Berger et Marie-Thérèse Lanquetin : *Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre* Etudes et Recherches, La documentation Française, FASILD, 2004 p 41.

¹⁴⁷ Rapport de mission remis à Madame Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le 3 mars 2005, par Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot, traitant des *inégalités entre les femmes et les hommes : facteurs de précarité* » p 119.

¹⁴⁸ Cf également Mohamed Oued-Mebarek, Grégory Giraudo, Emmanuelle Santelli.

perception des discriminations en procédant au tirage d'un échantillon de jeunes parmi les 10 à 15% de ceux de la cohorte ayant estimé dans l'enquête quantitative avoir connu une expérience de discrimination à l'embauche. Ce programme comme le rappelle, Alain Frickey, se situait à la jonction des études sur le racisme et les études traitant des inégalités.

Les chercheurs du CEREQ, URMIS, Centre d'Economie de la Sorbonne ont ainsi pu travailler à partir d'une centaine d'entretiens parmi lesquels, comme population de référence, une quinzaine de jeunes n'avaient pas mentionné d'expérience discriminatoire.

1.3.3- Discriminations multiples, intersectionnalité

Interroger l'articulation des critères de sexe et d'origine dans les situations de discrimination c'est poser la question plus largement de la discrimination multiple. On parle de « discrimination multiple » lorsqu'une personne est victime d'une discrimination fondée sur plus d'un motif, qu'elle est par exemple traitée moins favorablement, non seulement en raison de son orientation sexuelle, mais également en raison de son sexe ou de son handicap.

Si certaines analyses quantitatives tentent d'approcher les deux dimensions du sexe et de l'origine et mettent en évidence des écarts dans l'emploi notamment pour les femmes de certaines origines, elles ne traitent pas à proprement parler de la discrimination multicritère en termes d'intersectionnalité.

Ainsi voit-on des comparaisons opérées entre des origines différentes sur une population de même sexe ou bien entre hommes et femmes sur des populations de même origine.

En effet, par exemple dans le testing précédemment cité, réalisé pour le B.I.T., sont donc examinées tour à tour les discriminations à l'embauche des hommes selon leur « origine » et des femmes selon leur « origine ». Pour mesurer la discrimination intersectionnelle, il conviendrait de comparer dans le même temps les deux critères et par conséquent de pouvoir confronter les réponses obtenues par les candidates d'une origine autre que « hexagonale ancienne » avec celles de leurs binômes hommes d'origine « hexagonale ancienne ».

Les publications exploitant les données statistiques commencent à travailler sur l'articulation des variables de sexe et d'origine. Ainsi par exemple, Dominique Meurs et Ariane Pailhé proposent-elles d'analyser « *la combinaison des inégalités racistes et sexistes, en comparant les différents groupes hommes et femmes par origine au groupe des hommes natifs.* »¹⁴⁹

Les auteures arrivent à la conclusion que « *l'image largement répandue selon laquelle les «beurettes» sont très bien acceptées dans l'emploi n'est pas du tout confirmée par l'analyse statistique. Ce sont les descendantes du Maghreb, issues de couples mixtes ou non, qui ont, de loin, le plus fort risque de chômage par rapport aux hommes natifs.* ». Elles avancent l'idée que cette image pourtant positive à l'égard de ces femmes tiendrait en fait à un sur-chômage par rapport aux hommes issus de parents maghrébins moindre que celui que connaissent leurs homologues descendantes d'Europe du Sud ou natives en comparaison des hommes de même origine. Les auteures regrettent que la méthodologie ici adoptée n'ait pu s'appliquer à une base de données permettant une distinction plus fine des secondes générations et des descendants de rapatriés. Nous remarquerons que si elles concluent à une double discrimination, elles semblent ensuite, dans les pistes qu'elles repèrent nécessitant un approfondissement, revenir à des interrogations qui renvoient davantage aux arguments des défaillances individuelles traditionnellement invoqués dans les approches en termes d'intégration qu'à une lecture antidiscriminatoire. En effet, elles écrivent : « *il faudrait approfondir les raisons pour lesquelles les descendantes de parents issus du Maghreb font face à cette double*

¹⁴⁹ D. Meurs et A. Pailhé, « Descendantes d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ? » *Travail, genre et sociétés* 2008/2- n°20 p 98.

discrimination. Plusieurs pistes sont à creuser, dont la question de la maîtrise linguistique (est-elle différente pour les descendants selon l'origine et les pratiques familiales associées ?) et celle de la mobilisation des réseaux de relations, de l'accessibilité aux sources d'information sur les opportunités d'emploi (...), le fait d'habiter ou non en zone urbaine sensible, devraient aussi être intégrés dans l'analyse et pourraient expliquer en partie les différences observées selon l'origine des descendantes. »¹⁵⁰

Cela nous paraît montrer la difficulté des chercheur-e-s à traiter de données quantitatives faisant appel aux catégories de sexe et d'origine, d'une part pour des raisons méthodologiques liées à l'absence de référentiel ethno-racial dans la statistique publique française et d'autre part parce que l'approche en termes de discriminations nécessite de réfléchir autrement, puisque c'est moins une origine réelle qui importe que celle supposée, notamment à partir d'autres indicateurs comme la couleur de peau, l'apparence physique ou la consonance d'un nom, qui renvoie à une interrogation sur les représentations liées à telle ou telle origine et aux catégorisations à l'œuvre du côté des auteurs de discriminations.

La Commission européenne a commandé un rapport sur la discrimination subie pour plusieurs motifs à la fois, qui a été publié en 2007 et financé par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.

Le rapport de la Commission européenne «Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et législation¹⁵¹ » a étudié ce problème. Les chercheurs ont à la fois passé en revue la littérature existante sur ce sujet et mené des discussions avec les organismes nationaux chargés de la promotion de l'égalité des chances, les ministères compétents en matière d'égalité des chances, les ONG européennes, nationales et locales actives dans ce domaine, les organisations européennes et nationales représentant les partenaires sociaux et avec des victimes individuelles dans dix États membres de l'UE. Ils ont conclu qu'« *il est évident que la discrimination multiple existe. Mais le manque de documentation et de données statistiques rend le phénomène de la discrimination moins visible...* ».¹⁵²

Il s'est agi d'établir une revue de la littérature, d'envoyer des questionnaires à des acteurs de la lutte contre les discriminations aux ministères, organismes nationaux pour l'égalité de traitement et ONG de 10 États membres de l'UE, d'organiser des tables rondes qui se sont tenues de janvier à mai 2007 (une centaine d'acteurs).

Il en ressort que « *la plupart des institutions et des organisations concernées par la législation et les politiques antidiscrimination suivent encore une approche basée sur un seul motif* ».

Les femmes « *issues des minorités* » semblent être à la merci de la discrimination multiple tout comme d'autres groupes défavorisés : personnes âgées appartenant à des minorités ethniques, personnes noires porteuses d'un handicap, etc.

Le rapport constate un manque de données, ce qui explique sans doute le manque de connaissance quant à l'ampleur du phénomène. L'hypothèse avancée est que si la discrimination multiple se produit dans tous les domaines de la vie sociale, tous les États membres n'ont pas développé une législation antidiscriminatoire en dehors de la sphère de l'emploi et du travail sur d'autres critères que le sexe et l'origine ethnique, ce qui contribue à ce manque de visibilité.

Le travail ici effectué s'attache à élaborer quelques définitions stabilisées en répertoriant trois manières dont la discrimination multiple peut se manifester.

- Dans le cas d'une succession d'événements discriminatoires, on parle de **discrimination additive**. Il s'agit de situations où la discrimination s'exerce séparément pour diverses raisons. Une personne

¹⁵⁰ Idem p 106.

¹⁵¹ *Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et législation*, Commission européenne, 2007.

¹⁵² Ibid p48.

peut tantôt être discriminée en raison de son sexe, tantôt de son handicap, tantôt de son appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une race, une nation.

Cette définition nous renvoie aux enquêtes portant sur le vécu discriminatoire et au fait que les études préalablement citées n'observent pas ce qu'il en est des situations discriminatoires rencontrées de façon répétées ou bien dans plusieurs domaines par une personne. On peut se demander si certains motifs de discrimination conduisent à davantage de situations répétées que d'autres par exemple.

- Dans le cas où une personne est discriminée en raison d'au moins deux dimensions, l'une étant renforcée par l'autre, on parle de **discrimination amplificatrice, composée ou cumulée**, suivant les auteurs.

- Le troisième type de discrimination se produit lorsque les motifs de discrimination sont multiples et interagissent de telle façon qu'ils sont indissociables. C'est ce que l'on appelle souvent la « **discrimination intersectionnelle** ». Ainsi, une « machiniste » turque attaque son employeur pour discrimination directe. Son employeur se défend en présentant qu'il a employé des femmes non turques et des hommes turcs. Ceci dit, cela ne prouve qu'une chose, à savoir qu'il n'exclut pas systématiquement les Turcs et les femmes. La femme peut éventuellement prouver que la combinaison des deux est déterminante. Mais ce ne sera peut-être pas suffisant. Il peut se faire que ce traitement ne concerne que les femmes turques. Afin d'établir la pleine dimension de la discrimination subie par une telle personne, celle-ci doit pouvoir faire une comparaison entre sa propre situation et celle d'un homme non turc.

Il semble que c'est à cette situation que l'on fait implicitement référence quand on parle de « double discrimination » ou de cumul des discriminations.

Or, comme le rappelle M.T. Lanquetin, « *les distinctions faites pour caractériser la discrimination multiple, ou multicritères, appellent des réponses différentes. Ce n'est pas la même chose de parler d'une succession de discriminations, d'un cumul de critères discriminatoires ou d'une interaction de ces critères.* »¹⁵³

Une étude commanditée en 2003 par le Joint Equality and Human Rights Forum of the UK and Ireland, *Re-thinking Identity: the Challenge of Diversity* (Forum commun de l'égalité des chances et des droits de l'homme du Royaume Uni et de l'Irlande, *Repenser l'identité: le défi de la diversité*) a examiné la situation dans laquelle se trouvent les personnes appartenant à un certain nombre de groupes à handicaps multiples, allant de l'appartenance à un groupe ethnique minoritaire doublée d'un handicap au fait d'être jeune et homosexuel. L'étude conclut que : « *Les personnes à identité multiple...ne sont pas protégées de façon adéquate par la législation actuelle...Même en cas d'harmonisation de la législation... les personnes à identité multiple, qui accroît leur vulnérabilité sociale et le risque de marginalisation, peuvent avoir besoin d'une « approche intersectionnelle » pour faire valoir leurs droits en matière d'égalité de traitement et de respect des droits de l'homme.* »¹⁵⁴

Nous noterons que l'impulsion européenne quant au questionnement de la discrimination multiple fait appel au concept d'intersectionnalité développé par la recherche anglo-saxonne. En France, Danièle Kergoat¹⁵⁵ souligne que le croisement « race »/genre/classe n'est pas nouveau et était déjà interrogé par les féministes avant l'apparition des études post-coloniales. Elle reprend la critique faite par Elsa Dorlin à la définition de l'intersectionnalité.

«En d'autres termes, l'intersectionnalité est un outil d'analyse qui stabilise des relations en des positions fixes, qui sectorise les mobilisations, exactement de la même façon que le

¹⁵³ M.T. Lanquetin « Égalité, diversité et ... discriminations multiples » *Travail, genre, société* n°21 avril 2009.

¹⁵⁴ *Re-thinking Identity- the challenge of diversity*, edited by K Zappone, Joint Equality and Human Rights Forum, 2003.

¹⁵⁵ D. Kergoat, *Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux* in Dir. Elsa Dorlin, *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. PUF 2009.

discours dominant naturalise et enferme les sujets dans des identités altérisées toujours déjà là. En d'autres termes encore, la multiplicité des catégories masque les rapports sociaux. Or, on ne peut dissocier les catégories sociales des rapports sociaux à l'intérieur desquels elles ont été construites. Dès lors, travailler sur des catégories, même reformulées en termes d'intersection, c'est prendre le risque que des points demeurent invisibles, points qui peuvent être les aspects les plus forts de la domination, comme ils peuvent être ceux qui sont potentiellement porteurs de résistance. La notion de multipositionnalité pose donc des problèmes car il n'y a pas de « positions » ou, plus exactement, celles-ci ne sont pas fixes mais en perpétuelle évolution, renégociation, enchâssées qu'elles sont dans des rapports dynamiques»¹⁵⁶.

C'est bien l'imbrication de ces rapports sociaux à l'œuvre dans les difficultés que peuvent rencontrer les femmes qu'on catégorise comme issues de l'immigration de par leur couleur de peau, leur nom de famille, leur apparence physique ou même leur résidence dans certains quartiers, dans leur accès au marché de l'emploi que l'on souhaite étudier plus précisément ici, de manière à identifier en quoi ces femmes peuvent ainsi connaître des discriminations multiples¹⁵⁷.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur un corpus d'entretiens réalisés auprès de femmes dont la sélection repose sur les différents constats tirés des différentes enquêtes précédemment évoquées.

¹⁵⁶ *ibid* p 117.

¹⁵⁷ Il nous semble que ce terme désigne plus largement la diversité des situations rencontrées, celui de « multicritères » ayant l'inconvénient de focaliser sur les motifs sans évoquer la multiplicité des domaines.

2EME PARTIE : FIGURES DE LA DISCRIMINATION MULTIPLE. REGARDS D'ACTEURS, TRAJECTOIRES DE FEMMES

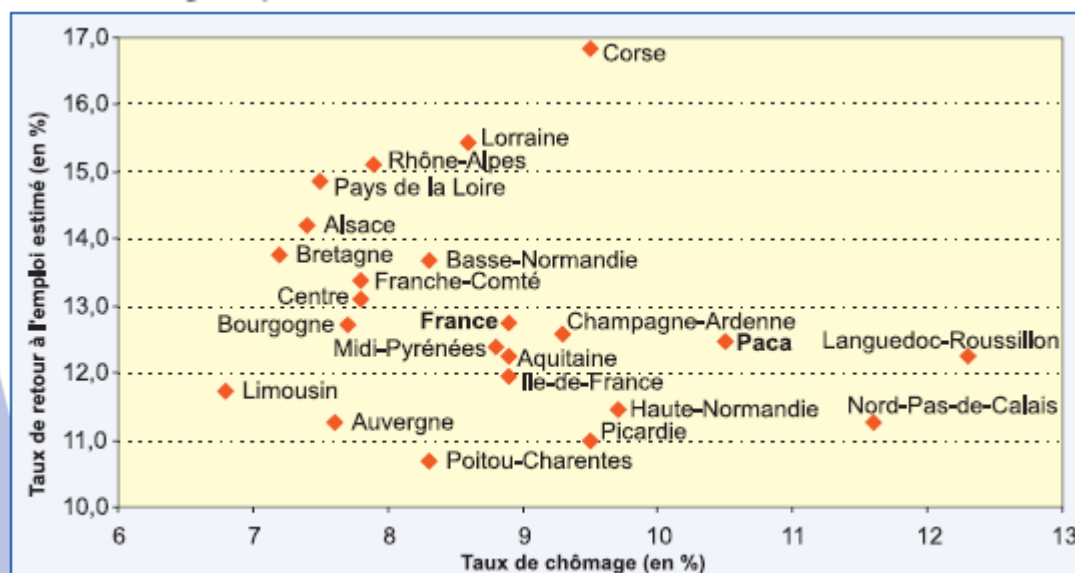
2.1- CADRAGE ET METHODE

2.1.1- Quelques éléments socio-démographiques des régions choisies

Notre étude se centre donc sur les deux régions Ile de France et Provence Alpes Côte d'Azur.

N. Cérani, N. Jordan et R. Belle ¹⁵⁸, s'intéressant au retour à l'emploi, montrent que la région PACA connaît un taux de retour à l'emploi similaire à la moyenne nationale en dépit d'un taux de chômage plus élevé. On a donc affaire à un chômage « frictionnel » dans une région très orientée vers le tertiaire et les activités touristiques.

De son côté, la région IDF se caractérise plutôt par un taux de chômage équivalent à la moyenne nationale, donc plus faible que celui de la région PACA, mais connaît un taux de retour à l'emploi également plus faible.



Source : Insee - Estimations d'après ANPE-FHS 2004 - Taux de chômage localisés par zone d'emploi 2004

Afin de décrire un peu plus précisément les contextes régionaux de sélection de personnes à interroger, nous proposons d'exploiter plus avant les données de l'enquête Emploi 2007 de l'INSEE. Intéressons-nous à la mesure de l'activité au sens du BIT selon la nationalité déclarée du père puis de la mère. ¹⁵⁹

La variable NFR, qui est le code de nationalité, distingue trois grandes catégories : les étrangers, les Français de naissance y compris par réintégration et les Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à la majorité.

¹⁵⁸ N. Cérani, N. Jordan et R. Belle : « Retrouver un emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur : de fortes disparités entre le sud-ouest et l'est de la région ». *Sud INSEE. L'essentiel* N°130 Février 2009 p 2.

¹⁵⁹ Dans l'étude de la discrimination de genre et d'origine qu'ils font à partir de l'enquête Génération 1998, O. Joseph et S. Lemièrre, rappellent que les couples de parents mixtes ont été intégrés dans l'origine étrangère des jeunes. Les caractéristiques socioprofessionnelles des pères et mères de ces couples se rapprochent de celles des parents des jeunes d'origine française. Les auteurs précisent que les couples mixtes constituent 30% des parents des jeunes d'origine étrangère.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Nous avons choisi de travailler sur la sous-population des Français par naissance y compris par réintégration, afin d'avoir un cadrage chiffré en correspondance avec l'orientation donnée à la problématique de l'enquête.

Nationalité	Effectifs
Français de naissance, y compris par réintégration	44 817 878
Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité	1 865 159
Etranger	2 742 459
TOTAL	49 425 497

Enquête Emploi 2007- INSEE

Si on observe tout d'abord ce qu'il en est au niveau des données concernant la France entière, 88% des interrogés ont un père de nationalité française de naissance, cette proportion est de 92% en ce qui concerne les mères.

Ces proportions sont respectivement 82% et 87% en région IDF et 83% et 88% en région PACA.

Globalement, on peut donc dire que dans les deux régions qui font l'objet de l'étude, la part des personnes déclarant un père d'une nationalité de naissance étrangère est similaire et un peu plus importante que la moyenne nationale. La part des personnes déclarant avoir une mère de nationalité de naissance étrangère étant un peu plus faible, nous conserverons pour la suite des analyses la nationalité de naissance du père.¹⁶⁰

Nous avons regroupé les nationalités de naissance des pères en 5 grandes catégories : française, maghrébine, noire-africaine, asiatique et autre.

Pour mieux appréhender la part des diverses origines, nous avons laissé de côté tous les individus déclarant avoir un père né Français.

France entière				
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Hommes	Femmes	Total	Eff.
Maghrébine	12%	14%	13%	739 457
Noire-Africaine	2%	2%	2%	96 335
Asiatique	1%	1%	1%	39 686
<i>Autre</i>	86%	83%	84%	4 702 861
Total	100%	100%	100%	5 578 339

On voit ainsi apparaître, outre l'importance du groupe rassemblant l'ensemble des nationalités autres, que les personnes déclarant avoir un père né dans un des pays du Maghreb représentent la part la plus importante avec 13%. Viennent ensuite les personnes ayant une origine noire-africaine, avec 2%, et enfin celles ayant une origine asiatique, avec 1%. Il n'y a pas de grande disparité entre les sexes.

¹⁶⁰ Même si cela est eu peu satisfaisant sur le fond mais comme ne nous visons pas une exploitation quantitative poussée mais un cadrage nous nous en contenterons ici.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

IDF				
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Hommes	Femmes	Total	Eff.
Maghrébine	19%	21%	20%	263
Noire-				334
Africaine	4%	4%	4%	50 988
Asiatique	1%	1%	1%	17 355
				1
<i>Autre</i>	<i>77%</i>	<i>74%</i>	<i>75%</i>	<i>015308</i>
Total	100%	100%	100%	1 346985

PACA				
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Hommes	Femmes	Total	Eff.
Maghrébine	13%	17%	15%	89
Noire-				346
Africaine	1%	1%	1%	6 170
Asiatique	0%	0%	0%	1 615
				497
<i>Autre</i>	<i>86%</i>	<i>82%</i>	<i>84%</i>	<i>967</i>
Total	100%	100%	100%	595 098

La proportion du groupe ayant un père d'une origine « autre » est plus importante en PACA que dans la région IDF. On retrouve dans les deux cas des répartitions par sexe globalement similaires. On peut, par contre, pointer une relative absence de personnes d'origine asiatique parmi les Français de 15 ans et plus en PACA. Ainsi sera-t-il plus judicieux, pour sélectionner notre population d'enquête, de rechercher des profils ayant une origine asiatique plutôt sur le territoire d'Ile de France.

On pourra retenir l'origine noire-africaine sur les deux territoires sachant qu'il y a une plus forte représentation en IDF.

Si les Français ayant un père né dans un pays du Maghreb sont plus représentés en IDF qu'en PACA, dans cette dernière ils restent plus représentés qu'au niveau national. Ainsi ayant déjà choisi de focaliser la recherche de personnes d'origine asiatique et noire-africaine en IDF, nous proposons de plus particulièrement observer le rapport à l'emploi en PACA des personnes ayant une origine noire-africaine ou maghrébine. Les éléments concernant le statut d'activité présentés ci-après confortent notre choix.

Il ressort que :

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

- La proportion d'actifs occupés est quasiment la même quelle que soit la nationalité de naissance du père de la personne interrogée (à part pour les asiatiques avec une part plus importante).
- La proportion de chômeurs PSERE¹⁶¹ est plus importante chez les interrogés ayant un père d'origine maghrébine ou asiatique (13%) que chez ceux de pères français ou noirs africains.
- La part d'élèves et étudiants est plus importante chez les interrogés ayant un père d'origine noire-africaine (21%) que chez les autres.
- La part d'autres inactifs est de 35% pour les interrogés de pères français à la naissance et d'environ 20% pour tous les autres.

France entière :

Global	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	53%	3%	0%	8%	35%	100%	39 239 539
Maghrébine	54%	13%	0%	13%	19%	100%	739 457
Noire-Africaine	50%	8%	1%	21%	20%	100%	96 336
Asiatique	60%	13%	0%	8%	20%	100%	39 686
Autre	43%	6%	0%	23%	28%	100%	4 702 861
Total	52%	4%	0%	10%	34%	100%	44 817 879

On peut retenir que :

Le groupe des individus interrogés déclarant un père français de naissance se caractérise par une forte proportion de « autres inactifs ».

Celui des individus ayant un père originaire du Maghreb se caractérise par une forte proportion de chômeurs PSERE, c'est à dire à la recherche d'un emploi et disponible immédiatement.

Parmi les individus ayant un père d'origine Noire-Africaine, on note une forte proportion d'élèves, étudiants ou stagiaires.

Enfin, les individus ayant un père d'origine asiatique se démarquent par une forte proportion d'actifs occupés et de chômeurs PSERE.

Si l'on prend en compte la variable sexe, on s'aperçoit que la part des actifs occupés diminue au profit des « autres inactifs » quand on passe des chiffres concernant les hommes à ceux concernant les femmes, sauf pour celles mentionnant un père d'origine asiatique.

Dans la population masculine, les individus déclarant un père d'origine maghrébine ou asiatique connaissent la part de chômeurs en recherche d'emploi la plus importante. On retrouve ce constat dans une proportion un peu plus faible dans la population féminine. Quant aux hommes d'origine noire-africaine, ils se distinguent par la part importante des étudiants, élèves et stagiaires parmi eux, ce qui est encore plus frappant pour leurs homologues féminines.

Hommes	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.

¹⁶¹ Chômeur PSERE : Population sans emploi à la recherche d'un emploi.

Autre chômeur BIT : Catégorie de personnes, qui, quoique n'étant pas des chômeurs au sens courant du terme et ne recherchant plus d'emploi, sont cependant involontairement sans emploi au cours de la semaine de référence.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

naissance du père	BIT						
Française	59%	3%	0%	9%	29%	100%	18 735 426
Maghrébine	60%	15%	0%	14%	11%	100%	337 454
Noire-Africaine	57%	9%	0%	18%	16%	100%	42 334
Asiatique	59%	15%	0%	11%	15%	100%	15 470
<i>Autre</i>	47%	7%	1%	22%	24%	100%	2 384 639
Total	58%	4%	0%	10%	28%	100%	21 515 323

Femmes	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	48%	3%	0%	8%	40%	100%	20 504 111
Maghrébine	50%	11%	1%	13%	25%	100%	402 004
Noire-Africaine	45%	7%	1%	25%	23%	100%	54 002
Asiatique	60%	11%	0%	6%	23%	100%	24 216
<i>Autre</i>	40%	5%	0%	24%	32%	100%	2 318 223
Total	48%	4%	0%	10%	39%	100%	23 302 556

Ile de France

Global	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	58%	3%	0%	10%	28%	100%	6 013 944
Maghrébine	59%	9%	0%	16%	16%	100%	263 335
Noire-Africaine	49%	9%	0%	29%	13%	100%	50 989
Asiatique	71%	12%	0%	6%	11%	100%	17 355
<i>Autre</i>	49%	5%	0%	22%	23%	100%	1 015 310
Total	57%	4%	0%	12%	27%	100%	7360 933

Si l'on observe ce qu'il en est pour cette population d'Ile de France, on constate qu'elle est plus souvent occupée, en proportion, que toutes régions confondues avec 57% d'actifs occupés contre 52%, ou qu'en région PACA où la part des actifs occupés n'atteint que 48%. Elle comporte par contre une proportion plus faible d'« autres inactifs » (27% pour 34% au national et 38% en PACA).

PACA

Global	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	49%	4%	0%	8%	38%	100%	2 923 595
Maghrébine	52%	12%	1%	8%	26%	100%	89 346
Noire-Africaine	44%	0%	0%	0%	56%	100%	6 170
Asiatique	65%	0%	0%	0%	35%	100%	1 615
<i>Autre</i>	35%	6%	0%	21%	38%	100%	497 967
Total	48%	4%	0%	10%	38%	100%	3 518 693

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

La population d'origine asiatique se distingue par une très forte proportion d'actifs occupés (71% contre 58% pour les personnes ayant un père né Français) et une plus grande part de chômeurs en recherche d'emploi (12% contre 3% des personnes ayant un père né français). Pour cette population, les résultats prennent un éclairage tout à fait différent selon le sexe. Ainsi, on s'aperçoit que ce sont les femmes qui sont responsables de la forte proportion d'actifs occupés (la part des femmes d'origine asiatique en emploi est de 80% et 61% pour leurs homologues masculins) et les hommes de la part plus importante de chômeurs PSERE (18% parmi les hommes de cette origine contre 7% parmi les femmes, quand ce taux est de 3% pour les hommes et les femmes de père né Français).

En région PACA, la population d'origine asiatique se compose également principalement d'actifs occupés mais c'est plus particulièrement le cas chez les hommes. Par contre, par rapport aux constats faits sur l'Île de France, la population de cette origine en PACA connaît une part d'inactifs plus importante surtout quand on a affaire à la population des femmes. De plus, elle ne semble pas touchée par le chômage. Notons également que c'est pour cette population qu'on enregistre les effectifs les plus faibles. Il semble donc plus pertinent, pour ce qui est de la sélection des personnes à interviewer, de rechercher des personnes pouvant être associées à une origine asiatique plutôt en région IDF qu'en PACA.

Île de France

Hommes	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	62%	3%	0%	11%	23%	100%	2 810 600
Maghrébine	62%	12%	0%	16%	10%	100%	124 506
Noire-Africaine	56%	10%	1%	21%	13%	100%	23 848
Asiatique	61%	18%	0%	5%	16%	100%	7 797
Autre	52%	6%	0%	22%	20%	100%	516 562
Total	61%	4%	0%	13%	22%	100%	3 483 313

Femmes	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	54%	3%	0%	10%	33%	100%	3 203 344
Maghrébine	55%	7%	0%	16%	22%	100%	138 826
Noire-Africaine	43%	8%	0%	36%	13%	100%	27 140
Asiatique	80%	7%	0%	7%	7%	100%	9 559
Autre	47%	5%	0%	23%	26%	100%	498 746
Total	53%	4%	0%	12%	31%	100%	3 877 615

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

PACA

Hommes	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	56%	3%	0%	9%	32%	100%	1 370 361
Maghrébine	66%	13%	1%	8%	11%	100%	35 799
Noire-Africaine	42%	0%	0%	0%	58%	100%	3 746
Asiatique	80%	0%	0%	0%	20%	100%	729
Autre	40%	8%	0%	21%	31%	100%	245 743
Total	53%	4%	0%	11%	31%	100%	1 656 378

Femmes	Activité détaillée au sens du BIT						
Origine à partir de la nationalité de naissance du père	Actif occupé	Chômeur PSERE	Autre chômeur BIT	Etudiant, élève	Autres inactifs	Total	Eff.
Française	44%	4%	0%	8%	44%	100%	1 553 233
Maghrébine	43%	12%	1%	8%	36%	100%	53 547
Noire-Africaine	45%	0%	0%	0%	55%	100%	2 425
Asiatique	52%	0%	0%	0%	48%	100%	886
Autre	31%	4%	0%	20%	44%	100%	252 225
Total	42%	4%	0%	10%	44%	100%	1 862 316

La population francilienne mentionnant une origine noire-africaine est en proportion moins souvent en emploi (49% contre 58% des personnes ayant un père né Français) et se distingue plus particulièrement par sa part importante d'étudiants, élèves et stagiaires, plus marquée qu'au national (29% contre 21%). Ceci est encore plus marqué pour les femmes - 43% sont actives occupées, contre 54% des femmes ayant un père né Français, et 36% élèves, étudiantes ou stagiaires, contre 10% de celles ayant un père né Français - que pour les hommes (respectivement 56% vs 62% des natifs et 21% vs 11% des natifs).

En région PACA, on retrouve cette moindre proportion d'actifs occupés parmi les personnes ayant un père d'origine noire-africaine (44% contre 49% des personnes ayant un père né Français), en contraste non pas avec la catégorie des élèves, étudiants ou stagiaires mais avec celles des « autres inactifs ». C'est bien la population d'origine noire-africaine qui connaît là la plus grande proportion d'inactifs (56% contre 38% pour les personnes ayant un père né Français.) L'écart est cette fois plus grand pour les hommes que pour les femmes (58% contre 32% chez les hommes, 55% contre 44% chez les femmes).

Ces éléments nous invitent à penser que la population française ayant une origine noire-africaine de la région Ile de France a des caractéristiques différentes de celle de la région PACA. Il sera donc judicieux de rencontrer des personnes d'une telle origine sur les deux territoires d'enquête.

Quant à la population francilienne ayant un père né dans un pays du Maghreb, la proportion d'actifs occupés est voisine de celle des personnes ayant un père né Français, que ce soit pour les hommes ou les femmes. Par contre, que ce soit en IDF ou en PACA, la part de cette population au chômage et cherchant un emploi est plus élevée que parmi les personnes de père né Français et a contrario plus

faible en situation d'inactivité. Par ailleurs, en région PACA, il semble que, hommes et femmes d'origine maghrébine sont, en proportion, plus impactés par la recherche d'emploi que les personnes des autres origines. Les hommes d'origine maghrébine sont tendanciellement plus actifs occupés en PACA que leurs homologues de père né Français. Par contre les femmes ne sont pas plus représentées dans la catégorie des actives occupées.

La durée de recherche d'emploi est plus élevée pour les femmes que pour les hommes et cela est encore plus marqué dans la population des jeunes dont un des deux parents au moins est originaire du Maghreb (sur la génération 1998, en PACA, elles étaient 23% à avoir cherché un emploi pendant plus de 12 mois contre 9% de leurs homologues masculins).

Ceci renforce donc notre choix de cibler la population d'origine maghrébine sur la région PACA.

Par ailleurs, une enquête réalisée par ISM-CORUM en 2005-2006 selon la méthode du Bureau International du Travail, par tests de discrimination, s'est donné comme objectif de mesurer les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France.¹⁶² Elle nous apporte quelques éléments de réflexions supplémentaires quant au cadrage territorial de notre étude. Elle a consisté, sur six bassins d'emplois¹⁶³, à tester les réponses obtenues par les candidatures sur une même offre d'emploi de deux candidat-e-s proposant « *des curriculum vitae rigoureusement équivalents en termes de parcours scolaires, de formations et de qualifications, d'expériences professionnelles, de mobilités éventuelles et de lieu de résidence, sans être toutefois strictement identiques, pour éviter d'éveiller les soupçons.* »

Dans cette enquête nationale, les candidat-e-s étaient donc français-e-s, né-e-s en France, ayant suivi leur scolarité et formation dans l'Hexagone, âgé-e-s de 20-25 ans. Les offres d'emploi étaient de basses et moyennes-basses qualifications, ce qui correspond au niveau de qualification envisagé pour une partie de la population de femmes que nous avons rencontrée en entretien.

Comme seule « l'origine » des candidat-e-s était testée, les paires constituées étaient donc composées de personnes « *également similaires du point de vue de l'âge, du genre, de l'apparence physique – taille, corpulence, attrait- et (...) relativement communes dans le style vestimentaire et capillaire, l'expression corporelle et verbale, sans trait de caractère par trop distinctif- ni réserve excessive ni exubérance, etc.* »

Trois modes de candidatures ont été étudiés : l'appel téléphonique, l'envoi de CV par courrier postal ou électronique accompagné d'une lettre de motivation, et la présentation physique directe auprès de l'employeur.

Si cette enquête pour trois des six régions testées comporte bien des résultats sur l'accès à l'emploi des femmes puisque les tests y ont alors été réalisés à partir de paires de candidates : *il demeure cependant que les résultats des tests ne mesurent strictement que la discrimination à l'embauche en fonction de l'origine réelle ou supposée, sans interférence avec la discrimination à l'embauche en fonction du genre : la variable de « l'origine » a varié entre l'un-e et l'autre des deux candidat-e-s de la même paire, mais la variable du genre est restée contrôlée au sein de toutes les paires.*¹⁶⁴

Les paires féminines ont concerné les bassins d'emploi de Marseille, Paris et Strasbourg et le binôme formé avec la candidature « d'origine hexagonale ancienne » a été « l'origine noire-africaine » pour les deux premiers bassins et « maghrébine » pour le dernier.

La méthodologie préconisée par le B.I.T. a conduit les chercheurs à analyser les caractéristiques socio-économiques des différents bassins d'emploi avant de choisir les domaines d'activité à tester.

¹⁶² E. Cediey et F. Foroni : « Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. **Une enquête nationale** par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail » *Cahiers des migrations internationales* n°85 2007. DARES et BIT.

¹⁶³ Lille, Lyon, Nantes, Marseille Paris, Strasbourg.

¹⁶⁴ E. Cediey et F. Foroni p 52.

Ont été retenus :

Pour les tests effectués par les binômes masculins à Lille, Lyon et Nantes :

- les emplois de la vente et du commerce,
- les emplois des hôtels et restaurants,
- les emplois des transports, des services aux entreprises ou aux collectivités, du bâtiment et des travaux publics.

Pour les tests effectués par les binômes féminins à Marseille, Paris, Strasbourg :

- les emplois de la vente et du commerce,
- les emplois des hôtels et restaurants,
- les emplois de la santé et de l'action sociale, des services à la personne, de l'accueil et du secrétariat.

Dans chacun des domaines, les familles de métiers les plus fréquentes peuvent donc différer selon le sexe des candidat-e-s au test.¹⁶⁵ Par conséquent, il convient d'être prudent quant à la comparaison entre les écarts constatés, sachant que tant pour « l'origine » que pour le sexe, on n'a pas affaire rigoureusement aux mêmes bassins d'emplois ni aux mêmes métiers.¹⁶⁶

L'étude conclut que « *lorsque les employeurs testés ont fait le choix entre les deux candidats, ce choix s'est porté sur le candidat majoritaire près de 4 fois sur 5, avec de faibles variations selon la modalité de contact initial.*¹⁶⁷ »

Les résultats obtenus au terme du processus de recrutement pour les binômes féminins ayant débuté par un appel téléphonique montrent que la part des tests où l'égalité de traitement a été respectée est très différente entre les trois sites. Ainsi, elle est de 20,2% sur le site où « l'origine maghrébine » était testée et de 14,6% dans un cas où il s'agissait de « l'origine noire-africaine » pour 6,8% dans le second. Du côté des paires masculines, la proportion de traitement égalitaire (avec essai ou embauches des deux candidats ou bien refus des deux candidats) a été plus homogène sur les trois sites avec respectivement pour les tests portant « l'origine maghrébine » 12,3% et 15,9% et 15,4% pour le site où « l'origine noire-africaine » était testées.

Tableau 17 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement par les paires féminines selon « l'origine » de la candidate minoritaire — tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement

Nombre total de tests	ORIGINE* DE LA CANDIDATE MINORITAIRE					
	NOIRE AFRICAINE (1)		NOIRE AFRICAINE (2)		MAGHREBINE (3)	
.en faveur de la majoritaire	85	65.4 %	88	74.6 %	53	53.5 %
en faveur de la minoritaire	26	20.0 %	22	18.6 %	26	26.3 %
avec essai ou embauche des deux**	6	4.6 %	2	1.7 %	3	3.0 %
avec refus des deux candidates**	13	10.0 %	6	5.1 %	17	17.2 %
Ensemble	130	100.0 %	118	100.0 %	99	100.0 %
* origine évoquée essentiellement par le nom et le prénom pour les candidates "maghrébines" origine évoquée par les nom, prénom et couleur de peau pour les candidates "noires africaines"						

¹⁶⁵ Ibid p 51

¹⁶⁶ Cf tableau 1 page 50

¹⁶⁷ Ibid p 89

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

** réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidates

(1) Tests effectués à Marseille (2) Tests effectués à Paris (3) Tests effectués à Strasbourg

Pour les hommes, le calcul du rapport entre le nombre de tests ayant abouti à une réponse en faveur du candidat majoritaire et le nombre de tests en faveur du candidat minoritaire est de 3,5 et 3,4 pour les sites où «l'origine maghrébine» a été testée et de 4,5 pour une origine apparente «noire-africaine».

Pour les candidatures féminines testées, le rapport en faveur de la candidate majoritaire est de 4,0 dans le cas de l'origine «noire-africaine» et de 2,0 pour l'origine «maghrébine.»

Si on détaille ce résultat selon le site, on observe un rapport assez proche sur les deux sites où l'origine «noire africaine» a été testée : $85/26 = 3,3$ fois plus pour le bassin de Marseille et $88/22 = 4,0$ fois plus pour le bassin de Paris.

En conclusion, les auteurs font le constat « **que la discrimination était très forte à l'encontre de tou-te-s les candidat-e-s minoritaires, tant de sexe féminin que de sexe masculin et d'origine «noire africaine» ou d'origine «maghrébine».** Les écarts de traitement les plus importants ont été relevés à l'encontre des hommes et femmes d'origine «noire africaine», avec des employeurs qui ont choisi dans 4 cas sur 5 le-la candidat-e majoritaire. Lorsque les candidat-e-s minoritaires étaient d'origine «maghrébine», les employeurs ont favorisé 3 fois sur 4 le candidat majoritaire au sein des paires masculines, et 2 fois sur 3 la candidate majoritaire au sein des paires féminines.»¹⁶⁸

Tableau 16 Synthèse des résultats obtenus à l'issue du processus de recrutement par les paires masculines selon « l'origine » du candidat minoritaire — tests ayant débuté par un appel téléphonique uniquement

Nombre total de tests...	ORIGINE* DU CANDIDAT MINORITAIRE					
	MAGHREBIN (1)		MAGHREBIN (2)		NOIR AFRICAIN (3)	
en faveur du majoritaire	116	68.2 %	102	65.0 %	45	69.2 %
en faveur du minoritaire	33	19.4 %	30	19.1 %	10	15.4 %
avec essai ou embauche des deux**	6	3.5 %	9	5.7 %	5	7.7 %
avec refus des deux candidats**	15	8.8 %	16	10.2 %	5	7.7 %
Ensemble	170	100.0 %	157	100.0 %	65	100.0 %
* origine évoquée essentiellement par le nom et le prénom pour les candidats "maghrébins" origine évoquée par les nom, prénom et couleur de peau pour les candidats "noirs africains" ** réponses faites par l'employeur après avoir rencontré les deux candidats (1) Tests effectués à Lille (2) Tests effectués à Lyon (3) Tests effectués à Nantes en ne tenant compte que des résultats concernant le candidat qui ne présentait pas d'accent, afin d'éviter le biais souligné à la fin de la section 11.2						

¹⁶⁸ Ibid p 111

2.1.2- Questions de méthode et construction des corpus d'études

La mise en évidence de discriminations « multiples » à l'encontre des femmes, et notamment celles issues de familles migrantes de pays du Maghreb, d'Afrique noire et d'Asie, qui est posée ici, s'appuie, pour les besoins de l'étude, sur l'analyse d'entretiens avec les acteurs de l'emploi et celle de trajectoires auprès des femmes dites « issues de l'immigration ».

Acteurs de l'emploi et de la lutte contre les discriminations

Principaux objectifs des entretiens avec les acteurs

Les entretiens semi-directifs avec les acteurs visaient à compléter les données de cadrage déjà obtenues (enquête emploi INSEE, données DRTEFP, atlas régionaux des populations immigrées, notamment) par une analyse du regard porté par les acteurs sur les spécificités du contexte local, les dynamiques de territoire, les ressources mobilisables pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des femmes issues de l'immigration ou supposées telles.

Il s'agissait notamment de travailler à repérer, avec ces intermédiaires, l'ensemble des déterminants susceptibles de *compliquer* le parcours des femmes concernées vers l'emploi et de les *exposer* à des risques de discrimination multiples.

Il a été tenu compte de la connaissance embryonnaire de la discrimination multicritères, de l'absence de travaux aisément appropriables, par les acteurs, dans leurs contextes professionnels, du nombre encore très faible de formations sur le sujet, enfin du positionnement différencié des structures dans le champ de l'accès à l'emploi et de leur degré de proximité avec l'entreprise.

Ces entretiens visaient aussi, conformément aux exigences du cahier des charges, à apprécier la nature et l'ampleur des actions des structures concernées pour favoriser « l'insertion et le maintien dans l'emploi des femmes immigrées ou issues de l'immigration », leurs analyses de la discrimination, l'ancrage ou non dans les pratiques d'accueil et d'accompagnement des publics, les positionnements professionnels face aux discriminations suspectées ou constatées.

Les entretiens avec les acteurs¹⁶⁹ ont donc été structurés autour de trois grandes séries de questionnements, dont les plus saillants portent sur :

- les représentations des publics concernés par l'étude, de leurs trajectoires personnelles et professionnelles, de la nature des obstacles rencontrés, des modes d'énonciation et de qualification, par les femmes elles-mêmes, de ces difficultés, enfin les modes d'explication, référés à l'analyse du contexte national et local, apportés par les acteurs à cette « pénalité à l'embauche » constatée et chiffrée par les études quantitatives disponibles.
- les appréciations portées sur les politiques de lutte contre les discriminations, les dispositifs (de droit commun et spécifiques) participant à l'insertion par l'emploi, les actions mises en place, les outils mobilisés, les partenariats noués, les effets induits par le fonctionnement des dispositifs sur les parcours professionnels.

¹⁶⁹ Cf grille d'entretien avec les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi en annexe.

-
- les représentations des pratiques professionnelles dans l'aide à la recherche d'emploi, les réponses apportées en présence de discriminations suspectées, leur adéquation et leur impact, enfin la capacité des intermédiaires à faire face à des situations complexes et les stratégies d'action souhaitables.

L'enjeu global et très opérationnel, à terme, de l'étude est de formuler des préconisations propres à *sensibiliser* les acteurs, à les mettre en situation *d'éveil et de vigilance*, pour créer un mouvement *réflexe* sur une problématique complexe et difficilement saisissable. A terme, il s'agira de construire, pour ces acteurs, une plus grande lisibilité des situations rencontrées, de les amener à les *contextualiser* plus fortement, à *réinterroger et réinterpréter ces situations*, non plus sous un angle *monocritère mais multicritères*.

Critères de repérage des structures interrogées

Conformément au cahier des charges, deux groupes de 10 acteurs ont été constitués sur les 2 territoires d'enquête, échantillon dont la composition a été, pour partie, déterminée en liaison avec les commanditaires de cette étude. La diversité des champs et des modalités d'intervention, donc des publics accompagnés par ces structures (intermédiaires de l'emploi, entreprises d'intérim, structures d'insertion, entreprises et clubs d'entreprises, CIDFF), a été autant que possible, recherchée pour chaque terrain d'enquête.

De même, une expertise, même relative, de la question des discriminations, voire la participation à des actions EQUAL ou encore la réalisation d'actions labellisées « année européenne de l'Egalité des chances », a souvent été recherchée, tout en ménageant un espace aux acteurs peu présents sur le sujet, de façon à toucher *également* des structures plus classiques, *plus banalisées*, d'accompagnement vers l'emploi des femmes visées par l'étude, et qui sont souvent leur premier, voire leur seul interlocuteur dans leurs démarches de recherches d'emploi.

L'enjeu étant là d'appréhender un regard « tout-venant », plus immédiat, moins *orienté* sur les parcours des femmes considérées. Enfin, le choix des structures a bien évidemment tenu compte des populations définies par le cahier des charges, femmes de faible niveau de qualification et de niveau Bac + 2 ou plus.

Des recherches ont donc été menées pour identifier et approcher les structures répondant à cet ensemble de critères, en mobilisant fortement les réseaux d'OPALE en Ile de France et en PACA, et en sollicitant la HALDE et l'ACSE pour compléter la liste constituée.

Même si indéniablement, le thème de l'étude intéresse, par son caractère très novateur, son approche opérationnelle, les difficultés ont été nombreuses et sont assez riches d'enseignements.

Parmi ces difficultés assez significatives, au demeurant, du degré de notoriété et de prise en compte des discriminations multiples sur le terrain, on retiendra plus particulièrement une identification pas toujours très simple des structures pouvant relever des critères du cahier des charges, notamment en PACA, une faible réactivité parfois des acteurs sollicités, quelques résistances plus ou moins explicites¹⁷⁰, une tendance persistante à parler des femmes immigrées là où, constamment, il n'est question que des filles.

¹⁷⁰ Quand ce n'est pas pure volte face en refusant, sous des prétextes divers, de répondre après avoir initialement accepté le principe d'un tel entretien.

Les entretiens avec les acteurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi

Dans la région PACA, des entretiens ont été réalisés avec le Centreemploi à Salon de Provence, la structure PROTIS (Programme d'orientation et d'insertion sociale) à Marseille, l'ADIE (Association pour le développement de l'insertion par l'économie) à Marseille, la Mission locale de Marseille, le CIDFF phocéen et son pôle emploi, le POLE 13 à Marseille (référente pour le projet SOLIMAR), enfin l'AFIJ PACA qui couvre les territoires de Marseille et d'Avignon.

Un autre territoire pour la Région PACA a également été retenu. Des entretiens ont ainsi été conduits avec la Mission locale d'Avignon, l'association Trait d'Union Emploi, de même que le Pôle emploi, à Avignon également.

Dans la région Ile de France, des entretiens ont été réalisés avec la FACE Paris et la FACE St Quentin, le CNIDFF et le CIDFF Seine et Marne, le Pôle Emploi (Agence Denfert Rochereau, spécialisée dans les emplois de service), l'AFIP (structure nationale), une Mission locale du 18^{ème} arrondissement (quartier Goutte d'Or, Belliard), une SCOP intervenant dans le domaine de l'insertion professionnelle des femmes d'origine étrangère, Astrolabe Conseil, enfin, dans le 93, la Mission locale d'Aubervilliers.

Pour la région Ile de France, trois entreprises ont également été rencontrées : ADECCO, Randstad et PSA Peugeot Citroën.

Au total, 28 entretiens, d'une durée moyenne de 2 heures, ont été conduits par OPALE. L'observation directe des pratiques des acteurs, un temps envisagée, n'a pu être réalisée. Pour que cette démarche soit réellement significative, il aurait fallu (une fois dépassées les résistances des acteurs) conduire de telles observations sur plusieurs types de structures, dans les deux terrains d'enquête. Le calendrier et les moyens de l'étude ne l'ont pas permis.

De même, la thématique des discriminations multicritères dans l'accès et le maintien dans l'emploi des femmes concernées convoque la question du degré d'intérêt et de mobilisation des organisations syndicales.

A défaut de réellement travailler ce sujet (qui n'est semble-t-il, au vu des documents consultés, jamais abordé en tant que tel), ces organisations se sentent-elles *concernées* par la problématique des discriminations multicritères ? Tenter de l'apprécier aurait pu être une piste d'investigation précieuse, mais il n'a pas été possible de l'explorer dans le cadre, nécessairement circonscrit, de cette étude.

Du côté des acteurs institutionnels

Parallèlement à ces entretiens semi-directifs, les acteurs locaux et nationaux en charge de l'action publique contre les discriminations et du financement d'initiatives associatives dans le domaine ont été rencontrés, chaque fois que possible. Des réunions ont été organisées, dans les deux terrains d'enquête, avec ces acteurs institutionnels : le Service des droits des femmes et de l'égalité, la HALDE, l'ACSE, la DGEFP, la DAIC.

Un dernier entretien a également eu lieu avec Brigitte Grésy, inspectrice générale des affaires sociales, auteure du récent rapport public sur les inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes, cheffe du service des droits des femmes durant la période d'émergence et de construction des politiques de lutte contre les discriminations. Ces entretiens sont venus, en contrepoint, éclairer ou réinterroger les appréciations portées par les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi.

Il s'agissait d'*entretiens de contexte* visant à entendre le point de vue des acteurs institutionnels sur les questions soulevées par les discriminations multicritères dans l'accès à l'emploi des femmes nées dans l'immigration, l'impact sur leurs positionnements institutionnels, leurs analyses sur les spécificités des ressources locales mobilisables pour mettre à jour, prévenir et faire échec à ces formes très insidieuses et subtiles de discrimination.

Des interrogations particulières leur ont, naturellement, été adressées, sur les raisons pour lesquelles, selon eux, la discrimination multicritères n'a pas pu émerger, alors que la dernière décennie a été marquée par de très nombreuses initiatives dans le registre de la connaissance, en matière de lutte contre les discriminations, qu'il s'agisse de colloques, de formations ou de production d'outils pédagogiques.

Construction d'un corpus d'entretiens auprès de femmes dites « immigrées ou issues de l'immigration »

Critères de choix

Nous avons mis l'accent sur le recueil de parcours de « femmes françaises en activité », soit à la recherche d'un emploi soit dans l'emploi, soit en formation. à partir de l'hypothèse que la « neutralisation » du paramètre de la nationalité évitait d'en faire a priori un motif explicatif latent de la difficulté d'accès à l'emploi.¹⁷¹ Cependant, parmi les 59 femmes rencontrées - 29 en Ile de France et 30 en PACA - 9 n'ont pas la nationalité française : en Ile de France, 3 femmes originaires d'un pays d'Asie (Chine, Cambodge et Pakistan), 4 femmes originaires d'un pays d'Afrique (Cameroun, 2, Sénégal, Congo), en PACA, 2 femmes originaires d'un pays d'Afrique (Comores et Gabon). De même, nous avons mis l'accent sur la scolarisation en France, avec ce présupposé, issu de travaux statistiques et qualitatifs, que le rapport à l'emploi était différent pour les deux populations ainsi constituées sur la base du double critère (résidence et nationalité) de la construction de la catégorie « immigrée ».

→ **En IDF**, sur les 13 femmes dont les familles sont originaires d'un pays d'Asie, seules deux d'entre elles sont nées en France, elles ont 25 et 27 ans, les autres sont nées dans le pays d'où sont originaires les deux parents ou un des parents (Inde, Pakistan, Vietnam, Chine, Cambodge).

Sur les 16 femmes dont les familles sont originaires d'un pays d'Afrique, 10 sont nées en France ou arrivées avant 2 ans, 3 sont arrivées entre 8 et 13 ans et 3 à l'âge adulte (entre 22 et 26 ans).

→ **En PACA**, sur les 14 femmes rencontrées, originaires d'un pays d'Afrique, 6 sont nées en France ou arrivées avant 1 an, 5 sont arrivées entre 9 et 15 ans et 3 à l'âge adulte à 18, 24 et 29 ans.

Concernant les 16 femmes dont les familles sont originaires du Maghreb, 11 sont nées en France ou arrivées avant 2 ans, 3 sont arrivées à l'âge de 4, 6 et 9 ans et 2 à un âge adulte, vers 25 ans.

¹⁷¹ La nationalité comme critère légal d'accès aux emplois publics ainsi qu'à nombre de professions du secteur privé a dessiné durablement la carte des emplois possibles pour les étrangers, accréditant l'idée que les étrangers ne sont que des travailleurs d'appoint « le découpage juridique du marché du travail selon le critère de nationalité ne saurait être mis sur le même plan que les discriminations illégales - notamment du fait de l'apparence physique, ou du nom - toutefois, rappellent les auteurs, il ne faudrait pas considérer que ces deux formes de discriminations sont indépendantes, elles entretiennent un rapport de dépendance mutuelle (que) les analyses sur les relations entre droit, représentations et pratiques rappellent. Cf. Antoine Math et Alexis Spire, des emplois réservés aux nationaux, Rev. Informations sociales, « droits des étrangers », n° 78, 1999, Paris, s'appuyant eux-mêmes sur des éléments tirés des analyses juridiques, politiques et historiques de Danièle Lochak (1985) et Gérard Noiriel (1988).

Les 59 entretiens d'une durée de 2 heures environ ont porté sur les parcours scolaires (primaire, secondaire et supérieur), la formation en cours d'activité professionnelle, l'accès aux stages et à l'emploi (modalités de recherche, expériences professionnelles, situation actuelle, projets), articulation entre la vie professionnelle, la formation, la vie familiale. Ont été interrogées également les représentations afférentes aux critères de la discrimination (homme/femme), origine, couleur, nationalité, religion, et à ceux mentionnés spontanément comme l'état de grossesse, le handicap. Ces entretiens se sont organisés autour de questions ouvertes laissant ainsi la personne dérouler son récit tout en le bornant par des relances destinées à le réorienter vers les axes précités dans un cadre défini et expliqué, celui d'une étude commandée par la HALDE et le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité.

Le choix du comité de pilotage de l'étude s'est résolument porté sur l'interrogation de trajectoires de femmes dont les statistiques et les travaux existants sur les femmes immigrées montrent qu'elles sont à la fois les plus fragilisées dans l'accès à l'emploi ¹⁷², qu'elles se retrouvent dans des secteurs d'activité plus concentrés, aux horaires et aux conditions de travail plus contraignants, que leur taux d'activité, bien que moindre que celui des femmes non immigrées, n'est pas négligeable.

Ce contexte de préfiguration des destins de femmes ne suffit pas à lui seul à faire comprendre si ces femmes sont confrontées aux discriminations, si elles en ont conscience, si elles en ont l'expérience, à quels moments de leur parcours interviennent les confrontations avec les formes sociales de la catégorisation, de l'assignation, du rejet, mais aussi du soutien, de l'accompagnement, de la reconnaissance, de l'aptitude. Le récit commence par celui de la trajectoire scolaire, dans le primaire pour certaines, dans le secondaire, puis pour celles qui ont poursuivi des études, dans le supérieur. Il est donc immédiatement contextualisé par l'évocation des liens familiaux (ascendants, collatéraux au premier ou second degré, fratrie), de leur impact sur les choix des femmes. D'autres expériences sont aussi nommées, dans lesquelles apparaissent la considération ou la déconsidération dont elles ont été l'objet de la part des acteurs professionnels extérieurs que sont les enseignants, les conseillers d'orientation, les employeurs ou recruteurs lors de leur recherche de stage pour celles qui font des études supérieures, les employeurs pour celles qui cherchent un emploi. Les rencontres avec la mission locale pour les plus jeunes, avec le pôle emploi, les agences d'intérim, les intermédiaires privés de l'emploi, les associations d'accompagnement apparaissent souvent mentionnées mais ne sont pas considérées par les femmes d'un seul et même point de vue. Dans un monde de réseaux, l'utilisation d'internet est une voie indispensable pour chercher du travail, son usage systématique va de pair avec une représentation de l'efficience très personnalisée.

L'action de recherche d'emploi tentée par le « net » permet à celles pour qui la rencontre avec l'employeur se solde régulièrement par un échec d'avoir le sentiment d'agir et combattre ainsi la « fatalité » de l'échec, parfois annoncé, dès le collège, par les professeurs ou les chargés d'orientation et répliqué dans les autres étapes de la vie.

La question de la discrimination peut-elle être posée directement ? Nous l'avons fait, mais comme d'autres études ont pu le montrer, c'est une question sans réponse heuristique, une question que Pierre Bourdieu aurait récusée comme un manquement du sociologue à sa méthodologie. Question d'opinion cependant intéressante lorsqu'il s'agit d'interroger la connaissance d'un dispositif ou d'une institution, question insupportable pour celles qui l'ont rencontrée si souvent qu'il a bien fallu l'éviter, la minimiser, l'occulter, la contraindre ou tout au moins la contenir, pour avancer dans une vie sociale qui ne s'arrête pas à soi-même mais porte aussi d'autres projets : celui des parents qui ont misé sur une réussite, celui des oncles ou tantes, des frères et sœurs, des ami-e-s qui en attendent des exemples de promotion sociale enfin accessible.

¹⁷² Enquête emploi INSEE de 2006. Taux de chômage des femmes immigrées de 18%, 2 fois plus élevé que celui des femmes non immigrées 9%.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

« Le diplôme », ce sésame tant attendu de l'égalité des chances pour tous quels que soient l'origine, le sexe, la situation familiale..., qu'est-il devenu, lorsque des femmes, dont les familles venues d'ailleurs ont prétendu y aspirer, et qui plus est, l'ont obtenu ?

Le « toutes choses égales par ailleurs », que nous retrouvons dans les exercices statistiques, n'est-il pas entaché lui-même d'un certain leurre ? Le leurre de la neutralisation possible d'éléments dits objectifs par rapport à d'autres qui ne le seraient pas, notamment ceux qui sont mentionnés comme tels dans le texte de loi contre les discriminations. Or, ce que montrent les trajectoires c'est que ces éléments **s'entrecroisent en permanence pour différer leur application**. L'âge intervient comme modérateur du diplôme, tout autant que la situation familiale et l'origine (comme pays d'où l'on vient). Cette dernière, par exemple, est manifestement appréciée par les acteurs éducatifs comme indicateur d'un système éducatif plus ou moins performant, sans que l'on sache bien à partir de quels critères le niveau de l'élève qui a fait ses classes primaires, secondaires est jugé selon qu'il vient d'un pays d'Asie, d'Europe, d'Afrique. Sont-ce des conventions entre pays ? Des évaluations de compétences scolaires ? Et dans ce cas, sur quelles bases se font-elles ? Il est intéressant de constater qu'une personne qui arrive de ces mêmes pays après le baccalauréat, pour faire des études supérieures, lorsque la langue française est acquise, est inscrite sans difficulté dans le cursus et le suit jusqu'à l'obtention du diplôme. Ainsi, les critères d'âge, de situation familiale, d'origine s'entrecroisent avec des critères apparemment neutres (diplômes, écoles, filières) pour en disqualifier durablement les porteuses avec la sérénité de la justification et de l'objectivité apparemment sauvegardée.

Présentation des caractéristiques du corpus

Ile de France	Femmes d'origine asiatique		Femmes d'origine Afrique noire et Comores		TOTAL
	< Niveau V	> Niveau I à III	< Niveau V	> Niveau I à III	
18-25 ans	2 <u>0</u>	3 <u>2</u>	2 <u>4</u>	3 <u>2</u>	10 <u>8</u>
26-56 ans	5 <u>6</u>	5 <u>5</u>	5 <u>1</u>	5 <u>9</u>	20 <u>21</u>
TOTAL	7 <u>6</u>	8 <u>7</u>	7 <u>5</u>	8 <u>11</u>	30 <u>29</u>

PACA	Femmes d'origine Afrique noire et Comores		Femmes d'origine maghrébine		TOTAL
	< Niveau V	> Niveau I à III	< Niveau V	> Niveau I à III	
18-25 ans	3 <u>4</u>	2 <u>2</u>	3 <u>4</u>	2 <u>3</u>	10 <u>13</u>
26-48 ans	5 <u>3</u>	5 <u>5</u>	5 <u>3</u>	5 <u>6</u>	20 <u>17</u>
TOTAL	8 <u>7</u>	7 <u>7</u>	8 <u>7</u>	7 <u>9</u>	30 <u>30</u>

Légende : Standard = prévisionnel **gras souligné** = Réalisé

« Petit précis de méthode »

L'analyse des trajectoires recueillies par entretiens semi-directifs ¹⁷³ a été réalisée en utilisant le logiciel « modalisa ». Nous avons dépouillé les entretiens selon différentes catégories d'analyse : (famille-fratrie, parcours scolaire et formation, orientation scolaire et professionnelle, stages, recherche d'emploi, intermédiaire emploi, réseau, expérience professionnelle, situation professionnelle actuelle, déménagements et mobilité, perception des discriminations, connaissance de la lutte contre les discriminations, opinion sur la situation comparée d'un homme et d'une femme vis-à-vis de l'accès à l'emploi ; critères de situation familiale, d'origine, d'âge, de religion, de santé, d'apparence, d'opinion.

Nous avons identifié pour chaque entretien des variables illustratives contextuelles afin de conserver, pour chaque énoncé se rapportant à la thématique analysée, le contexte du récit (prénom, âge réel, origine détaillée, nationalité française -oui ou non-, diplôme validé le plus élevé, situation au regard de l'activité -recherche emploi, formation, reconversion, en emploi...-, emploi actuel -intitulé et contrat -, situation familiale, handicap, religion déclarée. Enfin, à partir de la population totale de notre corpus (59 entretiens de femmes), nous avons construit des « sous-populations » qui nous permettent d'identifier : les sous-groupes PACA et IDF, les sous-groupes IDF diplômées et PACA diplômées, IDF peu diplômées et PACA peu diplômées, les sous-groupes par âge (plus ou moins 27 ans), les sous-groupes par origine (ASI, Maghreb, AFRI et enfin pour ce dernier répartis encore par région : IDF et PACA). Le logiciel rend possible la construction de groupes à partir d'une seule variable ou de plusieurs.

La lecture et le repérage des leviers, freins, obstacles dans les trajectoires des femmes en sont facilités. Ce dépouillement assisté rend possible une lecture qui ne s'appuie pas uniquement sur des paramètres identifiés a priori comme facteurs prépondérants et qui permet de les confronter à d'autres dont la mise en évidence peut parfois renverser les ordres de priorité attendus.

Par exemple, la nationalité ne semble pas impacter objectivement la trajectoire des femmes rencontrées, bien que certaines d'entre elles pensent que ce soit ce facteur qui limite leurs opportunités de travail. Les femmes immigrées restées étrangères semblent avoir des trajectoires davantage conformes à leurs attentes, d'autant plus d'ailleurs qu'elles ont migré tardivement et davantage encore lorsque leurs situations correspondent à la « situation type » de la femme immigrée non scolarisée et sous dépendance familiale.

Comment comprendre que les femmes françaises, bien plus nombreuses dans notre corpus, ont des destinées d'autant plus bridées qu'elles présentent des projets, des potentiels, des aptitudes affirmés, requérant des compétences multiples, y compris linguistiques, des expériences professionnelles variées, un dynamisme et une dynamique propres dont les oscillations apparentes n'ont d'autres explications que les refus récidivés d'accès à certaines formations, à certains emplois ? La peur d'apparaître telle une victime oblige à ignorer les faits, le rebond n'est pas une alternative, c'est une nécessité vitale qui fait fi des pauvres moyens mis à leur disposition. Les outils de la lutte contre les discriminations sont assurément perçus comme importants dès qu'ils sont connus, en premier lieu comme « symboles », mais ils sont tellement hors de portée qu'ils ne peuvent être utilisés par celles qui en auraient besoin. Le quotidien des rencontres avec les intermédiaires de l'emploi ne manifeste pas qu'elles aient un impact suffisant sur les médiations professionnelles.

Nous passons au tamis de l'analyse les récits des étapes de l'accès à l'emploi des femmes aux trajectoires multiples. Nous sommes face à une réalité chronologique apparente puisque les femmes que nous rencontrons ont été choisies en raison de leur âge, plus ou moins 25 ans, selon une limite théorique que nous avons repoussée à 27 ans en raison de la similitude de problématiques

¹⁷³ Cf. Grille d'entretien en Annexe.

personnelles. Nous avons donc trois réalités entremêlées : l'une personnelle et chronologique, l'autre sociale, enfin une dernière liée aux politiques publiques. Dans les trajectoires, elles ne sont pas séparées mais enchevêtrées. Enfin, la chronologie est importante du point de vue des expériences vécues et de la situation sociale qui se construit progressivement. Le récit nous permet donc de retenir en creux la chronologie mais de ne pas toujours l'adopter comme élément structurant d'une distinction. Les souvenirs du passé qui ont été sollicités par les femmes pour éclairer leurs expériences sont aussi valides du point de vue du récit que les éléments récents qui parfois sont même beaucoup plus flous.

2.2- PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2.2.1- Cadres, acteurs et logiques d'intervention de l'accompagnement vers et dans l'emploi : un paysage très contrasté

Si les interventions des acteurs précités en font les opérateurs d'un même champ professionnel global, les positionnements professionnels sont loin d'être analogues. Les dynamiques dans lesquelles ils inscrivent leur action, leur approche des trajectoires des femmes issues de l'immigration et de la discrimination sont extrêmement différentes, voire contrastées et ne sont évidemment pas sans effets sur le discours tenu face aux questionnements qui leur ont été adressés.

L'accompagnement à l'emploi offre aujourd'hui un paysage très composite, constitué d'une myriade de structures qui n'ont ni la même histoire, ni la même culture professionnelle dans le rapport au marché de l'emploi comme aux publics reçus et accompagnés (femmes diplômées ou non, femmes allocataires du RMI, ayant vécu le déport de l'API vers le RMI, en recherche d'un 1^{er} ou d'un « second 1^{er} » emploi). De même, les compétences et le positionnement de la structure sont éminemment variables, selon l'âge et l'étape du parcours de la personne (jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de longue durée).

Le degré de proximité avec les entreprises induit grandement les logiques d'action, la démarche et le sens de cette action, l'accent étant mis, dans un cas, sur la rhétorique de l'insertion et de l'«autonomie», dans l'autre, sur des techniques de préparation plus active, plus opérationnelle. Enfin, parmi les structures interrogées, la durée et les modalités de l'accompagnement, le degré de connaissance et de compréhension des questions soulevées par la discrimination, de repérage et de recours au dispositif institutionnel local ou national de lutte contre les discriminations, l'implication passée ou présente dans une démarche de lutte contre les discriminations ou de promotion de la diversité sont d'autres lignes assez nettes de partage.

In fine, tous les acteurs interrogés peuvent être globalement répartis en trois grands groupes qui n'ont ni le même degré de connaissance et de compréhension de la question des discriminations, ni les mêmes modes de faire, ni le même discours professionnel :

- celui du monde de l'entreprise. Les 3 entreprises concernées par l'étude sont toutes engagées dans des politiques d'égalité et de diversité, et l'une d'entre elles, ADECCO, a été pionnière en se lançant dans un des premiers programmes EQUAL d'envergure (Latitude) ;
- celui des structures très impliquées dans le champ des politiques d'accompagnement vers l'emploi de personnes exposées à la discrimination, quelquefois aussi dans celui de la lutte contre les

discriminations, donc plutôt « expertes » des questions soulevées par la discrimination en général, plutôt que la discrimination multicritères, parmi lesquelles on retrouve l'AFIP, l'AFIJ, la FACE, les CIDFF. Le Pôle emploi et certaines missions locales peuvent être rattachés à ce groupe, par l'impératif, assez intégré de la formation à la lutte contre les discriminations, même si cela ne se traduit pas, ipso facto et partout, par une réelle expertise du domaine.

- enfin, un dernier groupe rassemble des acteurs intervenant dans des structures d'insertion par l'économique et/ou d'accompagnement vers l'emploi de publics faiblement ou non qualifiés. Les actions de conseil, d'orientation, d'accompagnement et de suivi des personnes sont quelquefois menées, dans le cadre du dispositif RMI/RSA, pour le compte du Conseil général. C'est le cas de plusieurs structures de la région PACA, notamment, de Pole 13 qui intervient, dans ce cadre, avec un taux de placement (1^{er} emploi ou remise dans l'emploi) affiché de plus de 50% des allocataires du RMI, dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration ou des services aux personnes.

Mais ils interviennent plus globalement aussi, dans le cadre du PLIE. Plusieurs structures interrogées, en région PACA, sont des chantiers d'insertion constitués en groupements d'employeurs (Centreemploi, Salon de Provence) ou, classiquement, des missions locales, parfois assez tôt impliquées dans un réel accompagnement à l'emploi (MLI Avignon, dont le service emploi a été créé en 2001).

Ce sont aussi des dispositifs ciblés d'insertion par l'économique (ADIE, PROTIS, Marseille), voire une émanation directe du PLIE, comme cette équipe externalisée en association (dont le CA est notamment composé de chefs d'entreprise) pour explorer différentes méthodes de prospection directe du marché caché de l'emploi et aider les publics (majoritairement féminins) « en grande difficulté d'accès à l'emploi » à se constituer un réseau (Association Trait d'Union Emploi, Avignon)

Comme pour le Pôle emploi et, dans une certaine mesure, les missions locales, l'accompagnement vers l'emploi, assuré par certains acteurs, est totalement prescrit et se déploie dans un cadre relativement contraint.

Mais l'accompagnement va parfois être, tout particulièrement dans le champ des structures d'insertion, plus social qu'administratif et le suivi - comme le regard porté sur les publics - se rattacher assez fortement, même si l'héritage n'est bien sûr pas formellement revendiqué, à la matrice du travail social.

Les logiques d'action en direction de « publics-cible » (*« l'accompagnement à l'emploi n'est pas du placement, on fait surtout de la recherche d'autonomie »*), l'affirmation permanente de la nécessité d'une « *approche globale de la personne* », l'éventail - assez classique - des perceptions et des catégorisations, présentées comme système d'explication des « difficultés particulières », la fonction déictique de certaines thématiques dans le regard porté sur les femmes immigrées et descendantes d'immigrés¹⁷⁴ forment le tableau symptomatique d'un mode d'intervention dominé par une approche à visée essentiellement sociale, quelquefois compassionnelle.

Les figures dominantes du discours sont celles de l'enrayement improbable des difficultés multiformes vécues par les publics, la fragilité des moyens mis à disposition, le morcellement des dispositifs et le chevauchement des mesures, enfin, un décalage accusé et très difficile à endosser de leur place, entre les discours prescriptifs des politiques locales ou nationales en faveur de l'emploi, les réalités du marché local de l'emploi et les situations humaines et sociales en présence, auxquelles vont venir

¹⁷⁴ Avec naturellement tous les stéréotypes associés, dont le motif –massif- du port du voile forme aujourd'hui la métaphore aussi évidente qu'absolue.

s'accrocher bien des stéréotypes, dès lors qu'on leur demandera de rendre compte des spécificités des parcours ainsi accompagnés.

De ce point de vue, nombre d'accompagnateurs à l'emploi apparaissent comme les fantassins d'un combat perdu d'avance. Ils se disent très démunis (ou le laissent très explicitement transparaître), très faiblement outillés pour les missions qui sont les leurs :

« *Comment faire ? Est-ce que mes réponses sont justes ? Il faudrait qu'on soit formé !* » confie, en fin d'entretien, une accompagnatrice à l'emploi (entretien n°2, PACA),
« *On est toujours sur le fil du rasoir* », commente un autre acteur (entretien n°1, PACA).

Le besoin d'éléments de cadrage, de réassurance de la légitimité et de la cohérence des postures professionnelles est patent de la part de ces acteurs, dont le discours sur les publics, comme celui sur les problématiques en présence, exprime de façon très frappante le malaise et le désarroi des professionnels, leur isolement, leur attente, restée visiblement sans réponse, de réflexions et de questionnements partagés au sein de cadres collectifs de travail.

Ce faible étayage professionnel est plus criant encore sur la question des discriminations, alors que ces acteurs sont quotidiennement confrontés à un public étranger, immigré ou descendant d'immigrés particulièrement exposé aux pratiques discriminatoires :

« *On souhaitait au sein de la mission locale travailler sur nos représentations, sur notre attitude face à des problèmes de discrimination en interne et en externe, en face d'un employeur, mais ce travail n'a pas pu aboutir car des problèmes de violences ont amené la direction à régler ce problème en premier* » (entretien n°9, IDF)...
« *On n'aborde pas la question des discriminations en tant que telle, quand c'est pas clair, on se renseigne dans des réseaux mieux informés* » (entretien n°3, PACA)...
« *La question des discriminations n'est pas discutée institutionnellement entre professionnels. Donc on en reste à du bricolage individuel, on a peu d'informations, certains collègues ne savent pas quoi faire* » (entretien n°4, PACA).

Les questionnements sur la discrimination suscitent même quelquefois une forte perplexité¹⁷⁵. Les formations des accompagnateurs à l'emploi¹⁷⁶, lorsqu'elles existent, n'intègrent pas l'objet discriminations :

« *On n'a pas connaissance du cadre juridique, ni des motifs de discrimination, on connaît seulement l'existence de la HALDE ; dans les formations faites par le Conseil général, il n'y a rien sur les discriminations, on n'a pas d'informations* » (entretien n°2, PACA).

Le déficit d'information et de formation va peser fortement sur la capacité de repérage et d'analyse des processus discriminatoires¹⁷⁷, dans un contexte d'accompagnement à l'emploi dominé par des

¹⁷⁵ « *Certains financements FSE concernent un chantier si on recrute 70% de femmes. On est mal à l'aise, car on choisit des femmes plutôt que des hommes pour ce chantier, est-ce une discrimination ? Même chose pour des actions où les financements sont accordés selon le statut, dans la même action, on a des allocataires RMI et des non-Rmistes : on choisit pour avoir le pourcentage voulu, est-ce de la discrimination ?* » (entretien n°2, PACA).

¹⁷⁶ On peut également s'interroger sur la très grande diversité de qualifications, d'expérience et, surtout, de statuts d'emploi de ces accompagnateurs, pour certains, d'entre eux, assez précaires.

¹⁷⁷ De même qu'il va peser sur leur capacité à se saisir de l'ensemble des opportunités mobilisables, dans le dispositif local en faveur de l'emploi, au profit des personnes en recherche d'emploi mais pas nécessairement inscrites comme demandeur-e-s d'emploi. Ainsi, le directeur d'une agence locale de Pole emploi nous a indiqué mettre systématiquement l'ensemble des offres recueillies, dans un système d'information partagée « pour élargir à ceux qui ne s'inscrivent pas. Mais les accompagnateurs à l'emploi n'y vont pas. Ils n'ont pas le réflexe... ».

« logiques d'insertion et d'accès aux droits de publics, allocataires de minima sociaux, objectivement déconsidérés par la pauvreté et souvent stigmatisés »¹⁷⁸.

Au reste, certains des acteurs interrogés semblent quelquefois partager, avec les femmes qu'ils sont censés accompagner, le même sentiment d'illisibilité des dispositifs, la même méconnaissance des droits reconnus par le dispositif juridique de lutte contre les discriminations:

« La Halde ? Je ne connais pas vraiment, juste entendu parler. Saisir c'est difficile »
(entretien avec O).

Ce ne sont certes pas là les configurations majoritaires parmi les acteurs enquêtés. Mais ces quelques situations, presque surréelles, de sous-information des acteurs sont loin d'être marginales. Elles soulèvent, très directement, un réel problème de management, interrogent les politiques publiques locales et la responsabilité des tutelles administratives et financières en matière de qualification de structures pourtant mobilisées (et financées) pour favoriser l'accès à l'emploi de publics particulièrement « captifs » de leur action, car ils sont faiblement qualifiés, souvent isolés, économiquement et socialement très vulnérables.

Cette situation est particulièrement préoccupante car ces acteurs, au contact de femmes non ou peu qualifiées, sont fréquemment **leur principale, sinon leur seule référence, dans la construction de leurs parcours professionnels**, et l'un des rares recours de proximité possibles pour les aider ou les informer, lorsqu'elles sont confrontées à des pratiques de discrimination.

Or il est, aujourd'hui, patent qu'une composante significative des allocataires du RMI est aussi une population jeune, en recherche d'un premier emploi, de même qu'il est souvent constaté que les moments inauguraux de la trajectoire professionnelle surdéterminent, dans leurs difficultés, la suite de cette trajectoire. *L'insuffisance des référentiels professionnels, la fragilité voire l'incertitude des postures professionnelles*¹⁷⁹ sont donc tout à fait problématiques, dans le contexte actuel de « bipolarisation croissante » de l'emploi féminin, dans lequel les femmes non ou peu qualifiées sont très nombreuses « à être de plus en plus aspirées par la précarité »¹⁸⁰.

Ces sentiments mêlés d'impuissance, parfois de résignation¹⁸¹ devant l'ampleur des discriminations, leur enracinement dans les pratiques sociales quotidiennes, au point qu'elles apparaissent, dans certains endroits, presque consubstantielles aux rapports sociaux, sont assez prégnants. Chez certains acteurs peu formés, cette attitude confine au renoncement¹⁸².

Ces comportements sont renforcés par une situation de l'emploi très tendue, en particulier en PACA, et par des pratiques d'employeurs souvent citées par les différents acteurs, pratiques de gestion de

¹⁷⁸ Peu de Conseil généraux se sont, à notre connaissance, engagés dans des programmes de sensibilisation des travailleurs sociaux et accompagnateurs à l'emploi des bénéficiaires de minima sociaux pour « mettre à l'épreuve de la question de la discrimination des référentiels professionnels », marqués par les logiques et les présupposés du travail social. C'est le cas du Conseil général de l'Hérault, par ailleurs fortement impliqué dans un projet EQUAL. Cf rapport de l'étude action « Insertion, action sociale et lutte contre les discriminations », rapport Civito et OPALE, juin 2008.

¹⁷⁹ Une absence de recul, de vue d'ensemble de sa propre activité, dont témoignent, de façon saisissante, les propos d'un accompagnateur à l'emploi : interrogé sur la nature des difficultés d'accès à l'emploi des publics accompagnés, il précisera que « l'entretien lui pose problème, qu'il ne lui est possible de parler que du « ressenti » des derniers jours, et non pas sur une analyse sérieuse et précise ». Quelques instants plus tard, il déclarera ne pas savoir, sur un flux de 100 personnes/an, si « les jeunes femmes issues de l'immigration sont sous-représentées ou pas, dans les 25 sorties positives » que la structure annonce. (entretien n°4, PACA).

¹⁸⁰ Brigitte Grésy, Rapport sur l'égalité professionnelle, juillet 2009.

¹⁸¹ « La discrimination, elle est tellement banalisée qu'on finit par s'y habituer...C'est malheureux à dire, mais c'est ça notre réalité » (entretien n°9, PACA).

¹⁸² « On n'a pas conscience des discriminations auxquelles on participe, EQUAL, cela a été des grands messes, mais pas de sensibilisation, ça a manqué.... Il y a eu peu de retombées, à part un CD Rom inutilisable...Oui, je connais la HALDE, on a quelques repères, mais on ne sait pas distinguer une discrimination (entretien n°3).

l'emploi et de la main-d'œuvre parfois pas tout à fait conformes à la légalité, ni à la morale, et des formes d'impunité de certains propos ou pratiques discriminatoires¹⁸³, encore assez vivaces, près de dix ans après la loi du 16 novembre 2001, chez certains employeurs.

2.2.2- L'insertion sociale et professionnelle des femmes immigrées ou issues de l'immigration. Problème commun ou freins spécifiques?

Une grande partie des interrogations adressées aux acteurs a porté sur leurs constats d'éventuelles difficultés spécifiques entravant les parcours professionnels des femmes concernées. Ces questionnements visaient à mieux cerner leur analyse des trajectoires considérées, le regard porté sur les publics concernés par l'étude, à identifier d'éventuelles constantes dans les déterminants repérés, à comprendre dans quelle mesure et avec quels arguments les acteurs appréhendent la complexité extrême des cheminements en ligne de crête de ces jeunes femmes.

Comment les acteurs caractérisent-ils leurs difficultés d'accès à l'emploi? Une réserve particulière doit être faite ici, à propos de l'absence de données générales et consolidées, s'agissant des effets de l'origine, réelle ou supposée, sur les trajectoires professionnelles. Plusieurs réactions sont à noter sur ce point :

« Une des missions-phare du SPE est de veiller à l'absence de toutes discriminations. Comment voulez-vous que je contribue pleinement à la lutte contre les discriminations, avec un tel manque de données statistiques ? ».

Plus avant dans l'entretien, relancé sur l'identification de pratiques discriminatoires, au plan local :

« On est tous français, comment je vais repérer si Mohammed ou Djamila sont normalement embauchés ou si, décidément, ils le sont moins, à compétences égales ? »

Ce responsable reviendra sur cette question des statistiques, à ses yeux, centrale dans la démonstration irréfutable de l'ampleur des discriminations, la seule propre à contrer durablement les phénomènes de « dénégaration », de minoration ou de relativisation, et à susciter :

« De vrais diagnostics, ciblés, qui placent les gens devant leurs responsabilités et obligent les DRH, qui affichent tous aujourd'hui qu'ils sont pour la diversité, à le prouver ». (entretien n°8, PACA).

Au-delà de la question – réelle - d'éléments de diagnostic factuels et chiffrés, ces réactions sont souvent le fait de responsables de structures qui ne sont pas directement confrontés aux personnes et ne peuvent donc tirer d'un contact régulier avec celles-ci des retours d'expérience auxquels raccrocher des perceptions et des analyses spontanées.

Très rapidement, cependant, même si la plupart d'entre eux s'attachent à le faire avec de multiples nuances, la plupart des acteurs mentionnent sans hésiter des difficultés particulières.

Ces difficultés ne sont évidemment pas de même nature selon le niveau de qualification, les trajectoires socio-biographiques, le parcours scolaire, le contexte familial, l'environnement et les opportunités mobilisables, mais aussi le lieu de résidence, critère de discrimination très agissant et qui doit donc, à ce titre, être intégré à l'analyse, même s'il n'est pas légalement reconnu comme tel.

- « Au niveau de l'accompagnement vers l'emploi, nous avons des difficultés particulières pour les femmes issues de l'immigration ; d'abord il faut dire aussi que selon les

¹⁸³ Des propos tels que, après un silence, « pas des bruns, vous comprenez ? » sont encore entendus.

permanences, nous avons des spécificités selon l'origine des femmes ; par exemple dans le sud du département (Montereau), nous avons beaucoup de femmes d'origine turque ; sur Melun c'est plus des femmes d'origine Afrique noire et Maghreb.

Car les problèmes évoqués portent surtout sur le quartier de résidence, c'est pourquoi nous insistons sur les différentes zones géographiques. J'ai eu le cas aussi la semaine dernière d'une femme à qui on a demandé si sa prière prenait beaucoup de temps dans la journée.

- Dans le cadre d'un entretien d'embauche ?

- Oui. C'était une femme diplômée d'origine maghrébine. Les questions n'étaient pas du tout sur ses compétences mais sur la pratique de sa religion.

- Tout ce qui est culturel va jouer. Il y a souvent le problème du foulard, des contraintes familiales (le poids de la famille) surtout par rapport au mari.

- Nous parlons bien de jeunes femmes nées et scolarisées en France ?

- Oui. Quand on leur propose des actions il y a beaucoup de réticence, car ces femmes ne sont pas habituées à se mettre en valeur, elles ne sont pas habituées à parler d'elles, à prendre la parole. On passe donc beaucoup de temps à travailler sur la présentation de soi, l'expression, sur le fait de se valoriser. Elles ont tendance à minimiser leur expérience.

- Vous parlez ici des femmes plutôt peu diplômées ; cette difficulté est-elle radicalement différente de celle des femmes descendantes de natifs, dans la même situation ?

- Je ne veux pas faire de généralisation mais il y a quand même quelque chose qui est plus difficile. Quand ce sont des natives, on a aussi cette difficulté mais moindre » (entretien n°8, IDF).

Des trajectoires sous contraintes, peu accompagnées, peu soutenues

Les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi vont très souvent insister sur différents ordres de contrainte qui vont peser spécifiquement sur les trajectoires des jeunes femmes.

Le faible niveau de qualification va souvent résulter de l'accumulation systémique de pratiques inconscientes de sélection, de petits abandons et de discrètes indifférences, conjuguées à de nombreuses impuissances (acteurs du système scolaire, acteurs du périscolaire, associations intervenant « aux côtés de l'école », parents) dans le processus de scolarisation qui, dès l'enfance, se déroule quelquefois dans des contextes évidents de séparatisme social et urbain.

Et quand les jeunes femmes sont diplômées, comment ne pas penser à toute l'histoire non écrite, parfois chaotique, jamais donnée d'avance, de leur réussite scolaire et universitaire.

On voit alors se dessiner plusieurs âges de difficultés, des logiques d'enfermement multiples qui entrent en synergie négative pour prendre littéralement au piège des parcours, dont la surdétermination par plusieurs formes de domination ou de mise à distance - scolaire, sociale, résidentielle, ethnique, de genre - vient, en retour, fortement questionner la crédibilité des enjeux affichés d'égalité des droits, de traitement et de chances des politiques publiques.

Des mécanismes d'assignation multiples dès l'école...

« Ces publics ont moins d'informations, très tôt, sur la variété des débouchés professionnels. Les jeunes filles issues de l'immigration n'imaginent, souvent, qu'un éventail restreint de métiers auxquels elles pourraient prétendre ». Leurs contraintes sont

liées aussi à l'environnement familial : soit elles sont issues de familles nombreuses et elles se disent assez vite que les parents n'auront pas les moyens de leur payer des études longues, soit les familles sont carrément fermées et les filles ne se sentent pas autorisées à pousser trop loin » (Entretien n° 9, PACA).

Les acteurs sont unanimes à constater ces formes d'assignation, puissamment agissantes, dès le début des parcours, à l'école et au collège, qui vont se traduire et se confirmer dans le continuum orientation scolaire, recherche de stage, choix professionnels dans la recherche d'emploi, en mission locale.

La persistance et la généralisation de ces schémas signent ce qu'il faut bien appeler une défaite collective de la « communauté éducative » : ils sont totalement intériorisés par des jeunes qui n'ont visiblement pas trouvé, au fil de leur scolarité, de figures adultes suffisamment nombreuses, plurielles et « soutenantes » pour leur faire prendre conscience, les convaincre du caractère construit, artificiel, et donc réversible de ces schémas.

- « Dans leur projet professionnel, les choix sont totalement sexués. Quand on parle de mixité, on s'aperçoit que déjà ils ne connaissent pas le terme. C'est un travail que l'on a essayé de mettre en place : faire qu'ils aient au moins une petite interrogation sur le fait d'avoir un métier qui ne soit pas sexué (par exemple qu'un homme ait un emploi de garde d'enfants et qu'une femme travaille dans le bâtiment). Quand on a fait cet atelier, on avait un groupe où les personnes disaient « pourquoi pas, c'est un métier pour tout le monde » et un autre groupe où les personnes disaient « ça, ce n'est pas un travail pour une femme – ou un homme ! » C'est d'ailleurs plus souvent les hommes qui font de la résistance.

- Et les filles cherchent plutôt dans les domaines des services, de la petite enfance, secrétariat, coiffure, restauration ?

- Petite enfance ! Mais en même temps elles n'ont pas toujours le niveau ». (entretien n° 9, IDF)

Les logiques fortement sexuées, subrepticement ethnicisées (Duru-Bellat, 2001 ; Payet, 2000) de l'orientation scolaire, l'imposition de modèles font toujours leur œuvre, en particulier pour les jeunes qui sortent sans réelle qualification du système scolaire :

« C'est toujours les mêmes métiers qui reviennent pour les filles et les mêmes métiers pour les garçons (garde d'enfants, vendeuse, secrétaire pour les filles et mécanicien, plombier pour les garçons) et donc, nous nous sommes dit qu'il y avait des secteurs d'emploi à faire découvrir, pour amener une réponse supplémentaire aux jeunes, élargir leurs choix, et leur donner la possibilité de faire peut-être d'autres choix, plus réalistes, avec le marché et avec leur niveau ». (Entretien n° 10, PACA).

« On met en place des actions très spécifiques pour les femmes, pour leur faire découvrir des métiers dits masculins et leur permettre aussi, d'une part de trouver un emploi pérenne dans des métiers où il y a de l'activité, où il y a de l'emploi, mais aussi pour leur faire connaître ces métiers qu'elles ne connaissent pas parce que, dans leur quotidien, personne ne leur en a parlé, et donc elles n'ont pas beaucoup d'ouverture sur le marché du travail ». (Entretien n° 5, IDF)

...renforcés par des pratiques de sélection ordinaires

Parfois, les incohérences du système scolaire, les processus d'exclusion qu'il profile pour certains jeunes, les discriminations directes et indirectes que la machine institutionnelle va produire et perpétuer, dans les quartiers populaires, sont explicitement mises en accusation :

« J'ai été représentante des parents d'élèves dans l'école de mon fils ; il faut voir les orientations proposées après la 3^{ème} dans les ZEP... On vous propose de la vente, de la comptabilité (alors que tout le monde sait que pour se placer, il faut avoir au minimum un BTS compta), en vente, c'est pareil, on ne fait plus rien avec un BEP vente, un jeune se vend avec au minimum Bac + 2... Dans le département, nous avons de mauvais chiffres, au niveau du taux de chômage, du taux de pauvreté du territoire. Cela crée une complexité, les entreprises savent que les jeunes sont en difficulté. Quand sur une classe de 25 élèves, on en envoie 15 en BEP vente, eh bien, on fabrique le chômage ! » (Entretien n°10, PACA).

Méconnaissance, isolement, cantonnement à des espaces physiquement, culturellement, symboliquement restreints, vont hypothéquer assez lourdement les parcours, même pour celles qui ont pu aller jusqu'au Bac, voire décrocher un niveau Bac + 2. Ce manque d'informations, de possibilités d'ouverture sur d'autres milieux, en particulier, lorsque les parents sont eux-mêmes non diplômés, et l'absence de figures adultes plurielles, en capacité de les aider à entrevoir d'autres perspectives, leur ouvrir le champ des possibles, voire simplement de leur donner la bonne piste de recherche, reviennent constamment dans le discours des acteurs.

« Certaines vont sur des postes difficiles à trouver, en déclin, comme assistantes de gestion ou agents d'accueil, alors qu'aujourd'hui les employeurs recherchent des profils plus spécialisés, comme assistante qualité ou assistante paie... Il y a un effet de décalage par rapport aux autres jeunes filles « de souche ». Par exemple, le stage, la qualité et le lieu du stage, sont déterminants. Mais comment trouver le bon stage, quel est leur réseau social et professionnel ? Elles ont fait leurs études ici, le père est ouvrier, la mère est souvent inactive, dans la plupart des cas, ils n'ont pas eu les moyens du regard sur les études, ils ont subi l'orientation, le discours des profs. Quel réseau peuvent-elles donc faire jouer ! Alors elles vont à ce qui est le plus accessible, à ce qu'elles croient le plus accessible » (Entretien n°9, PACA)

Quelquefois, le contact avec la réalité, hors de l'environnement immédiat, la prise de conscience de la valeur réellement attachée à un diplôme dont elles surestimaient le capital symbolique est brutale et oblige à réviser encore à la baisse des ambitions déjà malmenées ou très fortement censurées par l'environnement scolaire et social :

« Il y a aussi celles à qui l'on a fait croire que c'est déjà beaucoup d'avoir un bac et quand elles arrivent sur le marché du travail, elles découvrent que le bac c'est rien, en fait, et que ça ne va pas les mener loin. Alors, elles cherchent une stratégie de repli, par exemple, comme elles s'expriment bien et présentent bien, elles sont habillées très mode, elles cherchent un emploi de vendeuse, en se disant qu'une telle est devenue chef de rayon, et donc que ça peut aussi marcher pour elles » (Entretien n°9, PACA).

L'absence de réseau ou de contacts, formels ou informels, éléments d'intermédiation, susceptibles de faire un jour levier pour déclencher une opportunité, le manque de « clés » pour décoder les bonnes pistes, les justes positionnements, les secteurs porteurs pour accéder à l'emploi, constituent un leitmotiv :

« Nous recevons des jeunes femmes sans diplôme qui n'ont jamais eu d'expérience professionnelle et qui donc, n'ont pas les réseaux pour entrer dans la vie active ; il y a aussi les femmes qui sont diplômées mais qui, de la même manière, n'ont pas forcément

les réseaux, d'autant plus que ce sont des femmes qui sont issues de l'immigration et qui n'ont pas fait des grandes écoles mais plutôt l'université – plutôt des petites facs - donc n'ont pas la « reconnaissance » sur le CV et n'arrivent pas à trouver le premier emploi. Ce sont les populations les plus touchées. (Entretien n° 5, IDF).

« A niveau de diplôme identique, premièrement il y a la question du réseau qui est fondamentale après il y a la stratégie mise en place. C'est-à-dire beaucoup de candidats qui sont de formation universitaire, où il n'y a pas toute la partie de l'accompagnement, de la préparation du monde de l'entreprise en fait ! Toute la stratégie, tous les codes qu'il faut avoir, qu'elles n'ont pas, tout simplement ! (Entretien n°1, IDF)

« Elles ont moins d'aisance dans les entretiens et ont des représentations moins proches de la réalité du travail (du fait de l'origine sociale, plus que de l'origine ethnique ou géographique) : il manque la culture de l'emploi, le vocabulaire, les attitudes (ce qui joue beaucoup lors des entretiens), et pour cause, elles n'entendent pas parler du bureau ou des collègues, par leurs parents ». (Entretien n° 5, PACA).

Un autre frein est celui de la faible mobilité, soit du fait d'un enclavement de certains quartiers :

« Il faut canaliser les choses pour voir où est le problème. Sur Avignon, il y a, par exemple, un gros problème de mobilité : pas de tram, pas de métro, il n'y a que le bus et encor,e tout n'est pas desservi » (Entretien n° 10, PACA),

Soit du relatif éloignement de certains emplois, conjugué à des contraintes horaires, impossibles à accepter pour les jeunes femmes, même en l'absence d'enfants :

« Nous avons beaucoup d'offres dans l'agro-alimentaire, qui ne leur conviennent pas, parce que les lieux de travail sont éloignés. Ou bien c'est l'environnement familial qui peut venir s'opposer à un travail trop tard le soir ou de nuit, dans les secteurs de la restauration ou de l'hôtellerie, en période de festival » (Entretien n° 9, PACA).

De fait, la recherche d'emploi semble souvent se faire dans l'ombre portée du quartier, du lieu de résidence, des quelques liens de sociabilité tissés depuis l'enfance, de la famille. Les acteurs décrivent des stratégies de recherche forcément captives, car ce sont des stratégies par défaut, qui se déploient ainsi, dans une grande proximité du quartier.

Les emplois y sont perçus comme accessibles, d'autant que les chaînes commerciales se montrent ouvertes à la diversité, par calcul sécuritaire ou commercial¹⁸⁴ :

« Plusieurs grands centres commerciaux se sont créés, à côté ou au cœur des quartiers, certaines jeunes filles vont prioritairement vers ces emplois, dans un univers plus familial, auquel elles s'identifient, parce que ce sont des magasins de mode qui ne les rejettent pas. Elles savent qu'il y a du boulot pour elles, dans les magasins des centres commerciaux, surtout les chaînes internationales de la mode, type ZARA, HM... » (Entretien n°9, PACA)

En revanche, les petites boutiques de mode du centre ville leur resteront, la plupart du temps et sans surprise, fermées. Quand ils sont interrogés sur les fils les plus signifiants de ces parcours qui ne

¹⁸⁴ Selon la théorie imparable du reflet, la cliente, elle-même souvent issue de la diversité, doit pouvoir se retrouver dans la vendeuse. Mais le recrutement ethnicisé/sexué des centres commerciaux (les garçons comme vigiles, les filles comme vendeuses) obéit aussi, naturellement, à des enjeux sécuritaires : « ils se disent : si on recrute dans le quartier, on nous emmerdera moins ».

peuvent pas être linéaires, parce qu'ils héritent symboliquement, dans le regard social, de la condition de leurs parents¹⁸⁵, les acteurs remarquent :

« *Comme si rien n'avait changé, au fond* » (Entretien n° 9, PACA).

Invités à en restituer le sens et les lignes de rupture, le discours de nombreux acteurs décrit des parcours sous contraintes et met en scène une véritable mise en abyme des difficultés et des obstacles, des formes de « marquage » d'ordre scolaire, social, ethnique, résidentiel, que les jeunes femmes doivent, souvent seules, affronter et dépasser, pour briser « l'enfermement dans la généalogie « c'est-à-dire dans un *passé* de domination » (Balibar, 2006), et contrarier ces formes répétées, subtiles, mais très agissantes, de mise à distance, de relégation et d'éviction.

Eux et nous... Quand le trop plein des représentations envahit le dire et le faire

Même si le niveau de diplôme ne protège pas, loin s'en faut, des emplois précaires et de la discrimination¹⁸⁶, la grande ligne de partage se fait naturellement, dans les discours, les arguments, les actions d'accompagnement, le regard porté sur les publics, entre les jeunes femmes diplômées et non diplômées.

Dans certains cas, s'agissant spécifiquement des femmes faiblement ou non qualifiées et du secteur de l'accompagnement vers l'emploi par des structures du champ de l'insertion, les acteurs ont eu de fortes difficultés à poser une analyse objective, professionnelle des questions d'accès à l'emploi et à affranchir leur discours des multiples projections et représentations autour des « attributs » de l'origine, supposés, imputés, assignés, et de leurs effets sur ces parcours.

Ces projections sont, chez certains acteurs, très tôt verbalisées, dans les entretiens, avec une spontanéité confondante.

« *La discrimination est plus sociale que raciale ou ethnique, ce sont les déficits culturels qui font obstacle. Par exemple, le port du voile, mais aussi le port de la casquette, le langage...ce n'est pas racial mais culturel.*

Ex : Le voile, signe extérieur de religion : ce qui bloque est ce qui est derrière, pas l'ethnie, mais la religion qui impose des codes pas solvables avec notre société ; ce n'est pas le problème de la religion en elle-même. Ou le ramadan, qui est un gros problème dans le BTP et l'emploi en général, problème¹⁸⁷ de la présence et de l'état des personnes au travail, qu'est-ce qu'on fait ? » (Entretien n° 1, PACA)

En quelques mots, le noyau dur des représentations sur les immigrés maghrébins et leurs enfants est brutalement lâché. La première phrase qui semble professer que l'essentiel de la question, s'agissant de l'accès à l'emploi de personnes socialement vulnérables, faiblement qualifiées, habitant dans des quartiers ségrégués¹⁸⁸, est d'abord « sociale », ouvre en fait les vannes d'une parole saturée par les clichés ethnicisants.

Le terme de discrimination lui-même, qualifiée de « sociale » à peine énoncée, permet - consciemment ou pas - de liquider, à peine posée, une question qui n'est, dès lors, plus tellement du ressort des employeurs ni des acteurs et qui, assurément, les dépasse, dans ses causes, ses effets,

¹⁸⁵ « Une catégorie sociale juridiquement et humainement monstrueuse, qui est la condition héréditaire d'immigrant. » Uprisings in the banlieues. E. Balibar. In Ruptures sociales, ruptures raciales, *Lignes*, 21, 2006.

¹⁸⁶ Frickey et al. *Jeunes diplômés issus de l'immigration : insertions professionnelle et discriminations* URMIS, 2005.

¹⁸⁷ C'est nous qui soulignons.

¹⁸⁸ Il s'agit d'une structure d'accès à l'emploi, intervenant dans les quartiers Nord de Marseille.

ses solutions. La charge du problème est ensuite intégralement basculée sur les publics, dans une illustration assez parfaite de ce que Didier Fassin qualifie de « dénégaration » de la discrimination.

Première étape, l'ethnique est d'abord « re-traité », euphémisé, effacé¹⁸⁹ sous le vocable « culturel », les causes éventuellement discriminatoires sont ensuite vidées de toute substance, puisque la variable explicative des difficultés d'accès à l'emploi est principalement endogène (« *ce sont les déficits culturels qui font obstacle* »), massive et subie, comme vient l'illustrer l'énumération répétée du terme « problème » (pas moins de 3 fois en 2 phrases), en forte résonance sémiotique avec les termes « *déficits* », « *obstacle* » et « *bloque* ».

Les mécanismes d'imputation jouent ici, à plein régime. Les personnes exposées à la discrimination en deviennent les actrices principales, dans un contexte général où le « *signe extérieur de religion* » ne dénote pas seulement l'appartenance et les convictions religieuses, mais se fait le signe annonciateur d'un débordement, « *ce qui est derrière* », que l'on ne maîtrise pas et qui pourrait bien ne pas être maîtrisable...

« Les employeurs disent bien que ce n'est pas la religion, mais la culture musulmane qui pose problème : ils sont inquiets pour ce qui va suivre (derrière le foulard) : le ramadan, le pèlerinage etc... »

« Les organismes de formation sont en train de réfléchir à retirer le porc dans les épreuves d'examen de cuisine, je ne dis pas que ce serait bien ou non, et même ça évolue vers le « hallal », que fait le législateur ? Une loi nous aiderait.... »

Le fait religieux, dont le « foulard » est le « *signe extérieur* »¹⁹⁰ est alors profondément perturbateur d'un ordre établi ; à bien écouter ce discours, on en vient à se demander si l'ordre dont on craint ainsi l'érosion est celui instauré par la loi commune¹⁹¹, ou celui, bien plus introuvable, de l'hégémonie culturelle, celui des normes implicites de la société d'accueil :

« Est-on obligé d'obliger les autres à accepter la différence de l'autre ? N'est-ce pas aux autres de s'adapter ? » (Entretien n° 1, PACA)

La vulgate de la « différence culturelle » et les clichés assimilationnistes associés irriguent le discours de certains acteurs sur les publics accompagnés et font littéralement écran aux questionnements sur la discrimination, voire à la prise de conscience de la portée d'exclusion de ce discours qui se situe dans un registre d'absolue négativité face à une altérité perçue comme radicale et imposée, voire intrusive.

Ici, l'acteur interrogé, pourtant théoriquement sensibilisé dans le cadre d'un projet EQUAL à la discrimination, *ne voit littéralement pas* que le processus discriminatoire emprunte généralement *les étapes mêmes de son raisonnement* : la discrimination consiste précisément, d'une part, à ne pas accepter la différence, d'autre part, à prendre exclusivement appui sur son existence pour traiter défavorablement la personne et récuser ses droits.

¹⁸⁹ Pas totalement effacé, cependant, puisque l'extranéité radicale, ainsi affirmée, des publics resurgit derrière l'expression si évocatrice de « *notre société* ».

¹⁹⁰ L'expression « *signe extérieur* » a une double signification : elle renvoie au voile comme marqueur physique d'une conviction religieuse qui aurait dû rester invisible dans l'espace public, rester cantonnée à la sphère privée. Elle exprime également la vision du voile comme étendard et comme prémices de la revendication religieuse et politique, pénétrant l'espace scolaire, l'espace de l'entreprise, et menaçant d'en subvertir l'équilibre et les règles.

¹⁹¹ La demande de loi exprimée « *pour aider* » n'étant, en réalité, qu'une demande d'interdiction plus forte et plus étendue des manifestations des convictions religieuses, car il s'avèrera, dans la suite de l'entretien, que l'acteur interrogé connaît l'état du droit sur la question : « *en fait, les jeunes filles connaissent leurs droits (port du voile etc), c'est nous les intermédiaires qui risquons la HALDE quand on leur conseille de l'enlever !!* ».

Ce contexte d'intervention particulier (RMI/RSA), l'isolement de certains acteurs, « le recours au bricolage personnel », « le nez dans le guidon », le faible étayage des pratiques professionnelles, l'absence ou les lacunes d'une formation propre à leur permettre de prendre la distance nécessaire face aux stéréotypes rendent les acteurs totalement perméables aux représentations et vont même jusqu'à en légitimer la pertinence et la véracité.

Nombre de ces acteurs se forment sur « le terrain », et leur terrain est précisément peuplé de personnes en grande fragilité sociale (demandeurs d'emploi de longue durée, en fin de droits, allocataires du RMI, en forte majorité, dans certains quartiers, il s'agit de femmes immigrées ou issues de l'immigration), dont les difficultés vont venir conforter et confirmer, à leurs yeux, leurs représentations. Par un effet rebond, propre au fonctionnement des stéréotypes¹⁹², les lieux communs ainsi véhiculés vont se réaliser et s'actualiser en permanence :

« Non, l'insertion professionnelle n'est pas plus rapide quand les femmes sont diplômées, c'est surtout un problème d'autonomie et de personnalité ».

« Elles manquent de mobilité, elles n'ont pas le permis car ce sont des femmes ».

« Avec le RMI, on a un public qui ne cherche pas vraiment d'emploi mais qui est contraint de venir pour toucher le RMI (mères de familles au foyer), elles sont dans la religion +++ mais ne sont pas employables ».

« Au-delà du diplôme, cela dépend du niveau d'émancipation, d'éducation, d'ouverture d'esprit. Certaines jeunes femmes se laissent « plomber » par leur statut de jeunes femmes issues de l'immigration, d'autres non ». (Propos extraits de différents entretiens, PACA).

L'accompagnement à l'emploi en faveur des femmes faiblement qualifiées va alors prioritairement emprunter le chemin de l'injonction moralisatrice à se conformer à la norme¹⁹³ :

« Le devoir du Rmiste (on le leur rappelle) est de se donner les moyens de mettre en place un projet professionnel, donc d'enlever le voile et de prendre en compte la réalité du monde du travail.

On sait qu'on n'a pas le droit mais on est obligé » (Entretien 2, PACA)

Ces effets de stigmatisation, de double ; voire de triple assignation dans le discours des intervenants sociaux sont vivement dénoncés par d'autres acteurs qui se situent, pour leur part, en grande proximité avec l'entreprise :

« Ce que vous dites me fait penser à quelque chose dont je n'ai pas parlé. Les femmes seules avec enfants sont, c'est vrai, particulièrement exposées à la discrimination, et ce, qu'elles soient filles d'immigrés ou pas.

Par contre, il y a une vraie discrimination liée à l'origine qui se joue au niveau des structures sociales qui accompagnent leur accès à l'emploi. Des organismes sociaux qui vont dire : « mais madame, vous connaissez la pilule ?... « Vous avez 3 enfants, pas de mari, vous allez continuer longtemps comme ça ? »... C'est un véritable péché, visiblement, que d'être seule avec enfants et issue de l'immigration, alors que pour les femmes natives, il y a moins de ressenti ». (Entretien n°5, IDF)

¹⁹² Les travaux, menés ces dernières années, dans le domaine de la psychologie sociale expérimentale montrent avec force les effets « en boucle » de la réalisation du stéréotype sur les comportements des personnes stigmatisées et, donc, sa légitimation, en retour, comme une donnée du réel.

¹⁹³ Norme sociale, naturellement, plus que norme juridique, comme le reconnaît d'ailleurs la structure qui se justifiera au moyen d'un impératif visiblement plus catégorique que la loi : « on est obligés ».

Nommer la discrimination ? Confusions, esquives et révélations

L'absence de prise de distance, le registre parfois disqualifiant des discours et des regards portés sur les publics concernés, mais aussi - et cela concerne nombre de structures - la difficulté pratique réelle à intégrer la grille de lecture « discrimination » au geste professionnel ne facilitent évidemment pas l'identification des discriminations auxquelles peuvent être exposées les femmes immigrées et leurs filles.

Plusieurs attitudes sont observables.

- **Les confusions** : certains acteurs ne savent pas restituer la définition « basique » de la discrimination, ni la *reconnaître concrètement* dans certaines situations ; ainsi celle-ci est, parfois, « un prétexte fallacieux pour ne pas accorder d'intérêt ou du crédit à une personne ». Quelquefois, ils « n'ont pas conscience des discriminations auxquelles ils participent » et pensent même que « certains milieux sont sans problème de discriminations, par exemple le BTP ou le ménage, l'origine n'est pas un frein ».

D'autres croient pertinent de conseiller à une femme voilée, en recherche d'emploi dans le secteur de la vente, de « *chercher un emploi dans un magasin tenu par une personne issue de l'immigration, ou sur les marchés* ». Quelquefois encore, la discrimination est **tellement incarnée** que le contresens, découvert après coup, agit comme un véritable analyseur :

Bref extrait d'un entretien

- « *Le groupe ADIA, par exemple a fait une grande campagne ; ils ont mobilisé les chefs d'entreprises, ils nous ont fait réfléchir sur « qu'est ce que c'est qu'une discrimination »... on était tous « à coté de la plaque » parce qu'en fait la discrimination c'est la loi !.. C'est pas un jeune de quartier !*
- Que voulez vous dire par-là ?
- *Quand on pose la question « c'est quoi la discrimination ? », les gens répondent systématiquement « c'est les jeunes des quartiers ». Ils veulent dire que c'est eux qui sont discriminés*
- Ils assimilent le processus à un public.
- *Tout à fait. Et ce sont les chefs d'entreprises qui ont dit ça ; alors que si on parle de discrimination aujourd'hui c'est une loi*
- Et même plusieurs lois qui vont interdire la discrimination dans différentes situations. Quand vous faites ce genre de manifestations, est-ce que la question du genre est abordée ?
- *Non. Je n'ai pas trop d'exemple. Le taux de délinquance est très élevé ici, ce qui veut dire que les garçons sont plus visibles dans le rejet. Les filles du coup « passent mieux ».*
- Peut être aussi que les filles se plaignent moins de la discrimination ?
- *Oui, peut être » (Entretien n° 10, PACA)*

- **La « dénégaration »** : la charge de la discrimination est renversée sur les caractéristiques de la victime (cf supra) qui, par son comportement, le port du foulard, le faible niveau de qualification, la maternité et les enfants en bas âge, en un mot, ses « déficits », va générer l'exclusion : « *le regard a un peu changé car on s'est aperçu que la discrimination est « moins nombreuse » que ça, il y a plein d'autres problèmes....*

C'est aussi pour ça qu'on s'est mis un peu « en veilleuse » à la suite de cette formation et de ce constat.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

A priori, on était complètement persuadé de l'importance des discriminations, mais en rencontrant les employeurs, on a réalisé que les difficultés d'accès à l'emploi étaient surtout, selon les employeurs :

- la désocialisation,
- le refus de se conformer aux normes,
- le savoir-être,
- le manque de connaissance de la société.

« En fait, le problème de l'accès à l'emploi des jeunes c'est qu'il leur manque les « codes », c'est pas l'origine ». (Entretien n°1, PACA)

« Je parle globalement de toute cette population d'origine étrangère, grosso modo, c'est toujours les mêmes problèmes qui ressortent : faible capacité à s'exprimer... Vous savez, quand vous avez une mère illettrée, vous n'avez pas beaucoup de chances de bien vous exprimer... » (Entretien n° 7, PACA)

« Il existe aussi des formes d'auto-censure, de perte de confiance ou d'alibi (on met en avant les discriminations car on ne veut pas travailler en fait). » (Entretien n° 3, PACA)

- L'esquive, lorsque l'on ne voit pas la discrimination et que cela induit sa non-existence :

« Les discriminations ne sont pas abordées lors des préparations aux entretiens, sauf quand la personne s'en plaint », « j'ai du mal à voir en face la double discrimination car mon travail est de lutter contre » (Entretien n°4, PACA).

Mais l'attitude inverse a aussi été constatée. Le phénomène discriminatoire n'est pas nié, mais il n'est **jamais ou rarement constaté dans sa propre pratique professionnelle**, comme en témoigne le bref échange suivant :

- « Etes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec l'expression de « pénalité ethnique à l'embauche » utilisée par certains chercheurs, dans l'étude des trajectoires professionnelles des enfants d'immigrés ?
- Non, non et non !
- Et pourtant, elle apparaît dans les résultats de leurs travaux- Eh bien, je ne dis pas qu'elle n'existe pas... Mais franchement, ce n'est pas si fréquent que ça qu'on doive recadrer des choses sur les demandes des employeurs » (entretien n°6, IDF)

- Les révélations¹⁹⁴ et les constats, clairement argumentés, de nombreux acteurs vont cependant plutôt dans le sens d'une affirmation de la persistance et de l'ampleur des discriminations, même si leur capacité à les prévenir ou à les contrer reste encore contrastée, du fait surtout du degré d'enracinement, dans leurs pratiques professionnelles, de leur connaissance de la question, de la différence des champs d'intervention, du degré d'affichage de la lutte contre les discriminations de leur structure de rattachement et de leur hiérarchie, de la richesse du dispositif local en ce domaine, de la variété et de la fiabilité des ressources¹⁹⁵ locales qu'il connaissent et sur lesquelles ils pensent pouvoir s'appuyer.

- « Des femmes qui souhaitent travailler à domicile, chez des personnes âgées : il y a des problèmes de discrimination pour les personnes d'origine maghrébine ou africaine : les associations intermédiaires répondront que leur origine pose problème pour la personne, ou pour la famille de la personne. J'ai eu plusieurs cas comme ça.

¹⁹⁴ Ce terme est volontairement retenu pour sa charge soudaine et émotionnelle. Car le récit de discriminations constatées ou suspectées, fait parfois irruption en « phase de confiance » dans l'entretien, parfois après qu'elles aient été préalablement niées ou éludées. Dans quelques cas, l'acteur est aussi « issu de l'immigration » et le récit est loin d'être détaché, d'autant que l'acteur se fait là à la fois le témoin et le dépositaire d'histoires toujours douloureuses qui le concernent profondément.

¹⁹⁵ Même si l'existence et/ou le rôle de ces ressources ne sont presque jamais spontanément évoqués par les acteurs. Oubli, méconnaissance ou indifférence ?

- Comment avez-vous réagi ?- J'ai essayé de les convaincre des compétences de la personne, que leurs motifs de refus étaient discriminatoires...mais on est impuissant. J'ai eu une jeune femme africaine embauchée dans un pressing (et pas en contact avec le public) : elle a eu un CDD de 3 mois renouvelé et elle devait au final obtenir un CDI. A la fin du CDD ils ont rompu le contrat au motif que le CDI n'était pas possible. Lorsque je les ai contactés, ils m'ont répondu « elle est un peu indolente ... Vous comprenez avec ces personnes là, dans leur pays ils n'ont pas le même dynamisme que nous... » J'ai répondu « mais enfin vous avez travaillé 1 an avec elle ! Pourquoi ? »... voilà le genre de chose que l'on rencontre ». (Entretien n°8, IDF)

« Eh bien, il y a celle qui m'a dit, on m'appelle aux entretiens parce que j'ai un nom français, à particule de surcroît...Mais quand j'arrive à l'entretien, c'est plus ça... En revanche, d'autres qui avaient un nom beaucoup plus explicite, pour le coup, avaient très peu d'appels !!! » (Entretien n°2, IDF)

« Je me rappelle de cette jeune femme africaine, juriste, avec un diplôme français, donc aucun problème d'équivalence. Plusieurs candidats se sont présentés à l'entretien. Les autres personnes ont été reçues mais elle, on lui a remis un questionnaire dans la salle d'attente, puis on l'a priée de partir » (Entretien n° 9, PACA)

« Prenez l'exemple de ces 2 hypermarchés du bassin d'emploi : vous n'avez pas en caisse ou à l'accueil de personne issue de l'immigration ... Je l'ai constaté depuis longtemps. Elles sont au stock mais pas au poste d'accueil ou aux caisses. Or j'avais des jeunes qui souhaitaient y travailler. Je leur disais « essayez de vous habiller aux couleurs du magasin, de « faire écho », jamais elles n'ont eu d'entretien... Je ne connais aucune fille issue de l'immigration qui a eu un entretien avec cet hypermarché depuis 1984 que je travaille à la mission locale. Pas une en 25 ans ! » (Entretien n° 10, PACA)

Une perspective majeure de ce travail fut donc de tenter de mettre en résonance les discours et de croiser les regards portés sur l'ampleur et la nature exactes des difficultés - incontestablement mises en évidence par quelques données fragmentaires mais robustes - d'accès à l'emploi des jeunes femmes, nées ou arrivées très tôt en France, descendantes d'immigrés, telles qu'elles sont vécues par les personnes et perçues par ceux qui mettent en œuvre ou mobilisent, au quotidien, les dispositifs d'insertion professionnelle.

Il est particulièrement frappant de constater les décalages entre la parole des femmes sur leur parcours, leurs doutes sur l'utilité de l'accompagnement vers l'emploi, leur vision de l'impact réel de celui-ci sur le déroulement de leurs trajectoires, et le discours tenu par les acteurs sur ces trajectoires.

Face à leurs difficultés, les plus lucides s'avoueront quelquefois impuissants à pouvoir, au moment précis où ils vont croiser ces parcours, agir à la fois sur le présent et sur le passé, *aider à dépasser* les multiples déterminations du vécu scolaire, social, familial, *réparer après coup* les effets corrosifs de ces orientations scolaires destructrices, permettre de démentir ce qui semble quelquefois *écrit d'avance*.

L'impossible concordance des temps et des positions dans l'accès à l'emploi. Les limites de l'accompagnement

Tel acteur va expliquer le travail réalisé, dans le cadre de ce qu'il appelle « la plateforme de vocation » qui parvient à réaliser, pour 900 jeunes annuellement adressés, 600 placements dont un bon tiers concerne un emploi durable ou relativement durable (CDD de plus de 6 mois, CDI). Il estime que les dispositifs, plutôt volontaristes, localement mis en place, permettent à des candidat-e-s « issu-

e-s de la diversité » de décrocher des entretiens qu'ils n'auraient autrement jamais réussi à avoir. Certes, l'employeur s'engage là à recevoir, pas à recruter et l'agence perd sa marge de manœuvre, s'agissant du choix final.

La protection contre les discriminations n'est donc pas totale, puisque certains employeurs peuvent faire mine de contribuer à cet assainissement des règles d'un jeu qui, in fine, risque de n'être qu'un nouvel avatar du jeu de dupes qu'autorise la discrimination. Pour autant, cet acteur juge nécessaire de maintenir l'engagement dans ce dispositif, parce qu'il offre une chance de lever les préjugés qui, bien en amont de l'entretien, barrent les chances des candidat-e-s.

Il déplore que les accompagnateurs à l'emploi ne mobilisent pas tous ces dispositifs, mis à disposition de tous les partenaires sur un même bassin d'emploi, qu'ils n'aient pas « le réflexe » de s'en saisir.

Le problème, soulignera-t-il :

« Est que nombre de ces accompagnateurs à l'emploi, désignés (ou auto-désignés ?) comme tels, parmi la myriade de structures qui émargent à des fonds publics au titre d'une mission d'insertion, sont en réalité « très peu confrontés aux employeurs » (Entretien n°8, PACA).

Dans ces conditions, ils apparaissent quelquefois aussi éloignés que les jeunes qu'ils sont censés accompagner vers l'emploi, des réels leviers, des systèmes de réseaux qui ouvrent les accès au marché caché, des partenariats construits qui permettent d'amener les employeurs à examiner leurs process de recrutement et à s'engager à neutraliser les biais qui les affectent.

L'accompagnement, un mot valise...

Ce que montrent différents travaux, d'une part, d'évaluation du rôle des différents intermédiaires au regard des évolutions du marché du travail, d'autre part, d'évaluation des actions dites d'accompagnement vers l'emploi, dans le cadre des CUCS, notamment, destinées aux jeunes des quartiers ciblés politique de la ville, est l'extrême diversité de ces actions, dans lesquelles l'accompagnement devient un véritable mot valise, parce qu'il renvoie à des réalités bien trop composites, avec des opérateurs aux champs d'intervention et aux postures professionnelles très différenciés, avec en bout de chaîne, des espaces intermédiaires dédiés à ces quartiers.

Qu'accompagnent en réalité ces intermédiaires ? Un réel accès à l'emploi par la mise en relation avec l'entreprise ou la durée d'une traversée, plus ou moins longue, des dispositifs dans lesquels ils officient ?

Les travaux précités montrent notamment la désarticulation très nette, à l'échelle des territoires, en particulier les territoires les plus défavorisés, aux plans social et économique, entre les différents volets de l'offre de service territoriale qui « reposent sur une approche par publics plus que par emploi ou métier » et « le faible degré de prise en compte des spécificités des quartiers par les acteurs et l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi ».

Une forme de contresens collectif qui conduit *in fine* à, insensiblement, s'éloigner du droit commun de l'accès à l'emploi, à faire prévaloir l'insertion sociale sur l'intégration économique et dans ces démarches, souvent prolongées, d'actions de proximité avec les publics mais trop éloignées de l'entreprise, à aggraver l'enclavement des territoires et l'enfermement des trajectoires.

Nombre de structures présentent ainsi une myriade d'actions, très en amont de l'emploi, gouvernées par le prisme social, qui excluent assez systématiquement l'accès proprement dit à l'emploi et la mise en relation avec de possibles employeurs. Ce sont des actions ciblées sur des freins très périphériques à l'emploi (savoirs de base, comportement, mobilité, garde d'enfants, freins « culturels et financiers à la mobilité »), et sur une approche très sociale des problématiques d'emploi.

A l'instar de certaines actions d'accompagnement scolaire qui prétendent combattre l'échec scolaire mais s'attachent surtout à transformer l'enfant en élève¹⁹⁶, ces actions portent sur la préparation des publics, leur conformation aux exigences au demeurant de plus en plus abstraites et fortes du marché de l'emploi.

L'accent y est mis « sur la préparation des publics, beaucoup plus que sur l'intermédiation et la mise en relation avec l'entreprise », au prix d'un suivi des bénéficiaires, que ces accompagnateurs présentent comme très personnalisé, mais dont « le sur-mesure repose davantage sur des prestations bilatérales entre le professionnel concerné et le bénéficiaire, que dans un triangle incluant l'entreprise¹⁹⁷ ».

Les analyses du Centre d'études de l'emploi confirment cette coupure avec l'entreprise dans certaines actions où l'accompagnement reste cantonné à un improbable face à face avec le demandeur d'emploi : « faute de prises suffisantes sur les milieux professionnels, de nombreux acteurs de l'insertion privilégient ainsi l'action sur la personne, engagent les demandeurs d'emploi dans un travail de transformation d'eux-mêmes¹⁹⁸ ».

La plupart de ces intermédiaires ne conduisent pas, en réalité, des actions d'intermédiation, sont des associations de proximité dont le principal intérêt, aux yeux des prescripteurs, est leur capacité à aller chercher les publics des quartiers politique de la ville.

Mandatés pour aller à leur contact, soutenus parce qu'ils excipent d'une connaissance née d'une réelle proximité avec ces publics et en épousent donc les caractéristiques, quelquefois réelles, souvent supposées, ils produisent régulièrement des *discours* sur ces mêmes publics, qui décrivant les situations et les trajectoires, ne traduisent pas tant la *connaissance* attendue que des *représentations*, ainsi alimentées et perpétuées, sur les personnes qui vivent dans les quartiers.

Rappelant que les interventions dans le champ de l'emploi et du soutien à l'activité des CUCS sont principalement conduites « par des opérateurs disposant d'une implantation dans les quartiers », dont les actions « touchent certes beaucoup de personnes », mais concernent « assez peu la relation à l'entreprise à proprement parler....et restent concentrées sur de l'accueil et de l'orientation », le rapport souligne l'importance de la mise en place d'un cadre national permettant « de garantir sur chaque territoire l'accès à une gamme minimum de services mieux articulés avec le droit commun et permettant d'orienter davantage les CUCS et les programmations vers l'entreprise et l'emploi¹⁹⁹ ».

Cet enjeu est d'autant plus crucial que les publics, objets des interventions de ces acteurs locaux, ont des trajectoires scolaires et professionnelles marquées par l'échec et la précarité ; ils vont donc *payer au prix fort les effets des évolutions des marchés du travail* parce qu'ils n'ont guère « les protections

¹⁹⁶ Cf les travaux de Jean-Yves Rocheix et Dominique Glasman.

¹⁹⁷ « Etat des lieux de l'offre de services pour les quartiers de la politique de la ville dans le domaine de l'emploi et du soutien l'activité » Rapport d'analyse transversale pour l'ACSE, Groupe AMNYOS, mars 2009.

¹⁹⁸ « Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires. MC Bureau, E Marchal, CEE, nov 2005.

¹⁹⁹ Id.

attachées aux marchés fermés et ne passent pas la barre des critères de sélection les plus standards²⁰⁰ »

2.2.3- La boîte noire de la discrimination : des pratiques toujours vivaces, une faible prise en charge, la solitude des personnes exposées

Des préférences tellement ordinaires...

Quelquefois tentés par l'esquive ou le déni (cf. supra), les acteurs sont cependant nombreux à pointer la fréquence des pratiques d'éviction et de sélection. Ce sont là aussi, plutôt que des analyses de ces pratiques, des *récits* dans lesquels, à coup sûr, la discrimination n'a rien d'exceptionnel ou d'accidentel. Ils relatent des situations familières et la façon de raconter témoigne d'une quotidienneté éprouvée qui en devient banale, évidente, presque massive quand elle atteint aussi des dispositifs publics censés précisément soutenir des parcours d'insertion :

- « Pensez-vous qu'il puisse y avoir des logiques discriminatoires aussi dans l'accès à des contrats aidés ?
- Oui, bien sûr
- En avez-vous vu des manifestations formelles ?
- Oui. Des jeunes qui n'ont jamais décroché de contrat de professionnalisation nous en avons plein. Sur le contrat d'apprentissage : si on prend la liste des candidats qui ont réussi : très peu de noms sont à « résonance » étrangère. Certains secteurs « s'ouvrent » mais quand ils sont en difficulté... je le vois très bien avec les chefs d'entreprises : ceux avec lesquels je suis libre d'imposer tous mes profils sont ceux qui sont en difficulté... C'est gagnant gagnant quand ils sont en difficulté.
- Et le risque juridique ?
- Ce n'est pas que la loi ne leur fasse pas peur, c'est qu'ils savent comment la contourner. Avant j'avais des employeurs au téléphone qui me disaient « je ne veux surtout pas recevoir des jeunes issus de l'immigration maghrébine » ... C'est terminé ça. Depuis 2003 je n'ai plus eu de coup de fils avec cette exigence. Mais par contre, quand j'en avais, je leur disais ne pas pouvoir accepter leur demande parce qu'elle était discriminante et je leur donnais des éléments de la loi. Ils n'étaient pas très contents, ils me répondaient : « de toute façon, c'est nous qui choisissons. Je peux vous dire le contraire et faire ce que je veux ».
- Vous diriez que la loi du 16 novembre 2001 et celles qui ont suivi ont donné un coup d'arrêt à la verbalisation décomplexée des pratiques discriminatoires mais pas à celles-ci ?
- Oui, maintenant c'est plus discret mais ils font pareil » (Entretien n°10, PACA)

Filles et garçons issus de l'immigration : l'exclusion en héritage. Mais les mêmes difficultés ?

Interrogés sur l'importance du critère du genre dans l'accès à l'emploi et ses inférences sur les difficultés d'insertion professionnelle des descendant-e-s d'immigrés, les modes d'insertion, enfin, le regard social porté sur cette insertion, les acteurs n'ont pas de discours tranché. A l'évidence, ils ne semblent pas avoir intégré cette donnée dans la réflexion sur les pratiques professionnelles, appréhendant plus volontiers les difficultés globales d'un groupe indistinct « jeunes issus de l'immigration ».

²⁰⁰ Ibid

Cette situation est, à l'évidence, redevable à la prédominance d'une grille de lecture unique des discriminations affectant les parcours des jeunes, avec des travaux sociologiques qui ont porté uniquement l'accent sur les discriminations ethniques et raciales, certes trop longtemps déniées, mais dont on peut regretter qu'elles aient, ensuite, été analysées sans (ou assez peu lorsque cela fut le cas²⁰¹) intégrer à la lecture de ces parcours, la trame des effets combinés du genre et de l'origine.

Sous l'effet de cette approche monocritère qui élude les réalités sexuées et contrastées de parcours scolaires et professionnels profondément différenciés, ce n'est qu'en deuxième intention, avec des questions plus précises, que les acteurs vont relever des caractéristiques de parcours, pointer l'extrême sexuation des filières d'orientation, et partant, des choix professionnels, sans d'ailleurs rattacher ce constat, livré comme *un état de fait*, à la question des discriminations sexistes, ou encore noter une surreprésentation féminine dans leurs publics, sans pour autant s'estimer en mesure d'en déduire des difficultés spécifiques.

« Effectivement, lorsque l'on mène des actions, on a toujours plus de filles... Cela veut dire que les filles sont plus en besoin. Sur les 5 000 jeunes que l'on suit à la mission locale, les filles sont majoritaires. Cela peut laisser supposer que les filles ont plus de difficultés. Mais je reste convaincue que cela dépend aussi des secteurs.

S'il n'y a pas d'autres problématiques (on a par exemple des jeunes qui veulent avoir tout de suite des responsabilités) c'est dû à la discrimination... Frédéric se placera plus facilement que Mohamed, à diplôme égal. Et à diplôme égal et à problématique égal, Mohamed sera plus en difficulté que Fatima. » (Entretien n°10, PACA)

« Dans le public de la mission locale, on a globalement plus de jeunes filles, et parmi les jeunes diplômés que nous avons, les filles sont également majoritaires. Difficile de trancher entre 2 hypothèses : soit les garçons diplômés ne rencontrent pas les mêmes difficultés que les jeunes filles, soit ils réussissent moins bien leurs parcours scolaires » (Entretien n°7, IDF)

Mais l'identification et l'analyse des discriminations multicritères doivent pouvoir être référées et prendre appui sur les inégalités sociales et de genre, en particulier la *compréhension des temporalités heurtées, propres aux trajectoires professionnelles des femmes*, des arbitrages quelquefois douloureux entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, arbitrages dont elles portent trop souvent seules la responsabilité et les conséquences, comme s'il s'agissait là de choix purement individuels, sans effets professionnels, sociaux et symboliques, et nullement induits par la situation des femmes sur le marché du travail, ni par les incitations plus ou moins explicites des politiques familiales et sociales.

Invité à analyser l'ensemble des freins qui obèrent l'accès à l'emploi et alourdissent la temporalité de ces parcours complexes qui ne peuvent être linéaires, cet acteur en restitue de façon très précise et concrète les dilemmes successifs qui, accumulés, s'apparentent à de réelles pertes de chances :

« Oui, beaucoup de difficultés d'accès, toute la stratégie, tous les codes qu'il faut avoir, qu'elles n'ont pas tout simplement ! Après, il y a le poids culturel qui est plus présent auprès des jeunes filles qu'auprès des jeunes hommes parce qu'elles se sentent investies d'une forme de responsabilité par rapport aux plus jeunes, qu'elles ont, pour la plupart du temps, consenti beaucoup de sacrifices à trouver justement de quoi elles étaient capables et que cela avait du sens qu'elles poursuivent ces études ! Et aussi

²⁰¹ Dans la masse conséquente des travaux, d'inégal intérêt, sur les discriminations dans l'insertion professionnelle des jeunes « issus de l'immigration », ceux de L. Roulleau-Berger et M. Ould-Mebarek, de N. Guénif et A. Boubeker, de A. Frickey, E. Santelli ou G. Giraudeau font figure de pionniers aussi solitaires que pertinents dans la production d'analyses enfin croisées.

parce qu'elles ont envie de concilier vie privée, vie familiale, vie de femme tout simplement avec un projet professionnel et comme tout ne se fait pas au même moment, elles font des choix qui ne sont pas forcément les bons ! C'est-à-dire, à un moment, confrontées à l'adversité de la recherche de l'emploi qui n'aboutit pas (exemple : vous finissez votre formation à 24-25 ans, vous ne trouvez pas au bout de 2 ou 3 ans... Vous avez une vie privée... Vous décidez de faire un enfant... Ainsi vous n'avez pas l'impression de tout perdre... Sauf que vous finissez par concevoir votre enfant à l'âge de 28-29 ans et, concrètement, vous n'avez quasiment pas d'expérience professionnelle à faire valoir sur le marché et à côté de cela votre diplôme, il a 4-5 ans. Donc cela c'est vraiment les difficultés que rencontrent le plus les femmes issues de l'immigration ! Et après il y a bien évidemment tout l'imaginaire lié à la femme issue de l'immigration chez les recruteurs... Soit elle est potentiellement susceptible d'avoir le poids de son mari qui fera qu'elle va, soit se voiler, soit avoir d'autres soucis d'indépendance qui vont mettre en difficulté la collaboration... Exemples extrêmes mais choses entendues sur des recrutements qui n'ont pas abouti. Un des atouts qu'elles pourraient avoir quand même, c'est à partir du moment qu'elles sont plutôt mignonnes (mais c'est pas spécifique) que ça passerait plutôt bien avec plus de facilités... Mais sur des emplois plutôt d'opérationnelles ou d'exécutantes ! (Entretien n°1, IDF)

La différenciation selon le genre est naturellement réactivée aussi dans certains discours qui mêlent étroitement les registres du constat et ceux de l'opinion et des représentations souvent assez débridées...

« L'alibi²⁰² de la discrimination, ce sont souvent les jeunes hommes qui en jouent.

Les recherches des jeunes femmes sont souvent plus réalistes, plus cohérentes et c'est plus facile pour elles.

Les hommes cherchent des choses un peu « à côté », moins réalistes par rapport à leur compétences, donc ils ont plus d'échecs, donc plus de revendications de discrimination, alors que ce sont souvent des problèmes de compétences, car ils n'ont pas les pré-requis nécessaires)

Les jeunes femmes restent dans des projets pragmatiques, souvent déqualifiés, elles sont moins ambitieuses sur le plan professionnel. » (Entretien n°3, PACA)

Des destins tracés d'avance ?

«Oui souvent elles acceptent un emploi plus faible que leur diplôme. En général sur ce schéma:

1° étape : un contrat « d'accompagnement » (assez rapide, mais en CDD), qui ne coûte pas cher à l'employeur, les jeunes ne coûtent pas cher

2° étape : souvent des exos pour les employeurs qui embauchent des habitants des ZUS (13°, 14° arrondissements)

Mais c'est plus difficile pour avoir un CDI, une chance, la Mission Locale fait le suivi jusqu'à 25 ans !

Jusqu'à 22 ans, c'est facile, elles peuvent avoir des CIVIS, des CDD, mais jeune diplômée à 22 ans, c'est plus dur, surtout que c'est souvent une formation dans le tertiaire.

Entre 22 et 25 ans : c'est le no man's land

A bac+2, elles sont en concurrence avec les natives, pas en CAP » (Entretien n°1 PACA)

²⁰² Le terme retenu ici par l'acteur est éminemment révélateur...

- « Vous voyez, quand une jeune fille arrive avec un profil de secrétaire, on travaille le CV, la lettre de motivation, on s'appuie sur les stages qu'elle a effectués dans le cadre de son BEP, de son BAC ... Mais malgré tout, il y a quelque chose qui ne passe pas. Alors il faudrait interroger les entreprises, leur demander pourquoi cela ne passe pas.

Bien sûr l'entreprise va trouver des arguments, va nous dire qu'elle a choisi Mme Dupont car elle avait plus de compétences etc ... Mais j'ai constaté que des jeunes filles issues de l'immigration qui présentaient très, très bien, qui étaient mobiles et avaient les compétences requises n'étaient pas recrutées. Par contre elles pouvaient l'être comme vendeuses à la boulangerie... Si elles acceptent de « régresser » elles peuvent passer. J'ai constaté que certains profils pouvaient travailler dans telle ou telle entreprise.

- Par exemple ?

- Dans l'hôtellerie, par exemple : on va trouver des femmes de couleur, des personnes de très bas niveau de qualification (niveau VI), ce sont des personnes très exploitées. Dans les métiers d'entretien, le nettoyage des grandes surfaces, on va retrouver les mêmes profils et c'est vrai qu'à un moment donné, lorsque je recevais des personnes, je me disais « elle peut aller là, lui peut aller là » (Entretien n°10, PACA)

La déqualification, encore et toujours le lot des femmes

- « Dans la recherche du 1^{er} emploi, à la limite, elles étaient prêtes à prendre n'importe quoi. Je pense qu'elles étaient prêtes à aller en dessous de leurs qualifications, surtout plus le temps passe et plus elles sont tentées !

- Plus que les jeunes hommes issus de l'immigration ?

- Oui ! Je le pense... Il y a moins ce sentiment de confiance en soi, globalement. » (Entretien n°2, IDF)

Quelquefois, la durée de chômage est telle que c'est l'accompagnateur qui va estimer nécessaire, en accord avec la personne, de travestir le parcours et le niveau de qualification pour forcer un passage.

« Avez-vous noté fréquemment des stratégies de déqualification pour pouvoir par exemple mettre un pied dans l'entreprise ?

- Oui, on le note assez fréquemment. La stratégie pour moi, j'essaie de d'adopter le principe de réalité tout en gardant le principe du rêve. Dans un premier temps je fais par étape : je leur dis « on va d'abord rêver, mais après on va se confronter à la réalité ». Si elles ne veulent pas, on travaille autrement, mais en principe elles acceptent car elles se rendent bien compte qu'il faut quelquefois passer par une étape transitoire (quelquefois la déqualification) pour mettre le pied dans l'emploi. On peut le faire parallèlement aussi c'est à dire que l'on aura des outils différents : un CV un peu plus modeste et le vrai CV.

- Avec le CV un peu plus modeste est-ce qu'elles trouvent plus facilement un emploi ? Et que veut dire CV plus modeste, qu'est ce que vous minorez exactement ?

- Rien. Mais en fait on appelle les choses différemment : c'est à dire que si elles veulent être agent d'accueil et qu'elles ont un doctorat : on ne va pas marquer le doctorat mais formuler différemment les expériences qu'elles ont

- Pour le diplôme, que mettez-vous ?

- BAC

- Alors qu'elles ont un doctorat ?

- Oui. Mais c'est transitoire, c'est surtout utilisé quand elles ont une « urgence financière » et qu'elles doivent trouver vite du travail. Mais on ne renonce pas à trouver l'emploi en adéquation avec leur niveau. Donc la déqualification peut être une stratégie mais certainement pas une fin en soi.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

- *Je pense à une dame qui était agrégée en mathématiques, d'origine africaine, et qui avait un besoin urgent de travailler. On lui avait proposé dans un premier temps un poste d'agent d'accueil, car lors de notre premier entretien, elle avait dit qu'elle accepterait ce type de poste. Elle m'avait fourni un CV quasiment vierge et quand je lui ai demandé si elle avait fait d'autres choses, elle dit « oui » et me tend un autre CV où figuraient ses diplômes. C'est le pôle emploi qui avait fait le 1^{er} CV sans son accord. On a repris son CV et au bout de 6 mois elle est parvenue à trouver un emploi de conseiller.*
- *Avec le recul, vous diriez que cette stratégie est payante ?*
- *Oui, car elles se découragent moins et quelquefois elles ne passent même pas par le poste minoré. Mais on travaille beaucoup sur la reprise de confiance en soi. (Entretien n°8, IDF)*

Pour autant, peut-on considérer que cette stratégie est réellement payante ? Les risques d'enfermement dans des emplois précaires, sous-payés, sous-qualifiés sont assez forts et l'exemple de cette démarche spécifique ne vaut que parce qu'elle est aussi, en principe, étroitement soutenue par des principes généraux de cette structure, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une action construite contre les discriminations.

Car les emplois enfin trouvés, par le biais de ces effacements de parcours, sont sur des segments très particuliers et très ethnicisés du marché :

- *« Ces emplois minorés sont plutôt dans quel secteur ?*
- *L'accueil, les services aux personnes*
- *C'est à dire pas forcément dans une entreprise dans laquelle elles pourraient mettre un pied pour ensuite retomber sur d'autres postes ?*
- *Non, parce que stratégiquement, je ne pense pas que ce soit le plus efficace. »*
(Entretien n°8, IDF)

Sur ce même plan stratégique de la sécurisation des trajectoires d'accès à l'emploi, d'autres acteurs, plus en proximité avec les réalités du fonctionnement des entreprises, tiendront un discours plus contrasté sur les ravages de la déqualification qui, bien loin d'un détour momentané, apparaît plutôt comme un passage obligé et corrosif pour les suites du parcours. Le rapport à l'emploi se construit ainsi et va engendrer des formes d'effritement intérieur, de *lente mise à la casse des aspirations et de la confiance mise dans les qualifications obtenues et les compétences acquises.*

« Une des principales difficultés au premier emploi, c'est la déqualification et derrière cela peut être compliqué, parce que dans une entreprise, on va se trouver confronté à un phénomène de plafond de verre. Donc si vous rentrez avec une déqualification ça peut être compliqué. Je pense à une femme, très diplômée dans le tourisme, quand elle a cherché du boulot, c'était l'horreur. Elle était plus diplômée que les gens qui auraient pu l'employer ! Et donc ils ont eu très peur de l'embaucher et elle a fini par se fermer toutes les portes... Elle aurait juste fait un BEP, ça aurait suffi vu qu'elle faisait de la décroche téléphonique !

C'est ce que je disais au départ ! C'est le côté manque de confiance parce que quand vous voyez que la recherche du travail est longue, vous perdez pied et si en plus, vous avez le sentiment de discrimination qui ressort soit lié au genre, soit l'origine (Entretien n°2, IDF)

« Si je regarde le délai où elles arrivent chez nous, c'est après 12 mois, c'est à dire c'est quand elles ont écumé vraiment l'ensemble des dispositifs dont elles ont connaissance. Les structures d'insertion classique, d'emploi, ANPE, l'APEC, enfin toutes les structures existantes sans rien trouver ! Qu'elles ont essayé d'utiliser les réseaux, ainsi de suite,

que ça n'a pas marché et que là elles commencent à s'interroger parce que l'ensemble de leurs camarades de promotion a trouvé ! Donc c'est là qu'elles commencent à se poser d'autres questions en se disant : je ne trouve pas donc, je vais essayer de trouver une structure spécialisée. Parce qu'elles identifient qu'elles ont un problème sans pour autant appeler ce problème « discrimination » en fait !

Donc elles viennent plutôt dans un effet de réseau un peu plus sensibilisé à une différence ! Entre-temps, plusieurs ont pris des jobs alimentaires. Donc ça, elles le trouvent assez rapidement (je le mettrai entre 3 et 9 mois). Ou alors elles prennent des emplois en dessous de leurs compétences qui parfois peuvent être dans le même domaine de compétences, mais tellement en dessous de leur niveau de diplôme que c'est difficile de le valoriser ensuite sur le CV parce que cela interroge : si vous avez un Master, comment cela se fait que vous ayez accepté un travail d'assistante ? Et ça c'est vraiment un handicap pour elles » (Entretien n°1, IDF)

Le plus souvent, l'accompagnateur va voir fonctionner, au jour le jour, de rejets en rejets, de stagnation en stagnation, la fabrique de la déqualification.

- « Les jeunes filles vont travailler dans des secteurs précis, en intérim. Travail de manutention...pour des diplômées. J'ai eu le cas d'une fille diplômée assistante sociale : un an de recherche avec notre soutien et donc notre réseau... Elle n'arrivait même pas à avoir des entretiens jusqu'au jour où j'ai activé mes réseaux perso...

- Avez-vous directement constaté des renoncements à un emploi en adéquation avec le cursus suivi et le diplôme ?

- Oui. Quand les personnes ne trouvent pas elles sont obligées d'aller vers autre chose si elles veulent vraiment travailler. Il y en a quand même qui résistent et qui refusent d'aller vers autre chose parce qu'elles estiment qu'elles ont suffisamment de diplômes pour travailler dans un secteur et elles trouvent ça injuste. Il y a en fait deux cas extrêmes : certains qui vont dire « tant pis, ce n'est pas grave, je vais faire ça » et d'autres qui sont vraiment dans la résistance mais qui forcément (et c'est malheureux) n'évoluent pas plus... (Entretien n°10, PACA).

« Oui, elles vont trouver dans leur domaine, mais dans une qualification moindre ou surtout dans un contrat précaire, ce qui multiplie les entretiens d'embauche et les risques d'échec.

Ou alors, comme elles sont souvent pressées car elles ont besoin d'émancipation rapide, d'argent, dans des emplois saisonniers, en caisse supermarché, ou de l'intérim long dans le secteur agroalimentaire (florette, salades...), quelquefois ce sera même des ménages (rares, en dernier lieu), un peu aussi dans les services à la personne.

Les jeunes filles (et les garçons) issues de l'immigration visent moins les concours, et visent plus le secteur privé que le public, sauf la CAF, la CPAM, le CCAS centre social ou l'hôpital, qui sont, pour eux, des références connues.

Les ¾ des emplois obtenus sont des CDD courts, renouvelables. (Entretien n°5, PACA)

Un manque classiquement attribué aux femmes : la confiance en soi...

« Quand on leur propose des actions il y a beaucoup de réticences, car ces femmes ne sont pas habituées à se mettre en valeur, elles ne sont pas habituées à parler d'elles, à prendre la parole. On passe donc beaucoup de temps à travailler sur la présentation de soi, l'expression, sur le fait de se valoriser. Elles ont tendance à minimiser leur expérience... » (Entretien n°8, IDF)

« J'ai remarqué, pour ma part, dans le cadre de l'accompagnement à la recherche d'emploi, que les jeunes femmes issues de l'immigration sont plus inhibées en général que les autres et cela compte pour les entretiens. Elles sont à l'aise en groupe, mais très intimidées, lorsqu'elles se retrouvent seules en face à face.

Il faut maintenir et renforcer l'accompagnement de ces jeunes femmes car au bout d'un moment, elles sont victimes d'un essoufflement dans leurs recherches d'emploi et elles renoncent... Il ne faut pas les lâcher sinon elles se découragent

Elles ont déjà tellement lutté pour y arriver qu'il faut les accompagner

Et surtout travailler sur les représentations du côté des entreprises, il existe encore beaucoup d'a priori, sur la maternité, le fait qu'elles risquent de faire de nombreux enfants. (Entretien n°5, PACA)

« La principale différence, à mon sens, dans les processus d'entrée dans l'emploi, c'est aussi dans l'attitude et dans le manque de confiance en elles que peuvent avoir les femmes issues de l'immigration qui ont eu des refus peut-être plus fréquents. Alors c'est vrai que quand il y a une femme diplômée sur le marché de l'emploi ce n'est pas forcément très facile tous les jours... Et je pense que le fait d'avoir cette double discrimination peut renforcer le sentiment d'injustice qu'on peut avoir en ayant des lettres de refus ! (Entretien n°2, IDF)

Pour autant, ces profils de femmes « peu confiantes », insécurisées ne doivent pas faire oublier que toutes savent qu'elles sont particulièrement exposées aux discriminations et vont donc tenter de mettre le maximum de chances de leur côté. Cette intuition du risque toujours latent de discrimination, cette conscience aiguë qu'il va leur falloir se « démener », aller aussi loin que possible dans les études, décrocher un diplôme au dessus « de la mêlée » pour démentir « la menace du stéréotype », a bien évidemment une influence particulière sur leurs stratégies de recherche d'emploi ou les positionnements adoptés.

« Les femmes issues de l'immigration ont malgré tout une « certaine conscience », par exemple des études qu'il faut faire pour y arriver. Il y a cette conscience là de dire « j'ai fait les études pour y arriver mais je n'ai pas les réseaux ». Elles sont conscientes des stéréotypes, des images un peu inconscientes que tout le monde a de dire « celle là va faire 6 enfants car la culture fait que... » Elles connaissent les préjugés qui courent dans la tête des employeurs et elles s'en défendent en ayant des diplômes.

A propos de réseau, on a accueilli des jeunes qui ont fait quelques grandes écoles, qui ont dû travailler pour se payer leurs études, ils n'ont pas connaissance de ce réseau là ; tous les autres trouvent des stages sans problème, pas eux. Donc si on n'intervient pas, ils restent abandonnés à eux-mêmes ; et donc les autres ne se posent pas la question évidemment de diversifier leur recherche d'emploi, leur stratégie, car leur voie pour rentrer sur le marché du travail est quasiment toute tracée : ces jeunes là sont donc favorisés.

Quand on est issu de l'immigration, pas tant parce que l'on est issu de l'immigration, mais parce que l'on n'a pas les réseaux, on n'a pas les mêmes soutiens familiaux que les autres, et bien on est complètement écarté, exclu. On ne sait pas où chercher. Le fait de ne pas avoir de réseau c'est aussi le fait de ne pas avoir de stratégie d'emploi, sur quel secteur d'activité chercher, comment mettre en avant ses compétences... » (Entretien n°5, IDF)

Un accompagnement par défaut, le rôle de l'intérim

L'intérim apparaît souvent, dans les propos des acteurs, comme une manière de *pousser la porte* de l'entreprise quand l'accès direct, par les voies classiques, apparaît difficile, voire impossible :

« Pour les femmes peu qualifiées, le rôle de l'intérim est important. C'est un premier pas vers l'emploi et c'est une expérience acquise donc c'est toujours bien d'avoir un emploi en intérim ou un contrat aidé. J'ai une jeune femme qui a fait plusieurs contrats intérimaires et qui a fini par se spécialiser dans son domaine. Cela a aussi un apport du point de vue de l'estime de soi. » (Entretien n°9, IDF)

« L'intérim peut avoir l'avantage de l'accès à l'emploi qui ne soit pas un stage et qui soit un vrai emploi et qui permette de montrer ce qu'on sait faire ou de pouvoir en parler et là quelque soit la qualification puisque pour des jeunes sans diplômes et à partir du moment que vous avez une qualification, vous pourrez trouver un emploi sur ce domaine là. C'est plus facile de dire : j'ai été chez untel...

Donc on peut dire que c'est plus facile et que c'est un véritable tremplin pour trouver un emploi et qui n'est pas négligeable du tout ! Il y a le côté accompagnement aussi des jeunes et notamment des jeunes filles qui peuvent arriver à s'essouffler dans leurs recherches d'emplois. L'agence d'intérim est là pour justement prendre en charge la partie recherche. Donc là cela peut être une vraie aide ! Dans la prise en charge émotionnelle du problème et de le recentrer dans quelque chose beaucoup plus factuel et ne pas s'enfermer dans le vécu de recherche d'emploi qui a été accumulé. Donc je pense que ça peut être une vraie aide ». (Entretien n°2, IDF)

2.2.4- Identifier et affronter la discrimination.

L'ambivalence des jeunes femmes, l'impuissance des acteurs

Comment les jeunes femmes concernées expriment-elles ces difficultés d'accès à l'emploi, dans leur relation avec les intermédiaires ? Verbalisent-elles facilement l'atteinte discriminatoire ? Quel motif de discrimination identifient-elles ou formulent-elles en premier et quelle(s) attitude(s) adoptent-elles ? Comment réagissent les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi face aux discriminations suspectées ou relatées par les personnes ?

Rares sont ceux qui estiment que les jeunes femmes évoquent facilement la discrimination, à la différence de leurs pairs, plus enclins semble-t-il à la dénoncer, même si cette dénonciation n'est pas forcément suivie d'un recours pour la voir sanctionnée.

- « Il y a déjà un traitement vis-à-vis de l'emploi qui est un peu compliqué, mais en plus, il y a ce côté de regards, de mots et de questions qui sont faites en plus (type je vais demander à la personne d'où elle vient) et qui sont très mal vécus. Et derrière cela, on amplifie le phénomène et le sentiment d'injustice, elles rentrent de plus en plus dans une sorte de spirale négative.

- C'est cette spirale négative qui induit la perte de confiance ?- Oui. J'ai vu des jeunes femmes trop diplômées qui se sont sécurisées dans l'environnement universitaire, dans lequel elles se sentaient sécurisées et qui après se sont retrouvées devant des employeurs qui leur ont demandé pour quelles raisons elles avaient accumulé autant de diplômes. Du coup il y avait un décalage entre leur niveau intellectuel et la réalité du marché de l'emploi qui fait que les refus sont d'autant mal vécus par elles. C'est vrai que j'ai rencontré moi-même des femmes qui se sentaient démunies, qui disaient : je n'ai pas les contacts, les codes, les réseaux...» (Entretien n°2, IDF)

- « J'ai eu le cas aussi la semaine dernière d'une femme à qui on a demandé si sa prière prenait beaucoup de temps dans la journée.
- Dans le cadre d'un entretien d'embauche ?
- Oui. C'était une femme diplômée d'origine maghrébine. Les questions n'étaient pas du tout sur ses compétences mais sur la pratique de sa religion. » (Entretien n°8, IDF)

Plus loin, le motif du genre sera aussi relevé, de même que l'intériorisation par les femmes des représentations assignatrices des recruteurs sur une maternité assurément future, à tout le moins probable comme si, immanquablement, le fait d'être une jeune femme préfigurait, à l'image du « *délit de faciès* », un véritable « *délit de maternité* ». Ici, les stéréotypes et les exclusions vont clairement se rattacher aux représentations sexistes

« C'est vrai qu'en tant que femme il y a aussi des freins du fait de la maternité. J'ai déjà fait des interventions dans des Bureaux d'Information Jeunesse avec des femmes issues de l'immigration et elles trouvaient normal qu'à un entretien d'embauche on leur pose la question « est-ce que vous comptez avoir des enfants prochainement ? », « Combien ? » Un homme aura certaines difficultés mais pas celle-là ! » (Entretien n°8, IDF)

Mais les discriminations à raison du genre et de l'origine vont se révéler le plus souvent indémêlables :

- « Concernant les parcours, avez-vous remarqué des différences dans les processus d'accès à l'emploi entre les jeunes filles issues de l'immigration et les autres ?
- Oui. Je prends l'exemple des secrétaires. Une jeune fille issue de l'immigration qui arrive avec un bac pro et qui envisage par le biais de l'alternance (contrat de professionnalisation) de poursuivre en BTS assistante de gestion PME par exemple, eh bien j'ai plein de filles qui n'ont jamais trouvé d'entreprise, jamais décroché le contrat de professionnalisation pour passer leur BTS.*
- Toutes issues de l'immigration ?
- Oui, toutes » (Entretien n°10, PACA)
- « Oui, c'est vrai, cette expression de « pénalité ethnique à l'embauche²⁰³ » n'est pas dénuée de fondement, malheureusement. Sur la suite du parcours, j'ai du mal à évaluer. Mais sur le premier emploi, c'est caractéristique. Je pense que, dans leur cas, c'est l'origine qui arrive en premier et d'ailleurs souvent, elles ne parlent pas du genre (Entretien n°2, IDF)*

Nombreux sont les acteurs qui évoqueront aussi, au détour de leurs observations, les effets d'autres critères que le genre ou l'origine, s'agissant des difficultés (ou quelquefois des atouts) dans l'accès à l'emploi. Sans nécessairement toujours analyser les choses en termes d'assignations sexo-raciales, ils soulignent la manipulation, dans les pratiques discriminatoires, des différents critères.

On peut ainsi observer, dans nombre de leurs propos, les articulations existantes entre le genre, l'origine, l'apparence physique, et dans plusieurs cas, l'âge, avec une forte relation métonymique entre ces différents motifs de discrimination.

- *Percevez-vous, dans certains secteurs, une évolution des pratiques ?*
- *Oui, dans le commerce par exemple.*
- *Est-ce que vous pensez que c'est lié à leur clientèle plus diversifiée ?*

²⁰³ Une des questions de la grille d'entretien portait sur l'opinion des acteurs, au vu des réalités constatées dans leurs pratiques, sur cette expression utilisée par R Silbermann dans ses travaux pour qualifier les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes issus des immigrations extra-européennes.

- Oui, je pense. Il y a encore des choses graves : le métissage c'est surtout pour les filles belles. On fait de l'exotisme, si elles sont très jolies, ça va.
- L'origine va passer ou pas en fonction de l'apparence physique ?
- Oui. Sans hésitation. Il faut que les filles aient un certain look, un peu « branché » et qu'en plus, elles soient belle » (Entretien n°10, PACA)

Une place particulière doit être réservée au port du voile. Si, en l'espèce, le critère des convictions religieuses est évidemment et en toutes circonstances lié au genre, il est précisément trop saturé de significations, d'une surabondance de représentations, pour aider à penser les discriminations multicritères. Il en dénote tout au plus la probable existence : le voile est l'objet qui cristallise tous les fantasmes, dans des modalités qui ont certes varié en intensité à travers l'histoire, mais assez peu en contenus idéologiques réels.

Quelquefois, l'impuissance qui gouverne le discours des acteurs face à la réalité accumulative, dans le temps et dans l'espace, de la discrimination, cède la place à un profond scepticisme. La discrimination n'est pas tant régulée par les politiques mises en place, quel que soit leur degré de volontarisme, la mobilisation de dispositifs dédiés, qu'il s'agisse de dispositifs juridiques ou de « soft law », que par les effets et les logiques internes de la situation économique.

Finalement, « c'est le marché » qui va réguler l'ampleur des pratiques discriminatoires et, en situation de crise, « au-delà des métiers en tension et des métiers porteurs, les populations de la diversité, au sens large, sont totalement exposées et vont être encore plus discriminées » (Entretien n°8, PACA).

Au reste, la discrimination est parfois à géométrie éminemment variable. Pour une même entreprise, on pourra être confronté à des pratiques qui, sur certains territoires, seront parfaitement conformes à la légalité, voire proactives, et sur d'autres, se révéleront impunément déviantes. Ainsi de cette enseigne de la grande distribution dans laquelle « la DRH groupe a signé la Charte de la diversité, mais le DRH local qui croit faire plaisir à sa hiérarchie va discriminer ! » (Entretien n°8, PACA). Certes, la signature de la Charte de la diversité n'emporte, c'est un truisme de le souligner, aucun engagement concret, ni réel de lutte contre les discriminations, ou de promotion de l'égalité, et n'est souvent qu'un affichage en opportunité.

Mais ce que pointe là cet acteur de l'accompagnement vers l'emploi, au-delà des effets de brouillage de sa propre image par l'entreprise, est la grande plasticité, la capacité à un perpétuel déplacement, le caractère incroyablement labile et, au fond, la *résistance* des process discriminatoires, traduites par ces pratiques incohérentes.

Vivre et dire la discrimination. Une approche genrée

Lorsqu'on leur demande s'ils ont noté des différences selon le genre, dans les modes d'énonciation et de réaction à la discrimination, les acteurs confirment unanimement des formes d'expression particulières de la part des jeunes femmes. Que la discrimination soit toujours une blessure et un bouleversement sans pareil, une atteinte identitaire profonde et une altération de l'image de soi pour tous est évidemment incontestable.

Mais le genre va donner une *tonalité spécifique* aux témoignages de la discrimination, aux façons d'en parler ou ... de ne pas en parler

« Les jeunes dans l'ensemble ne l'abordent pas trop si on ne fait pas le premier pas. Ils peuvent l'exprimer dans une phase de colère mais cela reste quelque chose d'intime. C'est vexant pour eux... cela relève de l'humiliation.

Pour quelqu'un qui a des diplômes, qui se sent intégré, il ressent de l'humiliation. Je pense que quand on est victime de discrimination, on se sent blessé, on peut avoir honte. Les garçons vont exprimer plus de colère, les filles plus de discrétion. Les filles veulent « se fondre », « s'effacer »...

Quand elles en parlent, elles oublient le genre, Je pense qu'il n'y a pas de prise de conscience par rapport au genre. Elles focalisent sur l'origine, le diplôme.....sinon c'est encore pire ! Imaginez, se dire qu'on est rejeté malgré les diplômes, parce qu'on est une fille ... c'est dramatique. » (Entretien n°10, PACA)

Certains acteurs insistent sur ce vécu genré de la discrimination, en expliquant à quel point cette perception différenciée va desservir les garçons. Tout se passe, selon le discours de certains professionnels de l'accès à l'emploi, comme si les garçons étaient confrontés à une *double peine*, celle de voir le stigmate de la discrimination, maintes fois ressentie et exprimée, venir alourdir celui de l'origine et *marquer littéralement et durablement les corps*

- *« Les hommes sont aigris, négatifs. On l'est forcément quand on vit ce genre de situation. Mais c'est terrible, c'est tellement empreint en eux, qu'ils le portent, y compris aux entretiens. Oui, c'est comme s'ils le portaient avec eux, même si ils disent des choses positives, ils seront peu crédibles. Alors que les femmes ont plus la capacité à tourner la page, même si elles sont meurtries.*

- *Diriez-vous qu'elles ont intégré la discrimination comme une donne de leur parcours ?*

- *Oui, c'est comme un pis-aller (Entretien n°9, PACA)*

« Elles viennent nous voir, pour « rebondir » via notre réseau, pour qu'on les aide à bien se positionner, à mettre au point une stratégie, mais très rarement en mettant l'accent sur la discrimination subie. Ce n'est qu'au fil des ateliers et du temps que les choses émergent. Elles peuvent ainsi mettre des mots sur des « mal être » qu'elles n'avaient absolument pas identifiés comme émanant de la discrimination » (Entretien n°1, IDF)

« Ce n'est pas scientifique mais sur les dossiers que nous avons souvent, concernant des femmes, c'est l'agence qui va plutôt dire : mais non on ne peut pas laisser passer cela... Alors que l'homme va plutôt dire : je vais appeler la HALDE !

- *La Halde qui annonce à peine 6% de cas de discriminations invoquées sur le critère du sexe, on comprend pourquoi...*

- *Oui, parce que les femmes ne le disent pas. Et quand elles le disent, elles sont un peu gênées en disant qu'elles ne vont pas en faire un drame non plus !*

- *Est-ce que vous diriez qu'il y a, chez elles, une forme de naturalisation, d'intériorisation de la discrimination comme normale, naturelle ?*

- *Elles vont dire « je n'ai pas ce poste-là mais bon, j'ai des enfants, je rentre chez moi... Je pense qu'il y a une auto-justification de tout un tas de systèmes, puisque là on est vraiment dans un système de discrimination et qui fait que oui, vous voyez bien que plus vous montez dans la hiérarchie, plus il y a des pourcentages qui s'inversent,! Mais bon, c'est normal puisqu'on a fait des enfants, et puis on s'arrête, et puis c'est normal qu'on aille les chercher, qu'on leur fasse le bain... » (Entretien n°2, IDF)*

Au reste, selon les acteurs, la plupart du temps, elles n'en parlent même pas. Ce qui est indicible ne peut être dit, et ce qui n'est pas dit n'existe pas...

« Elles ne me parlent pas de ce problème de discrimination. Elles ne le ressentent pas forcément de cette façon là en tout cas. Elles racontent les mêmes difficultés qu'une personne qui ne serait pas issue de l'immigration. Elles parlent plus de leurs difficultés à trouver une entreprise pour faire un stage, préparer un diplôme en alternance. Par contre j'ai eu un jeune homme qui effectivement disait que de toute façon, étant d'origine maghrébine, il serait toujours discriminé quoiqu'il fasse. Je n'ai pas voulu « apporter de l'eau à son moulin » et je l'ai plutôt encouragé à faire ce qu'il faut pour prouver qu'il était aussi capable « que les autres ».

Alors que les jeunes filles ont compris ce discours de combat. Elles font plus d'efforts que les jeunes hommes, elles se donnent plus de mal pour reprendre des études et une formation, pour commencer ne serait-ce que par un petit boulot et évoluer ensuite» (Entretien n°9, IDF)

Tous les intermédiaires rencontrés tiendront peu ou prou ce même discours sur la sexuation de la perception des difficultés rencontrées dans l'accès au premier emploi : dans le courage, l'opiniâtreté ainsi mis en exergue des jeunes filles, on devine, cette combativité particulière née de la *déconsidération historiquement attachée* à son sexe, et réactualisée dans l'exposition plus forte au chômage, le moindre accès aux postes de responsabilité, les écarts de rémunération.

Mais force est de percevoir *aussi* dans ce discours plutôt valorisant, et souvent très empreint de sympathie pour ces trajectoires féminines, une nouvelle injonction, certainement très inconsciente, d'adaptation comportementale à ce schéma féminin qui consiste à continuer à *se battre sans rien dire*.

La violence des assignations, des suspicions, des discriminations subies n'est pas vécue de façon identique, de l'avis de tous les acteurs, et certains jeunes sont parfois littéralement piégés dans le regard de l'autre, par ce qu'ils ont vécu.

« Nous on tente de les faire changer de discours. Mais c'est vraiment difficile de travailler avec des hommes qui ont subi la discrimination ; on n'arrive pas à leur faire vivre des entretiens. Quand certains se présentent avec une attitude type « je te saute au visage si tu me discrimines », celui qui n'est pas discriminant pensera « il est négatif », et celui qui l'est se dira « alors lui, c'est évident, il va m'emmerder, il est revanchard ». (Entretien n°9, PACA)

« Elles parlent rarement de la discrimination. Et lorsqu'elles l'évoquent, ce sera sur l'origine, pas le genre. Elles en parlent comme d'un échec qu'elles s'imputent à elles-mêmes : c'est elle qui l'a raté ce job » ou alors « on ne l'a pas retenue », elles n'utilisent pas le terme de discrimination. De plus, elles ne ramènent pas cela à la loi. Quand je leur dis « vous pouvez saisir la Halde, elles me disent que ce n'est pas la peine... ». (Entretien n°9, PACA)

Plus disposées (ou plus habituées ?) à devoir faire la preuve, toujours, de leurs compétences, les jeunes femmes vont chercher à démontrer, avec plus de vigueur encore « qu'elles vont y arriver ». Alors elles ressortent leur panoplie de survie, capacité, ténacité, volonté, disponibilité, adaptabilité.

« Elles ne venaient pas en disant « de toute façon, je suis discriminée ». Ce n'est pas du tout cet esprit là ! Elles venaient plutôt pour apprendre quelque chose, comment s'en sortir... Une vraie volonté d'apprendre » (Entretien n°2, IDF)

Le discours des acteurs souligne aussi le fait que filles et garçons n'affrontent pas les mêmes images sociales, dans les représentations communes sur les origines ethniques. Les stéréotypes sur les femmes et leurs filles, non moins violents et assignateurs que ceux qui pèsent sur les garçons, dans

leur charge paternaliste et misérabiliste, construisent cependant des profils, mettant en scène une moindre dangerosité sociale et qui suscitent donc moins de rejets.

A l'image de ces personnages-clé de la littérature picaresque qui savent *se couler d'un monde à l'autre et transgresser les frontières intérieures*, les femmes immigrées et leurs filles semblent tenter de frayer un cheminement autonome, loin des linéarités annoncées, des surveillances « protectrices » et des assignations bienveillantes. Elles le tentent réellement, et la tâche leur est, au reste, d'autant plus difficile que le regard ethnicisé auquel elles vont être soumises se fera, à l'inverse de ce qui se produit pour leurs pairs, plus *intégrateur en même temps que plus séparatiste*²⁰⁴.

« Les femmes ont plus de volonté, elles savent qu'il faut s'en sortir, elles savent aussi qu'elles sont plus tolérées, on se méfiera moins d'elles. Dans les médias aussi, on soulignera plus l'origine pour les garçons : un homme délinquant, on dira systématiquement qu'il est maghrébin, une fille, non. » (Entretien n°9, PACA)

« Il y a aussi beaucoup de représentations concernant les garçons car il y a l'amalgame avec « délinquance ». Les garçons subissent donc autre chose : garçon issu de l'immigration = délinquant. Les filles ne vivent pas la même chose. Les images qui leur collent à la peau, c'est celles du voile, de la soumission. Sur Avignon, il y a de plus en plus de filles voilées. La religion fait peur à l'employeur, la différence tout simplement » (Entretien n°10, PACA)

Au reste, dans les perceptions spontanées des acteurs, les garçons apparaissent plus exposés que les filles aux discriminations ethniques, contredisant là dans leurs constats, les quelques données statistiques disponibles sur une exposition plus forte au chômage des jeunes femmes issues de l'immigration

« Dans ce que j'ai entendu de la part des entreprises : une m'a dit « je recruterai plus facilement une jeune fille issue de l'immigration que son frère parce que les filles sont plus sérieuses que les garçons des quartiers, avec les stéréotypes : garçons des quartiers issus de l'immigration = délinquant. Reste l'image de la jeune fille plus sérieuse, plus docile.

Dans le cas de refus lié à l'origine c'est difficile de dire si le genre influe en plus. C'est souvent le racisme pur et simple qui agit ; on peut dire que le genre influe sur les métiers « porteurs » Prenons l'exemple du bâtiment : c'est vrai que l'entreprise qui ne s'est toujours pas dotée de conditions pour accueillir des femmes va continuer à les refuser ; je pense que c'est loin d'être anodin et que c'est souvent un prétexte pour ne pas prendre des femmes » (Entretien n°5, IDF)

Hésitations, impuissances et ambiguïtés des professionnels face à la discrimination

« Ce qui est terrible, c'est que la discrimination sur l'origine se répercute, comme si on était encore à la génération des parents, que rien n'avait changé. Ils sont contrôlés, systématiquement, dans les boutiques, on les suit, dans l'emploi, on les rejette. Oui, ils le portent sur eux. (Entretien n°9, PACA).

«- Oui, c'est vrai qu'il y a, dans certaines pratiques de recrutement des questions assez douteuses : que faisaient vos parents ? Si elles vont avoir des enfants ? Si elles retournent souvent « au pays » ? Si elles vont souvent à la mosquée ? Il faut reconnaître que c'est assez courant

²⁰⁴ Cf sur ce point les travaux de Christine Delphy, et aussi « Les féministes et le garçon arabe » de Nacira Guénif-Souilamas et Eric Macé.

- Saisir la Halde ?
- Non, la démarche fait peur. La Halde leur apparaît comme une institution gigantesque, lointaine » (Entretien n°9, PACA)

Saisir la HALDE ou inciter la personne discriminée à le faire n'est pas non plus toujours entré dans les réflexes professionnels. Quelquefois même, la banalisation du fait discriminatoire va gagner aussi l'acteur de l'accompagnement vers l'emploi, pourtant théoriquement formé à la débusquer, et qui devrait, en principe, réagir en cas de discrimination rapportée :

- « Moi je leur dis « je comprends que le port du voile soit important pour vous mais ici c'est encore mal compris donc c'est un choix à faire. Souvent elles comprennent mais des fois, elles préfèrent renoncer à la formation pour ne pas enlever le voile. »
- « J'ai eu un retour sur un formateur qui n'accepte pas le voile et qui a interpellé une jeune femme devant tout le groupe, de façon assez méchante.
- Et vous l'avez rappelé ce formateur ?
- Non » (Entretien n°9, IDF)

Hésitants, ne sachant comment faire, oscillant entre déni, ambiguïté et impuissance, les acteurs semblent désarmés par la révélation de la discrimination. Cette discrimination insaisissable et indicible va bouleverser la relation entre la personne et l'acteur de l'accompagnement vers l'emploi, lorsqu'elle sera enfin nommée. Les plus formés, les plus rompus au repérage des pratiques discriminatoires apparaissent déstabilisés par ce moment de révélation qui perturbe l'équilibre et la visée de la relation entre le demandeur d'emploi et l'intermédiaire.

- « Moi, en tout cas, je suis toujours passé par la Halde. Mais c'est vraiment une question pour tous les conseillers : jusqu'où on va juridiquement, jusqu'où va, doit aller notre accompagnement ? Comment continuer à faire notre métier d'accompagnement, de conseiller avec cette question qui a été posée ? Comment faire pour continuer à motiver le jeune, dans ses recherches d'emploi, alors qu'il y a cet obstacle, terrible, qui a été identifié. Ou pire, encore, quand ça n'a pas été objectivé ? Quand c'est juste un sentiment, et que ça va peser, toujours, dans la relation, dans l'entretien... » (Entretien n°7, IDF)

A écouter certains propos, on ne peut s'empêcher de penser à quel point entrent en résonances le discours des jeunes exposé-e-s à la discrimination et celui des acteurs qui les accompagnent dans leurs parcours d'embûches.

La discrimination, c'est finalement et tout simplement le réel, c'est le quotidien partagé de ces jeunes, une traversée commune dont les chausse-trapes sont multiples, et dont les passages et les issues possibles restent toujours plus solitaires que solidaires ou réellement accompagnés.

« Le risque de discrimination relève du principe de réalité, et c'est individuellement qu'il faut l'affronter²⁰⁵ »

Mais il est rare que les personnes s'en plaignent...

- « De plus en plus – homme et femme - j'ai des réflexions du style « mon origine fait que.. » et donc on repositionne par rapport à la pertinence du projet professionnel et au fait qu'ils mettent tous les moyens de leur côté pour que l'entreprise embauche sur leurs

²⁰⁵ A. Frickey et al., *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*. URMIS. rapport de recherche pour le FAS, 2003.

compétences ; Cela étant dit, même s'il n'y a pas forcément d'acte discriminatoire avéré, on a des propos très durs qui mettent les personnes en position de faiblesse.

Même pour ceux qui sont vraiment victimes de discrimination liée à leur origine, ce n'est pas la première chose qu'ils vont dire, ils vont essayer de trouver des raisons objectives parce que dire « j'ai été discriminé » c'est très dur, c'est accepter le fait d'avoir été discriminé malgré leurs diplômes... Un jeune homme me l'a dit mais après plus d'une heure d'entretien.

- Pour les femmes, je suppose que c'est plus long à venir ?

- Effectivement. Je pense que les jeunes femmes vont essayer de rationaliser au maximum avant de se rendre à la réalité des choses. Alors que les hommes vont franchir le pas un peu plus facilement. Pourquoi ? Je ne sais pas.

- Et quand elles le disent, quel motif citent-elles en premier, leur origine ou le fait d'être une femme et de quelle manière vont-elles l'évoquer ?

- L'origine. Après, pour les femmes très diplômées, le fait d'être une femme. Pour les personnes que l'on accompagne, il y a plus de discriminations liées au genre et après vient se rajouter l'origine. Mais dans la façon de l'évoquer, au niveau de la souffrance c'est vraiment lié à l'origine alors que quand c'est une discrimination homme/femme, une « inégalité », ce n'est pas ressenti de la même façon, les gens ne sont pas en pleurs... Tandis que pour la cause « origine » c'est vraiment très dur, très violent. Alors que l'inégalité homme/femme est presque admise » (Entretien n°5, IDF)

2.2.5- Réagir à la discrimination ? A quelles conditions ?

« La discrimination est tellement banalisée qu'on finit par s'y habituer. C'est malheureux à dire mais c'est ça notre réalité.

Je ne parle pas des listes BBR et tout ça, ça c'est grossier. La discrimination, c'est quotidien, c'est sur le terrain, où que vous alliez, partout et tout le temps. Moi, j'irai plus aux formations, on y raconte toujours la même chose. Et puis, on est un tout petit maillon de la chaîne, on n'a pas les moyens d'agir... Le testing à l'entrée des boîtes, je m'en fiche. Ce que je veux c'est, au quotidien, ne pas subir la discrimination, c'est là qu'il faut agir » ... (Entretien n°8, PACA)

Inscrite et enracinée dans les pratiques sociales, la discrimination réclame une politique d'envergure, multipliant les champs d'action (éducation, entreprises, médias) et déployant des actions plus fines, plus adaptées aux déplacements perpétuels, aux renouvellements des pratiques discriminatoires et aux stratégies multiples de contournement et de biais sélectifs.

Mais souvent les professionnels ne sont pas en mesure d'imaginer ou de suspecter une discrimination si les personnes n'en parlent pas. Tout se passe comme s'ils ne savaient pas qu'ils ont affaire à un public exposé et multi-exposé à la discrimination. Mais ils ont intégré les représentations courantes sur leurs publics et ils intègrent aussi la discrimination comme un paramètre de ce qui serait in fine la normalité des parcours des personnes issues de l'immigration.

« Les discriminations ne sont pas abordées lors des préparations aux entretiens, sauf quand la personne s'en plaint. Être issu de l'immigration est pénalisant, mais ça évolue, surtout à Marseille ! (Entretien n°3, PACA)

Fragilités et contingences de l'action contre les discriminations

Il n'est certes pas facile, lorsque l'on pense avoir été victime de discrimination, de se résoudre à porter plainte ou à saisir la HALDE. Les politiques publiques de lutte contre les discriminations, la création d'une autorité indépendante dédiée sont trop récentes, et le regard est aujourd'hui essentiellement porté sur le nombre et les caractéristiques des réclamations qui lui parviennent, comme autant de rares indices disponibles, en l'absence de réelle mesure, de l'ampleur du phénomène discriminatoire. Encore ces réclamations concernent-elles, la plupart du temps, des discriminations directes, les discriminations indirectes n'étant pas souvent invoquées.

Sans doute avons-nous trop peu de recul pour analyser l'importance et les raisons des attitudes de non-recours à la HALDE ou à la justice, et appréhender ainsi plus justement le continent invisible des plaintes jamais dites. La discrimination atteint au plus profond de soi, détruit, et peu trouveront les ressources nécessaires pour porter ce vécu douloureux et très personnel jusqu'à des tiers, et aller, même avec leur appui, jusqu'au litige. La plupart, de l'avis de tous les acteurs rencontrés, préféreront oublier ce qu'elles ont vécu et le clore au plus vite, comme un épisode déchirant mais déjà à dépasser « pour aller de l'avant ».

« Je n'ai pas vu de différence par rapport à la question « je vais jusqu'à la Halde ». C'est quelque chose qui fait peur car c'est très long, très compliqué, pour au final ne pas forcément trouver un emploi (puisque à la base ces personnes cherchent avant tout un emploi). L'idée d'aller jusqu'à la Halde fait peur aussi parce que c'est très peu connu : les trois quarts ne connaissent pas vraiment les actions de la Halde et se projeter dans trois ans de combat (...) ça leur semble trop compliqué » (Entretien n°5, IDF)

De fait, la volonté de défendre ses droits dépend d'abord directement de la connaissance de ceux-ci et les lignes de clivage entre femmes qualifiées et non qualifiées resurgit aussi en ce domaine ; les diplômées vont bien plus facilement avoir les ressources pour contester la légitimité et la légalité des pratiques discriminatoires, qu'une femme qui n'a pas de qualification et va se sentir démunie et souvent elle-même illégitime.

« Et puis c'est quelque chose de très personnel. Les femmes peu qualifiées se sentent vraiment en position d'infériorité devant tout ça. Même accompagnée, elles ne veulent pas faire de vagues, elles souffrent en silence et ne veulent qu'un emploi. Elles sont envahies par le doute « je suis française. Mais je dois encore faire mes preuves » (Entretien n°5, IDF)

Isolées, quelquefois démunies, les jeunes femmes concernées ne vont quelquefois pas réagir à la discrimination, tout simplement parce qu'une telle démarche suppose la conscience d'avoir des droits face à un phénomène justement perçu comme banalisé et insaisissable et l'assurance de pouvoir les faire valoir et les voir reconnaître.

Et les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi, plus informés que les publics (mais ce n'est pas forcément toujours le cas!), ne se sentent pas suffisamment investis ou compétents pour les aider à combattre les pratiques discriminatoires. Au reste, cela supposerait que la plupart des intermédiaires identifient clairement la discrimination, en rattachent autant la cause que les effets aux tentatives des jeunes d'accéder au marché de l'emploi, et donc qu'ils se sentent *professionnellement et non plus seulement humainement* concernés par les pratiques de sélection et d'éviction constatées.

- « Le problème est que les moyens ne suivent pas. Même par rapport à la Halde : pour faire vraiment un travail de poursuite, cela suppose que les gens soient plus entourés, informés de leurs droits.

- Est-ce que ce n'est pas un des rôles de la mission locale d'informer le public sur les droits ?

- Non, enfin cela fait partie d'une mission, mais diluée dans le reste. Cela a longtemps été une bataille pour avoir un financement spécifique et on nous a toujours répondu « vous avez un financement global : débrouillez-vous » (Entretien n°9, IDF)

Mais quelquefois, l'accompagnateur n'a pas les moyens d'agir, par exemple quand la discrimination est révélée après le stage :

« - Je pense à une jeune femme qui faisait un stage d'assistante vétérinaire et elle me disait « Amina = femme de ménage. Je ne suis là que pour passer la serpillière, alors je dis non, je suis là aussi pour apprendre et voir comment travaille une assistante vétérinaire » Elle leur a dit mais cela n'a pas suffi.

Moi je leur demande de le dire, de voir le responsable, le tuteur ou la tutrice (dans le cas des stages) et de leur expliquer quel est l'objectif du stage. Et s'il n'y a pas moyen de discuter je leur demande de voir avec le formateur ; si cela ne se fait pas, je le fais pour eux.

- Est-ce que vous les pensez suffisamment armées pour dire « non, je ne suis pas là pour faire de l'entretien » ? Est-ce que la mission locale ne pourrait pas avoir un rôle plus offensif dans ces cas là et contacter systématiquement le responsable de formation ?

- Quand c'est la mission locale qui propose la prestation de stage il est clair que nous pouvons intervenir car c'est nous qui signons la convention. On fait un point sur le stage et on regarde si la convention est bien respectée. Quand on fait appel à des intermédiaires, c'est plus compliqué parce qu'il y a d'autres personnes qui sont référentes du jeune et cela implique que l'on arrive en dernier, si le jeune vient nous voir pour demander de l'aide. Car tout le monde ne l'exprime pas et parfois, c'est à la fin du stage, quand tout est fini que l'on découvre ce qui s'est passé. Or c'est quand cela démarre que l'on peut intervenir. (Entretien n°9, IDF).

Le travail réalisé autour des entretiens avec les acteurs, l'analyse des discours tenus, du regard porté sur les trajectoires des publics, de leur positionnement face à la discrimination ont permis de prendre la mesure de la *situation réelle* des politiques de lutte contre les discriminations sur le terrain, ses progrès mais surtout ses limites, le degré très contrasté de connaissance et d'expertise sur les discriminations, en général, des acteurs interrogés et ce qu'il révèle in fine d'une trop faible capacité à *se saisir des discriminations multicritères* pour en contrer les effets.

La discrimination multicritères ?

Les questions sur les discriminations multicritères ne vont pas de soi. Un détour quelquefois important par des éléments de définition de celles-ci est souvent apparu nécessaire, avant de reprendre le fil de l'entretien. Les acteurs parleront alors plus volontiers de discriminations cumulées, au sens où l'on entend, disent-ils quelquefois, « cumul de handicaps », parce qu'il y a cette idée de « difficultés » qui se surajoutent et qui, quelquefois, vont entrer dans une forme de *valence différentielle*, quant à leur importance réelle dans les process discriminatoires.

« Oui, c'est vrai, on ne parle pas de discrimination liée au genre mais d'inégalité. C'est culturel... depuis la nuit des temps on parle d'inégalité homme/femme ... Pourquoi on se fatiguerait à former les gens alors que c'est normal ? ... Cela frôle la bêtise, on entend des gens dits intelligents dire « elle n'y arrivera pas parce que c'est une femme. ». On entend vraiment des choses impossibles sur les capacités, les « dispositions naturelles » des femmes.

Et puis, il faudrait former tous les salariés sans distinction ; quand vous êtes dans l'atelier, ce n'est pas le DRH qui a été formé qui va faire en sorte que les pratiques

changent. Lui il fait ses statistiques et c'est tout... Et les pratiques ne changent pas... Je ne connais pas une seule entreprise où les salariés ont été formés. La formation se fait au niveau du siège, mais cela ne redescend pas. Quand on travaille avec le siège, on voit donc qu'il y a une politique affichée mais au-dessous : rien. On ne voit rien évoluer au niveau des pratiques sur la place Homme/Femme ; issu de l'immigration ou pas, cela paraît mineur comme facteur, au regard de cette distinction.

Parce que la plus forte des discriminations c'est vraiment le sexe. « Je veux tel profil et selon le profil demandé, je sais si je veux un homme ou une femme » et ensuite on se pose la question de l'origine. Le raisonnement est celui-ci sur tous les diagnostics que l'on a pu faire (Entretien n°5, IDF)

« - Si l'employé parfait, c'est l'homme blond, assez beau, trentenaire, habitant Paris, sans enfant, etc, c'est vrai qu'à l'inverse, on peut faire le « négatif » de ce portrait idéal : femme, issue de l'immigration, très peu diplômée, avec des enfants et peu mobile. J'allais dire aussi « reconnue travailleur handicapé » mais des fois, cela peut être un avantage si petit soit-il, le handicap

- Pour rester dans l'accumulation, si je fais une échelle de densité dans le risque d'exposition aux discriminations multiples, on pourrait avoir : genre/origine/situation familiale ? Auxquels viendraient s'ajouter des critères qui ne sont pas légalement reconnus, tels que le quartier de résidence, et la situation sociale ?

- Oui, clairement » (Entretien n°5, IDF)

Un objet flou et incertain, dont la connaissance reste à construire

Certains acteurs sont sceptiques quant à la nécessité d'actions spécifiques ciblées contre les discriminations multicritères à raison du genre et de l'origine. Ainsi, tel responsable d'une entreprise très impliquée dans des politiques d'égalité et de diversité fera part de ses réticences :

« Je ne suis pas sûr qu'il faille faire des actions ciblées sur l'intersection des deux. Il faut travailler sur les deux champs en parallèle. Si on travaille bien sur ces deux thèmes, on agira sur l'intersection et la personne qui remplit les deux critères pourra bénéficier des deux actions. Il me semble délicat de mettre en place une action spéciale « intersection ». Plus on saucissonne (on pourrait évoquer aussi le cas des handicapés de plus de 50 ans qui peuvent être aussi victimes de double discrimination), plus on met en place des actions ciblées destinées à un nombre restreint. » (entretien n°4, IDF)

Il est intéressant de noter que la discrimination multicritères est entendue là dans sa seule dimension synchronique, la situation *ici et maintenant* dans l'entreprise de salarié-e-s, présentant deux ou plusieurs caractéristiques, les exposant potentiellement à un risque de discrimination. La discrimination multicritères est entendue là comme simplement additionnelle, cumulative.

Encore s'agit-il là de la réponse, très pragmatique, de l'entreprise à qui va se poser, de manière très spécifique et très concrète, la question du multicritère. A trop spécifier les actions en fonction de la nature des discriminations, il y a risque de cibler des groupes au sein de la population salariale, groupes aux contours évolutifs compte tenu de la variabilité des interactions de critères. Il y a risque donc inévitablement à terme, de focaliser les logiques d'action sur des publics plutôt que sur les process et les comportements des acteurs RH, aux différentes étapes de la relation d'emploi.

Un risque qui en emporte un autre : celui d'en venir, selon la conjoncture, les opportunités et le positionnement du *top management*, à porter l'effort sur un certain segment de la lutte contre les discriminations plutôt qu'un autre.

Le point de vue est naturellement différent, lorsque l'on regarde le degré de prise en compte de cette question du multicritère dans les politiques publiques :

« Les discriminations multiples, ce n'est pas quelque chose qui est particulièrement pointé du doigt. A la limite, on peut évoquer les dispositifs ZUS, parce que finalement, en prenant les choses géographiquement, on atteint aussi des publics qui sont discriminés pour d'autres raisons ! » (entretien n°2, IDF).

Cet impensé des politiques publiques rejaillit, de façon importante, sur le comportement des intermédiaires de l'emploi et l'approche des entreprises.

De façon tout à fait frappante, cette responsable d'entreprise qui, au fil de l'entretien, aura affirmé la prédominance du motif de l'origine dans les discriminations subies par les jeunes femmes issues de l'immigration, fera retour aux questions activées par l'égalité entre les femmes et les hommes, comme si c'était là le chemin – décisif - qu'il fallait encore frayer, lorsque nous lui demanderons comment, selon elle, rendre plus perceptibles aux acteurs économiques les discriminations multiples pour qu'ils s'en saisissent.

Parce que « *les entreprises ne sont pas bien du tout sur ces questions* » et que, de façon très opérationnelle, « *il y a ce dénominateur commun, avec les femmes, de l'embauche et de la progression dans l'entreprise, et qu'à la limite, c'est plus facile aujourd'hui de prendre la question par le genre* » (entretien n°2, IDF), au vu de ce qui a commencé à être fait dans les entreprises et affirmé, au moins dans les principes, dans les politiques publiques ».

Ce sont là des discours tenus à partir d'un champ très particulier, celui d'entreprises engagées dans les démarches d'égalité et de diversité et qui ont d'ailleurs obtenu les deux labels. Ils témoignent d'une réelle réflexion, dont on peut certes discuter certains termes, mais dont le volontarisme, l'expérience acquise, la maturité sur les questions de discrimination sont difficilement contestables.

Mais ils sont finalement assez peu représentatifs de la galaxie très composite de l'accompagnement vers l'emploi. Pour la majorité des acteurs interrogés, la question des discriminations multicritères suscite perplexité, doutes et interrogations : les discriminations monocritères leur paraissent déjà si difficiles à saisir, à comprendre, à qualifier, à combattre.

Par quel bout, finalement, attraper ces formes particulières de discrimination ? Comment les appréhender autrement que dans des polarités pas toujours manifestes, ni probantes entre le genre et l'origine, quelquefois substituables selon les contextes et les histoires vécues, mais toujours dans *un ordre et un classement, plutôt que dans des interactions qui fassent sens, tant aux yeux des victimes qu'à celui des acteurs ?*

« Elles mettent en premier l'origine qui se cumule avec le sexe en fait ! Elles parlent en premier de l'origine ! Ensuite elles rajoutent le genre dessus. Pour les Maghrébines, c'est essentiellement lié à la religion et pour les femmes noires c'est lié à la couleur de peau ! Après elles réalisent que le mépris a été double, le fait qu'elles étaient des femmes ! C'est après coup ! La première violence c'est celle liée à l'origine ! Et la deuxième violence au genre » (Entretien n°1, IDF)

« - Quand vous faites vos formations auprès des entreprises, dans votre discours sur l'égalité de traitement est-ce que vous évoquez volontiers les jeunes femmes issues de l'immigration ou pas ? Par exemple quand vous parlez de l'égalité homme/femme, est-ce que vous parlez de la diversité des trajectoires, des identités et des situations des femmes ?

- *Ça dépend comment on le fait ; quand on prend le support du théâtre : oui, c'est net, on « balaie » plusieurs multi-critères à la fois. Mais il y a toujours un critère prédominant.*
- *Dans ces saynètes qui montrent la discrimination sur plusieurs critères : est-ce que dans la discussion qui s'engage il y a une prise de conscience du fait que l'on peut être victime de discriminations multiples ? Est-ce que dans le débat, les gens s'engouffrent dans le motif prédominant, ou est-ce qu'il y a prise de conscience que plusieurs dimensions sont en jeu ?*
- *Ils s'engouffrent, ils y vont même tête la première ! Mais après, il y a quand même reconnaissance des autres critères « que l'on n'avait pas vus au premier abord. Sur l'exemple de la femme qui ne peut pas évoluer, certains diront « c'est parce qu'elle est noire », d'autres « parce que c'est une femme ».*
- *Ils ne disent jamais les deux à la fois « c'est parce que c'est une femme et qu'elle est noire » ?*
- *Ah non jamais ! C'est pourquoi il est important, c'est vrai, de travailler le multicritères (Entretien n°5, IDF).*

2.3- TRAJECTOIRES DES FEMMES ET EXPERIENCES DE LA DISCRIMINATION

Cette étude est fondée sur le postulat de l'existence de discriminations multiples vécues par les femmes immigrées²⁰⁶ et sur la tentative d'en faire émerger les manifestations. Les discriminations s'évaluent en situation et c'est là sans doute l'intérêt du questionnaire, tout autant que sa difficulté. Faut-il les montrer pour qu'elles existent ? Pour les qualifier juridiquement bien sûr, pour décrire et identifier comment se construit le process également, et permettre ainsi d'y intervenir plus à propos. Les trajectoires des femmes rencontrées ont été recueillies et analysées sous quelques angles privilégiés tels la scolarisation, l'accès au stage et à l'emploi, partant de l'hypothèse qu'au travers des récits d'expériences dans ces différents domaines, il serait possible de déceler les indicateurs de process discriminants.

Si l'approche juridique encadre la caractérisation des faits, l'approche sociologique, tout en s'y référant, rend possible une réflexion sur l'impact des « principes de classement et de hiérarchisation » - selon ces mêmes caractéristiques - à l'œuvre aux différentes étapes des parcours des femmes et qui limitent durablement leur chance d'accéder aux biens et services de toute sorte (éducation, emploi, vie de famille...) ²⁰⁷. Cette tentative fait écho à ce que souligne Christian Poirer²⁰⁸ à propos « de la sociologie des rapports interethniques qui se combinent avec les autres rapports sociaux de sexe, de classe, de générations, pour déterminer les hiérarchies sociales qui encadrent, habilitent, contraignent les acteurs sociaux ».

2.3.1- « Scolarité en France, facteur essentiel d'insertion ? »

Suivant l'hypothèse selon laquelle la scolarisation en France est un facteur essentiel d'insertion professionnelle²⁰⁹, l'examen du déroulé des 59 trajectoires de femmes²¹⁰ rencontrées, françaises pour 50 d'entre elles, nées et arrivées en France dès le plus jeune âge, ou arrivées en primaire et secondaire (entre 8 et 17 ans), ou à l'âge adulte²¹¹ permet de mettre en évidence les observations qu'elles sont amenées à faire sur ce qui les différencierait de leurs paires « natives²¹² » ? Comment l'origine réelle ou supposée a eu une incidence dans les parcours scolaires de ces femmes actives diplômées (bac + 2 et plus) ou peu diplômées (sans diplôme, CAP-BEP ou bac), âgées de 18 à 26 ans et de 27 à 55 ans ? ²¹³

²⁰⁶ A partir du constat d'écart entre le taux de chômage des femmes (9%) et des femmes immigrées (18%) ; à partir des constats touchant à la structure des emplois occupés par les femmes immigrées, la commande conclut à une double discrimination touchant les femmes immigrées et à la nécessité de mieux comprendre « la complexité des discriminations multiples qui ne se réduisent pas à une simple juxtaposition... afin d'outiller les acteurs de l'emploi public ou privé. » p.2 et 3 du CCTP, SDFE- HALDE, septembre 2008.

²⁰⁷ Selon les termes de F. Héran, « toutes choses inégales d'ailleurs : six études sur les discriminations », Formation emploi [en ligne], 94, avril-juin 2006, mis en ligne le 1^{er} décembre 2009. Réflexion sur différences/inégalités/discrimination

²⁰⁸ Christian Poirer, « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques », Revue européenne des migrations internationales, vol. 21- n°1, 2005, [en ligne], mis en ligne le 8 septembre 2008.

²⁰⁹ Selon l'étude D. Mœurs, A. Pailhé, P. Simon, mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités, les auteurs choisissent le seuil d'âge d'arrivée en France de 10 ans inclus, à partir de « l'idée qu'une scolarisation en France et une immersion précoce dans la société française favorisent l'apprentissage de la langue et l'acquisition de diplômes nationaux, ce qui a des répercussions sur l'insertion professionnelle ».

²¹⁰ Présentation en annexe des données socio-démographiques du corpus constitué.

²¹¹ Pour rappel, 33 sont nées ou arrivées en France avant 4 ans. 13 sont arrivées pendant leur scolarisation en primaire ou secondaire ; 13 sont arrivées à l'âge adulte.

²¹² Nous reprenons la terminologie empruntée par Dominique Meurs et Ariane Pailhé aux Canadiens, Descendantes d'immigrées en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ?, *Travail, genre et sociétés* 2008/2, n° 20, pp 87-107.

²¹³ 22 sont âgées de 18 à 26 ans, 22 ont entre 27 et 40 ans et 15 ont entre 41 et 55 ans.

Le territoire de collecte des récits et de rencontre des femmes - Ile de France et PACA - n'a pas la même prégnance selon les époques biographiques décrites. Dans les récits des « scolarités », les territoires évoqués sont aussi bien provinciaux qu'internationaux. Ils laissent rapidement entrevoir la place que les familles donnent à l'instruction, à la scolarisation des filles, comme ils font aussi apparaître, d'une certaine façon, l'unicité de perception que l'Education Nationale semble avoir de l'origine (sociale et nationale) des élèves sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Le prix de l'insertion pour celles qui sont nées, scolarisées ou arrivées en France dès le plus jeune âge

➤ « Incarner la négritude et la banlieue »

Une jeune fille française, de 23 ans, d'origine comorienne se souvient avoir eu un parcours facile en primaire en ZEP, protégée, dit-elle, par « la fierté » de ses parents la concernant :

« Mon père était marin, analphabète, il était souvent absent et ma mère, employée de ménage, avait elle-même été jusqu'au collège. Elle était très présente aux réunions des parents d'élèves comme dans le suivi de mes bulletins, mon père aussi restait en contact avec les enseignants. Je travaillais bien, ils étaient fiers. Nous étions 7 enfants dont une partie issue d'un premier mariage. Je me souviens d'une fille qui venait des Comores directement et ne savait pas lire, je l'aidais. Je trouvais les questions des profs curieuses : ils demandaient par exemple, les toilettes c'est comment chez vous ? Je fais bien la différence avec la curiosité saine, là c'était comme s'ils voulaient rire et rapporter quelque chose à raconter au repas du soir ». E35, 23 ans, d'origine comorienne, master2 en administration, gestion des ONG.

Au collège, elle fait partie du « petit club des bons élèves », vite séparés des autres, facilement qualifiés de « turbulents et de petits caïds ». La première différenciation vécue est celle des résultats scolaires, qu'elle ressent comme une distinction sociale qui lui semble organiser durablement les premiers clivages. Ce sentiment de la différence sociale est indistinctement mêlé à certaines réflexions de professeur :

« Je me souviens d'un prof de français qui avait dit à une amie qui ne voulait pas partager son livre avec un type de la classe qui n'était pas sympa : nous on prête bien notre pays, tu peux bien prêter ton livre. Plusieurs faisaient des commentaires sur les parents, la religion, du genre qu'on était trop petit pour faire le ramadan, qu'on nous l'impose ».

Il lui est proposé d'intégrer une classe européenne, après avoir passé un test qu'elle réussit. Cette intégration dans une classe européenne est vécue comme une marque de reconnaissance, d'intelligence. Mais l'entrée au lycée en classe de seconde européenne accentue les différences sociales, religieuses et culturelles qu'elle a commencé à percevoir au collège.

« J'étais la seule d'origine comorienne, un ou deux arabes mais pas de mon quartier, pas comme moi et se sentant très à l'aise et une métisse. Je me suis très vite sentie mal à l'aise et sans réfléchir, j'ai réintégré une 1ère normale. Le plus dur, le religieux, mais surtout le social, au collège quand on était ensemble c'était au parc ou un goûter chez quelqu'un. Là au lycée : bar, shopping, ciné. Avant, on faisait jamais aucun des trois. Et puis là, on se retrouve à incarner la négritude, à devoir tout justifier, même ce qu'on ne connaît pas et puis, être ambassadeur de la banlieue avec beaucoup d'a priori sur les violents, les vols.... Entendre les lycéens dire qu'ils n'y mettraient jamais les pieds.»

Le sentiment de différence ou de non-appartenance au groupe de pairs se consolide dans cette trajectoire au lycée, notamment dans la classe européenne, avec l'expérience de lieux de socialisation qui lui sont totalement étrangers et inaccessibles économiquement. Au collège, les lieux de socialisation entre pairs sont encore des lieux accessibles (le parc, le goûter chez les amis...) tandis qu'au lycée, les lieux privilégiés (bar, shopping, cinéma) la mettent en situation de devoir justifier qu'elle ne peut y accéder. La nécessité de justifier cette différence met en scène les paramètres de ce qu'elle nomme, pour la première fois, « la négritude » et la « banlieue », indissociablement liés, comme le sont pour elle « le religieux et le social » qu'elle se sent contrainte « d'incarner ». L'assignation à l'altérité se conjugue à partir de cette indissociation entre origines sociale et ethnique et convictions religieuses auxquelles elle est renvoyée et qu'elle apprend à justifier.

Son parcours universitaire est très exactement la réplique du parcours dans le primaire et le secondaire, objet d'une tension forte entre le choix d'opportunité et le choix de l'entre soi, de la proximité et de l'appartenance sociale et familiale. Elle entreprend une licence de LEA, presque par défaut de perspectives, qu'elle choisit pour sa proximité avec le domicile de sa mère. Elle l'effectue facilement et sait utiliser les occasions apportées par les relations de son frère jusqu'au choix du master à Créteil qu'elle fera par internet. A Paris, elle rejoint sa sœur et décrit un processus déjà ressenti en classe européenne avec une socialisation entre pairs qui ne lui convient pas.

« Là, en master à Paris, je commence à ressentir les mêmes choses qu'en seconde, pour la classe sociale et peut être aussi le côté provincial qui en a rajouté une couche. Je les aimais bien mais j'avais l'impression que beaucoup faisaient cette section pour se vanter. C'était : bonjour, je m'appelle Jean, je suis parti au Kenya en chantier ! Ils étaient un peu égocentriques, et c'était boire des verres et sortir en boîte. Avec les amis de la fac, c'était le ciné et des trucs avec ma mère etc. Là s'amuser c'était boire de tout dans des états pas possible, sortir beaucoup et raconter qu'il fallait faire de tout. Moi j'étais plus mère Térésa que Bernard Kouchner... Ils sont gentils dans le fond, le fait que j'ai voyagé a permis quand même que je m'intègre. » E35.

Les mécanismes d'assignation sont présents dès l'école comme les intermédiaires de l'emploi rencontrés sont « unanimes à le constater »²¹⁴. Cependant, ce constat est lui-même appuyé « sur un schéma généralisant » dans lequel l'environnement familial est considéré comme pénalisant.

De multiples facteurs structurels sont ainsi évoqués par les professionnels de façon cumulative, tels qu'« issues de familles nombreuses qui ne peuvent leur payer des études longues, des familles fermées », mais ils ont peine à envisager que leur propre action puisse compenser « le déficit d'informations sur les débouchés ». Cette inefficience est le produit d'un système dans lequel les catégorisations audibles du point de vue des politiques publiques sont des catégories socio-économiques, des catégories de sexe et d'âge.

Dans l'itinéraire évoqué précédemment, la jeune femme sollicite fréquemment sa famille qui lui fournit de multiples soutiens : ses parents à l'école primaire et au collège, puis, plus tard, ses frères et sœurs, auprès desquels elle trouve des opportunités matérielles et des ouvertures pour ses études. Les représentations des acteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi sur les familles des filles issues de l'immigration sont empruntées de « cette vision globalisante » inscrite dans les rapports de domination inhérents à toute société, et qui structure le fait majoritaire. Cette critique a été faite, il y a quarante ans déjà, « outre Atlantique » au mouvement féministe américain par les Black Feminists²¹⁵

²¹⁴ Cf. p. 61 déjà souligné par F. Kachoukh

²¹⁵ Parmi lesquelles Kimberlé Crenshaw, Angela Davis, Paula Giddins, bell hooks...in C. Poiret, art. cit. note p. 3

qui considéraient tout à la fois qu'elles avaient développé « une vision globalisante des femmes conçue sur le modèle des femmes blanches de classe moyenne, (tout comme) les spécialistes des relations raciales considéraient que les « Noirs » et par extension les membres des minorités ethniques ou raciales sont des hommes. »²¹⁶

Les itinéraires retracés ont souvent mis en évidence ce rôle « protecteur » joué par la famille comme lieu d'amortissement des tensions individuelles vécues dans la confrontation aux milieux sociaux, éducatifs puis professionnels. Ce constat peut paraître ordinaire si ce n'est que, pour la plupart des femmes rencontrées, les familles semblent avoir été jugées incapables d'assurer non seulement la protection mais aussi la promotion de leurs enfants. Quel qu'ait été le milieu social d'origine des femmes, leur nom, leur couleur, leur adresse ont été des marqueurs d'une appartenance sociale sous-estimée et souvent dévalorisée. La famille, dans cette représentation, tient ce rôle inédit d'être à la fois perçue comme espace de l'intimité, du privé, du religieux, du domestique et comme l'espace critiqué, imparfait, de l'accès aux connaissances, aux compétences et aux emplois.

Les intermédiaires de l'emploi, tout autant que les acteurs de l'éducation, en tant qu'acteurs extérieurs aux familles, devraient alors pouvoir assurer ces compétences compensatoires du repli dénoncé des familles sur leur rôle domestique. Ils devraient pouvoir relever les défis de cette intermédiation entre le domestique et le professionnel, qui ne peut plus ou ne peut pas être rempli par la famille. Or ils ne sont pas en situation de le faire et sont souvent jugés inefficaces par les femmes et les jeunes filles. Ce sont moins les professionnels qui sont critiqués que les structures et leurs faibles moyens. Plus les personnes sont diplômées, plus elles connaissent, parcourent les milieux professionnels et les réseaux qui s'y rattachent. Leur mobilité est importante, elles parlent souvent deux ou trois langues, mais déjà leur orientation scolaire, puis leur orientation professionnelle ont souffert de la double assignation concomitante entre origine et classe. Certes, les filles elles-mêmes estiment s'être mieux sorties que leurs frères de cette construction sociale dévalorisée, mais cette attitude de défense des « frères » et de la « famille » se retrouve, selon Christian Poiret, « largement parmi les groupes privés d'accès au pouvoir d'Etat et aux instruments de la domination culturelle, et dans une tendance plus globale...à ménager, relativement, les hommes... pour ne pas alimenter les représentations péjoratives de leur(s) communauté(s). »²¹⁷

Il est apparu dans nombre de récits de femmes que la famille jouait un rôle primordial, non seulement dans l'accès aux études mais plus encore dans l'accès aux emplois ou, tout au moins, à ses opportunités, soit par l'hébergement, soit par les relations. A l'instar de ce qu'écrivait bell hooks- « tandis que les militantes blanches peuvent expérimenter la famille en premier lieu comme une institution oppressive, beaucoup de femmes noires trouvent que la famille est la moins opprimante des institutions. En dépit du sexisme dans le contexte familial, elles peuvent y faire l'expérience de la dignité, de l'estime de soi et de l'humanisation qui ne sont pas expérimentées dans le monde extérieur où elles sont confrontées à toutes les formes d'oppression... »²¹⁸ - nous avons rencontré dans les propos de nombre de femmes une tendance à défendre la famille comme espace de protection et de réalisation. La famille comme lieu d'expérience de l'estime de soi et de la dignité est apparue comme un fait marquant de nombreuses trajectoires souvent opposé aux agressions verbales ou aux expériences négatives extérieures. Celle-ci peut aussi être le lieu des soumissions sexistes, mais ce sont justement dans ces situations que les femmes trouvent à l'extérieur les soutiens les plus importants. Lorsque le stéréotype de la « famille immigrée archaïque » rencontre une forme concrète de son expression, la personne qui en est victime trouve plus facilement de soutien et d'empathie que

²¹⁶ C. Poiret article cité p. 3

²¹⁷ Idem p. 6

²¹⁸ Idem p.6 citation de bell hooks (1984)

celles qui sont l'objet de discriminations sexiste ou raciste vécue tout au long de leur orientation scolaire ou de leur insertion sur le marché de l'emploi.

➤ **Le « quartier » comme origine sociale déclassée et violence faite aux femmes**

E 50 a 32 ans, elle est française, née en France de parents camerounais, aînée de 3 enfants. Elle a toujours vécu en région parisienne, en banlieue où elle décrit et témoigne d'un parcours scolaire de bonne élève. Elle souligne plusieurs « *belles rencontres* » de professeurs (histoire et géographie, langues, français) qui l'ont marquée, notamment :

« Une femme et une noire en plus, je ne me le suis pas dit comme ça, mais comme symbole pour l'école de la République c'était bien, elle n'est restée que 3 mois. Ma classe était un bon melting-pot des gaulois, une indienne, pas d'asiatique ». E 50

Elle décrit un environnement pluriel tant du point de vue social que culturel. Son père est comptable, sa mère n'a pas d'activité professionnelle mais lui transmet l'attrait pour la littérature. Elle prend progressivement conscience de l'appartenance de ses parents à un milieu social différent de celui de ses camarades :

« Quand je remplissais la fiche en début d'année, un copain Abdoulaye m'avait dit : ton père est comptable chez Philips ? Il imaginait mon père en costume cravate chez les Blancs dans un bureau, car « eux », c'était éboueur ! Mes parents ont étudié. Ma mère aussi. C'est elle d'ailleurs qui tenait les comptes bancaires de Mamadou et consœurs dans le quartier. Je ne comprenais pas à 10 ans. Et je l'ai vu mettre un gant et aussi être maquillée avec ses robes au-dessus du genou. Son frère était parfaitement lettré, ambassadeur en Allemagne. J'ai compris des années après que mes parents sortaient de l'élite. Donc l'acculturation à la française était très nette. Mon grand père était préfet sous la colonisation. »

Son parcours scolaire est émaillé de références à ses appartenances multiples, un territoire déqualifié, enfermant, notamment pour les jeunes femmes dont elle décrit l'environnement violent et contraint par les hommes qui y dominent, une origine camerounaise associée à un milieu social supérieur et ouvert au monde, une double appartenance religieuse revendiquée, protestante par son père, catholique par sa mère, un bon niveau scolaire qui lui ouvre des perspectives :

« Sortir du quartier avec la volonté de voir autre chose. Pourquoi ? Quand on n'a pas de grand frère, on a intérêt à avoir une grande gueule et des poings et je l'ai fait. Autour de moi, une amie enceinte à 13 ans, une autre abusée qui ne sortait plus, une amie chez elle c'était un guet-apens où quand tu rentres chez elle tu y passes. Une n'allait plus à l'école. J'ai eu des pressions permanentes, du genre : tu passes plus là où tu marches d'habitude. J'ai pas lâché. J'ai eu une histoire avec un jeune homme, je lui ai dit que pour moi c'était juste un ami. Lui, ne l'a pas entendu ainsi. Un jour il est venu me chercher à l'école. Sympa. Mais il était avec un ami et il m'a poussé dans l'ascenseur. Heureusement j'ai un gabarit, il y a eu une énorme bagarre. Heureusement ma mère a ouvert la porte... J'avais 14 ans. J'ai appris deux choses : je n'avais pas d'amies car elles attendaient toutes que j'ai des bleus... Je les voyais sans ambition autre que d'être la plus jolie, sortir avec le caïd de la cité etc. »

Les ingrédients de sa réussite sont donc inscrits dans ses multiples appartenances qui font contrepoint au poids du territoire :

« Je faisais du catéchisme depuis l'âge de 7 ans. Baptême et éducation protestante de 7 ans à 22 ans. J'avais des groupes de partage. Donc, d'un côté l'école mixte avec quelques notables, le quartier presque 100% immigré et le caté, un groupe de bobos plutôt bourgeois. Donc trois mondes qui ne se touchent pas... Je m'ouvre plus sur le

cercle bobo, je n'ai pas regardé leurs biens mais la culture. J'ai regardé cela. Ma mère aimait lire, elle avait même acheté des encyclopédies. Mon père méprisait le savoir. Elle m'a structurée. Tous ces petits souvenirs, le dico... Elle me l'a transmis à sa manière et moi j'ai tout pris. Et c'est dans ce milieu là (protestant) que je découvre que je viens d'ailleurs. Par exemple, j'avais des expressions de cité : ah c'est hauch (chaud) ! C'était inconscient et les autres captaient cela. Je ne parlais plus français quand j'avais trop d'émotion.... Je suis restée ce que je suis et là, dans ce milieu, on parle d'HEC. Chez moi rien de tout cela et moins encore au collège. »

Le divorce de ses parents, qu'elle vit paradoxalement comme le signe d'une certaine normalité, accentue le rôle primordial des femmes, celui de sa mère, le sien, la rencontre avec une femme pasteur :

« Je rencontre une dame pasteur, formidable d'ailleurs et là je vois qu'une femme « peut ». Elle a séduit toute ma famille. Elle m'a repérée dès 12,5 ans et a dit que je suis trop en avance et que je dois passer de la catéchèse à la pastoresse... Elle me valorise à nouveau : tu es capable de, tu peux faire des choses. Elle est partie quand j'ai eu 16 ans. Là, il manque un animateur et on me demande de venir apprendre aux enfants à chanter, ça se passe très bien et là, un pasteur arrive, hongrois... Donc je fais de la musique, mais il manque d'enseignants pour la catéchèse et on se retourne vers moi pour enseigner la catéchèse ; avec une étudiante en théologie, on préparait comme le font les enseignants, avec beaucoup de rigueur. J'étais enseignante. En tout cas dans ce milieu bourgeois et guindé j'étais la seule noire animatrice... Une chose encore, mon père m'a laissée quelque chose... Il ne s'est jamais intégré, il n'avait pas de collègue de boulot, pas de copains d'une autre couleur, même si... Certains de ses copains étaient en couple avec des anglaises et avaient des cousines qui ont épousé des Polonais... Mais peu de temps avant que mes parents divorcent, il avait dit : ma fille il faudra que tu gardes des contacts avec des Blancs, un jour tu en auras besoin. Il parlait en fait d'intégration. Bon j'ai mangé dans mes deux cultures, ma mère cuisinait Douala mais il y avait aussi du civet à la moutarde. A l'époque je me suis dit : quelle drôle façon de parler ! En pensant aux propos de mon père ».

Son itinéraire retrace en permanence l'enchevêtrement de dualités « identitaires » dont l'une (Noir/Blanc) lui a été plus particulièrement léguée par son père, réactivée dans chacun des milieux qu'elle traverse. Elle y expose clairement des expériences ambivalentes où se joue sa double appartenance simultanée à deux milieux sociaux, celui de sa famille d'origine qu'elle décrit comme « supérieur » celui « inférieur » de son expérience quotidienne du quartier de banlieue et des ressources financières de sa mère, notamment après son divorce. Ses références camerounaises la renvoient à un milieu social favorisé, scolarisé, proche du pouvoir, ouvert sur le monde, qu'elle qualifie pourtant « d'acculturation à la française » et qu'elle oppose au milieu dans lequel elle vit en France, le « quartier immigré » en banlieue auquel elle échappe grâce à ses capacités scolaires, très tôt démontrées - allemand et latin au collège - à sa mère, ainsi qu'au milieu protestant socialement mixte.

Dans ces environnements successifs, les étapes dans la scolarité sont porteuses, notamment en primaire et au collège, tant que, d'une certaine manière, les résultats scolaires qui dépendent de ses propres capacités, ne sont pas obérés par des éléments de contexte qui lui échappent. L'absence de lycée dans la ville de son lieu de résidence lui permet d'accéder à un milieu qu'elle qualifie de « huppé » par comparaison au précédent et avec une « certaine mixité » ; cependant le choix de la filière lui fait redécouvrir le poids des stéréotypes qui lui sont associés :

« En second, ça se passe bien mais j'avais déjà calculé mon choix dès la troisième. Dans mon milieu, il n'y a pas d'argent, ma mère est seule et y'a personne pour l'aider, donc autant faire des études rapides et rentables pour être catapultée dans le monde

du travail. Je demande 1ère STT, ex-G3, alors que j'aurais pu faire toutes les premières... J'avais le choix mais j'avais réduit, pour bosser dans le commerce, partir de chez moi. La prof était raciste, deux noires dans sa classe c'était trop, avec un discours sur le fait que ceux qui font G3 sont des incapables. Je l'ai repris en sortie de classe en disant que si j'ai fait ce choix, c'est parce que je veux travailler... »

L'étape du lycée est celle de la prise de conscience des déterminants sociaux qui organisent, plus que les qualités et compétences scolaires, les chances de prétendre à une orientation professionnelle de qualité. Le déclassement lui est signifié concurremment par les professeurs eux-mêmes, à l'occasion des remarques de désaveu généralisé sur la filière dans laquelle ils enseignent :

« J'arrive en 1ère et là, je réalise vraiment que je tombe dans les classes poubelles. Déjà une composante et dominante étrangères énorme. Choc visuel : que se passe-t-il ? Et le minimalisme dans l'enseignement des matières générales. Un prof de français dont on sentait le mépris dans sa manière d'enseigner : pourquoi donner de la confiture aux cochons ?

Donc le premier trimestre, je m'ennuyais en français et en plus de mes cours, j'ai assisté à des cours en auditeur libre en littéraire. Un prof pour avoir l'examen, un prof pour l'oxygène...

J'ai donc réalisé que j'étais une déclassée, rien que par le fait d'être dans cette classe ! Ce ne sont pas que les professeurs de matières générales qui ont ce regard dépréciatif sur leurs élèves, mais aussi ceux des enseignements techniques. Je me rends compte que rien que le fait d'être dans cette classe, vous ne valez rien. Alors c'est énorme !...

Un jour, le prof fait un schéma d'orientation en disant : les meilleurs d'entre vous pourront viser les IUT avec une possibilité de spécialité (mon choix) ou le BTS ; après, il fait la fac sur son schéma et dit : quant à l'université, c'est jamais ! Et il fait une énorme croix dessus. Et cette croix c'est comme s'il l'avait fait sur mon cœur ».

Au déclassement social vécu par le choix d'une filière scolaire dépréciée, s'ajoute le soupçon d'une falsification de l'âge, attachée à l'origine africaine supposée :

« J'ai un entretien dans le lycée du 17e, un texte et une analyse : thèse, antithèse et questions. Elle m'a demandé : vous êtes bien d'origine africaine ? Elle a cru qu'il y avait usurpation d'identité et d'âge. Elle demande : vous êtes née en France ? Oui, pourquoi ? Et elle dit : mais vous avez une maturité extraordinaire mademoiselle. Et j'ai compris qu'elle pensait que je venais d'Afrique en rabaissant mon âge. Cela m'a choquée que l'on doute de mon identité. J'étais déjà physiquement formée à l'époque. Ça m'avait bien refroidie et j'avais décidé de ne pas y aller... »

L'opposition Noir/Blanc peut être réactivée dans le jeu des apparences entre sa propre couleur et celle du collectif des autres postulants. Le milieu et ses codes sont intériorisés comme autant d'éléments de « neutralisation » de l'altérité et de ses manifestations les plus sensibles pour la jeune femme, le travail du corps exposé.

« Au lycée Louis Armand dans le 15e. Ce jour là ils étaient tous en costume cravate. Moi en ensemble jean, neuf. Les autres, en professionnel. Il me semble qu'au début c'était collectif. On me dévisage. La salle était blanche. Et je ne suis pas en habit d'entreprise. Et ma chance est que je présente bien. Tout le monde argumente. Je m'en sors très bien. Et j'ai vu qu'une enseignante me jugeait et s'est dit qu'une fois que j'aurai le tailleur, ce serait bien... à l'époque j'avais les cheveux défrisés.

Je fais donc le choix de L. Armand et j'arrive dans un univers de bobos que je ne connais pas. La cour n'est pas colorisée. Ce sont deux années moches. Je n'aimais ni le quartier ni la mauvaise mentalité de la classe, ambiance limite grande école et prépa. C'est ensuite que j'ai appris qu'il était classé n°2 en action commerciale en IDF. Moi j'avais choisi le BTS... Un monde de killer, je peux y réussir mais ça développe le plus moche en moi. Et puis, à chaque fois, quelques constipés qui me demandent combien j'ai comme note, car surtout, ne pas être classé derrière la Noire... Ce fut une année bien rebelle aussi, j'ai teint une partie de mes cheveux en roux, j'ai changé trois fois de coiffure en un an pour surtout ne pas être lisse. Et puis pour finir, je me suis percée le nez, ce que j'ai enlevé depuis peu. C'était ma manière de dire merde pour ce côté conforme et aseptisé. Pour moi humainement c'est tout ce que je ne voulais pas devenir... »

Le récit démontre l'articulation sans cesse réitérée de l'expérience, de l'identité transmise et admise et de l'identité attribuée dans les différentes sphères sociales traversées par la jeune femme. Les rapports entre race, sexe et classe sociale sont omniprésents dans cet itinéraire où la personne s'appuie en contrepoint sur ses compétences scolaires, artistiques (musique, chant, théâtre) qu'elle a pu et su développer dans un milieu culturel protestant, sur un capital social et culturel familial associé aux classes supérieures. **Race et classe sont intimement liées dans une double opposition** : née en France et française de nationalité, elle se vit noire et déclassée en raison de son appartenance au « quartier » dont elle cherche à s'éloigner pour retrouver une identité sexuée revalorisée. La découverte progressive de son origine africaine, camerounaise, de son héritage familial culturel et social, lettré et proche du pouvoir, lui fait comprendre la part qu'elle qualifie de « blanche » « d'acculturation à la française » portée par sa famille au Cameroun. Ces deux composantes forment syncrétisme grâce à des capacités scolaires qui vont lui permettre au début de sa scolarité de ne pas être fondue dans un ensemble déclassé. Cette lutte est difficile et la filière choisie pour accéder plus rapidement à la vie professionnelle entre en conflit avec son éthique.

➤ « **Rupture dans l'orientation, rupture dans les représentations** » ?

Les récits sont nombreux à mettre en scène les déterminants des processus discriminatoires en tant que conjonctures réitérées où même la performance scolaire est limitée par des représentations convergentes sur les familles des jeunes femmes, sur le contexte « uniformisant » du quartier. Comment ces performances sont-elles appréciées et à quelles conditions sont-elles porteuses pour les jeunes femmes ?

Une jeune fille française de 24 ans, dont la famille est originaire du Sénégal, explique sa trajectoire scolaire. Elle habite Sarcelles, fait toutes ses études primaires puis secondaires dans l'enseignement public.

« L'école primaire était celle du quartier à proximité de mon domicile, je connaissais tout le monde, mes copains et copines étaient turbulents. Le quartier était un quartier difficile qu'à l'époque évidemment je ne vivais pas comme ça, mais un enfant peut vite déraiper dans un tel environnement. Pour mes enfants, je ne le ferai pas c'est sûr. Mais mes parents n'avaient pas le choix, c'était à côté, pratique, pas de cantine. En CM,2 j'ai été repérée, mon prof m'a encouragée, j'ai passé des tests de sprint et demi-fond dans un stade, j'ai fait de bonnes performances. Au vu de mes résultats scolaires, de mon assiduité, j'ai été acceptée en sport étude, en athlétisme, de la 6^{ème} à la 3^{ème}. Ça a été une très bonne expérience, avoir fait du sport m'a apporté une solidité physique et mentale. » E36

En seconde, cependant, elle décide d'arrêter cet entraînement assidu en demi-fond, un sport difficile qu'elle ne supporte plus ni physiquement, ni mentalement.

« Après la troisième, je voulais faire une seconde. Je me souviens bien de ça. Tout de suite, ils m'ont orientée vers un BEP secrétariat en deux ans, ça ne me plaisait pas. Je n'avais pourtant pas de mauvaises notes. Je n'ai pas le souvenir d'avoir essayé de dire non, mes parents non plus. Je choisis mon lycée en voulant m'éloigner de Sarcelles où tout le monde se connaît, j'ai choisi un lycée à Taverny. Deux heures de trajet par jour. Au départ, je regrettais. Mais ça m'a plu, il y avait une autre ambiance, c'était beaucoup plus calme. Je travaillais mais ça me plaisait pas du tout le secrétariat, mais c'était facile et j'ai eu le BEP. J'avais pour objectif de faire une première adaptation STT, j'ai été acceptée et j'ai dû changer de lycée... Je savais que c'était possible de faire cette adaptation et je savais qu'il fallait un bon dossier, pas de bavardage ni de retard. J'ai eu mon bac mais j'ai perdu effectivement un an. Mon projet c'était le tourisme depuis la seconde, j'avais découvert des documentaires sur les voyages et j'ai su que je voulais travailler dans ce domaine ». E36

Elle poursuit ses études supérieures en BTS tourisme :

« J'ai postulé dans différents lycées pour le BTS tourisme. Je postule pour le lycée Renée Auffray à Clichy la Garenne dans le 92. Je l'ai fait en trois ans car la première année, j'étais serveuse, et ça n'est pas possible car j'avais cours jusqu'à 5h et le travail jusqu'à minuit. J'aurais pas dû. J'ai refait ma première année sans travailler, ça s'est bien passé, en deuxième année aussi, puis j'ai eu le BTS. »

L'itinéraire décrit ne met pas en évidence comme le précédent, les écarts de socialisation entre pairs. La distance installée avec le quartier proche « *s'éloigner de Sarcelles où tout le monde se connaît* » est choisie, son expérience en Sport étude lui confère une certaine assurance qui n'est pas démentie par les choix réitérés de sortir de l'entre-soi.

Comme dans le précédent récit, l'éloignement avec le quartier est considéré comme une chance. La rupture dans le parcours scolaire vient du refus de continuer l'itinéraire de « sportive » vers lequel elle a été orientée et dont elle a souhaité se dégager à l'adolescence pour des études en filière générale puis tourisme. Le récit de la jeune fille ne décrit pas de discrimination ressentie, il retrace simplement les effets d'orientations imposées par un système qui définit l'ordre des possibles pour lequel les justifications scolaires n'apparaissent pas évidentes. Les représentations sous-jacentes aux orientations proposées à la jeune fille affleurent en filigrane, privilégiant le sport aux études puisqu'à défaut de sport il ne lui est pas proposé un cursus général mais un BEP secrétariat. A ce stade de la trajectoire, l'orientation vers la filière BEP secrétariat fait écho aux propos tenus par un intermédiaire de l'emploi, et que souligne F. Kachouk²¹⁹ comme inscrits dans des logiques « fortement sexuées, subrepticement ethnicisées ». La dimension systémique de la dynamique discriminatoire apparaît pleinement dans le rapprochement des deux constats et de leur causalité distincte : même lorsque les aspirations des jeunes femmes sont diverses, les orientations scolaires sont, elles, empreintes d'assignation à de futurs emplois subalternes. Ce ne sont donc pas seulement les jeunes femmes qui restreignent leur choix, les membres de la communauté éducative y participent également.

Les récits des femmes diplômées que nous avons pu recueillir sont souvent inverses des représentations restrictives développées par les intermédiaires de l'emploi. Sans doute, nous dirait-on, ce ne sont pas les publics majoritaires de ces intermédiaires et sans doute, le nombre de personnes reçues donne une impression d'ensemble allant dans ce sens. Cependant, les mécanismes de la stigmatisation sont perceptibles à travers la tentation (au demeurant compréhensible) de construire une généralité à partir des situations individuelles imputées trop

²¹⁹ Cf. § 2.2.2.2 « Des mécanismes d'assignation multiples dès l'école... »

souvent à la seule insuffisance des personnes, alors qu'elles sont déjà le produit d'une scolarisation et d'une orientation massivement sexuée et ethnicisée.

Cette pluralité des aspirations individuelles est vite contrainte par les situations vécues, souvent limitatives. Elles sont autant le produit des offres faites au cours des cursus que des choix personnels ou familiaux. La question de l'ouverture à des métiers « *dits masculins, pour leur permettre de trouver un emploi pérenne dans des métiers où il y a de l'activité...* »²²⁰ est-elle la première à poser pour diversifier les orientations professionnelles ? Ces intermédiaires de l'emploi ont-ils la possibilité d'interroger réellement les perspectives professionnelles souhaitées plutôt que de se déterminer au regard de représentations globalisantes ? L'ouverture vers les métiers « *dits masculins* » est-elle une bonne idée, ou n'est-elle qu'une opportunité de plus, comme à l'inverse le serait, pour les hommes, les métiers « *dits féminins* » ?

➤ **Le poids de l'image du pays d'origine dans l'affectation scolaire ?**

La comparaison entre les parcours scolaires totalement réalisés en France et ceux dont une partie a été effectuée dans le pays d'origine des parents a apporté des éléments sur l'incidence d'une trajectoire scolaire effectuée ou non en France. Le sentiment de la dépréciation à raison de l'origine ou de la couleur y est plus exacerbé chez celles qui sont nées en France, que chez celles qui y sont arrivées plus tardivement, notamment à l'âge adulte. L'arrivée tardive pour celles qui sont peu scolarisées les fait intégrer un schéma explicatif reposant sur les décalages d'exigences entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Pour celles qui optent pour la France pour prolonger leurs études, aucune difficulté insurmontable n'apparaît, rendant le déroulé de la trajectoire soit plus serein soit muni d'un outillage critique suffisant pour agir.

Par contre, l'arrivée en France à l'âge de 8 ou 9 ans peut être vécue comme une remise en question des capacités scolaires et avoir des répercussions sur l'itinéraire. Les critères d'évaluation ne sont pas apparents en l'absence de test de niveau et la double caractéristique de la provenance du pays, de l'appartenance religieuse de l'école, par opposition à l'école publique, ne s'est-elle pas substituée à l'évaluation des capacités de l'élève ? Si cette hypothèse est vérifiée, il s'agit d'une évaluation non pas objective des capacités mais bien discriminatoire à raison de l'origine du pays de référence et de l'appartenance religieuse de l'école de provenance de l'élève, sur la base de stéréotypes concernant le système scolaire.

E59 a 28 ans, elle est française, originaire du Sénégal où elle a fréquenté l'école privée catholique avant d'arriver en France, chez sa grand-mère maternelle « lusophone », à l'âge de 8 ans. Les souvenirs attachés à l'école primaire publique sont ceux de l'isolement et de la dévalorisation. Elle passe, sans test d'évaluation, d'un statut de bonne élève « ayant sauté une classe », à un statut de « mauvaise élève » dans une classe de niveau inférieur, où elle s'ennuie jusqu'au CE2. Les souvenirs marquants de cette période mêlent indistinctement des éléments familiaux (divorce des parents), le déracinement d'un pays dans un autre qu'elle ne connaît pas, la dépréciation de ses capacités, ressentie comme arbitraire puisqu'elle n'a pas eu de test de niveau. Le milieu familial ne joue pas son rôle protecteur du fait de la double séparation vécue, le milieu éducatif ne lui paraît pas non plus favorable. Elle y évoque « *des petites choses* » qu'elle qualifie de « *racisme* », un malaise personnel, en toile de fond d'un milieu familial impuissant devant les décisions de professeurs qui ne peuvent être contestées. Cette perception s'accroît au collège, et bien qu'avec des notes avoisinant 12, elle est orientée en CAP-BEP vente alors qu'elle souhaite faire de l'histoire et de la géographie. Des souvenirs vexatoires réapparaissent lorsqu'elle énonce les réunions parents-professeurs dont les horaires ne permettent pas à sa mère d'être présente.

Une fois inscrite en BEP, obtenu avec une moyenne de 16/17, les professeurs s'étonnent de sa présence et lui conseillent une première d'adaptation avec laquelle elle peut réintégrer la filière

²²⁰ Idem entretien n° 5 IDF

générale au lycée. Elle s'y inscrit en changeant d'établissement, dans une filière encore imposée « commerce et services, gestion » en SGT.

Le lycée est une étape décisive qui lui permet de poursuivre le cursus qu'elle avait tant souhaité :

« Un prof d'histoire passait l'agrégation et je lui avais expliqué mon parcours... mais que je voulais être historienne. Il m'avait dit que si j'avais le bac, je pouvais avoir une inscription en fac dans le domaine que je voulais. Je me suis inscrite car j'ai eu le bac avec mention. A l'Université d'Évry, en histoire... J'ai eu un Deug et une licence avec mention et un master avec mention très bien, avec moitié de cours à l'ENS Paris, rue D'Ulm. J'ai fait un master de recherche car c'était pile l'année où on changeait de système... Pour mon mémoire en spécialité histoire contemporaine, histoire économique et sociale, sur le développement de l'archipel du Cap Vert après l'indépendance, j'y ai passé plusieurs mois». E59

Un vécu migratoire explicatif des difficultés rencontrées, un outillage scolaire qui rend accessible l'action contre les discriminations

Les trajectoires des femmes poursuivant des études supérieures en France énoncent en premier ressort des difficultés d'adaptation au mode de vie en France, au rythme et au milieu étudiant, liées à la migration et au changement d'environnement²²¹. La rencontre avec la situation faite aux migrants peut constituer un choc pour certaines, notamment celles issues de milieux favorisés qui découvrent la réalité sociale en France du parent (oncle ou tante) qu'elles rejoignent. Les discriminations vécues à l'âge adulte sont davantage mises à distance.

La possibilité d'accéder aux outils juridiques peut avoir une incidence directe sur la transformation d'une expérience discriminatoire en une action contre les discriminateurs. Le passage par l'état de « victime » est trop souvent quasi « expiatoire », par défaut de moyens pour faire face à des situations de disqualification réitérée. L'impossibilité d'exprimer, de dire, de faire comprendre les faits, sans être immédiatement associée à l'image de la « victime complaisante », est l'expérience majoritaire des personnes discriminées. Le recours à la HALDE²²² est une première étape dans l'objectivation et le passage à l'action. C'est une médiation indispensable dont il est important de comprendre le rôle du statut d'« Autorité indépendante » accessible et autonome qui puisse guider le questionnement et aider à la matérialisation de l'expérience. Les limites actuelles tiennent davantage aux déficits de diffusion de son action, de déploiement de son réseau local de compétences professionnelles et du droit lui-même qui ne facilite pas l'intervention collective.

Lorsque l'expérience des discriminations, notamment « ethnique ou raciale », est plus tardive, elle ne modèle pas une image de soi infériorisée et dépréciée. Dans les deux profils suivants exposés, les femmes ont un père ou une mère officier d'état civil ou fonctionnaire.

E48 est une jeune femme de 29 ans, de nationalité camerounaise. Elle est l'aînée de 7 enfants, son père est magasinier puis coursier dans une entreprise de pétrole près de Douala et sa mère fonctionnaire à la mairie de Douala. Elle fait sa scolarité dans une école privée catholique de Douala, d'éducation stricte. Malgré la préférence de son père pour qu'elle suive des études littéraires, elle passe un bac ES, s'inscrit en licence d'AES, option comptabilité/fiscalité en France où elle est hébergée par sa tante dans une chambre de 9m2 qu'elle partage avec elle pendant 3 ans.

²²¹ Plusieurs récits de femmes diplômées en font le témoignage, qu'elles viennent d'Asie (Chine) ou d'Afrique.

²²² Les deux personnes rencontrées ayant vécu une situation de discrimination raciale dans l'entreprise où elles travaillent (tout en poursuivant leurs études), ont eu recours à la HALDE.

« J'étais mal à l'aise dans cette nouvelle vie. Ce n'était pas ce à quoi je m'attendais. Je ne pouvais pas imaginer qu'en France il y ait des gens qui vivent dans des conditions pareilles. J'étais prête à rentrer à Douala, et si on m'avait proposé un billet à ce moment là, je l'aurais fait.

Dans le même temps, je devais m'habituer à ce nouveau mode de vie (prendre le métro par exemple) et je devais m'adapter à l'université, à la langue française parlée en France, à la façon de vivre en général. C'était spécial pour moi. » E48

E53 est une femme camerounaise de 39 ans célibataire, sans enfants. Elle a fait ses études primaires et secondaires générales, passé un bac « lettres et philo » puis poursuivi à Yaoundé des études de droit jusqu'à la licence. Après deux ans comme bénévole dans un centre de réinsertion pour jeunes à Douala, elle fait un stage de 6 mois dans un cabinet d'avocats puis s'inscrit en maîtrise. Elle vient en France en 2002, pays francophone dans lequel elle a un oncle déjà présent. Elle s'inscrit à l'université de Paris 11, en maîtrise de droit privé. Elle connaît quelques difficultés d'adaptation au rythme d'études qui n'est pas le même, un sentiment d'exclusion, une mauvaise ambiance dans le campus, avant qu'elle ne retrouve d'anciens copains de lycée et d'université du Cameroun qui vont l'informer sur le fonctionnement de l'université en France et lui faciliter cette adaptation.

Elle échoue la première année, quitte le domicile de l'oncle, prend un studio et trouve un CDD dans un magasin de chaussures où il lui est proposé ensuite un CDI. Elle valide l'ensemble de sa maîtrise en 2005 et s'inscrit en cours de langue et informatique dans un organisme pour gagner en compétences. Elle se réinscrit à l'institut d'études judiciaires en 2009 pour préparer l'examen d'accès à la profession d'avocat.

Les éléments de discrimination évoqués tout au long du parcours sont la nationalité et la couleur sans pouvoir toujours les démêler. En revanche, c'est bien sur une discrimination raciale vécue dans le magasin où elle travaille qu'elle décide d'agir. Son récit est exemplaire de la difficulté de la lutte contre les discriminations lorsqu'elle demeure en grande partie l'objet d'un recours individuel. La jeune femme a pourtant pris le parti de chercher des soutiens et des explications d'abord en interne (direction, délégué du personnel, responsable d'un établissement), puis en externe (HALDE et inspection du travail)). Elle a le souci dans sa stratégie d'action de se préoccuper de l'existence d'autres cas de discrimination éventuelle, non seulement en raison de l'origine ou de la race, mais aussi de l'orientation sexuelle. L'énergie déployée n'empêchera pas son licenciement et la stratégie du collectif qu'elle souhaitait mettre en place n'a pu être menée à son terme.

« Je suis actuellement étudiante à l'IEJ et stagiaire : avocate stagiaire et collaboratrice juridique dans un cabinet à Paris. Je suis à l'IEJ de 18h30 à 20h deux fois par semaine et un samedi sur 2, plus un samedi par mois où j'ai un examen blanc à Sceaux. Et au cabinet, je travaille 28 h /semaine et je suis rémunérée en tant que stagiaire (convention de stage).

Avant donc, j'étais vendeuse de chaussures,; poste que j'ai quitté suite à des problèmes de discrimination. Avec l'arrivée d'un nouveau directeur régional, la politique du groupe pour qui je travaillais a changé : « On » ne représentait pas l'image de la société (on = moi plus une collègue d'origine africaine). C'est la responsable du magasin qui nous l'a dit, suite à une réunion téléphonique. J'ai demandé ce que cela signifiait : elle nous répond que désormais il faut des Français pure souche. Elle-même était d'origine portugaise et craignait que l'adjointe franco-française ne prenne sa place. J'ai demandé à voir un délégué du personnel. J'ai écrit au directeur régional et à son supérieur hiérarchique pour demander des explications. Nous avons fait ça avec ma collègue. J'ai contacté d'autres collègues des autres chaînes de magasins, on a en a parlé dans les journaux.

Je suis entrée en contact avec un autre responsable de magasin, qui, lui aussi, allait être viré, car il était homosexuel. Son adjointe « maghrébine » et lui ont été licenciés. J'ai reçu du soutien et des conseils d'autres collègues qui étaient dans la même situation que moi.

Je n'ai eu aucune réponse du directeur. Du coup, j'ai saisi la HALDE - j'en avais entendu parler aux infos - et l'inspection du travail des Yvelines. Résultat : j'ai été mise au placard et pendant les périodes de soldes, on a ajouté des heures aux extras et moi j'étais à 20 h au lieu de 35 h. J'ai passé un entretien de licenciement, où j'ai rencontré des dirigeants. J'ai été licenciée pour manquement au "Bonjour". On m'accusait également d'avoir pris des photos des emplois du temps. Tout de suite après, j'ai reçu ma lettre de licenciement. J'ai saisi un avocat et une audience a été fixée au Conseil des Prud'hommes de Versailles. L'avocat de la société a contacté le mien quelques jours avant l'audience pour proposer une transaction. Mon avocat m'a conseillée d'accepter la transaction. Et du coup, l'action de la HALDE a été interrompue. Si j'avais su ça, je n'aurais peut être pas accepté la transaction. »

2.3.2- Les stages comme lieux de préfiguration des obstacles à l'emploi et de réitération des événements scolaires

Les femmes font-elles appel aux intermédiaires de l'emploi ? A quel moment dans leur trajectoire et quels types d'intermédiaires sollicitent-elles ? L'âge est forcément un critère qui induit la relation à certains intermédiaires, les missions locales, par exemple, sont des dispositifs accessibles aux jeunes entre 16 et 26 ans. Où sont les leviers, les obstacles dans l'accès au travail ? Le travail obtenu correspond-il aux attentes des femmes, est-il un travail par défaut, un travail contraint ? Est-ce qu'en Ile de France les chances d'accès aux emplois seraient plus importantes qu'en PACA ? Dans quelles conditions les femmes y ont-elles accédé dans l'un et l'autre territoire ?

Pour rappel, nous avons rencontré en PACA, 16 femmes non diplômées et 14 femmes diplômées ; en IDF, 11 femmes non diplômées et 18 femmes diplômées. Les écarts entre l'IDF et PACA concernant les caractéristiques du corpus de récits obtenus sont dus aux aléas de la collecte qui nous ont conduites à interviewer plus de femmes diplômées d'origine africaine (11 pour 5 non diplômées). Pour les 13 femmes originaires d'un pays d'Asie, elles se distribuent entre 7 diplômées et 6 non diplômées.

En PACA, notre corpus de récits est constitué de 14 trajectoires de femmes d'origine africaine et 16 originaires d'un pays du Maghreb distribués entre 16 non diplômées (8 originaires d'Afrique, 8 originaires du Maghreb) et 14 diplômées (6 originaires d'Afrique et 8 du Maghreb). Nous rappelons à nouveau que la plupart des personnes rencontrées sont françaises. En PACA, 28 sur 30 le sont, en IDF, 21 sur 29.

Jeunes femmes peu diplômées à la recherche de stages : lorsque les critères ethno-raciaux dominent les représentations sociales de l'autre et de soi-même

L'analyse a longtemps conservé la référence aux territoires d'investigation avant que de conclure à de faibles écarts dans les modalités de recherche de stage. L'homogénéité des pratiques de l'enseignement professionnel en est sans doute un facteur explicatif. En PACA comme en Ile de France, la recherche d'un stage, pour les plus jeunes et les moins diplômées, en CAP- BEP ou Bac professionnel, est rarement accompagnée par les enseignants. Elle s'effectue souvent en mobilisant des relations personnelles, au mieux des informations données par l'académie sur les entreprises, le

hasard d'une rencontre, l'utilisation à titre personnel d'un service auquel est envoyée une candidature spontanée.

➤ **« La blancheur pour les clients, ... »**

Avec un BEP vente, E1 se souvient avoir voulu faire un stage en boulangerie, finalement obtenu par une amie « blanche ». Lors d'un autre stage effectué dans un magasin de prêt-à-porter, certains clients ne voulaient pas être servis par elle. Elle a trouvé trois stages, deux en restauration, un dans le prêt-à-porter pour son stage en alternance :

« Il m'a demandé si je parlais ma langue chez moi et j'ai dit oui, j'ai raconté ce que j'avais vécu depuis la mort de mon père, il a vu que je connaissais la vie, c'est pour cela qu'il m'a prise. »
E1 Française d'origine guinéenne, 19 ans.

➤ **De la facilité à obtenir un stage à une difficulté dès le premier appel au téléphone**

E2 Française d'origine comorienne, 22 ans, en bac professionnel, fait l'expérience d'un stage non rémunéré, facilement obtenu qui consiste à faire des photocopies et scanner des dossiers à informatiser.

E3, 20 ans, Française d'origine comorienne, a eu de grosses difficultés à trouver un stage. Quand elle appelle les entreprises, la discussion se passe mal au téléphone, sa recherche n'aboutit pas. L'interlocuteur-trice lui demande son prénom, nom, adresse, et immédiatement vient la réponse : « nous n'avons plus de place pour le BTS compta gestion et elle raccroche ». Les formatrices ont donc pris le relais, lui obtiennent un rendez-vous, mais le jour où elle s'y présente, la personne qui l'a reçu nie avoir pris le rendez-vous et refuse de lui accorder un entretien. Elle porte le foulard et décide de changer de stratégie et de postuler dans des entreprises musulmanes.

➤ **Des séquelles d'humiliations vécues à l'école primaire**

Après avoir obtenu un BEP comptabilité-gestion, E4, jeune femme de 23 ans, Française d'origine comorienne, s'inscrit, sur les conseils de ses parents, en CFA pour faire un CAP restauration. Elle a 19 ans alors que les autres élèves ont 14 et 15 ans. Son stage en restauration est un échec, dû à des problèmes de mémorisation des commandes des clients qui l'ont mise en difficulté avec le reste de l'équipe.

Elle indique ne plus pouvoir supporter des situations de « stress ». Elle abandonne le CFA et l'école en 2006. La situation décrite en fait resurgir d'autres, vécues dès l'école primaire à Vitrolles :

« J'avais l'impression que c'était physique. Il me disait directement les choses, comme si j'étais une moins que rien... C'était des réflexions du genre : ça sent mauvais. Par rapport au fait que les autres s'éloignaient de moi et que je restais seule. Je pense que ce que disait le prof a joué dans ma scolarité, car il m'a tué cet homme, il m'a vraiment détruite, surtout quand on est jeune, les autres s'éloignent de toi quand les profs disent de pareilles choses. Je l'ai dit à mes parents qui ont demandé à voir l'instituteur. L'instituteur leur a présenté la situation en disant que je ne travaillais pas assez, d'où son attitude un peu dure. J'avais des résultats certes moyens (12/13) pas des 17, mais pas des mauvaises notes. Mes parents ont fait confiance à l'enseignant qui était aussi directeur de l'école. Les humiliations ont continué chaque jour ».

Quand nous la rencontrons, elle dit :

« Je suis rentrée en Islam et là c'est mon fils et mon mari qui comptent pour moi. Je me suis intéressée à la religion et aujourd'hui je suis voilée. Les gens sont choqués de me

voir comme ça parce que tout le monde me connaissait comme chanteuse (La jeune femme chante dans deux groupes différents dont un groupe de gospel). Dehors, les gens critiquent, font des réflexions, mais je suis habituée. Je vis avec mon Martiniquais qui est aussi musulman, il s'est converti, on se fréquente depuis 9 ans, il est au chômage depuis décembre 2008. Il était vendeur chez L. en CDD, il n'a pas eu de renouvellement de contrat. ».

➤ **De l'utilisation du réseau personnel....**

Pour E5, Française d'origine algérienne âgée de 19 ans, une sœur permet de trouver un stage dans une association d'aide aux devoirs et d'aide à l'apprentissage de la lecture et de l'écriture pour les femmes arabes. Une candidature spontanée en terminale dans une clinique privée devant laquelle elle passe quotidiennement lui donne l'opportunité d'effectuer un stage de secrétariat médical d'un mois.

➤ **Lorsque stages ne riment pas avec diplôme....**

Dans la restauration, E6, Française d'origine marocaine, âgée de 24 ans, a effectué 6 stages sur 2 ans dans le cadre d'un CAP cuisine auquel elle échoue pour 2 points. Elle a fait des stages dans 3 restaurants successifs « *sans avoir de problèmes avec ses collègues* » précise-t-elle, bien que le travail soit difficile. Elle voudrait faire de la cuisine orientale, mais elle constate qu'il n'y a de restaurants marocains qu'à Marseille, « *à Vitrolles, les restaurants ne font que de la cuisine française.* ».

➤ **Où que le diplôme ne convienne pas à l'origine attribuée**

E8, Française d'origine algérienne âgée de 26 ans, est engagée dans un BEP d'esthéticienne. Lors d'un entretien, un conseiller d'orientation lui dit :

« Vous avez un bon carnet mais vous risquez de rencontrer des difficultés pour trouver un stage car vous êtes trop typée, il y a des difficultés pour les autres jeunes filles. Je n'ai pas compris, pourquoi il me disait ça à moi, il y avait plein de renois dans la cour. »

La jeune femme s'inscrit spontanément sur l'échelle racialisée qui lui est présentée et sur laquelle elle se place du côté des « non-typées », des « Blanches » par rapport aux « Noires », alors que son prénom et son nom en possession du « recruteur » la situent du côté des « typées ». Les représentations racialisées sont partagées, mais les signes de l'appartenance à telle ou telle catégorie sont définis par le discriminateur et se portent sur des critères multiples et arbitraires qui peuvent être autant la couleur que le prénom et le nom. La jeune fille ne réitérera pas sa tentative et s'orientera vers un brevet professionnel d'animation.

Les stages représentent les premières confrontations à l'emploi, bien que dans un cadre encore scolaire, sur une durée assez courte de 3 semaines à un mois et non rémunérée. Cependant, pour certaines, les premières expériences de rejet et de refus non justifiés ou justifiés très directement par les motifs raciaux sont présents. Le stage est une période dans un cursus scolaire, destiné à le valider. Il est donc en relation étroite avec la scolarité dont les exemples cités démontrent les effets durables sur la trajectoire. Période de fin de cursus scolaire, mais aussi lieu de travail, il préfigure également les conditions en emploi bien que sans contrepartie de rémunération pour l'employeur. Les possibilités de stage offertes aux employeurs à court et moyen terme (apprentissage) obèrent, semble-t-il, parfois les possibilités de trouver un emploi en sortie d'apprentissage.

Dans les récits des jeunes femmes peu diplômées, la recherche du stage apparaît avant tout comme une entreprise individuelle et familiale à laquelle ni les établissements scolaires, ni les professeurs ne s'associent vraiment. Dans certains cas, les récits relatent la tendance à entériner des difficultés déjà rencontrées par d'autres (apparence qualifiée de « trop typée » pour la filière esthétique) et dissuader les jeunes filles de s'y orienter, confortant ainsi un système discriminatoire reposant sur les paramètres de l'apparence et de l'origine indissociablement confondus.

Dans les stages comme dans l'emploi, les appartenances ethno-raciales organisent la perception des relations de travail et leur hiérarchisation, autant, sinon plus, que la nationalité, rarement évoquée. Les discours reprennent les oppositions binaires Arabe/Noirs, tout autant que Blancs/Noirs, construisant ainsi des représentations hiérarchisées et reproduites par celles qui les subissent. L'opposition Français/Etrangers est évoquée par une jeune fille française d'origine malienne comme pour désigner la séparation entre ceux qui peuvent aspirer à des emplois stables, à des horaires acceptables, des tâches intéressantes et ceux qui sont obligés d'accepter les emplois précaires, aux horaires déréglés, aux tâches ingrates. L'opposition entre Français et Etrangers est revendiquée pour ce qu'elle est censée apporter, la possibilité d'accéder à tous les emplois, notamment ceux de la fonction publique. Elle dessine pour certaines les caractéristiques d'emplois souhaitées, l'équilibre des temps entre le travail et la vie privée. La stabilité et le statut sont des avantages, lorsque la recherche de stage débouche sur les emplois repérés comme précaires et harassants. Comme si être Français et prétendre exercer dans des emplois qui leur sont réservés devenait un signe d'appartenance et d'égalité de traitement.

➤ **« Parce qu'eux sont des Arabes et nous des Noires... »**

Une française d'origine malienne, 18 ans, a été orientée vers un BEP vente, son deuxième vœu après « petite enfance ». Elle est en échec scolaire après avoir redoublé le CP, avoir été placée en CLIS, et échouer au BEP. Le choix de la filière vente ne la satisfait pas, elle fréquente une mission locale pour tenter une reconversion vers des métiers de la petite enfance. Elle semble ne pas avoir eu de difficulté à trouver ses stages d'un mois, soit en démarchant des magasins au marché de Saint Denis, soit pour le second, par l'intermédiaire de sa sœur en BEP mode. Ceux-ci, en revanche, l'ont dissuadée de continuer :

« On rangeait les affaires, on triait, emballage, repassage, parfois couture. Ça m'a un peu plu. Au début, ils étaient sympas mais à la fin, ils faisaient une différence entre moi, ma copine et les autres. J'ai eu l'impression qu'on était traité comme des chiens. Peut être parce que eux sont des Arabes et nous des Noires, mais comme ça... Je veux pas dire. On était obligé de faire le travail car ils allaient nous virer et après c'est chaud... Le premier stage c'était des Algériens aussi. Mais pas comme ça, sympas. Donc ils nous donnaient à boire, mais demandaient d'aller chercher le café, ramasser la nourriture. Je me laissais pas faire, j'aime pas qu'on me traite comme ça. Ma copine si ! Elle est guadeloupéenne, super calme, pas moi ! J'avais peur quand même de me faire virer donc je faisais attention à ce que je faisais. Je l'ai dit à ma prof mais elle a dit que c'était normal, je ne sais pas... Mais il y a trop d'injustice, surtout en France, que ce soit à l'école, en dehors aussi... Est-ce que je suis allée dans d'autres pays ? Ben non ... Par exemple, je suis partie au Mali en 2002 et ça se passe pas comme ça ! »
E31, 18 ans, Française d'origine malienne

➤ **« Il ne m'a pas vu donc on ne sait pas... »**

E32 est congolaise, elle a 20 ans, a obtenu un bac professionnel en comptabilité-gestion et s'oriente vers un DCG à l'université. Elle a fait un premier stage en 3^{ème} dans une école maternelle, obtenu par un de ses professeurs, un second stage en 1^{ère} dans une association et un troisième dans un cabinet comptable, tous deux obtenus par des relations de ses parents. Elle souhaite continuer ses études en BTS par alternance et recherche une place en entreprise, qu'elle n'a pas encore trouvée :

« Je cherche du travail cette année car mon choix n°1 est de faire un BTS en alternance. Si je trouve, je n'irai pas à Lyon, mais j'ai cherché pendant toutes les vacances et je n'ai pas trouvé. J'ai envoyé des CV, auprès de toutes les boîtes, je veux juste trouver un patron... Y'en a qui prennent pas, d'autres qui ont déjà des apprentis et ne vont pas pouvoir. Je n'ai pas eu d'entretien. Un seul en attente de réponse, le comptable a dit que c'était bon pour lui, mais il attend la réponse du patron. Les questions qu'il m'a posées ? Il m'a juste demandé pourquoi la compta et pourquoi un BTS en alternance c'est tout. Mais je ne me fais pas de faux espoir, il ne m'a pas vu, donc on ne sait pas... » E32, Congolaise, bac comptabilité-gestion.

➤ **« La cuisine c'est pas fait pour les femmes à cause des horaires »**

Une jeune fille de 20 ans, française d'origine malienne, a choisi un CAP cuisine avec l'envie de travailler dans la restauration. Elle effectue un premier stage dans une maison de retraite, dans le 20^{ème} arrondissement de Paris, où elle prépare les entrées, les desserts, la mise en place et le service du petit déjeuner. Elle aide le chef à placer les assiettes en tenant compte de la diversité des menus. Elle y obtient une très bonne appréciation. Le 2^{ème} stage d'un mois se déroule dans la restauration rapide, dans le 15^{ème} arrondissement : après avoir envoyé plusieurs candidatures et passé un entretien avec une femme « d'origine antillaise », elle est retenue. Le stage lui paraît moins intéressant que le précédent, elle a l'impression de faire des tâches « de stagiaire » que les autres ne veulent pas faire. Elle fait un troisième stage dans la restauration rapide, trouvé par une professeure chargée d'accompagner les démarches infructueuses de certains élèves. Par la suite, elle est embauchée dans un restaurant de cuisine traditionnelle en tant qu'apprentie, après avoir démarché de nombreux restaurants :

« Je l'ai trouvé dans un journal, ils ne cherchaient pas en plus. J'ai appelé beaucoup de gens et, ce jour là, ce monsieur m'a dit de passer directement. Gastronomie traditionnelle, tout à la main. Ça s'est très bien passé et je m'entendais avec tout le monde. J'étais payée en tant qu'apprentie. Une embauche ? Non, ils m'ont pas fait de proposition car ils préféraient prendre des apprentis, ça coûte moins cher, j'aurai du être payée en tant que commis sinon... Et je ne voulais plus de toute façon car c'est trop dur. Du lundi au samedi, dès 9h jusqu'à 23h avec une coupure. C'est très fatigant, c'est la force des bons collègues qui m'a aidée... Même si je fais dans la restauration, faut que ce soit en continu... et je veux changer de domaine, dans l'aéroportuaire ou fonctionnaire, dans un secteur, au niveau des impôts... pour avoir la stabilité, fonctionnaire surtout : j'ai envie de trouver quelque chose où je sais que je vais faire le reste de ma vie. Il y a des avantages en fait au niveau des enfants, du logement et puis t'as tes weekends et peut-être même des jours fériés et des horaires stables ! La restauration, c'est bien payé mais après ... et je me dis que la cuisine c'est pas fait pour les femmes à cause des horaires. Il y a peu de filles, même s'il y en a de plus en plus. Le chef me disait toujours que j'étais la seule fille. Je pense aux futurs enfants ! »

Elle tente une formation pour changer de métier vers la vente, travaille dans un supermarché pendant 2 semaines à la mise en rayon et à la caisse. Le travail lui paraît ennuyeux et très difficile :

« A la caiss,e y'a beaucoup d'étrangers qui travaillent et c'est quand même une exploitation, pour un salaire minime, c'est la caisse, mais aussi les rayons et le ménage. Y'a que les étrangers qui peuvent supporter ça pour gagner leur minimum, mais nous, non. » E 33, 21 ans, française d'origine malienne, CAP cuisine.

Les stages évoqués par les jeunes femmes sont de courtes durées et valident le plus souvent un cursus en BEP ou CAP. Ils préfigurent les emplois auxquels elles peuvent accéder ainsi que leurs conditions. Plusieurs d'entre elles utilisent les missions locales, lorsqu'elles décident de se réorienter, après l'expérience de stages, notamment dans la restauration dont les conditions de travail et les horaires dessinent un horizon de vie peu attractif.

La dimension territoriale que nous avons conservée a priori n'est finalement pas probante au regard de la récurrence d'autres paramètres transversaux, comme l'échelle ethno-raciale que les jeunes femmes utilisent et à l'aune de laquelle elles expliquent les rapports sociaux. Comment ne pas voir des récurrences dans les logiques sociales communautaires ainsi recréées. Ne nous y trompons pas, toutes les figures dessinées pâtissent de la racialisation rampante mais réelle de la valeur sociale des individus. Cette échelle fonctionne d'autant plus que les niveaux scolaires des personnes sont faibles et que les expériences scolaires ont validé cette faiblesse, ne leur permettant pas de perspectives. Les exemples d'itinéraires plus accomplis sont ceux qui ont échappé à l'expérience collective du déclassement.

Pour cette raison sans doute les femmes immigrées non scolarisées dans leur pays d'origine découvrent des possibilités non envisagées jusque là. L'accompagnement dont elles peuvent bénéficier par les réseaux de proximité que constituent les acteurs associatifs s'avère dans ce cas essentiel. Les outils de l'insertion semblent opérationnels et se déploient selon une approche globale propre aux logiques d'insertion qui se sont développées depuis près de trente ans dans le cadre des politiques territorialisées, dites « politiques de la ville ».

Dans les trajectoires des femmes peu diplômées de plus de 27 ans, qu'elles soient en PACA ou en IDF, la recherche de stage n'est plus suffisamment présente pour apparaître dans les récits des femmes. Elle ne se distingue pas ou très peu de la recherche d'emploi, lorsqu'elle est mentionnée. La question de l'accès au stage est à nouveau présente lorsque les femmes sont plus diplômées.

Le stage substitut d'emploi pour les jeunes femmes diplômées « racialisées » ?

Le stage en milieu professionnel participe également de la validation du cursus d'études supérieures du BTS au master². Les 5 femmes (de moins de 27 ans) interviewées en PACA indiquent que les entreprises sont favorables à ces offres de compétences non rémunérées, notamment lorsqu'elles sont inférieures à 3 mois et destinées à valider un cursus formatif. Malgré une diversité de moyens utilisés (listes d'entreprises données par le lycée, internet), c'est aussi le bouche à oreille et la recommandation par un proche qui permettent d'aboutir. En cela, les moyens d'accès aux stages ne se différencient pas tellement de ceux évoqués par les femmes peu diplômées, avec une prégnance de l'utilisation d'internet pour leur recherche.

➤ L'étranger ou l'association communautaire comme lieux de stage

Pour un stage d'assistant trilingue, E9, française d'origine malgache âgée de 20 ans, fait une recherche par internet fructueuse et effectue un stage à Londres puis un autre en Italie, pays de sa « langue vivante 2 ».

Pour E10, aucune des entreprises dont la liste a été donnée par le lycée n'a répondu à la demande de stage de la jeune femme comorienne de 24 ans. Elle trouve elle-même son stage par l'intermédiaire d'un cabinet d'expert comptable qualifié de familial (père, mère, 2 fils et la belle fille) qui lui confie la reprise de la comptabilité d'une association. Elle y fait son second stage puis un troisième à la fédération comorienne.

➤ **Associé au diplôme quand le genre permet de sortir de l'assignation à l'origine**

E11 a trouvé son stage de BTS dans une entreprise de transport dans laquelle sa sœur avait déjà fait un stage. Après un premier stage de validation d'un BTS transport logistique, elle recherche d'autres stages dans le transport maritime, par consultation des pages jaunes de l'annuaire. Elle multiplie les stages et les CDD de courte durée pour se constituer une expérience professionnelle. Elle qualifie le milieu de « masculin », où le recrutement se fait par le bouche à oreille, d'où l'importance de multiplier les stages et d'autres expériences de travail pour être rappelée :

« Il faut avoir une grande gueule, c'est un monde d'hommes à la base. Au début « fais moi ci et ça je me suis vexée mais on m'a expliqué que c'est normal et aujourd'hui je ne me fâche plus. Les femmes dans le groupe d'à côté sont très masculines dans les formules et elles parlent fort aussi. » E11, 24 ans, française d'origine marocaine.

Le milieu professionnel n'est pas décrit par référence à son apparence ou son origine mais par son caractère sexué. L'inscription en tant que femme dans un milieu professionnel dit « masculin » bénéficie d'une image valorisée pour peu que le cadre et les relations entre hommes et femmes qui s'y nouent en soient acceptés.

➤ **Le diplôme contre les prédictions liées à l'origine**

E12, jeune femme française d'origine algérienne âgée de 24 ans, a fait plusieurs stages correspondant à des obligations de validation de diplôme du BTS force de vente, jusqu'au master2. Les premiers ont été effectués par l'intermédiaire de sa sœur qui travaillait dans une banque :

« Ma sœur travaillait dans une banque elle connaissait quelqu'un qui voulait créer une entreprise, c'était un Black. Je devais trouver de nouveaux contrats pour proposer des chips de banane plantin dans les restos. Après, j'ai fait un autre stage à Métro pour faire des cartes pour des entreprises. Ensuite, j'ai fait un stage pour le consul de SaoTomé²²³ : on faisait découvrir le tourisme par le cacao en favorisant les planteurs locaux, au salon du chocolat. En 2008, j'ai fait un stage à Paris, dans une petite entreprise où il y avait une Noire, une Arabe, un Français, le petit Français était bien apprécié. J'ai été embauchée pour des missions où je devais comptabiliser les appels ; on était traité comme des bêtes, j'ai perdu ma voix pendant plusieurs semaines. C'était un stage de validation du master1. Pour le master 2, je voulais faire un stage dans le sud ; j'ai fait une cinquantaine de demandes mais sans résultat, mais je n'étais pas la seule à vivre cela, je pense que c'est à cause de la situation actuelle. »

²²³ Petit pays d'Afrique, l'archipel de « Sao Tomé-Principe », est une ancienne colonie portugaise située dans le golfe de Guinée, devenue indépendante en 1975. Très pauvre, il est l'objet d'une lutte d'influence entre Taïwan, la Chine et les Etats Unis, en raison de la découverte récente de réserves pétrolières. La population de l'archipel est de 206 178, elle est composée de 80% de Noirs, 10% de Métis et 2% de Blancs. (Wikipédia).

La jeune fille poursuit un projet de master2 management, elle utilise les agences d'intérim, le réseau de relations pour cumuler les expériences et les emplois ; elle évoque une revanche personnelle à prendre contre certaines prédictions :

« En BTS, on était 25 à 30 étudiants, dont un tiers de Français et le reste de Noirs et d'Arabes. Je me souviens d'un prof de droit qui disait : ne comptez pas faire de grandes études parce que vous avez grandi dans les quartiers Nord. On lui a dit attention aux propos que vous tenez c'est limite. J'ai toujours fait ce que je voulais, je ne vois pas pourquoi je ne pourrais pas faire d'études. J'aimerais le revoir aujourd'hui pour lui dire que je suis peut-être maghrébine mais j'ai fait des études. »

➤ **Lorsque le stage débouche sur l'emploi**

E13, 26 ans, française, origine algérienne, travaille comme assistante de direction d'une association lorsque nous la rencontrons, a poursuivi un BTS d'assistance de gestion option comptabilité après un bac STT. Elle était intéressée par l'Ecole supérieure de commerce de Marseille à laquelle elle a dû renoncer, faute de financement disponible (7000 euros), et s'est, dit-elle, « rabattue » sur une maîtrise de science de gestion, en 2 ans, avec entrée sur concours, obtenue. Elle a trouvé un stage de 6 mois à la Société Générale qu'elle qualifie de « très intéressant ». C'est le seul stage parmi les situations évoquées par les jeunes femmes qui semble avoir débouché sur un CDI, dans lequel, nous le verrons dans le chapitre sur l'emploi, elle ne pourra cependant pas se maintenir.

➤ **Partir à l'étranger pour éviter la justification permanente de compétences**

Dans les parcours des jeunes femmes d'origine africaine rencontrées en région parisienne, la place faite aux situations de recherche de stage est plus importante que dans les parcours précédents. Le réseau familial ou amical y est un levier important dans l'accès aux stages, de même que l'initiative personnelle et le recours à internet. La mobilité est recherchée pour échapper au sentiment d'avoir à justifier de façon permanente de sa compétence. Elle peut être appréhendée comme un moyen de faire valoir des compétences mais elle n'est pas forcément reconnue comme expérience professionnelle au retour en France. Dans les trajectoires des femmes diplômées, se mêlent inextricablement recherche de stage et d'emplois pour financer les départs. Le stage comme acquisition de compétences n'est pas acquis.

La mobilisation des ressources familiales et personnelles est une constante dans les trajectoires de recherche de stage et d'emploi. Les deux sont déjà difficiles à obtenir, bien que le stage le soit évidemment moins que l'emploi.

C'est principalement par l'intermédiaire des amis de son frère qu'une jeune femme a trouvé des opportunités pour quitter la France et se construire des expériences dans des pays de langue espagnole et anglaise. Munie d'une compétence plurilingue et ayant une appétence pour l'humanitaire, elle choisit un premier stage en Espagne à la fin de la première année de LEA :

« Je pars comme ça pour trois semaines de stage à l'UNICEF sans rien savoir... Ça m'a donné une envie d'ailleurs que j'analyse aujourd'hui sur le fait que je ne me sentais pas à ma place en France. Ici, on se justifie tous les jours, là bas il y a autre dynamique et l'intérêt pour l'être humain aussi bien sûr ; » E35 française originaire des Comores, 23 ans.

Une seconde opportunité s'ouvre à elle, l'été suivant, grâce à des relations de son frère qui l'héberge dans une ville de la grande banlieue de Londres où elle espère trouver facilement un emploi. Sa

recherche d'emploi reste vaine, elle utilise les économies réalisées en France, épargnées lors d'un emploi d'été en mairie de Dunkerque, pour faire du bénévolat dans une ONG.

« J'ai fait du bénévolat dans une grande ONG anglaise qui travaillait sur les trois continents sur le micro crédit, l'accès à l'eau etc. ça fonctionnait par boutique, une responsable de boutique rémunérée et des bénévoles, des vieux qui s'ennuyaient, des jeunes qui voulaient une expérience et des perdus comme moi. » E35

Elle poursuit sa recherche de stage en ONG à la fin de sa seconde année en LEA et part au Canada dans un organisme de commerce équitable.

En master 1, elle trouve par internet un stage de 4 mois en Argentine dans une petite ONG qu'elle peut accepter grâce aux économies qu'elle a faites sur sa bourse et sur un emploi de télémarketing, le soir et le weekend. Après l'obtention de son master1, elle revient à Dunkerque, y travaille l'été. En master2, elle fait deux autres stages, l'un en Tanzanie et l'autre à Bruxelles dans des ONG :

« Personne qui y travaille ne vient des pays concernés et la thématique est traitée avec ces yeux là exclusivement. Par exemple, une période de négociation entre l'UE et un pays d'Afrique... Alors que c'est un partenariat, il n'y a aucun africain et ça ne choque personne ! Je commence à sentir que ce n'est pas comme ça que je veux faire. En Tanzanie, je vois des expatriés qui mènent la belle vie en s'en foutant des Tanzaniens. Moi je trouvais que les ONG françaises étaient très colonialistes et paternalistes. Le stage se passe mal du fait du coordonnateur. Je rentre et je me pose des questions sur ce que je dois faire... Je pensais que d'avoir fait des missions à l'étranger, c'était bien, mais en fait je n'arrive pas à trouver de travail en France, soit disant car je n'ai pas d'expérience. Je ne trouve rien et je me demande si je n'ai pas fait n'importe quoi. » E35

Pour échapper à la justification permanente de ses compétences, la jeune femme diversifie ses recherches de stage et d'emploi dans des pays étrangers. Cette diversification renforce ses compétences en langue et gestion des ONG et lui assure une certaine reconnaissance dans le milieu étudiant, tout en n'agissant pas suffisamment sur ses perspectives d'emploi en France. Les comparaisons de situation entre ces jeunes femmes noires et leurs « alter-ego » d'origine asiatique témoignent d'un décalage important dans la productivité de leurs diplômes sur le marché du travail.

➤ **D'une origine attribuée à une origine revendiquée, l'art et la culture africaine comme médiation**

La jeune femme compte sur ses qualités personnelles de dynamisme et d'initiative pour décrocher un stage en première année de BTS tourisme dans un office du tourisme. La directrice lui recommande d'envoyer un CV dans un théâtre à la recherche d'ouvreuses pour les weekends. Elle tente l'expérience qui lui permet de voir des spectacles et de gagner 30 à 40 euros de pourboire par soir. Parallèlement, elle effectue un stage à l'office du tourisme pendant quatre semaines, puis un jour par semaine pour lui permettre d'acquérir des connaissances sur la ville. Elle obtient un second stage dans une association qui organise le festival du bien être dans cette même ville, puis un troisième dans un musée :

« J'aime beaucoup l'art africain de par ma culture et je ne le connaissais pas, je tombe dessus par hasard. Je vais visiter le musée et ce jour là c'était l'inauguration. Il y avait la directrice, Mme X et je voulais absolument faire un stage. J'y suis allée au culot, très stressée, à un moment où elle ne parlait pas aux autres : je suis étudiante en tourisme, j'adore votre musée etc. vous avez mes coordonnées. Ils m'ont appelée et j'ai signé la convention de stage... En plus c'était une expo sur le Sénégal. J'ai fait ma visite et j'ai même pu mettre en place un système de nocturne pour les gens qui travaillent. Un projet monté et présenté à la directrice, ne pensant pas du tout que ce serait accepté. Sachant

que c'était un petit musée privé et qu'elle contrôle tout. Elle a accepté de le mettre en place le temps où j'étais stagiaire mais après, elle a arrêté une fois qu'elle n'a plus eu de stagiaire, car elle avait besoin d'une personne en plus et il y avait le coût de l'électricité ! » E 36, 24 ans, française d'origine sénégalaise.

Plusieurs modalités d'entrée dans les stages sont présentées par les femmes au cours de leur formation. Le réseau personnel, les associations, la petite entreprise créée par un personne « noire », l'entreprise qui a déjà des employés qualifiés de « la diversité » dans le discours public, et énumérés ici par les diverses caractéristiques qui font sens : la couleur lorsqu'il s'agit des Noirs, l'origine ethnique, culturelle et linguistique pour celles qui sont désignées « Arabes » et la nationalité du « petit Français ». Relever les désignations qui font sens montre, s'il en était besoin, que les personnes ici ne relatent pas leur « différence » ou leur « altérité » comme un atout mais comme une caractéristique défavorable.

Rien ne sert d'inscrire « la différence » ou « l'altérité » au titre d'une « qualité », si ce n'est pour la circonscrire à des questionnements sociétaux, en apparence respectables, alors qu'elle n'est jamais vécue comme telle par celles, ici, qui la portent de multiples façons. Les qualités, trajectoires singulières sont effectivement riches de compétences acquises dans des milieux professionnels, familiaux, culturels et sociaux parfois différents, parfois semblables, mais elles ne sont pas vécues comme telles ni pendant la scolarité en France, ni lors de la recherche d'un stage ou d'un emploi.

La lecture des 59 récits n'a jamais démontré que le sujet de la différence perçue comme une qualité ait été vécu. Dans les récits des femmes, les différences, si elles sont évoquées, le sont toujours comme marqueurs négatifs. La différence ne devient réalité qu'au travers des caractères multiples de la discrimination dont elles sont l'objet dès leur scolarisation.

La liste des critères discriminatoires émis par la loi du 16 novembre 2001, revisitée par celle de mai 2008, est, en droit, une énumération d'interdits. Dans les situations concrètes, s'organisent en permanence des conjonctions de critères attribués, telle une panoplie, à disposition arbitraire du recruteur, du professeur, du collègue, de la personne elle-même vis-à-vis d'une autre, dont la « marque » sera encore plus « visible ». Un critère ne vient jamais seul. Lorsqu'elle est noire, une femme est perçue comme musulmane, étrangère ou immigrée, la différence n'est pas faite en matière de discrimination.

L'origine et la couleur sont aussi des marqueurs d'une appartenance religieuse. Qu'une femme soit noire, de milieu social aisé, scolarisée, catholique ou athée n'est jamais acquis pas plus que ça ne l'est pour une femme d'origine maghrébine.

Le stage, validation de cursus et non substitut d'emploi

Ce remplacement du stage, à sa juste place dans un cursus, apparaît notamment dans les récits des femmes d'origine asiatique. Lorsqu'ils sont évoqués, ils représentent des moments de validation du cursus. Leur recherche de stage débouche plus souvent sur des propositions de travail qu'elles sont conduites à refuser, si elles n'entrent pas dans leur stratégie professionnelle. Elles paraissent avoir un éventail de choix plus important.

Dans ces parcours, comme dans ceux des autres femmes, les relations familiales sont utilisées comme support à la recherche de stage, ou possibilité de mobilité internationale à moindre frais. Les écoles et leur intermédiaire sont aussi des atouts utilisés au mieux dans leur parcours. Le stage n'est pas un substitut de travail, il est considéré comme une nécessité pour valider un cursus d'étude, un moment d'apprentissage.

La stratégie de recherche d'emploi commence rapidement : pour plusieurs de celles que nous avons rencontrées, quel que soit leur âge, elles ont travaillé pour financer leur projet d'études.

Dans les parcours de ces femmes, les emplois alimentaires sont menés parallèlement aux études. Ce sont, pour nombre d'entre elles, les emplois en intérim qui leur permettent de mener leur projet. Ils demeurent des moyens à disposition d'un parcours professionnel maîtrisé. Dans les trajectoires de ces femmes, les distinctions entre emplois et stages sont nettes. Le stage n'est pas utilisé ou perçu comme un substitut d'emploi, mais comme une nécessité conjoncturelle, liée à la validation d'un cursus, que l'on quitte rapidement pour accéder à un emploi.

E37, une jeune femme française d'origine laotienne, âgée de 27 ans, évoque un stage au Herald Tribune trouvé grâce à un ami de son père qui y travaille ; elle est à la fin de son année de préparation en infographie et n'accepte pas l'offre qui lui est faite d'y rester, elle choisit de poursuivre ses deux années d'étude.

Une autre jeune femme, E38, 25 ans, française d'origine laotienne, fait un stage de 6 mois en licence dans une régie publicitaire puis 4 mois dans une agence de presse. Une conseillère de l'école l'oriente vers la recherche d'une régie publicitaire, moins difficile à trouver que les agences de presse très demandées, d'autant que son profil n'est pas encore intéressant pour les agences. Par internet, où les offres sont nombreuses dans ce domaine, et après plusieurs entretiens, elle entre dans une agence de presse où les contacts avec les journalistes sont plus fréquents. Elle tient des comptes clients, en binôme avec une attachée de presse senior, elle constitue les press-books, relève les annonces presse, les événements. Son projet est de travailler dans une agence de presse à New York. Elle passe par un organisme payant qui se charge de la recherche de stage, nécessaire pour obtenir le visa. Ses déplacements internationaux sont financièrement facilités par sa mère qui travaille à Air France. Elle s'appuie sur une famille présente dans plusieurs états, des amis trouvés par internet qu'elle a rencontrés dans le cadre de vacances.

Les parcours décrits sont dynamiques, ils cumulent des perspectives professionnelles assez bien dessinées et des emplois alimentaires qui ne font pas défaut. La différence exprimée avec les récits des jeunes femmes d'origine africaine se manifeste, pour ces dernières, par une plus fréquente absence de débouchés des stages dans des emplois, tandis que pour ces jeunes femmes d'origine asiatique ce type de difficulté n'est pas mentionné. Elles disent parfois s'entendre qualifier de « chinoise » alors qu'elles sont laotiennes mais n'ont pas la perception de vivre les discriminations des « africaines » dont elles sont conscientes, ayant, dit l'une d'entre elles, des ami-e-s africain-e-s. Le bénéfice de l'origine porte sur le travail et la représentation d'une réputation a priori positive.

« J'entends : les asiatiques sont assez discrets ou : vous passez bien, comme des Français. Les connaissances disent ça... Même les médias, ils montrent plutôt les Africains discriminés ; je n'ai pas vu d'Asiatiques discriminés. La question des origines, c'est plus la curiosité aussi, mon nom de famille suscite des demandes curieuses : tu viens d'où ? Quelles origines ? Pendant mon BTS, mon patron me disait que j'étais le stéréotype de l'Asiatique qui est timide et parle pas beaucoup ou par rapport à notre nourriture, j'entendais des blagues du genre dans les restos asiatiques, il faut toujours regarder ce qu'on mange. Les Asiatiques sont très près de leurs sous parce qu'ils sont dans le commerce... Mais il ne me faisait pas particulièrement démarcher les asiatiques, je ne pense pas... et quand j'en ai eu au téléphone, ça a joué en ma faveur car je parle laotien. » E38

La recherche de stage dans les parcours des femmes diplômées de plus de 27 ans : une nécessité pour sortir d'une condition de femme racialisée

Les éléments présentés par ces femmes sont encore très actuels pour qualifier les difficultés rencontrées. Malgré la vérification incessante des données qualitatives explorées et mises en perspectives dans les trajectoires, il nous a été bien difficile d'en trouver de motifs justifiables, objectivables.

12 femmes sur 22, ayant décrit cette étape dans leur cursus universitaire, ont entre 28 et 50 ans et 19 d'entre elles sont sans enfants. Le récit de cette recherche est, plus encore que dans les trajectoires des femmes plus jeunes, intéressant quant à son effet sur le parcours.

➤ **L'épreuve de la sélection réussie comme facteur valorisant**

Un master obtenu, E17, française originaire de Djibouti candidate à un programme européen (FAJE) « formation et accompagnement de jeunes diplômés en Europe » destiné à les aider à la mobilité, avec comme conditions d'accès : le diplôme (bac+5), faire ses études en PACA, être motivée, avoir un projet bien défini. La sélection opère comme un élément valorisant (15 personnes retenues dont elle fait partie sur 80). L'apport essentiel est celui du réseau qui lui permet d'obtenir un stage dans un cabinet d'aide au développement de projets d'entreprises de Français sur le sol britannique. Elle est, quant à elle, intéressée par le développement international et « idéalement vers l'Afrique ». Elle obtient son stage après avoir proposé un compromis au cabinet :

« J'ai postulé mais ils avaient déjà quelqu'un en stage. Je suis arrivée à un compromis. Ils n'avaient rien à payer, juste le financement du logement. Ils m'ont prise, exceptionnellement. J'ai fait un travail très intéressant de gestion de portefeuilles clients, un boulanger, pour lequel j'ai fait de la prospection pâtisserie. J'essayais de trouver de nouveaux points de vente. Ça a duré 6 mois, ils voulaient me garder, mais mon objectif était atteint, je n'avais pas pour projet de résider en Angleterre, et puis les stages à 29 ans ce n'est pas très glorieux. Il y a une grosse concurrence avec les écoles de commerce ». E 17, 30 ans, master2 économie sociale.

➤ **Une opportunité à la fin du premier master d'un poste à temps très partiel**

L'inscription dans un master d'évaluation des politiques publiques est une opportunité proposée par le plan régional de formation dont E20 découvre la gratuité pour les demandeurs d'emploi au moment de son inscription. Ni l'APEC, ni l'ANPE ne l'en informent. Effectué en alternance, l'obtention d'un stage dans un service public est une nécessité qu'elle n'arrive à faire aboutir qu'avec le soutien du réseau familial.

« Dans cette formation, j'ai eu beaucoup de mal à trouver un stage. C'était une formation en alternance et j'ai commencé mon stage en mars alors que les autres l'ont commencé en octobre. J'avais envoyé plusieurs demandes au conseil général mais je n'ai eu aucune réponse. C'est par la cousine de mon mari qui a rencontré une femme dont le mari était chef de service aux politiques publiques (CETE) qui dépend du ministère du développement durable. J'y suis restée jusqu'en septembre, j'ai rendu mon mémoire en juillet. J'ai fait une étude sur la gouvernance de l'habitat indigne. Pendant mon stage, j'ai continué à chercher du travail. J'ai eu une opportunité à la fin du 1er master d'un « poste à 20% » à Avignon comme coordonnatrice réseau santé petite enfance. »

E 20, française, 37 ans, originaire du Cameroun, deux masters, l'un en évaluation des politiques publiques, l'autre en santé publique. Une thèse en histoire contemporaine entamée à l'institut d'études africaines sur les dispositifs d'aide au développement.

Le stage dans ces trajectoires valide un cursus d'études supérieures mais il préfigure déjà, notamment pour les femmes d'origine maghrébine et noires africaines, les difficultés d'accès à l'emploi.

Les trajectoires révèlent le sens très différent que revêt le stage selon l'origine supposée ou réelle des femmes ou encore leur apparence. Court moment dans la trajectoire de celles qui entrent rapidement dans l'emploi (les femmes d'origine asiatique), validation d'un cursus supérieur, porte d'entrée dans l'emploi, il se transforme en succession d'infortunes pour les femmes d'origine africaine et maghrébine.

➤ ***Des problèmes pour trouver un stage, je suis revenue 30 ans en arrière***

Premier obstacle pour pouvoir valider un cursus, il est souvent contourné grâce aux relations personnelles. Il réapparaît, dans toute son ambiguïté, à l'occasion de la reprise d'études supérieures en formation continue.

« J'ai fait une formation de cadre sur deux ans après un licenciement économique en 2006 de SOS drogue car il n'y avait plus de budget DDASS. Je me suis inscrite à l'ANPE et après 6 mois de réflexion, à la fac d'Avignon, en droit, je passe deux diplômes... Dans ce cadre, j'ai fait des stages et j'ai eu de gros problèmes à en trouver dans le médico-social. Je suis revenue 30 ans en arrière. Je pleurais le soir. Je pensais qu'avec mon diplôme de cadre en médico-social, je n'aurai aucun problème... Moi et une amie marocaine, on était deux à ne pas avoir trouvé de stage parce qu'on n'avait pas de réseau... »

Ce récit la renvoie aux années passées :

« Dans la recherche de stage d'éducateur spécialisé, j'avais ma carte de séjour et j'ai eu du mal à trouver un stage dans la déficience intellectuelle, domaine qui m'intéressait. Il n'y avait que des Blancs et des Blonds. Il n'y avait pas d'Arabe, enfin sauf la femme de ménage.

J'ai eu donc du mal et j'ai quand même réussi à trouver un stage en disant que je faisais du derbouka, du djembé et j'avais un projet de travail avec des autistes avec la musique. J'ai fait ce travail. Ça a marché mais une fois que l'activité a été terminée, la porte s'est refermée. Pas de poste et la cooptation dans le monde du handicap, c'est la charité chrétienne. C'est un milieu très fermé. Il n'y a pas de postes du tout et ça fonctionne avec des dons de la bourgeoisie. »

E29, française, d'origine algérienne, 48 ans, licence AES, CAFERUIS, certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité, puis DEIS diplôme d'état d'ingénierie sociale, directrice d'un centre social.

➤ ***« Noire avec un piercing c'est déjà bien d'être prise en entreprise »***

E50 utilise les réseaux de l'école pour trouver des stages en entreprises, Société générale, Véritas, Champion, les entretiens se passent bien, elle prend conscience de la qualité de son expression orale, elle rassure. Elle fait ensuite un stage dans une mairie, au service démocratie participative, en charge de la promotion de la vie de quartier :

« Noire avec un piercing, c'était déjà bien d'être prise dans une entreprise, je ne pouvais donc espérer être en relation clientèle. Je saluais tout le monde à la mairie. C'était déjà inadmissible car il y a des castes à respecter. De la femme de ménage à l'huissier, ils sont venus me dire que cela faisait enfin plaisir de voir une Noire s'asseoir dans le cabinet du maire. » E50 Française d'origine camerounaise, 32 ans, chargée de mission dans une association.

Elle décrit son environnement relationnel à partir de critères d'apparence, d'origine, de filière et niveau de diplôme obtenu :

« Il y avait une maghrébine...il y avait une autre chargée de mission, sortie de sciences politiques... Une élue venue de banlieue très ambitieuse qui avait tout fait pour effacer ses origines... »

Après un premier échec au BTS, qu'elle repasse en candidat libre avec un projet professionnel, elle obtient un « emploi jeune » dans un lycée professionnel en bâtiment et tertiaire avec une majorité d'élèves masculins. Le proviseur, un ancien éducateur spécialisé, ancien CPE, lui confie, ainsi qu'à une autre collègue maghrébine, la mission d'ouvrir et de gérer un lieu de vie, qu'elle anime pendant trois ans :

« Il était d'origine corse, méridional, il avait une foi infinie dans l'humain. Il était conscient que la voie professionnelle est le parent pauvre de l'Education Nationale, encore plus bas que STT, mais pour lui, chaque individu a de la valeur. Il a clairement dit qu'être femme et grandir dans une cité c'était un plus, une connaissance intérieure, en plus de mon bac+2 en train d'être validé ».

« Ça a été dur avec les enseignants et les surveillants, pour qui nous étions le dernier des copecks, un mépris des individus sans même connaître notre parcours. Ne même pas chercher qui est l'individu. A noter qu'il n'y avait pas un seul pion gaulois blanc. Quel enfermement ! » E50

Elle obtient son BTS et expose son projet de maîtrise au proviseur qui avait accepté qu'elle conserve son emploi jusqu'à l'obtention de la maîtrise. A la suite du changement de direction, ses relations avec le nouveau proviseur sont difficiles, elle retient des propos du type :

« Quand est ce que vous rentrez chez vous ? Vous voulez encore faire des études mais qui va payer ? »

Elle démissionne, fait une demande à l'inspection académique pour un poste de « pionne ». Elle est affectée dans un collège où elle a, dit-elle, « un choc visuel » :

« J'ai pu d'un coup œil voir comment étaient regroupés les Africains, les Maghrébins, les Antillais et les Asiatiques. Tous regroupés par origine. Un choc. Et je m'aperçois que la communauté éducative n'a pas de regard positif. Ils viennent des cités, il n'y a rien à en faire. J'ai choisi d'aller en politique de la ville dans le cadre de l'alternance. » E 50

➤ **« C'était bien d'avoir dans l'école quelqu'un qui connaissait la discrimination et qui l'admettait »**

E51 exprime une marque de reconnaissance envers une professeure de marketing dans une école de commerce qui l'informe très directement de la difficulté qu'elle risque de rencontrer lors de sa recherche de stage :

« Elle connaissait apparemment la discrimination car elle-même était une ancienne élève. C'était bien d'avoir dans l'école quelqu'un qui l'admettait et le savait. Car en grande école les étudiants sont souvent de milieu très aisé, avec un réseau pour lequel ils n'ont jamais eu à se battre. E 51 française d'origine comorienne, 35 ans.

Elle décroche son premier stage par l'intermédiaire d'un voisin de ses parents qui travaille au service client d'Air France Industrie en région parisienne, bien qu'elle souhaitait le faire dans le cosmétique. La 2^{ème} année, elle envoie 130 CV en Egypte et en Angleterre, sans réponse, jusqu'à ce qu'elle ait une proposition pour le lancement d'une crème solaire en Egypte, à

condition que tous les frais de déplacement et d'hébergement soient à sa charge. Elle en accepte les conditions parce que le meilleur ami de son père travaille à l'ambassade des Comores, en Egypte. La 3^{ème} année de marketing, elle anticipe dès septembre la recherche d'un stage pour janvier. Elle est convoquée par une entreprise de biscuits, sans succès. Elle accepte finalement un stage resté vacant dans une société après la démission d'un élève d'HEC. Elle est assistante chef de produit, dans ce qu'elle considère être la « bible en marketing », malgré des conditions qu'elle qualifie de « spéciales » dues à un maître de stage qui lui fait « courber l'échine ».

« Que dire sur ce stage ? Je ne sais pas trop. A 5 minutes en voiture de chez mes parents ; c'était bien, car je finissais souvent à minuit. J'étais assistante chef de produit, le poste de rêve, dans une société qui avait fait partie du groupe Danone, la bible en marketing ! Mais avec des conditions un peu spéciales car le garçon était parti à cause du maitre de stages imbuvable, ce qui était le cas mais j'ai courbé l'échine. Est-ce qu'il y a eu discrimination... je ne sais pas... Bon ça a mal commencé, soyons factuel. C'était le début du ramadan, je le fais et elle ne comprenait pas que je ne mange pas avec elle. Elle n'a pas compris de toute façon. Elle était très brillante, sciences po à 21 ans. Elle criait et trouvait que les stagiaires étaient nuls. Bon, est ce que c'était du racisme, je ne pense pas... Donc je ne suis pas embauchée. 1997, période pas trop propice. On était une dizaine de stagiaires. En même temps, j'étais un accident car en marketing, ils prenaient que Essec, Sciences po et une autre grande école. Ils ont une grille qu'une copine a trouvée et je n'aurais pas du être prise car l'ESC Toulouse n'y figure pas. Donc je me retrouve avec 15 mois expérience et un diplôme de l'école de commerce de Toulouse. »

Elle poursuit ses études pour obtenir un diplôme MBA et rechercher l'opportunité de rencontrer des entreprises qu'elle n'a, dit-elle, jamais réussi à intéresser :

« Une personne de l'Oréal me demande ce que je veux faire, je lui parle de cosmétiques ethniques, et aussi concert, car une Japonaise qui m'a présentée est mélomane, envoyée ici par Yamaha. J'ai fait 10 ans d'air lyrique et nous parlons de musique. Et du coup, elle me redemande ce que je veux faire. On reparle cosmétiques ethniques et bizarrement, pourtant chez l'Oréal ce ne sont pas des modestes, elle dit qu'ils se sont loupés sur ça. Je lui parle du centre l'Oréal de Chicago. Je ne la reverrai pas mais là, mes demandes de stage aboutissent, j'ai passé 6 entretiens, les deux derniers ne se sont pas trop bien passés. »

Finalement, elle ne sera pas retenue au motif « d'une sensibilité marketing appliquée aux cosmétiques pas assez développée ». Elle constate que « les contacts dans ce milieu sont toujours polis, ils se font souvent par internet, avec un grand respect de la hiérarchie et des grandes écoles ».

Bien que son parcours indique une grande mobilité, des atouts multiples, une motivation justifiée en permanence par ses initiatives, il est apprécié à l'aune de son expérience professionnelle antérieure comme autant d'éléments qui viennent contrarier ses potentialités. L'absence de promotion dans un poste qu'elle a quitté pour évoluer dans un autre domaine est interprétée négativement. Ses échecs répétés à l'entrée de la filière cosmétique qu'elle avait privilégiée la desservent. La seule expérience professionnelle valorisée est celle de la téléphonie qu'elle a acceptée par défaut, et bien qu'elle ne s'y résolve pas, elle constate que le changement de filière devient impossible.

Pour accéder à l'emploi, les femmes utilisent les moyens à leur disposition dont la connaissance se construit aussi beaucoup sur l'expérience de proches.

2.3.3- L'accès à l'emploi

L'accompagnement vers l'emploi : missions locales, associations de promotion du contrat d'autonomie, ANPE...

- Jeunes femmes peu diplômées

Après la fin des études secondaires professionnelles, les jeunes femmes les moins diplômées se tournent vers les missions locales, souvent sur le conseil d'une personne proche, dans l'environnement familial ou amical. La connaissance du milieu professionnel est un atout important et son décrytage est une donnée sécurisante dans le parcours.

« Je veux reprendre une autre formation. Je veux petite enfance. Je dois faire les démarches pour un contrat de six mois avec plusieurs stages de 3 semaines pour savoir ce que je veux vraiment faire et valider mon contrat pour faire la formation. Je suis venue à la mission locale par ma copine, j'habite à côté. Elle disait qu'ils l'avaient aidée. Elle a trouvé grâce à eux dans la restauration. Je suis venue une semaine après les cours, en juin. J'ai été reçue par un conseiller. Il m'a expliqué comment ça allait se passer. Ma demande c'était (obtenir) une autre formation ». E 31, française de 18 ans d'origine malienne.

Les services attendus dépendent du parcours des jeunes femmes. Cette attente témoigne de leur difficulté à trouver des emplois ou des lieux de stages et d'apprentissage pour les plus jeunes, peu diplômées. L'accompagnement recherché n'est pas souvent trouvé. Un écart existe entre les objectifs des uns et des autres, qui ne se répondent pas.

« La mission locale ? J'ai appelé pour chercher du travail aussi mais ils m'ont dit qu'ils s'occupaient que des personnes qui ont quitté l'école ». E 32, congolaise de 20 ans, bac professionnel comptabilité, recherche un stage pour faire un BTS comptabilité en alternance qu'elle ne trouve pas.

Certaines viennent chercher une aide à la présentation des CV, d'autres, plus jeunes et qui ne connaissent pas la ville, cherchent à comprendre le milieu professionnel et ses habitudes. Dans ce cas, la remise d'une liste d'entreprises à appeler semble insuffisante :

« J'ai une liste d'une cinquantaine de noms d'entreprises, je ne sais pas si ce sont des entreprises qui recherchent des employés, j'ai un plan, je ne connais pas la ville. Dans la ville où j'étais avant « on » me trouvait l'entreprise. Je voudrais qu'on m'explique comment se passe l'apprentissage à Marseille. La chambre de commerce où j'étais avant, envoyait des lettres avec des offres d'apprentis ». E1

Les propositions faites par les missions locales ne sont pas forcément compréhensibles pour les jeunes femmes. La demande d'accompagnement personnalisé est évoquée et pour certaines, l'échec répété de la recherche de stage pour l'inscription dans un BTS, tenté à Paris ou à Marseille, accentue la déception et la critique à l'égard des intermédiaires. Les missions locales sont davantage associées à l'ANPE et aux ASSEDIC dans leur mode opératoire, perçu comme étant dans la droite ligne de la sortie du système scolaire :

« Le parcours des filles après l'école c'est la mission locale, l'ANPE rabat là-bas parce qu'elle est déjà bien occupée. Il faut prendre RDV à la mission locale pour avoir accès à

l'ordinateur, avoir un CIVIS. T'as pas d'intimité, t'es obligé de dévoiler ta vie personnelle devant tout le monde, et puis, ils posent des questions du genre : pourquoi vous venez ? Ben j'ai raté mon bac... Repassez-le ! Mais si t'es là c'est que tu as réfléchi. Pour moi, ils veulent moins de monde. Je leur ai demandé la prépa pour puéricultrice, ils me l'ont donnée ! Je suis allée au Greta comme ils me l'avaient conseillé, mais ils avaient l'information de l'année passée et les dates qu'ils m'avaient données n'étaient pas les bonnes, j'ai perdu une saison. Le GRETA avait donné ces dépliant l'année d'avant. Lorsque je les ai informés, ils m'ont juste dit : « Ah, bon ! Désolé, on ne savait pas ! ». Ou les informations sont mauvaises ou ils te montrent un énorme classeur et te disent vous trouverez ce qui vous intéresse dedans, c'est tous les métiers du médico-social, à vous de regarder ! J'ai dit stop. » E7, 22 ans, française d'origine algérienne, BP animation.

« Je me suis inscrite depuis 2007 à la mission locale... pourquoi déjà ? Pour me trouver une école ? Non je me rappelle plus... Je me souviens plus... Ils m'ont aidée au niveau des transports, j'ai fait un CIVIS. Ils m'ont aidée à trouver du travail quand même, mais les annonces m'intéressaient jamais, même les formations qu'ils proposent. Quand je partais en formation... aussi une séance CV et lettre de motivation et ça c'était bien, je l'avais déjà fait à l'antenne jeune qui travaille à la mission locale dans le 12^e, face à chez mes parents. Ils aident aussi, là bas ils sont que deux... ça va quand même. Je voulais une nouvelle formation. J'ai fait une formation de mobilisation (AFC), pendant six mois, on fait des stages, on nous aide à réfléchir. Ça n'a rien donné et je suis ressortie avec la même chose... J'ai fréquenté d'autres organismes comme le CIO, le CIDJ... l'antenne jeune. Je les ai tous fréquentés mais plus la mission locale et l'antenne jeune. Les autres c'est à peu près la même chose, un peu moins encadré, on recherche directement les stages écoles. La mission locale ça aide beaucoup, je suis proche de ma conseillère, donc... On s'occupe de nous et on nous aide à chercher. » E 33, 21 ans, CAP cuisine, cherche à faire de la vente, française d'origine malienne.

Les missions locales, comme le Pôle emploi, sont perçues comme des organismes de vérifications de la réalité de la recherche d'emploi. De ce point de vue, les recommandations proposées ne sont pas identifiées comme des leviers dans les trajectoires parce qu'en trop grand décalage avec les aspirations et le projet :

« Je me suis inscrite à la mission locale, ils m'ont conseillé de valider un BEP comptabilité, alors que j'étais en terminale pour passer un bac pro et que je voulais faire un BTS en alternance. J'ai changé de conseiller sur les conseils d'une copine, et j'ai pris le sien, il m'a orienté vers la préparation du concours d'infirmière et il m'a fait signer un CIVIS, je ne sais pas ce que c'est sauf que je ne paye pas la formation mais ça ne m'intéresse pas. » E3, 20 ans, française d'origine comorienne, niveau 2^{nde} IG.

L'analyse du cursus est probablement faite par les conseillers qui essaient d'apporter quelques moyens financiers tout en optimisant le parcours déjà réalisé. Le décalage provient des différences entre les grilles de lecture des professionnels et des jeunes femmes aux parcours en construction. Pour peu que les propositions leur paraissent en concordance avec certaine prédiction de professeurs d'école, le sentiment d'une voie déjà toute tracée depuis l'école primaire ne favorise pas l'acceptation d'une recommandation, même si celle-ci est en concordance objective avec le cursus antérieur.

« En primaire, j'ai eu une maîtresse méchante, surtout avec les Noirs et les Arabes de la classe, qu'elle isolait des autres pour nous empêcher de parler... J'ai été orientée vers un BEP secrétariat par la conseillère d'orientation parce que c'était à côté de chez moi et que c'était l'orientation prise par ma sœur en bac secrétariat, et qu'elle pourrait m'aider.

J'ai accepté parce que c'est son métier mais ça ne m'intéressait pas tellement. De toute façon, la professeure principale de secrétariat et la CPE disaient qu'on irait toutes nous inscrire à l'ANPE ou qu'on ferait des ménages comme nos parents. Je me suis inscrite dans un lycée professionnel privé, le moins cher, qui correspondait au montant de ma bourse. » E2, 22 ans, française d'origine comorienne, BEP secrétariat.

➤ **Des conseils sur les vêtements, les bijoux, la coupe de cheveux**

Parallèlement au suivi des missions locales, certaines sont inscrites dans des associations qui dans le cadre du « plan Espoir Banlieues » sont opérateurs du contrat d'autonomie. Elles ont la possibilité d'offrir pendant un an un suivi personnalisé, avec prise en charge de dépenses liées à une formation, aux déplacements. Inscrits à l'ANPE, les jeunes reçoivent une bourse d'autonomie. Ces opérateurs doivent s'être rapprochés des entreprises pour évaluer concrètement leurs besoins en nombre de personnes.

Les jeunes femmes qui ont opté pour un suivi de ce type, le décrivent ainsi :

«J'ai signé un contrat d'autonomie pour être coachée pour trouver un CDI et recevoir 300 euros. La coach donne l'offre à 50 ou 60 personnes. Mon frère, ma sœur et la copine de mon frère ont expérimenté la première session. Le coach n'est pas le même selon le métier, ma sœur en sanitaire et social n'a pas le même que moi en secrétariat. Elle donne des conseils sur les vêtements, les bijoux, la coupe de cheveux. C'est un plus d'être coaché même si pour l'instant les entretiens que j'ai eus par eux n'ont jamais débouché sur un emploi. » E2

➤ **« Les situations vécues en réel dépassent toujours tout ce à quoi je me suis préparée »**

Le suivi décrit reprend les outils classiques de la recherche d'emploi (présentation de CV, envois, simulation d'entretiens) tout en permettant de poursuivre plusieurs projets :

« J'ai deux projets en cours, un BTS en contrat de professionnalisation et le concours de gendarmerie. J'ai passé des tests psychotechniques en administration et gestion, puis j'ai eu un entretien individuel qui se passe mal : la première chose que me dit le monsieur, on ne recrute pas au physique. J'ai toujours pas compris pourquoi il m'a dit ça, pourtant je ne suis pas du genre à m'habiller bizarre et surtout pas si j'ai un entretien. Il me pose alors plein de questions qui n'avaient rien à voir avec l'entretien – Si je vivais chez mes parents ? Je dis oui ; si je travaillais ? Je dis non. Et là il part dans un délire sur la jeunesse qui ne fait rien, qu'il faut que je cherche un travail, et là je lui réponds : mais c'est ce que je suis en train de faire ! Les questions continuent : vous connaissez le métier de gendarme ? Je lui dis que je me suis renseignée sur internet et que je connaissais des gens qui font ça. Mais j'étais déstabilisée par ses questions... Je me prépare en faisant des ateliers, je dépose des CV partout, je fais du porte à porte, mais les situations vécues en réel dépassent toujours tout ce à quoi je me suis préparée pour les affronter. » E3

L'accompagnement personnalisé doit « jongler » entre des aspirations parfois précises « travailler dans une douane », sans grande relation avec le cursus antérieur (bac SMS, sciences médico-sociales par exemple²²⁴) et des obligations émises par certains opérateurs d'accepter des postes qui

²²⁴ Bac technologique série sciences médico-sociales prépare aux métiers du paramédical et du social, remplacé depuis 2007 par ST2S sciences et technologies de la santé et du social. Ce bac préparait au secrétariat médico-social ou gestionnaire conseil de l'assurance maladie et permet un accès aux études supérieures en 2 et 4 ans pour exercer un métier de la santé

ne semblent correspondre ni aux aspirations, ni au cursus secondaire choisi. L'ensemble des paramètres doit être pris en compte tout en s'assurant de la mobilisation de la personne. Le partenariat entre les missions locales, le pôle emploi, les opérateurs d'accompagnement vers l'emploi est indispensable à la cohérence des cursus, même si l'articulation entre ces opérateurs n'apparaît pas toujours clairement aux femmes.

« Mes projets ont changé, je veux devenir douanier mais le concours est difficile, on m'a conseillé de le passer en interne, mais il faut que je rentre à l'aéroport. Je me suis renseignée pour agent de sûreté mais la formation est payante, elle coûte 1500 euros. Je suis donc allée à la mission locale, mon conseiller m'a envoyée vers une boîte pour m'aider à définir mon projet et éventuellement trouver des financements. Je dois faire un stage comme agent de sûreté à Marignane et espérer obtenir le financement de la formation, sans certitude. » E 5

Les propos tenus par les femmes sur les intermédiaires de l'emploi ne mentionnent pas d'actes ou de discours discriminatoires à leur encontre. Il s'agit d'avis sur leur plus ou moins grande efficacité. Les représentations négatives sont plus le fait des jeunes femmes diplômées ayant des aspirations professionnelles mieux définies. C'est le cas également de celles qui ont un niveau BTS ou plus sans l'avoir validé. En quête d'emplois pouvant correspondre à leur niveau, elles sont en attente de conseils et de financements pour poursuivre leur formation. En l'absence de questions portant sur leur projet personnel, les incitations des conseillers emploi à répondre systématiquement aux annonces correspondant à un parcours déjà contraint ne leur conviennent pas.

C'est plus en amont que les souvenirs de discriminations existent, notamment dans les parcours scolaires, émaillés de réflexions vexatoires, d'humiliations ressenties. Les choix d'orientations par défaut, dès la 3^{ème}, se retrouvent à la sortie du secondaire et préfigurent le type d'emploi accessible.

- Jeunes femmes diplômées : « trop diplômées »

L'expérience que décrit cette jeune femme est intéressante pour faire comprendre le décalage entre aspirations personnelles et appréciation portée par un tiers conseil sur le cursus scolaire.

Une jeune femme âgée de 20 ans, célibataire et sans enfant, dont les parents sont originaires de Madagascar, aspire à préparer le concours d'entrée à l'école d'assistante sociale. Elle a passé un bac STT (science technologie tertiaire) à 17 ans. A la suite de ce bac, elle aurait souhaité préparer un BTS d'économie sociale et familiale dans lequel elle n'a pas été retenue « faute de place ». Par défaut, elle a donc préparé un BTS d'assistante secrétaire trilingue qu'elle réussit. A la sortie de ce BTS, elle reprend le projet qui l'avait conduite à s'inscrire en économie sociale et familiale et souhaite maintenant préparer l'école d'assistante sociale. La préparation coûtant 1200 euros, sans moyens, elle décide de n'en présenter qu'une partie pour être sélectionnée et avoir davantage de connaissances. Sa mère « employée de service » lui avance les 900 euros dont elle a besoin, qu'elle rembourse grâce à un emploi en CDD (diffusion de journaux gratuits 6 heures par semaine).

Attendant de la mission locale une écoute et un soutien pour le financement de son projet de préparation de l'école d'assistante sociale, elle souligne l'écart entre cette attente et l'analyse qui lui est faite de son parcours. L'objection principale repose sur le diplôme obtenu, considéré à la mission locale comme équivalent, voire plus performant, que celui auquel elle prétend :

« J'ai reçu un courrier de la mission locale qui disait que j'étais trop qualifiée pour recevoir une aide. J'ai été choquée du terme « trop » alors qu'aujourd'hui même avec un

(infirmier polyvalent, psychomotricien, analyse biomédicale, auxiliaire puéricultrice, aide soignant...) ou du social (éducateur spécialisé, jeunes enfants, CESF, AS...).

bac + 5, il est difficile de trouver du travail. Je me suis sentie rejetée, j'ai jeté la lettre et j'ai cherché une autre solution. La personne qui dit que le diplôme d'assistante sociale est moins qualifié que mon BTS, et alors si c'est ce métier que je veux faire ? » E9, famille originaire de Madagascar.

E9 interprète ce refus comme le rejet délibéré d'une aide à une formation qui serait à leur charge pour l'inciter à rechercher un emploi. Elle pressent que les objectifs de l'institution et les siens sont différents. Elle tient à finaliser un projet que les circonstances de la vie l'ont conduite à différer tandis que la mission locale a un objectif de remise à l'emploi et non d'accompagnement de projet. Dans son cas personnel, leur aide à la recherche d'emploi est inadaptée puisqu'elle mène, seule, depuis l'âge de 18 ans, par internet, sa recherche d'emplois pour soutenir financièrement sa mère et ses 2 frères et sœur.

L'âge est l'argument récurrent, dit-elle, des échecs à ses candidatures auprès de plusieurs agences d'intérim telles que « Intervalle, Globe, VIP Events ». La récurrence de cet argument est un problème dans le travail, dont elle ne comprend pas la cause. Est-ce une exigence de maturité ? L'âge ne lui paraît pas un indicateur suffisant car l'expérience acquise par les personnes ne dépend pas uniquement de leur âge. En revanche, elle dit pouvoir comprendre la crainte des employeurs de former quelqu'un qui ne resterait pas.

E12 est française, d'une famille originaire d'Algérie, elle a 24 ans ; après avoir passé un bac STT, elle a poursuivi un BTS force de vente. Elle voulait faire des études de droit, ses parents lui ont proposé de l'inscrire dans le privé pour « la protéger de l'échec » mais elle les convainc de la laisser dans le public pour avoir un diplôme reconnu. Une fois son BTS obtenu, elle poursuit ses études et s'inscrit en master management. Elle a le projet de créer son entreprise dans le domaine de l'énergie renouvelable. Elle recherche aussi un soutien à son projet et non de l'aide à la recherche d'emploi, qu'elle fait depuis plusieurs années déjà pour financer ses études en ayant développé une stratégie dans ce domaine. Pour privilégier son projet d'études, elle évite les « boîtes genre Quick et Mac Do qui propose des contrats de 20 heures par semaine pour finir à 35 heures ». Elle a systématiquement recherché des emplois l'été, par l'intermédiaire des agences d'intérim (Randstad, Adecco, Adia) et fait « de la vente, du centre téléphonique, tris et chèques, opérations de saisie, inventaire, merchandising... ». Elle utilise internet pour trouver des missions d'animation commerciale à la journée dans la grande distribution. Ce ne sont pas dans les démarches de recherche d'emploi qu'elle souhaite un soutien, mais dans l'accompagnement de son propre projet, la création d'entreprise dans le domaine de l'énergie renouvelable.

« Je me suis inscrite à l'ANPE et à la mission locale quand j'ai eu le BTS mais j'ai dû insister pour avoir une formation, ils disaient que j'étais trop diplômée. L'accompagnement pourrait être mieux fait. Ils se donnent un rôle pour ne pas assumer leur fonction. J'ai insisté lourdement auprès d'eux, je les ai harcelés parce que je n'aime pas restée inactive, mais si tu ne fais rien tu n'as rien. A quoi ils servent ? Comment font-ils pour ne pas aider les gens ? On dit : il y a tant de chômeurs et tant de rmistes, mais là-bas, il n'y a rien de proposé. » E12

Dans cette trajectoire, l'usage des outils de recherche d'emploi est maîtrisé, les voies d'accès aux emplois peu ou moyennement qualifiés le sont aussi. L'obstacle à la recherche d'une voie professionnelle espérée devient, dans cette trajectoire comme dans d'autres, celui du diplôme. Ce diplôme tant convoité se transforme en obstacle à l'emploi. L'avoir est une chose, pouvoir le valoriser en est une autre. Pour les femmes classées immigrées, étrangères, musulmanes, noires, maghrébines, le diplôme n'est pas en soi pénalisant, il apparaît comme un bénéfice « intellectuel » « personnel » en contradiction avec les opportunités qui leur sont présentées comme accessibles.

« Les agences d'intérim conseillent de ne pas mettre les années d'étude qui vont au-delà de celles requises par le poste, si c'est bac+3, ils ne prendront pas bac+4, encore moins bac+5. Je ne comprends pas et je trouve que c'est un cercle vicieux ». E 12

E10 a 24 ans, elle est comorienne, célibataire, sans enfant à charge, détentrice d'un BTS comptabilité, elle est en situation de recherche d'emploi qu'elle désigne comme active, mais constate qu'en 7 mois elle n'a obtenu que deux entretiens. Elle est suivie par un conseiller mission locale avec qui elle fait le point sur ses recherches d'emploi, sa méthode pour les relancer et éviter de postuler deux fois sur un même poste. Il lui a conseillé de répondre aux annonces demandant jusqu'à deux ans d'expérience et de prendre le stage d'un mois, non rémunéré, proposé par la fédération comorienne, ce qui lui permet de signer un CIVIS, d'obtenir 200 euros d'indemnité, le paiement des repas et des tickets de bus. Elle mène sa recherche d'emplois par internet sur le site du Pôle emploi et par les agences d'intérim qui lui ont fait passer des tests et un entretien ; elle a été positionnée en vain sur 10 postes. Elle a utilisé tous les moyens : liens familiaux, internet, intermédiaires de l'emploi, ANPE, associations comoriennes, sans débouchés jusque là, mis à part le stage dans l'association où elle travaille :

« Je croyais qu'il (conseiller ML) allait m'aider à trouver un emploi, mais c'est comme l'ANPE, il m'a envoyée en accompagnement avec la « job académie » qui organise des rencontres avec les DRH, procure des conseils sur la présentation des CV, propose des simulations d'entretien, mais ça ne m'a pas servi, c'était obligatoire. Il y a une autre prestation : un truc qui s'appelait CV artistique, une sorte d'exposé où l'on devait présenter nos CV de façon artistique devant soit disant 80 personnes de différentes entreprises et recruteurs, en fait il n'y en avait que 20. La démarche ne m'intéresse pas, le CV au lieu d'être écrit est dessiné. J'ai trouvé ça nul, ils ne savent plus quoi inventer pour nous occuper. Je suis inscrite à l'ANPE, j'ai un RDV avec mon conseiller demain, mais je ne sais pas si je ne vais pas l'annuler car eux aussi ne servent à rien. Je fais des comptes-rendus de mes démarches, je pensais depuis novembre recevoir des offres mais je n'ai rien eu, bien qu'en allant sur leur site. » E10

➤ **L'origine, la couleur, l'âge, des critères de pondération de la valeur du diplôme**

E13 est française, d'une famille originaire d'Algérie, elle a 26 ans, elle vit en couple sans enfants à charge. Elle fait sa scolarité primaire dans le public, puis le secondaire dans une école privée : *« Mon père ne souhaitait pas que je fréquente le public car les 2, 3 collèges avaient mauvaise réputation. »*. Elle passe un bac STT comptabilité puis s'oriente vers un BTS assistante de gestion, option comptabilité. C'est en travaillant en CDD dans un cabinet de gestion patrimoniale qu'elle découvre la finance et décide de s'inscrire en MSG, maîtrise sur 2 ans après un concours d'entrée qu'elle complète par une année de spécialisation en master2. Elle est suivie par la chambre de commerce, il lui a été conseillé de ne pas valoriser ses diplômes au-dessus de bac +2 :

« J'ai eu du mal à avoir un entretien pendant un an. Quand je mets bac+3 sur mon CV, je n'ai que de rares entretiens et quand je mets bac + 2 j'en ai. C'est logique car ils ont des grilles d'entretien et ne veulent pas trop payer ». E13

Le diplôme, tant décrit comme un sésame vers l'emploi, devient manifestement un handicap lorsqu'il est associé à l'origine supposée ou à la couleur de la peau. Le diplôme n'est pas davantage que les critères d'âge, d'apparence, d'origine supposée ou réelle, une donnée objective, il ne semble prendre

tout son sens qu'articulé à ces autres paramètres qui viennent le pondérer et lui attribuer une valeur concrète.

Les missions locales n'ont pas une bonne image de marque, notamment pour celles dont le projet est précis. Leurs propositions ne paraissent pas adéquates, plus proches de mesures à prescrire que d'accompagnement réel, leur caractère généraliste est peu opérationnel pour celles qui se sont orientées vers de nouveaux métiers.

« Je suis allée à la mission locale pour chercher les écoles et les orientations. C'était en consultation libre. Il y avait des personnes à qui on pose des questions, mais je n'ai pas eu d'entretiens. C'est vrai que mon frère avait des rendez-vous à un moment donné. Je pense que c'est utile pour les personnes qui sortent de l'école, pour ceux qui sont perdus car il y a toutes les infos pour les écoles et les métiers en rapport avec les études. Sinon ce que je fais, c'est un bilan de compétence avec un organisme qui travaille depuis trente ans avec l'ANPE. Ils m'ont dit que c'était plus pour voir quels sont mes acquis, pour une réorientation. Je ne sais pas si ça va changer gd chose. Je pense que c'est plus pour ceux qui sont perdus mais moi je sais ce que je veux. » E 37, française d'origine laotienne, 27 ans, BTS d'infographie.

« L'image de la mission locale : aider les paumés qui ne savent rédiger ni un CV ni une lettre de motivation. Des amis m'en ont parlé. Mais ça a une mauvaise image. J'y étais allée pour rechercher un BTS alternance, il y avait peu d'entreprises et la liste des BTS je l'avais. Ils avaient dit qu'ils pouvaient un peu m'aider pour payer les billets de transport mais je n'en n'avais pas besoin en fait car j'avais ma carte de transport. L'image que j'en avais ? Je peux le dire vraiment ? C'est aider les paumés qui étaient vraiment perdus et qui ne savaient pas rédiger ni un CV ni une lettre de motivation. Ils avaient proposé un atelier pour ça mais j'avais fais ma première rédaction à l'école et sinon seule, ou avec l'aide de mon frère ou des amis. L'école avait aidé en BTS, avant de rentrer en communication... Le CV je l'ai envoyé aussi aux Etats Unis, je n'ai aucun retour, juste des spams dans la boîte mail ! Je me rends sur des sites spécialisés.» E 38, française d'origine laotienne, 25 ans, licence en communication et publicité à l'Ecole supérieure de publicité.

Les représentations des personnes diplômées sont construites autour d'oppositions qui organisent, de façon binaire, les modes d'accès aux emplois dans lesquels les intermédiaires publics ne sont pas souvent considérés comme performants. Le recours aux associations qui affichent leur préoccupation de la « diversité » est utilisé sans vraiment plus de réussite factuelle malgré les frais d'adhésion demandés par chacun.

« L'ANPE ? Les gens ne me trouvaient pas dans le code ROME, j'ai été baladée d'une ANPE à l'autre. Je suis allée à l'APEC, la nana papote avec sa copine et c'est limite méprisant, t'arrives avec tes 50 CV et pas d'argent ... mais ils ne doivent pas savoir ce que c'est ... Là quand je lui dis que j'habite à Montrouge elle est limite soulagée car elle me dit qu'on va me transférer... Elle me parle de l'opération « Quartier des talents », qui est censée faire la même chose que l'AFIP, du parrainage. Le MEDEF a soutenu. J'y suis allée le jour du lancement ; des gens en costume avec témoignage, je ne veux pas tomber dedans. Et on m'avait parlé de l'AFIP, mais j'avais même plus 30 euros pour l'adhésion. En plus il y a plein d'associations qui font ça (...) Ils jouaient avec notre désespoir. On arrivait avec nos 30 CV avec des remarques du style : si vous êtes beau, mettez votre photo, gardez les cartes de visites. Je suis allée aussi au « café de l'avenir », où j'ai eu un parrain que j'ai encore aujourd'hui, il est directeur d'un service chez Bouygues. Il m'a donné des conseils sur le CV, la façon de se présenter, il m'a

reboosté car quand on cherche, on est coupé du monde. » E 35, française d'origine comorienne, 23 ans, master2 administration et échanges internationaux, option gestion des ONG

Les situations d'emploi

Les offres d'emplois peu qualifiés concernent les femmes peu diplômées, mais aussi les femmes diplômées, soit pour financer leurs études, soit pour faire valoir des expériences professionnelles dans l'attente d'emplois correspondant au niveau de diplôme obtenu et bien sûr s'assurer de moyens financiers minimum.

En préalable à ce paragraphe, nous voudrions rappeler la composition de notre corpus concernant la situation vis-à-vis de l'emploi des femmes rencontrées. En effet, soulignons que pour rencontrer des femmes en activité nous avons multiplié les modalités d'accès, en passant par des missions locales, des réseaux de relations, des entreprises, des associations de service, des associations d'accompagnement dans l'emploi, des recommandations d'une personne par une autre. Ce qui nous a conduits à nous entretenir avec des femmes soit en stage, en formation, en emploi, soit une articulation entre stage et emploi. Nos critères étaient des critères d'origine, de localisation, d'âge, de diplôme et d'activité professionnelle en cours ou recherchée. Après vérification de l'impact éventuel de ces critères dans les trajectoires, ceux de l'origine se révélant plus explicatifs, nous choisissons une présentation par origine.

- Femmes d'origine africaine

➤ « La couleur de votre peau, une gêne pour la clientèle »

Le poids de la discrimination à raison de la couleur, comme dans presque toutes les trajectoires des femmes d'origine africaine, est apparent. La lourdeur de constat est ici mise à distance grâce aux outils intellectuels acquis tout au long d'un parcours d'études supérieures qui donnent des capacités pour comprendre et expliquer.

« En 2008, j'avais postulé sur un poste de responsable de secteur dans une association d'aide à la personne. J'avais préparé l'entretien. Le directeur me reçoit, CV en main. Il ne dit rien, je me lance et je donne mon expérience. A la fin, il dit : moi je ne dis rien, bleu, rouge, jaune mais est ce que vous pensez que la couleur de votre peau ne va pas être une gêne dans la relation avec ma clientèle. Je lui ai répondu que j'avais fait des recherches avant de venir ici et que 90% des personnes travaillant dans ce domaine sont africaines ou maghrébines. Les gens acceptent donc, pourquoi pas une coordinatrice ? Il m'a demandé si j'étais susceptible ? Non sinon je serai partie. » E20, 37 ans, française d'origine camerounaise, master en droit.

E20 est suivie par l'APEC qui lui conseille un dispositif d'accompagnement vers l'emploi pour 6 mois, plutôt que de poursuivre des études. Elle n'est pas de cet avis, suppose que sa couleur est en partie la cause de ses échecs et préfère parier sur l'apport d'un nouveau master plutôt que de risquer un échec dans l'accompagnement proposé. La formation représente un apport personnel tangible tandis qu'un accompagnement vers l'emploi qui échoue accentue le sentiment de l'échec et constitue objectivement une perte de temps.

« J'ai toujours recherché du boulot, j'ai constitué une base de données des CV et des entretiens... J'avais consulté l'APEC, une personne qui me suivait et m'avait informée d'un dispositif mis en place par une caisse de retraite de cadre aidant ceux qui avaient du mal à trouver du travail par un accompagnement de 6 mois. Je n'ai pas été convaincue, si au bout de 6 mois je n'avais pas trouvé, je me retrouvais dans la même situation, alors que l'inscription dans un second master ça allait m'apporter quelque chose de complémentaire. Je n'ai pas été convaincue par l'argumentaire du conseiller sur le fait que j'avais assez de diplômes car je savais que parmi les entretiens que j'avais ratés, un certain nombre étaient liés à ma couleur. Quand on voyait ma tête c'était plié. Je regrette que l'APEC ne prenne pas en compte cet aspect des choses, alors qu'ils connaissent les difficultés des demandeurs d'emploi... Je savais que ce n'était pas la présentation de mon CV qui était en cause, ni mon expérience, j'avais fait un bilan de compétences pendant que j'étais à Avignon, orientée par l'APEC. Donc un accompagnement pouvait-il être utile ? »

Elle obtient un emploi de coordinatrice santé à temps partiel, par relation, poste dont elle laisse sous-entendre que le temps partiel contraint de 20%, peu attractif, lui a permis de l'obtenir. Dans ce poste, elle connaît un autre type de discrimination lié cette fois, à la maternité, qu'elle décide de poursuivre aux prud'hommes, en faisant appel à un avocat qui lui est conseillé par une personne rencontrée également dans le master.

« C'est une collègue de la formation master santé publique qui s'était vu proposer le poste, mais elle avait un travail au laboratoire de santé publique à qui était confiée l'étude du réseau. Elle habitait Marseille, ça ne l'intéressait pas, elle me l'a proposé. J'ai rencontré le président de l'association en entretien, il a quand même fait passer l'annonce au reste de la promotion, mais personne ne l'a pris car c'était un poste à 20%. Ensuite, j'ai eu un congé maternité et au retour, j'ai appris qu'il pensait au licenciement. La fille d'une relation à lui m'a remplacée pendant mon congé dans le cadre d'un stage, et il voulait la prendre sur mon poste et à 50%. J'ai été aux prud'hommes et j'ai gagné ce qui est normal. J'y suis allée parce que je l'avais très mal vécu. J'ai eu l'adresse de l'avocat qui m'a défendue par l'intermédiaire d'une personne rencontrée lors de mon second master....

A la sortie de mon stage de master2 en évaluation des politiques publiques, j'avais répondu à une annonce APEC et postulé pour un poste d'animateur fédéral en CDI pour une cinquantaine de centres sociaux... et voilà... La première sélection a été faite par l'APEC, il y avait 17 candidats sélectionnés, je n'y croyais pas, je ne connaissais ni les centres sociaux ni l'éducation populaire. J'ai eu un seul entretien où on m'a dit que du point de vue des compétences, j'étais le profil le plus intéressant, car ils recherchaient un diplôme d'étude supérieure, même si ça n'était pas inscrit. Je suis satisfaite, il n'y a pas de perspective d'évolution mais je verrai par la suite ; la fonction publique peut-être ? Le monde associatif est précaire, il dépend des financements publics, mais pour l'instant je fais des choses intéressantes. »

Une connaissance fine des politiques publiques acquises par ses différents diplômes, des rencontres professionnelles faites pendant ses études de master la convainquent que les conseils apportés par les intermédiaires de l'emploi davantage centrés sur la présentation de soi, du CV et de la rédaction de la lettre de motivation paraissent bien peu efficaces aux personnes discriminées en raison de leur couleur ou de leur origine (réelle ou supposée). Cette trajectoire est marquée de manière explicite par des discriminations qui se cumulent, comme ici, à différentes étapes du parcours.

Ces discriminations cumulent ou combinent des paramètres d'éviction dont le plus virulent est celui de l'origine. Il agit comme un révélateur du système, tant il est dénié par les professionnels en situation et tant il se réplique à chaque étape de la trajectoire des femmes rencontrées.

➤ **« Il nous la faut pour désengorger la secrétaire... »**

Orientée rapidement vers un CAP-BEP comptabilité qui sera, dit-elle, « *le dernier choix imposé* », E 21 réussit à présenter le bac, puis s'inscrit en droit à l'université où elle obtient une maîtrise avec une spécialité droit des affaires. Elle entre sur le marché du travail à 28 ans.

« Je m'inscris à l'ANPE cadre et à l'APEC. J'intègre un dispositif d'accompagnement des jeunes diplômés sur 8 mois, sous-traité à un cabinet de recrutement. Coaching : entretien, CV, mais aucune aide financière pour y aller, transport à charge et obligatoire en raison de la signature d'une convention. Nombreux déplacements dans les entreprises pour laisser des CV. J'innove ! Pas de photo sur mon CV. Je viens de la fac de droit à Aix, vous imaginez ce que j'ai subi comme discrimination. Pas de photo, en plus j'ai un nom et une nationalité provocante : comorienne...

Je ne suis pas française à ce moment là, à l'ANPE et à l'APEC, ils croyaient que je l'étais et me conseillaient des concours de douane... ça a peut-être joué dans les entretiens d'embauche... Le responsable du cabinet de placement ne comprenait pas, car la filière suivie à Aix a bonne réputation. Il me disait ce n'est pas vestimentaire, ni physique, j'avais travaillé cela en plus. Il a fait des entretiens, doublement filmés et n'a rien détecté. Il a terminé en disant : « La France part en biberine ». Je n'ai pas trouvé de travail par le cabinet qui m'a souhaité bon courage. Je suis passée à l'ANPE locale, tous les lundis matin pour des annonces fraîches.

J'ai répondu à des annonces sur Marseille et Paris car j'ai une sœur là-bas. J'ai eu un entretien sur Paris en droit des affaires, mais je n'ai pas été prise pour manque d'expérience. Sur Marseille, après un envoi de candidatures spontanées j'ai eu un entretien auprès d'un cabinet comptable avocat, huissier, repéré sur le Kompass. C'était en juin 2000. L'entretien a eu lieu avec 3 femmes. J'ai eu des questions sur la présentation du CV : était-elle faite par moi ? Quelqu'un m'avait aidée ? Pour quelle raison n'avais je pas mis de photo ? J'ai répondu que mon nom et ma nationalité suffisaient. Elle me répond : « vous avez un joli visage ! ». J'ai dit que je voulais être recrutée pour mes compétences, que c'était discriminatoire sinon. Elle dira plus tard qu'elle a été surprise par la réponse qu'elle a trouvée pertinente. Ils cherchaient une expérience en milieu associatif que je n'avais pas, sauf dans une maison de retraite comme dame de service. Ils cherchaient une maîtrise générale et pas spéciale.

Ils m'ont rappelée par la suite pour un second entretien, on était 4. Une personne a dit : elle a des notions de droit, une autre s'est renseignée sur BEP bac pro compta auprès de sa fille chez Sigma formation sur le contenu et a dit : « Il nous la faut pour désengorger la secrétaire ».

On m'a posé une question : comment on dispose un courrier ? J'ai répondu à l'américaine ou à la française ? Ils étaient surpris. Qu'est-ce que vous allez nous apporter ? J'ai fait 3 ans en général et une vraie juriste doit savoir fouiner et trouver la loi et la jurisprudence. Je connais la vente générale par exemple, mais après, il y a des règles spécifiques. Ils m'ont dit : « C'est vous pour une période d'essai », un contrat emploi jeune à l'époque. J'ai été embauchée comme assistante juridique quand la personne partait en vacances. Il fallait faire des fiches de réseau que j'ai créées rapidement et j'aidais la secrétaire à taper des courriers. La responsable du secteur consommation m'a proposé de gérer des cas de A à Z, mais sans le dire à qui que ce

soit. Je faisais des consultations le matin et je gérais des adhésions. Domaine particulier et professionnel. J'ai résolu des cas envoyés par des professionnels. Quand j'ai réclamé mon contrat, ils m'ont changé de mission et m'ont confié les permanences et la gestion des dossiers auprès de l'avocat, saisine de la commission départementale de conciliation en matière de rapports locatifs. J'étais employée à 10% au dessus du SMIC, je faisais des horaires importants mais récupérables, et je n'avais pas d'enfant à l'époque. Cette expérience m'a revalorisée, au bout de 6 mois officiellement j'étais leur juriste, je signalais de mon nom. Ils n'ont pas pu me garder, car c'est une association. Je suis toujours invitée pour les repas de Noël, je garde le contact, la fin de mon contrat date de juin 2005. »

E21, française d'origine comorienne, 38 ans, occupe un emploi en contrat avenir, CDD d'un an renouvelable une fois.

Cette trajectoire se poursuit par des tentatives qui ne débouchent pas davantage, bien qu'elle effectue ses recherches par internet et ait ciblé plusieurs villes dans lesquelles elle a soit de la famille, soit des amis. Elle répond à une annonce pour la CAF, elle est en veille sur la caisse de sécurité sociale, elle a mis son profil de juriste sur internet avec alerte mail, ainsi que sur le Pôle emploi. Conformément aux recommandations des conseillers, elle indique toujours une adresse de proximité. Son conjoint est cadre, mobile, il peut être muté et ils peuvent vendre le logement dont ils sont propriétaires.

➤ **Des ouvertures professionnelles**

E 53, camerounaise, est avocate stagiaire, elle a 39 ans, elle a cherché autant d'emplois alimentaires que d'emplois dans le domaine juridique.

« Je suis passée par tous les moyens y compris les candidatures spontanées. J'envoyais des CV et des lettres de motivation sans photo, car je préfère que l'on me juge sur mes compétences et non pas sur des critères physiques. Je ne mets pas l'âge non plus, je le donne en entretien si ça se passe bien.

Une amie m'a dit de changer de CV et d'en faire 2 : l'un juridique et l'autre vendeuse et de ne plus spécifier pendant les entretiens que je travaillais dans un magasin de chaussures. Dans le CV de vendeuse, je ne mentionne pas mes études supérieures (car sinon on ne me prendrait pas au sérieux, et j'ai transformé mon expérience à S. M. en expérience dans un centre commercial de province ou chez un vendeur indépendant. Pour mon CV de juriste, je mets tout ce qui est en relation avec mes études, mes stages, mes compétences dans le domaine juridique. Dans celui-ci par contre, je ne fais pas de mensonge. Et là je tombe sur une annonce de stagiaire juridique. J'étais en première année d'IEJ. C'était pour faire un stage de 6 mois dans un cabinet de recouvrement et de créance à Paris. J'ai trouvé l'annonce par la fac (affichage). J'ai passé un entretien. J'ai été retenue pour 35 h/ semaine et une rémunération par convention ».

E50 chargée de mission dans une ONG, française d'origine camerounaise, 32 ans :

« J'ai répondu à des annonces dans la Gazette des communes et ASH et profil sur internet. Le réseau pas tant que ça et je voulais la banlieue et rien d'autre. Les entretiens se passaient bien, mais dès lors que je devais être en contact avec le public, les élus et autres partenaires... Je pense que le fait d'être femme ce n'est pas le problème, mais une autre origine oui, car ils n'ont pas envie d'afficher une personne d'origine différente. Ça bloquait et une fois, l'un m'a dit à mot couvert que ça bloquait au niveau de l'élu.

Très bien. C'est comme ça. Je travaillais dans un quartier politique de la ville et je discute avec une femme du centre social qui me dit : On cherche quelqu'un au collège, mais il ne faut pas se rouiller ! L'entretien se passe très bien, la principale me voulait de suite. J'ai créé mon poste. Au début j'ai vu le mépris : encore ces pauvres gens qui ne trouvent pas de travail. Mais je parle bien, j'ai un bac +5, et je dis qu'avec les enfants, je ne vais pas rendre des bacs+5 mais remettre l'enfant au cœur du projet. Et je me suis retrouvée chef de projet d'une classe relais de lutte contre le décrochage scolaire et la prévention délinquance avec un budget, le management d'une équipe de volontaires et un partenariat... ça a très bien marché. Puis j'ai eu connaissance d'un poste de lutte contre les discriminations dans un GIP. »

E 48 est employée en CDI comme collaboratrice comptable, elle a 29 ans.

« Après mon stage en alternance, durant lequel j'avais touché à beaucoup de choses, j'espérais trouver un emploi dans le même domaine, celui de la comptabilité et de l'audit, puisque j'avais déjà de bonnes bases. Mais je n'ai rien trouvé. Donc j'ai pris ce qui venait, c'est à dire des postes dans la comptabilité en intérim, pour ne pas rester au chômage. Lorsque je postule, j'envoie un CV sur lequel je mets les noms, prénoms, expériences, études. Mais je ne mets jamais ni la nationalité, ni une photo. Je trouve que la photo surcharge le CV, et de toute façon, si je dois être recalée, ça se fera soit lors de l'entretien, soit par le nom de famille. Je ne mets pas non plus les petits jobs, parce que parfois, ça n'a pas d'intérêt pour le poste visé. Durant mes études et ma formation en alternance, des profs nous ont conseillés sur la rédaction du CV et de la lettre de motivation. Donc suivant l'annonce visée, je vais mettre l'accent sur des points essentiels et nécessaires pour occuper le poste pour lequel je me présente. J'adapte mon CV en fonction du poste... dans mes recherches, j'avais candidaté lors d'un forum pour un poste de collaborateur comptable. Le recruteur m'a prévenue que j'étais trop qualifiée pour le poste en question. J'avais effectivement revu mes prétentions à la baisse car j'étais au chômage. Ils demandaient un niveau Bac + 2 alors que moi j'avais un Bac + 4. Mais 5 mois plus tard, la même boîte m'a recontactée pour me proposer un autre poste en CDI. J'ai accepté parce que ça touchait au secteur de l'audit, et c'est le poste que j'occupe actuellement. (Camerounaise)

E47, 29 ans, française d'origine camerounaise, a trouvé un emploi par candidature sur les sites internet des entreprises

« J'ai eu mon premier emploi à 25 ans... J'avais mis mon CV sur « monster » site internet où les candidats mettent en ligne leur CV consultable par les entreprises inscrites elles-mêmes... Je suis allée dans les forums de recrutement. J'étais débutante... Ils recherchent plutôt 2 ans d'expérience. J'ai eu beaucoup de réponses d'entreprises négatives... Je recherchais dans la filière RH... ou assistante polyvalente... ».

Elle est recrutée sur un poste de chargée de mission handicap après avoir fait un stage suivi d'un CDD. Puis elle a récemment évolué sur un poste régional de présélection des candidatures.

« Je ne connaissais pas ce poste, je ne connaissais pas les lois ; l'entretien de recrutement s'est bien passé, j'étais comme une personne en délit, elle, comme une commissaire : un jeu de rôle pour essayer de me déstabiliser ; ça c'est bien passé, embauche en CDI. J'ai des contacts avec plusieurs interlocuteurs, des agences, des directeurs de secteur, des responsables recrutement, les personnes en situation de

handicap... Je les avais par téléphone, en fonction de leur compétence je donnais leur CV aux agences spécialisées, et je faisais une synthèse sur le candidat... C'était la présélection des candidats... »

Les intermédiaires de l'emploi, quel que soit leur statut, essaient de se situer sur le terrain des caractéristiques objectives nécessaires pour accéder aux emplois. Ils craignent de conforter les attitudes de victimisation dont il est souvent question dans les discours des professionnels en contact avec les entreprises d'une part et avec les demandeurs d'emplois d'autre part. Le déni ou la sous-estimation du phénomène permettent peut-être aux intermédiaires de continuer à faire leur métier en rétablissant, pensent-ils, la sérénité nécessaire à la « remobilisation » des candidat-e-s, tel que le suggère l'appellation de certains stages. Cependant cette attitude, bien que légitime a priori, conforte le préjudice subi par les personnes discriminées.

Ce préjudice ne devrait-il pas être nommé et même considéré comme probable étant donné les résultats des études statistiques par test conduites sur ces critères de l'origine supposée ou réelle. Ce constat statistique ne signifie pas, comme nous avons pu le repérer dans certains récits, qu'il doit être présenté comme une fatalité et asséné par des professeurs, dès le secondaire, comme une prédiction. Ces constats devraient au contraire donner aux organismes, à la HALDE ainsi qu'aux juridictions qui seront saisies des moyens nouveaux d'interposition.

Des objectifs sont donnés aux candidats à l'emploi, notamment lorsque le délai de la période de chômage s'accroît, d'accepter les propositions faites par le pôle emploi dans la mesure de la concordance entre diplôme, expérience et offre d'emploi. Or la durée d'accès à l'emploi étant beaucoup plus longue pour les personnes discriminées, le système ainsi mis en place a une forte probabilité de défavoriser davantage les personnes discriminées.

Dans le même ordre d'idée, l'âge, discriminant identifié, est associé en permanence au diplôme pour apprécier la candidature, combinaison à laquelle il faut ajouter l'origine. Cette association peut ne pas être visible, ni perçue par les personnes diplômées, mais c'est une réalité dans les parcours examinés.

Cependant le diplôme n'est pas qu'un passeport vers l'emploi, c'est aussi une façon pour les personnes discriminées de se construire des outils intellectuels, d'explicitation, d'argumentation pour faire face à des situations insupportables. C'est aussi le moyen de se construire un réseau de relations que toutes les femmes diplômées considèrent comme essentiel dans l'accès aux milieux professionnels. Cette absence d'inscription dans le réseau invalide, pour les femmes les plus diplômées, le recours aux opérateurs publics. Le réseau comme facteur essentiel d'accès aux emplois pour les personnes discriminées est-il un constat alarmant ? Les constats établis par les femmes sur la base de leur propre expérience montrent que l'éclatement des dispositifs et des aides constitue a priori un environnement illisible qui n'est décodé que par expérimentation des proches, qu'ils soient parents, amis ou relations de travail. Plus les personnes sont diplômées, plus leurs tentatives d'accéder à des milieux professionnels variés se sont multipliées. Le recours systématique à internet leur permettant d'adresser CV et lettres de motivation à des entreprises à proximité de leur lieu de résidence comme très éloignées, y compris à l'international, leur apporte la confirmation que leurs compétences sont recevables lorsque les entreprises leur répondent mais il montre de façon récurrente que l'entrée dans l'emploi fonctionne à partir de règles implicites propres à chaque milieu professionnel.

- Femmes d'origine asiatique

Contrairement à leurs homologues d'origine africaine ou maghrébine, les femmes d'origine asiatique rencontrées, bien que certaines fussent non diplômées, avaient un emploi qu'il soit peu ou très qualifié. Force est de constater la récurrence des écarts dans les expériences de recherche de stage et d'emploi.

E38 a 25 ans, elle travaille à mi-temps comme hôtesse d'accueil en standard externe. Elle a un projet de départ aux Etats Unis. Elle a déjà travaillé en CDD par candidature sur internet aux Galeries Lafayette. Elle utilise les sites Kelijob, fashionjob. En 4 mois elle a envoyé près de 200 CV par semaine par mail, y compris en communication mais le milieu est très fermé, il fonctionne par relations et elle n'en a pas, mises à part les relations nouées à l'école supérieure de publicité.

« Mon CV je l'ai rendu plus joli à voir, avec des couleurs. Il était très concentré, je l'ai revu dans un stage. On m'avait dit d'aérer, de mettre ma photo aussi car ça compte dans ce domaine. Pour la communication ! Pour vendeuse on ne met pas la photo sauf si on me le demande. Je change selon le poste pour lequel je postule. Je l'ai fait en anglais aussi et la lettre de motivation aussi ».

E 41 et E42, âgées de 37 ans, ont été rencontrées dans une association d'insertion à Saint Denis, l'une est française d'origine indienne, l'autre pakistanaise. Elles n'ont pas de diplôme et sont allées à l'école dans leur pays d'origine respectivement jusqu'à 18 et 15 ans. Elles sont dans un emploi de couturière. Arrivée en France à 29 ans pour l'une, elle a travaillé dans un magasin familial d'équipements. L'autre a habité huit ans en Bretagne avec ses parents et travaillé dans le restaurant de cousins. Elle a fait venir son mari, huit ans après leur mariage et après avoir eu ses 3 premiers enfants. Elle vit avec son mari et quatre enfants en région parisienne :

« L'assistante sociale a fait un contrat aidé avec RMI et avec la conseillère, elle m'a envoyée ici. On fait de la couture, du repassage, des retouches, des trousseaux, des sacs, des coussins, des tricotés. Beaucoup de choses ici. On a des cours aussi, atelier écriture, langue et santé et beaucoup de formation, comme secourisme. Formation qualifiante ? Je ne sais pas... On touche 711 euros par mois. »

E43, une Française d'origine pakistanaise, sans diplôme validé, est coordinatrice dans un service d'interprétariat. E 45 une française d'origine vietnamienne est employée à la RATP, sans diplôme. E46, une française d'origine vietnamienne de 56 ans est cadre dans l'audio-visuel, sans diplôme validé.

E 55 est conseillère clientèle à Orange où elle est entrée grâce à un ami qui connaissait le chef de tri du courrier :

« Mon ami travaille au service informatique et connaît un chef au tri courrier qui a un besoin d'urgence de gens pour trier, ce n'était pas encore informatisé. Il m'a demandé si j'avais besoin de travailler et si j'acceptais cette tâche. J'en avais besoin pour vivre ! J'envoie mon CV qui n'a aucun rapport puisque c'est des études de langue... mais j'y ai tout mis, la restauration aussi. Il ne tenait pas trop compte du CV car ils avaient vraiment besoin de recruter. La chef était très sympa et d'ailleurs guyanaise. On m'a expliqué en même temps qu'aux 3 autres filles embauchées dont 2 Réunionnaises et 1 Française... La responsable m'a dit que c'était un contrat pour 3 mois renouvelable une fois. Au bout de 2 semaines elle m'a dit : « on te fait un CDI ». Pas aux autres. On m'a pas expliqué, j'ai eu de la chance et après j'ai fait que monter. Peut-être que c'est ma façon de travailler ou d'être qui leur a plu ».

E56 est française d'origine chinoise. A 49 ans elle travaille comme interprète dans plusieurs organismes et enseigne le chinois dans une école de commerce. Elle est arrivée en France à 33 ans, a fait l'ESIT, envoyé des candidatures spontanées, passé un entretien réussi avec une responsable anglaise d'un centre de langue. Elle travaille en indépendante comme interprète, donne des cours au ministère des affaires étrangères grâce à un compatriote :

« Je donnais des informations sur ma nationalité car pour moi ça représentait plutôt un avantage, je ne pouvais pas penser que ça pourrait m'attirer des ennuis. Formation, expérience, mariée un enfant, je l'ai mis pensant que c'était obligatoire. Je ne mettais pas de photo parce que je ne pensais pas à la mettre, ce n'était pas naturel pour moi. J'insistais surtout sur le fait que je parle le français et que je suis d'origine chinoise. J'ai tout fait avec naïveté, peut-être que ça m'a sauvée. Exceptée l'aide mon mari, j'ai fait mes recherches d'emploi seule, je me sentais isolée j'aurais aimé avoir de l'aide d'amis, de réseaux, d'institutions. Mais je n'avais jamais imaginé que l'ANPE existait. »

E58, française d'origine cambodgienne, 50 ans, DESS de psychologie clinique, cadre dans l'audio-visuel. Après avoir obtenu son DESS et fait plusieurs stages en hôpital trouvés par l'université, s'être inscrite dans une agence de placement dans le domaine paramédical, elle trouve un poste en CDI de clinicienne pour enfants psychotiques. Elle ne souhaite pas travailler dans ce domaine.

« Avec le bac G1 en main, je décide de faire de l'intérim et des missions plus régulières en faisant valoir le bac, c'est tout ce qui comptait pour eux. Je prends tout ce qui se présente au départ, même le standard. Je ne fais pas ça très longtemps car suite à une mission chez l'Oréal, ils proposent de m'embaucher, c'était dans le secteur chimique. N'ayant rien, j'ai accepté. Il y a une pré-embauche et au bout d'un mois, je me suis rétractée car je tapais des rapports chimiques sans intérêt pour moi. C'était un CDI à temps plein, très bien payé à cette époque, en 83- 84, près de 7000 F par mois. J'ai repris les missions intérim que je trouvais très régulièrement. Au cours des missions effectuées, j'ai sympathisé avec une secrétaire assistante qui avait pour amie une personne travaillant au planning des occasionnels de la télé. Elle m'a dit de lui donner mon CV. Je l'ai fait en me disant la TV bof, mais pourquoi pas ? Il se trouve que 3-4 mois plus tard on m'a appelée et j'ai démarré en janvier 1986. C'était du secrétariat et un peu de programmation. Je tenais aux CDD car j'ai entrecoupé mes périodes de travail par des voyages, j'ai pris le virus. Pour travailler en Intérim, il y a un entretien obligé mais après, on a les missions et s'il y a un bon retour du client, ça suffit ... »

- Femmes d'origine maghrébine

Nous laissons là encore s'exprimer les femmes qui ont un emploi, en mettant en exergue les conditions de travail et les conséquences sur les trajectoires :

E13 a 26 ans, elle a passé un bac STT comptabilité, puis un BTS assistante de gestion gestion-comptabilité, 1^{ère} année de maîtrise sciences gestion. Elle n'a pas eu le sentiment d'avoir été discriminée dans les différents postes occupés dont elle n'explique pas les motifs de rupture. Elle occupe un emploi d'assistante à la responsable des relations entreprises dans une association intermédiaire de l'emploi. Elle est en contrat avenir. A terme, elle pense à un projet de création d'entreprise « sur un marché de niches, type aide à domicile, personnes âgées, taxiphone, laverie » en associant ses compétences de gestion à celles de son compagnon commercial.

« Après mon BTS, j'ai travaillé un an dans un cabinet de gestion patrimoniale à Cannes, je devais vendre des produits d'épargne retraite, c'était du commercial, ça ne me plaisait pas. Une jeune fille de 20 ans qui essaie de vendre ces produits, ça ne marchait pas. Après un point fait avec mon employeur, j'ai eu un statut d'indépendant engagée avec un

contrat de commercial dont la rémunération n'était faite que de primes. Ne marchant pas comme commercial, ils m'ont gardée comme secrétaire polyvalente dans l'intitulé de poste et j'ai fait fonction d'assistante de gestion en CDD. Après, j'ai trouvé un stage de 6 mois dans une banque, à la suite duquel je suis embauchée en CDI au statut cadre, mais avant la fin de la période d'essai comme contrôleur de gestion, le contrat est cassé... Je rejoins Marseille, c'est la crise bancaire, je démarche les entreprises et les banques, ça ne marche pas. On me conseille de valoriser jusqu'à mon BTS et, depuis, j'ai trouvé du travail. »

E23 a 38 ans, elle a été orientée vers un BEP agent administratif et informatique, contre son gré, elle ne l'a pas réussi. Elle aurait souhaité faire le BEP sanitaire et social. Elle est en emploi dans une société de services bancaires.

« Je m'inscris à l'ANPE, je tombe sur l'annonce d'une agence immobilière qui recherchait une personne pour répondre au téléphone. C'était une petite agence d'annonces gratuites à Paris qui proposait à des locataires qui voulaient louer dans l'urgence et je devais donc répertorier les annonces, recevoir les appels des proprios qui proposaient leurs biens en location, mais comme la plupart ne voulait ni des Arabes ni des Noirs pour leurs apparts et bien la boîte m'a clairement dit que si les propriétaires entendaient mon nom ils n'allaient plus faire appel à l'agence pour leurs annonces. Donc la boîte me suggère de changer de prénom et on m'a proposé une liste de prénoms que je porterai au travail pour ne pas mettre la puce à l'oreille des proprios. Je devais choisir un prénom qui sonnait plus européen pour ne pas dire plus français et si je n'avais pas mon caractère, je pense que j'aurais pris ce poste et changer de prénom, mais j'ai juste pris la décision de refuser et j'ai continué mes recherches à l'ANPE... ».

Son mode de recherche est l'ANPE, c'est le début des années 90, elle a le sentiment d'avoir été « protégée » par un jeune professionnel de l'agence qui fait des points réguliers et lui sélectionne les annonces dès qu'elles sortent :

« C'est rare que je dise ça, mais là, il faut bien admettre que j'ai eu de la chance de tomber sur ce type. En fait, j'ai eu mon poste grâce à ce conseiller, par exemple je pouvais accéder aux offres avant tout le monde. Quand il y avait de nouvelles offres qui arrivaient, il les mettait de côté et je passais voir ; si ça me convenait, je prenais les coordonnées et si c'était pas bon, il les affichait sur les tableaux. J'ai trouvé un emploi dans une société qui alimente les distributeurs de confiserie. L'entretien a été simple, comme j'avais travaillé chez Mac Do, j'avais des compétences dans l'accueil et la relation client. J'ai commencé par standardiste puis après, secrétaire. Après un mois d'essai, j'ai eu un CDI et je suis restée 7 ans jusqu'à mon départ pour Marseille pour suivre mon mari, par amour... C'est là que je me suis fait une place parce que, et c'est ça qui est rigolo, le responsable était israélite et il était persuadé que moi aussi. Je savais qu'il le pensait mais je ne lui ai jamais rien dit. Et puis un jour, il vient me voir et il me dit : « votre nom, ça vient d'où ? » Je pense que ça a joué dans mon recrutement mais ça ne veut pas dire que j'ai été prise que pour ça mais ça a joué quelque part. (...)

Mes collègues m'ont organisée un pot de départ et je suis partie avec un petit pactole dans la poche, ils se sont cotisés pour me faire une enveloppe pour recommencer une nouvelle vie. Je savais que je n'allais pas retrouver un travail comme ça là-bas. Tout le monde me disait que j'allais attendre longtemps avant de retrouver la même chose à Marseille, mais je ne recherchais pas forcément la même chose. Donc avec le licenciement, j'ai la possibilité de toucher des indemnités de chômage le temps de

trouver autre chose ici. Je ne savais pas du tout dans quoi je me lançais, je connaissais à peine Marseille. Pour moi, je partais pour une nouvelle vie au soleil. »

(...)

Je me suis pas mal interrogée sur ce qu'ils recherchent réellement dans cette ville en terme de compétence, de qualification, parce qu'il fallait faire avec mon statut de « bureaucrate de bas d'échelle ». J'allais enfin voir ce que je valais réellement sur le marché du travail et ce qu'on allait me proposer avec mon expérience. »

(...)

Et puis finalement début 1999, je passe par des boîtes d'intérim. J'en teste deux ou trois et on me dit qu'on m'appellerait. Et bien le soir même, une dame m'appelle pour me demander si j'étais libre pour un entretien mais qu'il fallait être mobile parce que ça se passe à Aix en Provence. On me convoque à un entretien le lendemain dans une société de services bancaires. J'ai été recrutée et depuis je n'ai pas bougé. J'avais un atout majeur pour les patrons. Je suis parisienne et j'ai mis ça en valeur. Surtout à Marseille, on a la réputation d'être des bosseurs.

(...)

Du coup, on m'a donné une chance de prouver ce que je valais... Aujourd'hui, grâce à ces quelques expériences, j'estime avoir autant de qualifications et de compétences qu'une personne qui a bac+5 et je n'échangerais ma place pour rien au monde. »

Son profil est assez similaire à celui de la trajectoire d'une autre femme française d'origine asiatique rencontrée en région parisienne, de 20 ans plus âgée, qui a pu faire valoir ses compétences par accès à l'emploi et test en situation. Ce sont des trajectoires dont les acquis scolaires n'ont pu aboutir mais qui ont su bénéficier d'opportunités pour faire valoir leurs compétences en situation professionnelle. Dans les deux trajectoires, l'absence de confrontations durables et répétées aux rejets discriminatoires comme autant d'atteintes à leur dignité est manifeste. Le refus d'accepter une situation qui lui demande de changer son prénom pour occuper un poste où les rapports aux clients sont clairement des rapports discriminatoires à l'encontre des personnes « noires » et « arabes » lui évite de se confronter à ce que d'autres ont vécu, un sentiment d'indignité et de trahison vis-à-vis d'un groupe qui n'existe que parce qu'il est ainsi désigné par le discriminateur.

E25, 27 ans, DECF obtenu, elle a pour objectif l'expertise comptable avec, en attendant, des emplois précaires en CDD. Elle occupe un emploi d'assistante en gestion comptable et financière en remplacement d'un congé maternité.

« Je travaille depuis le bac mais par piston notamment ma sœur. Je faisais de l'intérim pendant toutes les vacances scolaires. C'était la facilité... Après mon DECF j'étais inscrite dans le suivi obligatoire de l'ANPE que j'appelle plutôt contrôle, ça ressemble. Je me posais pas de question car n'ayant pas d'expérience, je considérais que c'était un peu normal, je n'ai eu aucun entretien. Puis je trouve du travail par le bouche à oreille ; ma sœur a fait connaissance avec une jeune fille chargée d'affaire dans une société de bâtiment qui cherche à recruter une comptable. Un CDI à temps partiel, ce que je recherchais pour continuer mes études en candidate libre. J'ai travaillé jusqu'en juillet 2007, pour un licenciement économique car la société n'était plus viable et à partir de là, rebelote. Je travaillais 21h et je touchais 980 euros net donc c'était bien payé... En mars 2008, j'obtiens un CDD de deux mois comme assistante comptable pour faire de la saisie dans une période de déclarations fiscales, puis un CDD de 2 semaines pour des tâches de saisie ennuyeuses dans une société d'hébergement touristique.

Ensuite, plus rien, jusqu'à cette proposition. Alors je dis heureusement qu'il y a le secteur associatif pour nous accueillir car j'étais à l'agonie. C'est pourquoi j'ai tenu à ne pas occulter un jour de recherche d'emploi pour vérifier si c'est vrai ce qui se dit sur les

préjugés de l'emploi mais quand vous voyez qu'une lettre de motivation et un CV plutôt bien construit ne correspondent pas à l'offre... alors il y a problème. Je postulais partout : Marseille, Marignane, Plan de campagne, Fos etc. Toutes les Bouches du Rhône. Pour Marseille c'était : vous habitez trop loin. Si poste comptable avec bac+2, c'était : « vous êtes trop diplômée, l'offre est réservée aux BTS... ». Mon projet c'est ouvrir un cabinet d'expertise comptable... pour aussi éviter le « dossier âge » à 40-45 ans !! Et puis si la clientèle a des préjugés et bien j'irai vers les commerçants qui n'en ont pas ! En y réfléchissant, c'est vrai que le cabinet où j'ai travaillé, c'était tous des commerçants maghrébins !! J'avais oublié ! »

Deux autres femmes françaises, E29 et E30, rencontrées à Marseille, d'origine algérienne, âgées de 48 ans, directrices de centres sociaux évoquent leur situation actuelle et leur parcours.

Le point commun de ces trajectoires de femmes diplômées de plus de 40 ans est leur itinéraire de femmes de la première génération, nées dans une famille dont les parents immigrés d'Algérie avaient la conviction que :

« Mon père me disait « les armes à toi ce sont les études », ma mère « la liberté d'une femme, les études, le travail et comme ça tu n'as rien à demander, pas comme moi à ton père... ». C'était, chacun à leur façon, la manière de régler leurs comptes ! Sur moi, ça a bien marché. Connaissiez-vous la résilience ? Ce terme psy qui décrit la capacité à encaisser les coups dans les camps par exemple ? C'est ça... parce que j'ai été absente pendant deux ans, du coup j'ai intégré une école privée, pour faire un BEP en secrétariat compta, avec la bourse que j'avais et en faisant le ménage. Ça ne me plaisait pas du tout et j'ai stoppé. Puis j'ai fait une équivalence avec la DRASS pour travailler dans le médico-social. J'ai réussi l'examen puis le concours d'éducateur spécialisé, d'un bon niveau, en concurrence avec le niveau maîtrise... Tout mon parcours scolaire est en parallèle avec le travail. J'ai toujours travaillé. Travail et formation en lien avec le secteur social et médico-social quels que soient les contrats : animation, prévention spécialisée, médico-social... J'ai beaucoup regretté de ne pas avoir fait d'études donc j'ai repris et fait une licence AES en droit en 2007 puis un master professionnel en 2008, CAFERUIS, délivré avec l'équivalence de la DRASS (diplôme en ingénierie) et puis un DEIS²²⁵ (diplôme études ingénierie sociale) sur Marseille en 3 ans, validé sur 2 ans, au collège coopératif, un combiné entre l'université et la DRASS. J'ai toujours payé mes études. » E29

« J'ai eu de la chance. Souvent, dans mon parcours, ce sont des femmes qui m'ont donné des coups de pouces. J'ai rencontré trois femmes, juives, je le note, qui m'ont beaucoup aidée. Avec l'ADRIIM, la première, elle cherchait quelqu'un pour faire une petite étude sur les travailleurs isolés et grâce à cette femme j'ai pu me faire un réseau. Puis j'ai fait aussi du soutien scolaire pour un centre de formation à Vitrolles, en remplacement d'un congé maternité. Ensuite, je suis venue à Marseille pour travailler dans le milieu scolaire et le milieu populaire. Avec deux collègues, on a créé l'association TRACE, travaux de réflexions et actions contre l'échec scolaire... et là, j'atterris à la Ligue des droits de l'homme Sud et je croise Michel Anselme. Il nous présente une autre femme de la communauté urbaine de Marseille qui accepte de financer mon projet et donne une part de financement sur école famille en milieu populaire. Et là, je rencontre la seconde femme marquante dans ma vie qui m'aide à rentrer au Greta en vacation pour mettre en action avec le CEFISEM un travail avec les parents. J'y

²²⁵ DEIS a remplacé le DSTS en 2006, diplôme d'Etat d'ingénierie sociale. Allègement ou dispense de domaines de formation aux titulaires du CAFERUIS, certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, formation des chefs de services et cadres de l'intervention sociale.

étais à mi-temps : alpha, prépa concours, relations parents... Les vacances durent un an puis on me propose un petit CDD et j'ai beaucoup travaillé jusqu'en juillet 2004, avec 2-3 employeurs pour avoir un temps plein. Cela m'a permis de développer des relations diversifiées et un large réseau dans le social et l'associatif (...). La troisième femme au Greta m'a permis de ne pas être que dans le face-à-face ethnocentrique, mais de faire une enquête avec le centre culturel ouvrier (CCO) pour la mise en place d'une plateforme de services publics. J'ai été 4 mois au chômage en tout dans ma vie ! Je ne connais pas tout ce qui est accompagnement...

J'ai fait des études de sociologie jusqu'en DEA à la fac de lettre d'Aix-en-Provence dans les années 80 (...) Donc la première année, pas de bourse. La deuxième année, Mitterrand a permis l'accès aux bourses aux enfants étrangers. (...) Il y a beaucoup de différences économiquement entre les étudiants à l'université... » E30

Elles sont toutes les deux inscrites dans des réseaux militant, associatif, féministe et de défense des droits de l'homme.

Autre itinéraire, celui d'E28, 48 ans, ayant vécu à Paris avant de s'installer à Marseille en 1996. Elle a fait des études de sociologie politique (DESS) et a été journaliste notamment pour le magazine « Actuel ». Elle est française d'origine algérienne.

«... Je suis retournée en 1987 en Algérie pour travailler sur les questions des droits de l'homme, puis en octobre 1988 lors des émeutes, pour la Ligue des droits de l'homme... Amnesty international est intervenue. Pendant une semaine j'ai été questionnée, malmenée psychologiquement (...) J'ai travaillé pour le magazine Actuel, 24h à Canal +, La marche du siècle sur la 3. J'ai donc fait des piges pour différents supports : le journal du MRAP, Témoignages Chrétiens (le journal de GM, ancien résistant), chez Politis aussi mais comme ils ne sortaient pas de l'immigration, j'en ai eu marre du ghetto. Mais avec Politis j'ai bénéficié du risque, j'ai profité de ma double nationalité : pas besoin de visa. Je pouvais me faufiler partout en parlant arabe en tant que femme dont on n'en a rien à fiche. Mais je suis toujours restée pigiste. (...) Mon origine n'est pas un complexe mais au contraire je m'en suis servie professionnellement, je maîtrise l'arabe littéraire qui me permet d'aller dans tous les pays du monde, notamment musulmans...

Donc, en 1996, j'ai tâté le terrain dans les rédactions ici (à Marseille) et je me suis demandée où je tombais : une ville GRAVE, le passage de la lumière à l'obscurité totale. J'arrive à l'ANPE cadre, on me dit « Madame, vous vous trompez ! ». Juste à l'allure, c'est vrai que je m'habille « simple »... au jugé on m'a pris pour une femme de ménage. C'est une ville qui n'a pas l'habitude de gens de couleur de haut niveau, si ce n'est des délocalisés qui viennent avec leur travail. Cela leur fait drôle, un rejet immédiat. A « La Marseillaise » ou « La Provence » il y a eu rejet immédiat, l'ordre établi est bousculé ! Attention ! (...). »

2.3.4 La mobilité dans les trajectoires, loin d'être un atout dans l'accès à l'emploi

Les trajectoires des femmes rencontrées témoignent souvent d'une mobilité non seulement régionale mais aussi internationale, à l'instar de cette jeune fille de 19 ans qui suit les déplacements de ses parents venus de Guinée, arrivés à Pau, déménageant à Montauban, puis à Marseille avant de s'installer à Chalon sur Saône et revenir à Marseille.

Les jeunes femmes marseillaises nées en France ou arrivées très jeunes, avant six ans ou encore vers douze ou treize ans, ont aussi des parcours de mobilité notamment pour les diplômées. Elles

n'hésitent pas, pour faire leurs stage de validation de cursus supérieur, trouver un emploi, à explorer les lieux où sont installées leurs familles ou des amis ; elles utilisent au mieux leur réseau de relations, notamment pour l'hébergement dans plusieurs villes de France mais aussi l'Angleterre, l'Italie, l'Allemagne.

Les femmes de plus de 27 ans ont des parcours de mobilité également. E14, 38 ans, originaire de Côte d'Ivoire, arrivée en France à l'âge de 18 ans, française naturalisée depuis quatre ans,, vit à Marseille, a toujours habité dans du logement privé en passant par agence, par défaut d'accès au logement HLM en raison des listes d'attente ; non diplômée, elle fait une VAE pour être auxiliaire de vie, elle crée aussi des vêtements qu'elle vend. E15, 40 ans, d'origine comorienne, arrivée en France en 1998, naturalisée française en 2001, elle a un niveau 3^{ème}, occupe des emplois de ménage dans les hôtels qui ne lui permettent pas d'accéder au logement social « *parce qu'il faut des fiches de paie et que les miennes changent tout le temps* ». E16 a 41 ans, française d'origine comorienne, « *française née sur un territoire français* », précise-t-elle, est arrivée à Marseille à l'âge de 13 ans, est présidente d'une association, elle tente de créer son entreprise ; elle a eu un accident qui l'a laissée handicapée :

« Mon père me soutenait et m'a dit « il faut que tu travailles ta tête, si tu veux vivre en France en tant que femme noire handicapée ça va être très difficile. La santé est une des raisons de ma venue pour me soigner. J'ai eu beaucoup d'opérations, j'ai suivi les cours par correspondance en centre de rééducation. Je faisais des allers-retours entre le collège et le centre de rééducation. »

E17 âgée de 30 ans, française, née à Nouméa, arrivée en métropole à onze mois, de parents djiboutiens. Elle a un master2 en économie sociale, management de projets et compétences. Elle alterne emplois et études. Après la licence, elle part en Angleterre pour acquérir un certificat linguistique à Cambridge, revient en France à l'université, en économie, elle s'inscrit et obtient un master 2 développement. Dans son mémoire elle traite de la RSE des entreprises, puis à l'issue du master postule dans le cadre d'un programme européen. Elle est à la recherche d'un emploi.

E18 a 33 ans, française d'origine comorienne, née à Madagascar, elle est arrivée en France à 9 ans. Après un bac S, elle poursuit des études en chimie, obtient son doctorat en Angleterre où elle est allée sur les conseils d'un professeur en France, après une mobilité entre l'Angleterre et l'Allemagne, elle est revenue en France, elle est au RMI.

D'autres trajectoires ont des parcours riches d'activités professionnelles, d'études suivies ou reprises, en France, à l'université, dans des écoles, au CNAM, toutes en alternance entre emplois et études, de mobilités conseillées et expérimentées. De « diversité » et de « richesses de la diversité des expériences », il n'est question que de cela.

Les femmes rencontrées en Ile de France sont un peu plus souvent immigrées elles-mêmes, notamment en raison du nombre de femmes originaires d'un pays d'Asie : Cambodge, Vietnam, Laos, Chine, Pakistan, Inde. Nées en France, arrivées alors qu'elles étaient enfants, ou au collège ou encore à l'âge adulte, les parcours de ces femmes sont riches de la culture d'origine et familiale tout aussi complexe et chargée historiquement et politiquement que ceux des autres femmes. Cependant, force est de constater, par vérification et croisement de tous les paramètres sensés expliquer la plus ou moins grande réussite d'une trajectoire - l'immigration, le diplôme, la nationalité - qu'aucun n'intervient vraiment comme facteur explicatif à lui seul de ces parcours. Pas plus diplômées que les autres, elles entrent facilement sur le marché du travail et y demeurent ; pas plus françaises que les autres, plus souvent immigrées que nombre d'autres femmes rencontrées, leurs histoires familiales, marquées parfois par le départ forcé du pays d'origine, ne recèlent pas les stigmates de la dévalorisation sans cesse répétée que connaissent nombre de femmes noires, leur origine n'ayant que très peu à voir avec ce rejet et cette disqualification récidivante. Lorsque les femmes d'origine

africaine sont étrangères, elles expliquent leur difficulté à accéder à l'emploi en raison de la nationalité, toujours plus acceptable comme explication que ne l'est la couleur. Les femmes originaires d'Asie estiment ne pas être discriminées dans l'accès à l'emploi, elles pensent bénéficier d'un préjugé favorable de « discrétion » et de « performance » qu'elles ne démentent pas. Elles ne passent pas par les intermédiaires de l'emploi public, ne sont que très peu au chômage, utilisent aussi les réseaux relationnels et internet, candidatent à des emplois qui sont davantage en concordance avec leur niveau de diplôme. Elles ne sont pas particulièrement mobiles dans leurs emplois, avec une prime à l'évolution professionnelle pour celles qui sont entrées dans une grande entreprise et ont réussi à s'y maintenir.

La mobilité comme atout dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution professionnelle n'est donc pas prouvée par les trajectoires de ces femmes.

➤ La mobilité imposée par les changements familiaux a un impact sur la trajectoire des plus jeunes, elle l'interrompt et peut, à certains moments, en modifier durablement le cours. Comme ont pu le montrer certains parcours, le départ du pays d'origine en pleine scolarité pour une arrivée dans un nouvel environnement familial et scolaire n'est pas facilitateur, d'autant que les professionnels ne sont pas vécus comme des soutiens. La solitude marque les parcours des femmes qui ont dû être mobiles, qu'elles soient adolescentes ou adultes.

➤ La mobilité régionale est également ressentie comme une difficulté. Le passage d'une petite ville à une grande ville n'est pas forcément vécu positivement. L'hypothèse du nombre d'opportunités plus important dans la grande ville ne se confirme pas forcément dans une trajectoire singulière.

Le savoir-faire requis pour trouver un emploi, un lieu d'apprentissage, un stage n'est pas tant celui du savoir technique que le mode opératoire, les habitudes des professionnels, les modalités pour chercher. C'est en cela que la connaissance d'un lieu, le premier contact, le premier lieu d'apprentissage peuvent être primordial. L'accès aux lieux d'apprentissage peut être facilité dans une petite ville où le parcours scolaire a commencé, plutôt que dans une plus grande dans laquelle les ressources et les ressorts sont encore inconnus.

Dans les parcours, certaines ont tiré parti des apports de la mobilité mais peu, finalement. Bien qu'elles pensaient que ce soit une marque de dynamisme, de compétences accumulées, au moins linguistiques, de capacité d'adaptation à des milieux culturels différents, lorsque la mobilité est internationale, sa valorisation professionnelle reste souvent peu convaincante.

2.3.5- La discrimination, un processus réitéré aux différentes phases des parcours de vie

Il y a chez toutes les femmes rencontrées, jeunes ou moins jeunes, une retenue certaine à évoquer cette question spontanément. Elle apparaît récurrente et c'est bien là l'insupportable de ce processus dont certaines ne se sortent pas. Comment comprendre les orientations systématiques en BEP-CAP comptabilité gestion, pertinentes, certes, pour celles qui l'ont souhaité, mais pour celles qui ont voulu faire un BEP-CAP esthétique, vente, pour celles qui voulaient aller dans la filière générale, celles qui ont été orientées en langue alors qu'elles voulaient faire du médico-social ? Il sera répondu qu'elles n'avaient sans doute pas le niveau, mais comment expliquer que celles qui viennent en France pour faire des études supérieures s'y inscrivent, après avoir passé le bac dans leur pays et poursuivent un cycle ou deux dans le supérieur, à l'université ou dans des écoles, de même qu'y parviennent celles dont le projet est si ancré qu'elles n'ont de cesse d'y revenir.

➤ ***Lorsque se jouent concurremment l'origine sociale et « ethnique » et cumulativement l'origine ou la couleur et le sexe.***

L'analyse méthodique des trajectoires singulières permet d'appréhender les modes de réitération des situations de traitement défavorable. Elle est nécessaire à la compréhension de la discrimination non seulement comme représentations, ressentis, mais aussi comme système d'éviction durable dont les prémices sont installés dès l'école primaire pour continuer ensuite au collège puis au lycée.

Les orientations et « prédictions » faites à cette période là laissent peu de chances d'évoluer par la suite avec les mêmes possibilités, tant matérielles que symboliques.

Les trajectoires des femmes diplômées montrent leur lutte incessante pour parvenir à réaliser un projet intellectuel ou un projet de métier parfois en rupture avec une orientation proposée par les professeurs. Cette discordance entre les propositions et les souhaits est davantage exacerbée dans les trajectoires des femmes diplômées, cependant que leur examen indique qu'aucune d'entre elles ne remet en question ses choix d'études et leur apport. En revanche, le désarroi et la désillusion ressentis proviennent de l'inadéquation entre la « productivité » espérée du diplôme et la réalité des situations professionnelles qui s'offrent à elles.

L'observation des trajectoires des femmes rencontrées témoigne d'une moindre entrée des femmes dans l'emploi en PACA et d'une moins grande diversité des emplois occupés et de leur filière d'appartenance. La photographie que nous pouvons en tirer fait sortir ce cliché :

- Sur 30 femmes rencontrées en PACA, 9 ont un emploi : 2 sont directrices d'un centre social, une est coordinatrice famille-petite enfance, une assistante relations avec les entreprises dans une association, une médiatrice santé (en contrat avenir), une comptable (CDD en remplacement de congé maternité), une agente d'une société de services bancaires (à temps partiel choisi, le weekend), une animatrice secteur jeunes filles dans une association (en contrat aidé), une diffuseuse de journaux, 2 ont des projets de création d'entreprise, les autres sont en reconversion, dans des dispositifs de suivi, en formation, bénévoles dans des associations, rmistes....

- En Ile de France, sur 29 femmes rencontrées, 21 sont en emploi salarié, une a créé son entreprise, 7 sont en recherche d'emploi ou en formation ou reconversion : 3 femmes d'origine asiatique, l'une diplômée en reconversion, l'autre non diplômée en recherche d'emploi, la troisième en formation et recherche de stage aux Etats Unis. 4 femmes d'origine africaine, 3 jeunes femmes non diplômées en formation et recherche d'emploi et une femme diplômée en recherche d'emploi.

Les emplois occupés sont plus diversifiés qu'en PACA : interprètes, chargée de mission dans un musée, cadres à France télévision, assistante mission handicap Adecco, conseillère clientèle orange, formatrice école de commerce, accueil syndicat d'initiative, professeure vacataire, assistante de secteur sécurité train et logistique, coordinatrice déplacements d'interprètes, agence ADEME, médiatrices en association, chargée de mission au secours catholique, couturière en entreprise d'insertion, avocate stagiaire.

Parmi les femmes rencontrées, certaines ont déclaré une appartenance religieuse dont quatre catholiques, une protestante, quatorze musulmanes. Parmi les femmes musulmanes qui ont déclaré leur appartenance religieuse, trois portaient le voile, françaises d'origine comorienne, âgées de 23, 33 et 41 ans. Une autre femme de 20 ans l'avait porté puis enlevé sous la pression des intermédiaires de l'emploi. En contrat autonomie, elle était à la recherche d'un emploi, en possession d'un BEP comptabilité-gestion. Pour ces quatre femmes, le parcours est non seulement un échec répété dans l'accès à l'emploi mais également un vécu très douloureux de rejet, de propos vexatoires, très tôt entendus, dès l'école et qui se répètent dans chaque situation de la vie quotidienne. Ces quatre femmes résidaient en PACA. L'assignation ethno-religieuse a été aussi évoquée par une femme

française d'origine Ivoirienne, catholique, qui soulignait qu'elle était amenée à préciser chaque année à l'école, qu'étant catholiques, ses enfants mangeaient du porc.

La discrimination se joue sur plusieurs paramètres et dans plusieurs domaines, par association de l'origine sociale, elle-même confondue avec le lieu de résidence, avec l'origine nationale, culturelle, raciale dont il est impossible, en situation, de distinguer ce qui fait sens. Le recueil des perceptions montre ce qui a été intériorisé par les femmes dans les différentes situations vécues en milieu scolaire comme par la suite, dans la recherche de stages et d'emplois. Nous présentons en annexe les extraits recueillis et sélectionnés de leur perception des discriminations dans les différents domaines de la vie quotidienne.

CONCLUSION ET PRECONISATIONS

Au terme de cette étude, le retour sur l'objet même de la question posée par les commanditaires réactive des questionnements incidents sur les *paradoxes internes à cette question* : énoncer le sujet des actions et des outils pour combattre les discriminations multicritères et multiples qui émergent dans l'accès à l'emploi *présuppose* que ces formes particulières de discrimination ont une quelconque réalité pour les acteurs de la sphère de l'emploi.

En deçà de toute prise en compte, dans des actions spécifiques, des discriminations multiples, celles-ci constituent-elles seulement une *préoccupation repérable* chez ces acteurs? Dans quelle mesure les indéniables progrès de la connaissance - notamment juridique²²⁶ - en matière de discriminations ont-ils frayé de *réelles avancées pratiques sur le terrain* ?

Dans quelle mesure, les différentes initiatives en ce domaine et les innombrables formations sur les discriminations financées par les pouvoirs publics ont-elles permis de *consolider la réflexion des acteurs* en ce domaine et de commencer à l'ouvrir au décroisement des savoirs pour *penser* les discriminations multiples, en *décrypter* certaines des possibles manifestations et *se mettre en capacité* de les combattre, autrement dit d'interroger et de transformer leurs pratiques professionnelles?

Cette étude a été *expérimentale* au sens littéral du terme. Elle s'est déployée dans un champ théorique trop peu exploré et a reposé, pour une assez large part, sur des investigations de terrain, dans lesquelles les questionnements activés n'ont rencontré qu'à la marge une réelle antériorité, propre à susciter des résonances pratiques aux hypothèses formulées et à les nourrir en retour.

Force est de constater que la notion de discriminations multicritères se heurte, en France, à un quasi-désert conceptuel, une absence de prise en charge, au plan juridique, par la doctrine ou la jurisprudence, un vide des usages sociaux, une assez forte ignorance des acteurs et une immense indifférence sociale.

L'éclatement des discriminations multicritères dans les politiques publiques rejoint l'impensé de la recherche.

En dehors de quelques travaux - rares et pionniers -, les discriminations multicritères sont une question ignorée des multiples études sur les discriminations ethniques et raciales, y compris de la recherche de terrain, notamment auprès des intermédiaires de l'emploi. Dans les multiples considérations sur le discours des acteurs et les discriminations vécues par les jeunes, ces travaux ne soufflent mot de cette *évidente problématique de genre qui traverse, en leur donnant une tessiture particulière*, les situations d'exposition à la discrimination, les façons de la subir et de la vivre intérieurement, les ressources mobilisées pour l'affronter, la combattre, la dépasser, l'oublier...

Instruire ce dossier des discriminations multicritères n'a pas consisté seulement à le documenter, à en cadrer aussi rigoureusement que possible les termes par une analyse d'ensemble du cadre juridique, une revue critique de la littérature disponible, une remise en sens et en perspective des données, à ce jour assez nombreuses mais fragmentées, sur l'accès à l'emploi des femmes concernées, et des observations issues du recueil testimonial et analytique de la parole de femmes et d'acteurs.

²²⁶ Entendue ici au sens large, c'est-à-dire comme des apports permettant d'outiller les intervenants sociaux sur la définition et la qualification des discriminations, et partant, sur un repérage et une lecture plus aisés de ces pratiques et des processus qui les constituent.

Nous avons également tenté de *mettre en état* une question éminemment complexe, de la faire *publiquement émerger pour fonder sa possible constitution en objet de politiques publiques*, de la *qualifier, en étudiant les interactions de motifs, pour traquer et mettre à jour, tant les discriminations manifestes que celles qui sont plus improbables, plus subreptices*.

La discrimination multicritère, à raison du genre et de l'origine, commence timidement aujourd'hui à s'imposer comme un enjeu de réflexion non négligeable même s'il reste assez largement insaisissable, un concept à penser pour agir, et sur lequel l'attention des acteurs publics est explicitement appelée par l'Europe.

Cette insistance nouvelle à proposer une autre façon d'appréhender et de traiter les discriminations prend acte des limites de l'approche classique, séquencée, de la discrimination qui, procédant motif par motif, ne rend pas compte de la situation des personnes qui présentent des caractéristiques particulières, susceptibles de les exposer à plusieurs discriminations.

L'insuffisance de l'approche séquencée, par critère, comporte un autre risque, patent au regard des ressources normatives mobilisables, en l'état actuel de la législation : celui de forcer quelquefois des arbitrages nécessaires entre les différents motifs potentiellement agissants, pour décider du critère prévalent qui aura le plus fort « coefficient » de recevabilité pour un traitement juridictionnel.

Dans ce processus de construction d'une forme de « *valence différentielle* » des *critères de discrimination*, en fonction d'un niveau de protection plus opératoire ou d'une audience sociale plus certaine, est également présent le risque, incessant et régulièrement ravivé, de voir insensiblement *éludée, relativisée*, la question des discriminations de genre *passant au second plan derrière d'autres motifs*.

L'analyse des entretiens avec les femmes, celle des entretiens avec les acteurs mettent au jour et à nu *l'incroyable invisibilité des discriminations de genre, y compris aux yeux des victimes elles-mêmes*, comme si les inégalités femmes/hommes avaient été, sur le temps long de l'histoire, fortement intériorisées comme « normales » sinon légitimes. Tout se passe comme si elles n'étaient pas prises en charge, au même titre que d'autres motifs, par l'impatience, l'exigence sociales croissantes pour faire échec aux discriminations.

Comment comprendre autrement la faiblesse de la perception sociale des inégalités entre les femmes et les hommes, qui fait écho en même temps qu'elle s'en nourrit, à la mobilisation encore très dérisoire de l'action juridique contre les discriminations polymorphes que subissent les femmes ?

La question des discriminations multicritères est donc un enjeu central pour *aider à comprendre ces choix, délibérés ou contraints, dans la recherche du critère prévalent, pour aider également à appréhender, dans la globalité de ses dimensions, la discrimination à raison du sexe, discrimination éminemment abstraite* et qui pourrait trouver des formes de compréhension renouvelées par le potentiel de contextualisation de la notion de discrimination multicritères.

Car, au fond, si la discrimination multicritères à l'encontre des femmes est une notion si difficile à penser et à manier, *sa survenance*, tout au long des trajectoires féminines approchées et restituées dans le cadre de cette étude, et plus largement dans la vie sociale, est, quant à elle, *évidemment très probable et manifestement, répétitive*. Elle est même, quand l'on y songe, d'une banalité presque quotidienne.

En effet, l'auteur de la discrimination va avoir, à sa disposition, dans un contexte donné, en particulier celui de l'accès à l'emploi où les pratiques de sélection et d'éviction reposent sur des ressorts aussi innombrables que clandestins, *plusieurs raisons* d'écarter une femme : cela pourra être son origine,

sa couleur de peau, son patronyme, le quartier où elle réside, son âge, son apparence physique, sa probable future maternité, sa religion lorsqu'elle est « revêtue » et donc apparente.

Que ces motifs fonctionnent en « double » ou en « triple » discrimination, de façon combinée, successive ou additionnelle, dans la considération qu'il va attacher aux *caractéristiques sous-jacentes à la candidate plutôt qu'à la candidature n'a in fine qu'une importance relative puisque c'est bien cette pluralité* identitaire, cette *polysémie du motif* qui va venir catalyser le soupçon, la mise à distance et le rejet.

Comprendre les process de la discrimination multicritères, savoir en reconnaître les manifestations est donc un enjeu particulièrement important à *travailler collectivement* aujourd'hui, car cette question touche à la *définition même* de ce que nous appelons la discrimination, notre façon d'en *concevoir les processus sous-jacents et le mode opératoire*, notre *mode d'analyse et de catégorisation des groupes et des individus* qui y sont exposés ou en sont victimes, à travers le classement des critères en présence.

De fait, la notion de discrimination multicritères est d'un maniement complexe et insécurisant. C'est une notion perturbatrice, parce qu'elle oblige à *penser autrement* les processus, à intégrer à l'analyse du fait présent la *sédimentation diachronique des inégalités*, à refuser les choix imposés par les *logiques d'imputation* propres à l'analyse classique de la discrimination (un contexte, une pratique, un motif prohibé).

Autrement dit, elle oblige à s'écarter de la *clôture, constitutive de l'opération de qualification juridique, pour cheminer dans des espaces plus incertains d'élaboration de questionnements et d'hypothèses, allant au-delà de l'immédiate matérialité des faits pour regarder leurs conditions de production sociales*.

Disséminer la réflexion sur les discriminations multicritères exige nécessairement un *apprêtement*²²⁷ de l'environnement social dans lequel elles sont un non-sujet. Il est donc aujourd'hui crucial de développer une connaissance *contextualisée* de ces processus, de sensibiliser très largement l'ensemble des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi et, plus largement, ceux de l'intervention sociale, qui sont parfois le seul contact des femmes faiblement qualifiées, en prenant davantage en compte les *dynamiques sociales* dans lesquelles s'inscrivent les femmes immigrées et leurs filles et en combattant les *représentations sociales condescendantes* qui ont cours sur elles, la façon dont la société intègre ou pas *leur présence, leur rôle, leurs aspirations, finalement la façon dont la société les regarde*.

Les discriminations multicritères nécessitent *a minima* d'analyser et de donner à comprendre aux acteurs de l'accompagnement *vers et dans l'emploi* le système d'injonctions et de contraintes *multiples et profondément différenciées*, selon les âges, les parcours migratoires, les statuts juridiques et les expériences, en termes de capital social, scolaire, culturel, qui pèse sur les femmes immigrées et leurs filles.

Nous avons tenté de mettre au jour tous les points de tension irrésolus qui s'entremêlent dans les trajectoires, entrent en synergie négative pour les droits de la personne, mais que ne voient pas toujours des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi, dont l'action se développe quelquefois sous influence des « figures du soupçon, du colonialisme intérieur ou d'une fausse reconnaissance des compétences²²⁸ » de ces femmes.

²²⁷ Cf les travaux de Joan Stavo-Debauge

²²⁸ Migrer au féminin. Laurence Roulleau-Berger. PUF, 2010

Mais à considérer la diversité et l'ampleur des questions abordées au cours des échanges avec eux, ces acteurs apparaissent le plus souvent *très démunis face à ces discriminations*, faute de formation sur les discriminations, suffisamment approfondie et enracinée dans le geste professionnel, d'appui adapté dans la réflexion qu'ils mènent, souvent très seuls, sur les situations sociales en présence, au point qu'ils en arrivent eux aussi, parfois, *comme les victimes elles-mêmes, à intégrer la discrimination comme une forme de normalité, un paramètre inévitable des parcours des personnes issues de l'immigration*.

Ces premiers fragments de connaissance rendent d'autant plus urgente et nécessaire une approche politique d'ensemble sur les trajectoires de celles qui restent encore les *enfants illégitimes*²²⁹, des générations plus tard, et en dépit de tous leurs efforts pour *se conformer, se battre et réussir*, à l'école, au lycée, *prouver toujours et toujours plus* ses compétences et sa loyauté, *résister* aux assignations identitaires, *prévenir* les suspicions.

Préconisations

Lors de cette étude, les acteurs institutionnels, opérateurs et personnes rencontrés ont été nombreux ; ils sont, en attente non seulement de résultats mais plus encore de débats, d'échanges, de visibilité pour que soient portés en « place publique », les mots trop souvent lancés en sourdine qui atteignent les personnes auxquelles ils sont adressés mais échappent au domaine de la responsabilité sociale. Au-delà des mots exprimés, c'est bien de leur statut dont il s'agit. Leur impact sur les personnes tient au contexte de leur apparition et de leur réitération. Le sens des propos n'a en effet pas la même valeur selon les situations dans lesquelles ils sont tenus. C'est bien sur ce volet que le droit anti-discriminatoire attire notre attention, comme il attire notre attention sur le fait, qu'au-delà des mots, les décisions prises, les procédures, les critères utilisés dans les différents domaines de la vie quotidienne ont un impact sur la qualification ou la déqualification sociale des personnes et des groupes.

L'étude réalisée auprès des femmes et des intermédiaires de l'emploi, soutenue par une réflexion sur l'état du droit et des recherches en la matière, montre à quel point la réflexion sur l'approche systémique du phénomène discriminatoire paraît essentielle pour sortir d'un débat qui oscille entre déni/victimisation, son corollaire, qualifications juridiques émergentes²³⁰, mesures de politiques publiques²³¹ et se perd souvent dans un abîme de perplexité pour les acteurs qui y sont confrontés et se demandent comment aborder un phénomène à géométrie variable.

Selon le paradigme ainsi admis que « la connaissance est située, qu'elle reflète la perspective et les valeurs de (son) producteur »²³², que les procédés admis par le droit pour qualifier une discrimination confortent l'analyse des situations comparées, plusieurs réflexions sont permises concernant le droit, la production des connaissances, les « outils » d'intervention pour les acteurs de l'emploi mais aussi pour ceux qui se situent en amont de l'emploi et y participent, les acteurs de l'éducation.

²²⁹ Les analyses percutantes d'Abdelmalek Sayad restent malheureusement d'une troublante actualité.

²³⁰ La HALDE est un moteur essentiel de cette visibilité nécessaire d'un champ en construction dans le droit positif français où peine à émerger une jurisprudence suffisante qui s'étoffe cependant.

²³¹ Fortement appuyées sur les directives européennes et les moyens mis à disposition des Etats membres au travers des programmes EQUAL, de dispositifs de formation, de plans de lutte territoriaux, d'accords sociaux de branches, d'entreprises, etc.

²³² Rappelé par Christian Poirer op.cit., qui souligne la longue tradition sociologique dans laquelle se sont situées les études féministes et ethniques en Amérique du Nord.

Nous n'avons pas ici la prétention de dresser le tableau exhaustif de propositions qui n'auront de sens que reprises par les acteurs eux-mêmes mais nous soulignons les domaines où il nous semble que des « chantiers sont à ouvrir ».

➤ Susciter le désir d'agir et en donner les moyens pour une action plus efficiente

- Créer un groupe de travail pluridisciplinaire, sous la responsabilité conjointe de la HALDE et du Service des Droits des Femmes et de l'Egalité. Ce groupe de travail, nécessairement restreint, sera constitué de chercheur-e-s, d'expert-e-s et d'avocat-e-s ayant travaillé la problématique des discriminations multicritères et aura en charge la réflexion sur cette mise en tension entre une discrimination *historiquement située*²³³ (le genre) et celle qui va *se réaliser* dans certaines circonstances. Il s'agira tout particulièrement de construire la méthodologie d'analyse du fonctionnement des discriminations multicritères, qui fait actuellement défaut.

La faible lisibilité du multicritères, son absence d'opérationnalité, souvent critiquée, ne tiennent pas seulement à l'absence de définition juridique, en droit communautaire et a fortiori en droit interne, mais aussi, et surtout, au *déficit actuel de grilles de lecture multicritères de situations de fait*.

L'analyse multicritères est un mode de *configuration spécifique* des litiges présentés, qui convoque *des investigations non plus sélectives mais inductives*, sur les éléments disponibles et mobilise des *hypothèses ouvertes sur d'autres savoirs disciplinaires, notamment sociologiques et historiques*.

L'approfondissement nécessaire des *questionnements* apportés par cette étude, des *réurrences mises à jour* dans l'analyse des paroles des femmes et des discours d'acteurs, l'examen de la transférabilité d'éléments de réflexion issus de systèmes juridiques intégrant les discriminations multiples pourront aider à construire un *corpus d'hypothèses opératoires*.

L'objectif de ce groupe d'expertise sera d'apporter des outils d'analyse pour débusquer, dans les éléments de fait invoqués, les traces de possibles discriminations combinées, de façon à *construire un cadre argumentaire* et un *raisonnement propres à mettre en état la présomption d'une discrimination multicritères*.

- Mandater le Conseil consultatif de la HALDE pour conduire les approfondissements nécessaires à la réflexion déjà initiée sur les concepts, en examinant, en particulier, les conditions théoriques d'une plus forte articulation des problématiques d'égalité et de discrimination.

Faire partager et progresser cette réflexion en la reliant plus étroitement aux questionnements nés de l'action publique, par l'organisation de séminaires réguliers avec des représentants des pouvoirs publics concernés par les politiques d'égalité.

- Assurer une réelle publicité aux délibérations de la HALDE appliquant une analyse multicritères. Accompagner cette publicité d'une pédagogie du multicritères (définitions, exemples, explications de la grille d'analyse actuelle de la HALDE).

- Consacrer un chapitre dédié aux discriminations multicritères (délibérations, jurisprudences commentées, éléments de droit comparé sur les législations des Etats membres) dans les rapports annuels de la HALDE.

- Mandater et financer, à cet effet, un groupe d'interposition, constitué de juristes et d'avocats pour identifier de possibles affaires de discriminations multicritères, définir et mettre en œuvre des moyens efficaces d'action et d'intervention judiciaires et obtenir des jugements emblématiques, de façon à convaincre plaideurs et magistrats de l'intérêt et de l'opérationnalité de l'approche multicritères.

²³³ L'expression est empruntée à Antoine Lyon Caen

- Favoriser la constitution d'un collectif inter-associatif, intégrant des associations de femmes, former et accompagner ce collectif dans l'objectif de conduire des actions collectives en justice (class action) contre les discriminations genre/origine

- Développer une réflexion sur la discrimination territoriale subie par les habitants des quartiers urbains et péri-urbains de la politique de la ville. L'enfermement dans des logiques de ségrégation et de mise à distance sont parfois renforcées compte tenu de la concentration dans ces quartiers de groupes sociaux surdésignés et objet d'un fort rejet social, par des effets de relation métonymique très forte entre la résidence, l'extranéité réelle ou supposée, voire les convictions religieuses dans le cas des populations qui revendiquent ou sont assignées à l'appartenance à la religion musulmane (cas des populations Roms ou maghrébines, rejet qui prend des formes diverses). L'adresse des personnes devient alors, sans préjuger des autres caractéristiques, un marqueur potentialisé et collectif de l'irruption de leur altérité dans l'espace public, altérité de plus en plus mal tolérée et vecteur de très nombreuses discriminations pas toujours repérées comme telles.

Il conviendra néanmoins d'affiner la réflexion sur l'introduction de ce motif particulier du territoire ; à la différence des autres motifs prohibés, il ne renvoie pas directement et explicitement aux caractéristiques personnelles des individus, ne peut être immédiatement référé aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles mais traduit des logiques collectives de stigmatisation sociale, progressivement ethnicisées et par rapport auxquelles il est loin d'être aisé d'établir, de définir et de circonscrire les responsabilités en cause, ce que requiert en toutes circonstances le travail de qualification juridique de la discrimination.

➤ Rendre visible l'invisible, rendre inacceptables les assignations identitaires

- L'identification, dans les trajectoires des femmes nées ou arrivées en France à l'âge de 10 ans inclus, du poids des assignations dans les orientations proposées, des stéréotypes manifestement consolidés sur l'absence de perspectives personnelles et familiales, voire dans certains cas l'énoncé d'images ridiculisantes voire malveillantes, a été suffisamment récurrente pour qu'une alerte soit donnée sur l'invisibilité du phénomène, trop souvent dissout dans des hypothèses de recherche où l'âge serait un déterminant prépondérant de l'insertion professionnelle. Il serait intéressant de confronter la construction des indicateurs d'une « insertion professionnelle » de descendantes d'immigrés²³⁴, fondée sur le présupposé « *qu'une scolarisation en France et une immersion précoce dans la société française favorisent l'apprentissage de la langue et l'acquisition de diplômes nationaux, ce qui a des répercussions sur l'insertion professionnelle* » à des indicateurs de révélation de discriminations qui obèrent les chances de poursuivre une trajectoire scolaire choisie. L'hypothèse des éléments constitutifs de l'insertion professionnelle et les corollaires indiqués comme étant liés entre eux – scolarisation en France, immersion précoce dans la société française, apprentissage de la langue - ne sont-ils pas déjà le produit d'une connaissance « située », validant une hiérarchisation des systèmes éducatifs dans laquelle le système français serait supérieur. Nous faisons part ici d'un intérêt heuristique à échanger sur des indicateurs permettant de construire les bases d'un autre questionnement, tant les comparaisons de trajectoires entre femmes immigrées à l'âge adulte pour valider un cursus d'études supérieures et femmes nées ici ou arrivées jeunes ont fait apparaître des constats plus nuancés. L'insertion dans le système éducatif français pour des jeunes femmes nées ici de parents notamment nés en Afrique (Maghreb et noire) a pu apparaître plus problématique que pour les précédentes. Des associations parfois trop rapidement faites par les acteurs de l'orientation entre origine, couleur, territoire socialement marqué (ZUS) digèrent les singularités des trajectoires dans un tout indissocié souvent infériorisé.

²³⁴ D. Meurs et A. Pailhé, op. cit. *Travail, genre et sociétés*, 2008/2, n° 20

- Combattre les stéréotypes racistes et sexistes. Mener une campagne interministérielle, d'envergure nationale, pour refuser les stéréotypes de genre, campagne de dénonciation et de production de contre-discours, intégrant de façon significative un relevé des représentations et des stéréotypes couramment développés à l'encontre des femmes immigrées et de leurs filles.

➤ Sensibiliser et former

- Formation des services déconcentrés : prioritairement formation des délégations régionales aux Droits des femmes, celles de la HALDE. Les services déconcentrés de l'Etat, notamment les services anciennement rattachés à la DGEFP et à l'ACSE devront également être sensibilisés à la question des discriminations multicritères genre/origine. Cet objectif, affiché dans les accords cadre SDFE/ACSE, n'a manifestement pas encore trouvé de traduction concrète.

- Sensibilisation des acteurs du droit : séminaires à l'Ecole nationale de la magistrature, formation des différents barreaux et des organisations professionnelles (USM, SM, SAF).

- Formation des associations féministes et des associations intervenant dans le champ de l'égalité femmes/hommes aux problématiques générales soulevées par les discriminations et aux discriminations multicritères. Travailler avec ces associations les conditions d'une mobilisation du droit pour combattre les discriminations de genre.

- Appliquer une démarche de mainstreaming à la lutte contre les discriminations.

- 1- Former les acteurs de l'Education et de l'orientation dans des démarches constructives pour que leur place primordiale dans le système d'éducation soit un atout pour les femmes discriminables et non une limite déjà anticipée d'autant plus réductrice. La convergence des représentations standardisées sur les « femmes immigrées et issues de l'immigration » étant un fait majoritaire, il est partagé entre les acteurs de l'éducation, de l'orientation et aussi bien sûr de l'emploi.

- 2- Conduire des actions de formation de formateurs pour apporter les connaissances nécessaires à la prise en compte, par les prestataires de formation sur les discriminations, des discriminations multicritères.

- 3- Etudier les possibilités d'introduction, lors du renouvellement des marchés de formation des acteurs sur les discriminations de l'ACSE, de clauses spécifiques exigeant un réel travail de déconstruction des stéréotypes sexistes et racistes et leur impact sur les discriminations multicritères, dans l'ensemble des modules de formation proposés.

Intégrer la même exigence dans les cahiers des charges préalables aux plans territoriaux de lutte contre les discriminations.

➤ Evaluer les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et mieux soutenir leurs acteurs

- Confier à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) une mission d'évaluation des actions conduites par les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi, présents notamment dans les quartiers politique de la Ville, dans la construction de parcours de formation des femmes issues de l'immigration faiblement ou non qualifiées et en faveur de la sécurisation de ces parcours d'insertion.

Sur la base des propositions de l'IGAS, mise en place d'un référentiel national définissant des actions adaptées et articulées avec le droit commun et le monde de l'entreprise, pour favoriser les parcours qualifiants des femmes faiblement qualifiées.

- Constituer des groupes de travail, au plan régional, regroupant les prescripteurs des actions d'accompagnement vers l'emploi : SDFE, DIRRECTE, DRJCS-ACSE, Collectivités locales (notamment pour les politiques formation/emploi et la mise en œuvre du dispositif RMI-RSA), Pôle Emploi, notamment, pour définir conjointement les objectifs attendus des prestataires pour favoriser les parcours professionnels des femmes issues de l'immigration et élaborer une Charte régionale de l'accompagnement vers l'emploi, référence des services prescripteurs pour l'attribution et la reconduction des financements des prestataires.

Une première expérimentation pourra être conduite, dans 2 ou 3 régions pilote, afin d'être accompagnée et évaluée, in itinere, par un organisme public de recherche, spécialiste des questions de formation et d'emploi.

- Organiser régulièrement, par un partenariat DRDFE/DRJCS/DR HALDE, au plan local, des cycles régionaux de séminaires sur les discriminations multicritères, prolongeant l'objet de cette étude, avec les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi, pour mettre en partage les premières hypothèses travaillées, réinterroger les catégories de pensée et les schèmes d'intervention et ce faisant, inciter à une remobilisation, une réinterrogation, sous l'angle des enjeux de la discrimination multicritères, des référentiels professionnels qui sont les leurs.

Ces séminaires ne devront pas se cantonner à l'apport - certes indispensable et urgent - de connaissances théoriques et pratiques sur les discriminations multicritères. Ils devront trouver également une issue opérationnelle, en débouchant sur l'identification de sites expérimentaux - structures intermédiaires, intérim d'insertion, CIDFF, clubs FACE- susceptibles de mener, en liaison avec les entreprises, des actions de prévention des discriminations multicritères.

ANNEXES

Remerciements pour leurs témoignages :

En PACA à :

Mouni, Samira, Samad, Jamila, Ibtissame, Karima, Rabha, Yamina, Nadhira, Drifa, Sophie, Anzalati, Chantal, Djamila, Assiata, Hortense, Nadia, Eléonore, Laïla, Nora, Hanifa, Fatiha, Souad, Chérifa, Nafi, Amina, Farah, Nadja, Zaïna, Karima.

En IDF à :

Kadia, Fatou, Houfrane, Olive, Katitdja, Aurélie, Thérèse, Aurélie, Khady, Juang Juang, Aimée, Frieda, Cathy, Margou, Josette, Caroline, Tran, Lizhen, Moné, Nasar, Olga, Diaka, Natacha, Niakalé, Kadia, Bavany, Kadidja, Sokhom, Nelly.

Ainsi qu'aux organismes et personnes suivantes qui nous ont permis de les rencontrer :

En PACA à :

ADDAP 13
Association action de solidarité franco-comorienne
Association DJUWA des étudiants comoriens
Association SCHEBBA et SCHEBBA jeunes filles
Centre social Busserine
Centre social Les Rosiers
CIDFF Marseille
FECOM
Femmes d'ici et d'ailleurs
Femmes familles FONT VERT
GAMS PACA
Mission locale antenne du Vieux Port
PACT 13
PAPEJ (centre ressources jeunes)
PLIE Marseille
Pôle 13 et plus précisément : Entraide méditerranée, ADRIM, ARACIL, CIERES
Union des centres sociaux de Marseille

Nedjma Blanc
Samia Chabani
Thérèse BASSE de l'association Zingha
Naky Sy Savané
Oumy Camara
Maïmouna Coulibaly
Emmanuelle Laboury

En IDF à :

Adecco
AFIP
Association des jeunes vietnamiens de Paris
Coup de pouce 91
FIA ISM
Génération 2 Evry
Génération femmes
HALDE
ISM Paris
Maison de l'emploi Aubervilliers
ML de St Denis
ML Paris Soleil 5, 12 et 13^e,

Amanda
Daniel Sabbagh sciences politique Paris
Edwige Hougbekey
Fatou Camara
Thérèse Boniface

Nous remercions également l'ACSE Marseille et ISM Paris pour nous avoir ouvert leurs locaux pour quelques entretiens.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

PRESENTATION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE DU CORPUS

Région	Effectifs
PACA	30
Ile de France	29
TOTAL	59

Age	Effectifs
- 27 ans	23
+ 27 ans	36
TOTAL	59

Origine	Effectifs
Maghrébine	16
Asiatique	13
Afrique noire et Comores	30
TOTAL	59

Nationalité française	Effectifs
Non réponse	1
Oui	49
Non	9
TOTAL	59

Diplôme validé le + élevé	Effectifs
Sans diplôme (niveau VI)	15
CAP BEP BAC (niveau IV et V)	12
BAC+2 (niveau III)	7
BAC >+2 (niveau II et I)	25
TOTAL	59

Diplôme (<= bac ou > bac)	Effectifs
<ou= BAC	27
> BAC	32
TOTAL	59

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Filières regroupées (recodage)	Effectifs
Non réponse	15
Secrétariat / comptabilité gestion / finance	13
Ecosolidaire / Management / Tourisme Info com / Communication/ Marketing	12
Secteur sanitaire et social / Sciences humaines / histoire	9
Commerce/Industrie / Cuisine / Transport logistique	6
Droit	4
TOTAL	59

Situation professionnelle	Effectifs
En emploi	30
En recherche d'emploi	14
En formation ou reconversion	10
Autre	5
TOTAL	59

Situation familiale	Effectifs
Non réponse	4
Couple sans enfants à charge	8
Couple avec enfants à charge	16
Seule sans enfants à charge	28
Seule avec enfants à charge	3
TOTAL	59



GRILLE D'ENTRETIEN DESTINEE AUX « FEMMES ISSUES DES MIGRATIONS » ASIATIQUE, NOIRE AFRICAINE, MAGHREBINE, COMORIENNE ET AUTRES.

Préambule « Nous allons nous intéresser à votre parcours scolaire et professionnel et surtout à la façon dont vous avez trouvé votre premier travail, ce qui vous a aidé ou encore fait obstacle. Merci d'essayer de vous souvenir d'un maximum de détails concernant notamment les personnes, les associations ou encore les éventuels organismes qui ont pu jouer un rôle dans votre insertion professionnelle ».

1- Tout d'abord votre parcours scolaire, vos études et vos stages

- 1.1. Quelle(s) formation(s) avez-vous suivie (générale, professionnelle) ? Dans quel(s) établissement(s) ? Dans quelle(s) ville(s) ? Quel(s) diplôme(s) avez-vous obtenu(s) ?
- 1.2. Qu'est-ce qui vous a orienté vers ces études (intérêt pour une discipline, influence d'un ou des parents, d'un frère ou d'une soeur, de l'école, d'un professionnel, etc.)
- 1.3. Qu'est ce qui était le plus important pour vous ? (critères de choix. Ex : réussir professionnellement, être indépendante financièrement, ...)
- 1.4. Votre projet a-t-il évolué en cours de route ? Si oui, pour quel(s) motif(s) et de quelle façon ?
- 1.5. Diriez-vous que le déroulement de vos études s'est bien passé ? Si oui, quels sont les facteurs qui ont pu les faciliter ? (Soutien familial, accès facilité à la culture, soutien scolaire, etc.)
- 1.6. Si non, pourquoi : avez-vous rencontré des difficultés ? Si oui, de quel(s) ordre(s) : financier, organisationnel, familial, scolaire, orientation, recherche de stage ? Avez-vous eu le sentiment de préjugés à votre égard, comment se sont ils exprimés, dans quelles situations ? Pouvez-vous en parler ?
- 1.7. Si vous avez rencontré des difficultés, quelle(s) en a (ont) été les conséquences ? (arrêt prématuré des études, réorientation, etc.) ?
- 1.8. A ce moment-là, avez-vous cherché à être aidé ou vous a-t-on proposé de l'aide ? Si oui, auprès de qui ou par qui (famille, association, organisme, etc) et de quelle manière ? Si non, pourquoi ? Savez-vous aujourd'hui ce qui aurait pu vous aider ?
- 1.9. Avez-vous déjà travaillé (travaillez-vous) pour financer vos études ? Si oui, quel(s) emploi(s) (fonction, horaires, salaires, contrat, lieu) ? Comment l'(les) avez-vous trouvé ? (petite annonce, relation, etc)
- 1.10. Est-ce que suite à vos études ces job(s)/emploi(s) ont selon vous joué par la suite un rôle dans votre recherche d'emploi ? Si oui, précisez.
- 1.11 En conclusion, quel regard portez-vous sur les études que vous avez menées ? En êtes-vous satisfaite ? Avez-vous l'impression d'avoir pu choisir votre parcours ? (Expliquer).

(Si possible : essayer de percevoir le milieu social, les rôles parentaux, la situation des parents/emploi et la réussite scolaire et professionnelle des éventuels frères et sœurs)

2 - Concernant la recherche d'emploi

- 2.1. Quelle est votre situation professionnelle actuellement ? Si vous êtes en emploi, pouvez-vous préciser l'emploi, fonction, horaires, salaires, contrat, lieu ? Si non, quelle est votre situation ? (Recherche d'emploi, congé maternité ou parental, etc. faire préciser la situation économique : indemnisation Assedic, RMI, durée de la période de chômage, etc.).
- 2.2. S'agit-il de votre premier emploi ? Si non, pouvez-vous indiquer combien de types d'emplois différents vous avez occupés depuis votre premier travail ? (Secteurs d'activités, relations clients,

CDD, CDI, contrat aidé, périodes de chômage, etc.). Si plusieurs types d'employeurs, pour quelles raisons avez-vous souvent changé d'employeurs ?

Modalités de recherche

2.3. A quel âge avez-vous commencé à chercher un emploi ? Comment avez-vous fait pour rechercher du travail pour la première fois ? Répondiez-vous à des annonces ? Si oui, où les trouviez-vous ? Quels types d'annonces consultiez-vous ? Comment les sélectionniez-vous ?

2.4. Avez-vous fait appel à vos amis, votre famille, à un organisme (préciser : intérim, insertion, etc.) ? Si organisme, comment l'avez-vous connu ? En quoi a consisté l'accompagnement ?

2.5. Les fois suivantes et de manière plus générale, quand vous cherchez du travail, quelle est la procédure habituelle que vous adoptez pour rechercher un travail ? (mobilisation d'un réseau, accès aux offres d'emploi : où, comment, à quelle fréquence) ?

2.6. Qu'est-ce qui est le plus efficace ? Réponse à annonces, sollicitation du réseau familial, amical, etc., autre ? (préciser)

2.7. Comment avez-vous choisi de présenter votre CV ? Quelles sont les expériences que vous mettez en avant ? Y-a-t-il des expériences que vous ne mentionnez pas ? Si oui, lesquelles et pourquoi ? Avez-vous été aidé ou conseillé pour faire votre CV ? Si oui, par qui ou par quel organisme ? Quels sont les conseils qui vous ont été donné ? (notamment en ce qui concerne l'indication de la situation de famille, le nombre d'enfants, l'âge ou encore la nationalité)

2.8. Que pensez-vous de l'accompagnement des organismes chargés de permettre l'accès à l'emploi tels que les missions locales, l'ANPE (compléter la liste avec notamment les organismes (privés et publics) dont vous avez utilisé les services) Avez-vous fait appel à des agences ou des organismes spécialisés dans l'accompagnement des personnes issues des minorités visibles ou des femmes ... ? Lesquels par exemple ? Les avez-vous fréquentés personnellement ? (précisez)

Recrutement

2.9. Dans le cadre de vos recherches d'emplois, vous souvenez-vous de vos entretiens d'embauche ? Avez-vous eu beaucoup de rendez-vous ? *(faire préciser afin d'aider la personne à se remémorer les situations)*

2.10. Lors de vos entretiens, y a-t-il des questions ou des remarques qui vous ont gênée ou choquée ? Si oui, qu'est ce qui vous a gêné dans ces questions ? Comment y avez vous répondu ?

2.11. Plus précisément, vous a-t-on posé des questions portant sur les éléments de la vie personnelles suivants (si oui, préciser le contexte et la question) :

- votre vie familiale ?
- les enfants ?
- votre état de santé ?
- votre âge ?
- votre apparence physique ou vestimentaire ?
- vos opinions politiques ou syndicales ?
- votre religion ?
- autre ?

2.12. Avez-vous des candidatures qui ont été refusées ? Si oui, avez-vous su pourquoi ? Comment en étiez-vous informé ? (courrier, téléphone, arguments... etc.) Savez-vous si d'autres candidats ont postulé pour le même poste que vous ? Vous a-t-on déjà proposé d'occuper un autre poste que celui pour lequel vous avez postulé ? Si oui, quel type de poste ? Avez-vous accepté ? Si oui, pourquoi ? Si vous avez refusé, pourquoi ?

2.13. *(si discrimination évoquée)* Vous parlez de discrimination, mais pourquoi utilisez-vous ce terme là ? *(OU si discrimination pas évoquée)* Avez-vous eu le sentiment d'avoir été victime de discrimination dans votre recherche d'emploi ? Qu'est ce qui vous amène à dire qu'il y a discrimination ? (Faire préciser à cette occasion les éléments qui permettent de montrer que oui ou non cela en est : compétences/poste, nombre et profil des autres candidats, arguments de l'employeur). Comment l'avez-vous repérée ? Avez-vous su pourquoi ?

2.14. Comment avez-vous réagi ? Avez-vous rappelé l'employeur ? Avez-vous re-candidaté d'une autre manière (avec ou sans intermédiaire, candidature spontanée) ou alors avez-vous écarté définitivement ce type de poste, d'employeur ?

2.15. En avez-vous parlé à quelqu'un ? Si oui, qui (ami(e), famille, organisme accompagnateur, etc.) ? Que vous a-t-on conseillé ? Avez-vous signalé cette situation de discrimination, à qui ? Pensez-vous que vous auriez pu réagir autrement ?

2.16. Pour vous, qu'est ce que c'est la discrimination ? Connaissez-vous les recours possibles en cas de discrimination ? (dépôt de plainte, sollicitations des accompagnateurs, de la Halde, syndicats,...)

2.17. Votre travail actuel vous convient-il ? Correspond-il à vos attentes ? Si non, pourquoi ? Développer les conditions de travail (situations défavorables, situations de conflits, harcèlement, etc.)

2.18. Quelles sont vos perspectives ?

3 - Lien avec la situation familiale et résidentielle

3.1. Quelle est votre situation familiale (célibataire, union libre, mariée, pacsée, divorcée, etc.) ? Cela a-t-il un impact sur votre situation professionnelle ou votre recherche d'emploi ?

3.2. Si vous êtes en couple, quelle est la situation professionnelle de votre conjoint ? (préciser métier, fonction, employeur, type de contrat)

3.3. Est-ce que le fait d'être en couple est une aide ou un frein à votre situation professionnelle ou votre recherche d'emploi ?

3.4. Avez-vous des enfants ? Si oui, quel âge ont-ils ?

3.5. Est-ce le fait d'avoir des enfants a un impact sur votre vie professionnelle et de quelle manière ? (Ex : modes de garde (accessibilité, organisation, coût,...), temps de travail, etc.)

3.6. Où résidez-vous ? (quartier résidentiel, ZUS, ville) / Avez-vous souvent déménagé ?

3.7. Rencontrez-vous des problèmes liés au transport entre votre lieu d'habitation et votre lieu de travail ou encore dans le cadre de votre recherche d'emploi ? (permis, voiture, transports en commun et desserte, etc)

3.8. Pensez-vous qu'il est plus difficile de trouver un emploi ou de travailler pour une femme que pour un homme ? Si oui, pourquoi ? Et pour les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telle ?

4 - Données personnelles

- *Postulat : Sexe : femme / Nationalité : française*

- *Lieu de naissance : France (à vérifier)*

- *Age compris entre 18/25 ans et 26/40 ans :*

- *Nationalité du père, de la mère ; pays de naissance du père, de la mère :*

- *Profession du père, de la mère :*

Si conjoint : nationalité ou pays de naissance :

- *Nombre et âge des enfants :*

- *Locataire ou propriétaire :*

- *Pouvez-vous nous orienter vers une autre personne ? (Coordonnées ?)*

LISTE DES ACTEURS RENCONTRES

ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ENQUETES

→ Région Ile de France

- Entreprises :
 - . Randstad,
 - . ADECCO,
 - . PSA
- AFIP
- Mission Locale Aubervilliers
- Pôle emploi
- FACE Paris
- CNIDFF et CIDFF 77
- Mission Locale Paris (18^{ème} arrdt)
- Association Astrolabe

→ Région PACA

- Pôle emploi Avignon
- Mission Locale Avignon
- Mission Locale Marseille
- Pôle 13 Marseille
- Centre emploi Salon de Provence
- ADIE Marseille
- PROTIS Marseille
- AFIJ Marseille – Avignon
- Trait d'Union Emploi Avignon
- CIDFF Phocéén Marseille

ACTEURS INSTITUTIONNELS, ASSOCIATIFS ET EXPERTS RENCONTRES

→ Région Ile de France

- Nicole CHAUVEAU – DGEFP
- Représentantes de la DDTEFP Paris
- Anne CORREZE – SDFE
- Jocelyne MONGELLAZ – SDFE
- Sophie LATRAVERSE - HALDE
- Frédérique AST – HALDE
- Christelle DELAGE - HALDE
- Stéphanie SEYDOUX – HALDE
- Martine LUROL – HALDE
- Jean-Luc RAGEUL – HALDE
- Ratiba BENDJOUDI – ACSE
- Sylvie BOUVIER – ACSE
- Brigitte GRESY – IGAS. Anciennement Chef du service des Droits des Femmes. Auteure du rapport sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, remis en 2009 à Xavier DARCOS. Auteure de « Petit traité contre le sexisme ordinaire » - Albin Michel, 2009.
- Marie-Thérèse LANQUETIN, chercheure, Présidente du Conseil Consultatif de la HALDE.
- Patrick AUBERT, DAIC Chef du Bureau de l'intégration professionnelle.

→ Région PACA

- Yolande ESKENAZI – HALDE
- Isabelle FOUQUES - ACSE
- Badra DELHOUM – ACSE
- Béatrice BORGHINO – DRFE
- Samia CHAABANI – Association Ancrages
- Nadia GASMI – Association Ancrages



Observer, Penser, Agir avec les Lois pour l'Égalité

GRILLE D'ENTRETIEN DES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI

Les entretiens menés avec les acteurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi permettront de resituer l'intervention de ces organismes, dans le contexte socio-économique local et, notamment, les dynamiques partenariales existantes pour favoriser l'insertion par l'emploi des femmes concernées. Bien que la dénomination fasse question, celles-ci seront dénommées, par commodité, « jeunes femmes issues de l'immigration » et leurs homologues, nées de parents non immigrés, « descendantes de natifs ».

Quels dispositifs sont mobilisés ? Avec quels résultats ? Quel regard portent-ils sur les trajectoires des femmes concernées ? Quels déterminants spécifiques en dégagent-ils, le cas échéant ? Que pensent-ils des politiques de lutte contre les discriminations et d'insertion par l'emploi et, spécifiquement, des dispositifs locaux et outils relevant de ces politiques ? La mobilisation de ces dispositifs a-t-elle des effets favorables, protecteurs sur les parcours professionnels de ces femmes ? Quels en sont les effets induits, en termes de catégorisation des personnes ? Comment situent-ils la complexité de ces parcours par rapport à celle, vécue par les jeunes hommes « issus de l'immigration », par rapport à celle des jeunes femmes « descendantes de natifs ».

Ont-ils mené/ou participé à des expérimentations spécifiques pour accompagner les femmes concernées vers l'emploi ? Dans quelles conditions et avec quels résultats ? Quelles ont été les réponses apportées, en cas de discrimination suspectée ou constatée ? Estiment-ils être suffisamment outillés pour un premier travail avec les personnes, ou les orientent-ils directement vers la HALDE ? Quelle est leur approche de la discrimination multicritères ? Quels sont leurs besoins de formation en ce domaine ?

Après une présentation de l'étude et des objectifs spécifiques de ces entretiens, ceux-ci sont introduits par une demande de présentation des missions, du champ d'intervention de la structure enquêtée, ses publics, son degré de proximité avec les acteurs de l'entreprise, ses relations partenariales, son éventuelle implication, passée ou présente, dans des programmes locaux de lutte contre les discriminations. Ces premiers éléments sont suivis par une série de questions permettant d'appréhender leur analyse, leurs positionnements, leurs pratiques et leurs attentes, au regard de la discrimination multicritères.

1 - Représentations des parcours des publics/analyse des difficultés d'accès à l'emploi

1.1 Avez-vous remarqué des différences, dans les processus d'entrée dans l'emploi, entre les femmes « issues de l'immigration » et les autres ? Lesquelles ?

1.2 Et à niveau de diplôme équivalent ?

1.3 Diriez-vous que ces difficultés sont identiques à celles qui sont vécues par leurs pairs masculins ?

1.4 Selon vous, le fait d'être diplômée, le niveau de diplôme ont-ils une influence décisive sur la rapidité et la qualité de l'insertion, s'agissant des jeunes femmes « issues de l'immigration » ?

1.5 Quel délai moyen entre la fin des études supérieures et l'accès au premier emploi, constatez-vous, s'agissant de ces jeunes femmes ?

1.6 Ce délai est-il constant, quels que soient :

- le niveau de diplôme,
- la spécialité de formation,
- l'état du marché du travail et le secteur dans lequel s'effectuent les recherches ?

1.7 Pouvez-vous décrire quelques exemples de stratégies de recherche d'emploi de ces jeunes femmes ?

1.8 Notez-vous des formes de renoncement à un emploi en adéquation avec leur cursus universitaire ? A l'issue de quels types d'expériences ? Comment le verbalisent-elles ?

1.9 Diriez-vous que le 1^{er} emploi est fréquemment ou rarement en rapport avec leur spécialité de formation et leurs aspirations professionnelles ?

1.10 Quelle est la nature de l'emploi obtenu, le type de contrat ?

1.11 Quelles sont les autres caractéristiques de l'emploi obtenu : en termes de temps de travail ? De conditions de travail ? D'intérêt du travail et d'adéquation avec leur formation et leurs aspirations professionnelles ? La nature de l'employeur (public ou privé) et la taille (TPE/PME/grandes entreprises/collectivités locales/services de l'Etat) ?

1.12 Diriez-vous que les jeunes femmes « issues de l'immigration » alternent, plus que les « descendantes de natifs », des périodes d'emploi et des périodes de chômage, à niveau de formation similaire ? Et comparativement aux jeunes hommes « issus de l'immigration » ?

1.13 Et en termes de durée d'exposition au chômage, notez-vous des différences ?

1.14 Et pour les non ou faiblement diplômées, quel est le délai moyen d'accès au 1^{er} emploi ? La durée d'exposition au chômage ? La nature de l'emploi obtenu, le type de contrat ? Les conditions de travail ? Les modalités d'accès à des formations complémentaires ?

2 - Les modalités et la qualité de l'insertion, le rôle des dispositifs d'accès à l'emploi

2.1 Les dispositifs publics d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes vous paraissent-ils pleinement mobilisés, au vu des parcours professionnels des jeunes femmes concernées ?

2.2 Quel est, selon vous, le degré d'influence de ces dispositifs sur la rapidité et la qualité de l'insertion ?

2.3 Ces dispositifs vous semblent-ils protéger de la même manière, toutes les « catégories » d'individus (personnes très faiblement diplômées, ou habitant dans des quartiers ségrégués, ou enfants d'immigrés)

2.4 Que pensez-vous du rôle joué par l'intérim, ou les différents types de contrats aidés pour ces jeunes femmes ?

2.5 A situation comparable, quel est (globalement) le taux de présence, dans ces dispositifs, des jeunes femmes « issues de l'immigration » par rapport aux « descendantes de natifs », et par rapport aux jeunes hommes « issus de l'immigration » ?

2.6 Diriez-vous que ces dispositifs forment, pour elles, et quel que soit leur niveau de formation, une sorte de passage obligé vers l'emploi ?

2.7 Au vu des parcours de vie des jeunes femmes « issues de l'immigration » que vous avez accompagnées, que pouvez-vous dire du degré d'influence de certaines caractéristiques individuelles (sexe, origine, âge, situation familiale) sur la qualité et le rythme de leur insertion professionnelle ?

2.8 L'impact de la situation familiale, sur les trajectoires professionnelles, vous paraît-il se manifester différemment pour les jeunes femmes « issues de l'immigration », par rapport aux contraintes classiquement repérées de la maternité et de l'articulation des temps professionnels et familiaux ? Pour quelles raisons ?

2.9 Laquelle ou lesquelles de ces caractéristiques vous apparaissent particulièrement déterminantes, au regard de votre expérience d'accompagnement ?

2.10 Généralement, ces jeunes femmes trouvent-elles du travail sur les territoires ou sont-elles contraintes à la mobilité, dans leurs recherches d'emploi ?

3 - L'appréhension de la discrimination et de la pluralité de ses formes

3.1 Où sont, selon vous, les principales lignes de rupture dans les situations de ces jeunes filles : la question du parcours scolaire ? La durée d'exposition au chômage ? La précarité des premiers contrats ? La déqualification ? La discrimination à l'embauche ? Sous quelles formes particulières, celle-ci se manifeste-t-elle ?

3.2 Etes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec l'expression de « pénalité ethnique à l'embauche » utilisée à propos des parcours professionnels des enfants d'immigrés ?

3.3 Pourriez-vous préciser, au vu des spécificités du contexte local de l'emploi, les caractéristiques de cette pénalité à l'embauche ?

- 3.4 Les jeunes femmes vous apparaissent-elles plus touchées que les jeunes hommes ? Ou différemment touchées ? Pouvez-vous préciser ?
- 3.5 Et elles, quel regard portent-elles sur ces difficultés ?
- 3.6 Evoquent-elles facilement la discrimination ? En quels termes ?
- 3.7 Notez-vous des réactions différentes à la discrimination, de la part des jeunes femmes et des jeunes hommes « issus de l'immigration » ?
- 3.8 Lorsqu'elles ont (ou ont eu) le sentiment d'être/d'avoir été victime de discrimination, est-ce plutôt en tant que femme, ou plutôt à raison de l'origine ? Quel motif de discrimination formulent-t-elles en premier ?
- 3.9 Et vous, au regard du récit des actes subis et de leurs circonstances, qu'en pensez-vous ?
- 3.10 Vers quelles structures/quels acteurs avez-vous orienté les jeunes femmes, en présence d'une discrimination suspectée ou constatée ?
- 3.11 Savez-vous quelles ont été les réponses apportées ? Avez-vous été en mesure d'effectuer un suivi ?
- 3.12 Pensez-vous qu'il y a une spécificité, selon le genre, de la discrimination à raison de l'origine ?
- dans la commission de l'acte discriminatoire ?
 - dans le ressenti de la personne ?
 - dans les modes d'énonciation, et les réactions face à la discrimination ?
- 3.13 Quels en sont, selon vous, les domaines de manifestation privilégiés ?
- 3.14 Estimez-vous que le harcèlement sexuel est une discrimination ?
- 3.15 Pouvez-vous donner une définition de la discrimination ?
- 3.16 Pouvez-vous donner une définition de la discrimination multiple ?
- 3.17 Quelle est, selon vous, la formulation qui en rend le mieux compte : discrimination cumulée ? Double discrimination ? Discrimination intersectionnelle ? Multicritères ? Pour quelles raisons ?
- 3.18 Qu'est-ce qui, selon vous, pourrait, en 1^{ère} approche, caractériser les discriminations multiples ? Peut-on dégager des spécificités constantes ?
- 3.19 Quelles appréciations portez-vous sur les politiques publiques de LCD ?
- 3.20 Comment prennent-elles en charge, selon vous, la question des discriminations, en général ?
- 3.21 Connaissiez-vous/utilisez-vous les différents engagements, en matière de LCD, d'égalité des chances et de promotion de la diversité, qui lient les intermédiaires de l'emploi ?
- 3.22 Votre structure est-elle partie prenante d'un plan territorial de LCD, ou d'un dispositif partenarial de mise en réseau d'acteurs analogue ?
- 3.23 Avez-vous mené des expérimentations spécifiques, dans le cadre de projets européens, ou dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances, pour lutter contre les discriminations à l'embauche ?
- 3.24 Quels en ont été les contenus, les productions, les modes d'évaluation ?
- 3.25 Comment a été appréhendée, dans ces actions, la question spécifique des jeunes femmes « issues de l'immigration » ? Si tel n'a pas été le cas, qu'est-ce qui vous a conduit à ne pas en faire une question spécifique ?
- 3.26 Diriez-vous que, dans le traitement des discriminations, certains motifs sont mieux pris en charge que d'autres ? Pour quelles raisons, selon vous ?
- 3.27 Jugez-vous qu'il y a un accès différencié aux ressources juridiques mobilisables pour la protection des droits, selon le genre ? Si oui, comment l'expliquez-vous ?
- 3.28 Pensez-vous que les discriminations multiples dont sont victimes ces jeunes femmes, devraient être mieux prises en charge par les institutions et les associations ?
- 3.29 A quelles conditions, selon vous ?
- 3.30 Pouvez-vous formuler 2 ou 3 propositions qui vous paraissent essentielles pour rendre plus efficaces la détection de ces discriminations spécifiques et les réponses apportées pour les prévenir et les combattre ?

VERBATIM :

EXTRAITS D'UN ENTRETIEN AVEC UNE STRUCTURE ASSOCIATIVE

Que pensez-vous du rôle joué par l'intérim dans l'accès à l'emploi des jeunes femmes issues de l'immigration?

J'ai noté une bonne volonté au niveau élevé de la hiérarchie, mais ça ne marche pas vraiment, au niveau des agences, elles sont sur des optiques de rentabilité, donc pas de vraie réponse pour les gens qui sont fragiles.

Pour les issus de, j'ai vu des agences faire carrément de la discrimination, « vous comprenez on ne peut pas les placer ». Mais c'était avant la loi 2001.

Depuis choses ont changé, les agences se méfient. Pas sûr en réalité qu'il n'y ait pas des moyens détournés...

Etes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec l'expression de « pénalité ethnique à l'embauche » utilisée par certaines études sur le parcours de ces jeunes?

Moi j'appelle ça discrimination. Beaucoup de parcours d'enfants d'immigrés sont marqués par la discrimination. Mais je pense que ça s'améliore

Il n'y a plus autant d'a priori qu'avant. Pas mal d'employeurs ont compris que la compétence était 1 garantie.

Pensez-vous que les employeurs aient vraiment compris cela, comment ça se traduit dans la région ?

Il y a 1 amélioration évidente. On le voit par rapport à notre public. Avant la demande clairement exprimée était : pas de noirs, pas d'arabes

Peut-être que ce n'est plus dit, mais toujours pratiqué ?

Oui voilà, c'est ça. C'est la question qu'on s'est posée. Mais ça s'est amélioré, on arrive quand même à placer les gens (on a 48, 49% de gens placés).

Dans quel secteur ?

Dans l'hôtellerie (beaucoup de femmes de chambre). Les services aux personnes, sachant que la discrimination ne vient pas des employeurs mais des clients. Nous formons les employeurs, les OSP, à faire face aux demandes discriminatoires

Comment procédez-vous ?

On leur dit que la discrimination est 1 délit, qu'il ne faut pas qu'ils écoutent le client.

Avez-vous remarqué une distribution ethnique des emplois dans l'hôtellerie/restauration, entre le service en salle et la plonge par ex ?

Oui, beaucoup de comoriens qui sont à la plonge. Mais c'est un phénomène plutôt de réseau, c'est à dire « je suis comorien, je fais la plonge, je dois m'arrêter, je vais demander à un autre comorien de le faire. Mais c'est pas vraiment une volonté des employeurs

Le réseau comorien est assez puissant, très bien organisé

Mais cette ethnicisation des tâches est organisée, n'est pas le seul effet du réseau quand même. Quid du rôle des employeurs, avez-vous des demandes de ce type qui vous arrivent?

Je n'ai pas vu de demandes d'employeur de ce type, mais on le constate, c'est vrai. On le voit après coup.

Et alors, comment vous vous situez par rapport à cette situation, comment vous réagissez ?

Nous quand on nous propose des offres d'emploi, on propose des gens sans distinction de couleur etc. Après la personne va choisir...

Mais si on constate que les employeurs ont cette pratique, on ne travaille plus avec eux. On a un réseau d'employeurs qu'on a repérés comme corrects et avec lesquels on travaille

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Et ce réseau suffit-il à satisfaire vos objectifs de placement, puisque vous placez 1 personne sur 2, au vu de vos statistiques. J'imagine que le Conseil Général vous fixe des objectifs de performance ?

Ici les cadres sont formés sur les problèmes de discrimination et je peux vous assurer qu'ils sont très vigilants. Si nous repérons un hôtel qui a de telles pratiques, on ne travaille plus avec lui.

Vous les mettez sur liste noire, vous alertez la Direction du travail ?

Ça s'est jamais produit.

Et pour l'hôtel, évoqué tout à l'heure ?

C'était début 2000. Si ça se produit, on ferait 1 signalement à la HALDE. Mais dans notre réseau d'entreprises, il n'y a pas de discrimination.

Avez-vous noté des différences d'expression, de vécu de la discrimination entre les JF et les JH ?

Pas de différence, 1 certain fatalisme, elles ne connaissent pas la loi, le fait d'être discriminé, pour eux c'était devenu courant. Ex : 1 jh franchement discriminé par 1 entreprise d'intérim, on lui propose d'appeler la halde avec lui, il n'a pas voulu. Pour lui c'était une perte de temps, il voulait se focaliser sur sa recherche d'emploi.

Et dans le cadre de votre projet EQUAL ?

C'était 1 projet qui touchait tous les acteurs, entreprises, publics, intermédiaires emploi. Il a été reconnu au plan européen comme 1 des meilleurs projets

Pourquoi dans ce projet EQUAL, axé sur l'origine, n'avez-vous pas pris en compte la question des jf issues de l'immigration et des discriminations multiples ?

Ça ne faisait pas partie de notre axe de travail. Parce qu'on n'a travaillé que sur l'origine, quel que soit le sexe

On n'a travaillé que sur l'axe demandé, la xénophobie et la discrimination raciale dans le monde du travail. On n'avait pas à faire la distinction F/H

Qu'est-ce que la discrimination, pour vous ?

C'est un 1 délit, c'est 1 différence de traitement en fonction de motifs prohibés par la loi

Et la discrimination multiple ?

En fonction d'une addition de motifs

La discrimination multiple est-elle répandue selon vous ?

Quand on est 1 femme maghrébine, on a pas mal de chances d'être discriminée, oui

Selon vous, la discrimination multiple, c'est 1 addition de D ?

...Silence perplexe... J'ai jamais réfléchi à ça. Une addition ou 1 double, je ne sais pas. En tout cas, c'est beaucoup plus discriminatoire. Je sais pas, je ne peux pas vous répondre, j'en sais rien

Quelles appréciations sur les politiques de LCD ?

Cela évolue, il y a 1 prise de conscience des entreprises, c'est sûr. Mais au niveau des institutions, carences, par ex, au niveau des magistrats, ils ne savent pas bien traiter ça

C'est-à-dire ?

Tous les cas que je vois, même la Halde n'a pas la réponse. On sent qu'il n'y a pas de réponse. Prenons le problème du voile, on sent qu'ils sont dans la réflexion, mais il n'y a pas de réponse claire

Qu'est-ce que vous appelez le problème du voile ?

Au niveau des entreprises, il y a quelque chose qui pose problème, que ce soit le voile ou l'autre truc..., il y a quelque chose que je ne comprends pas. Pourquoi 1 entreprise n'aurait pas le droit de dire chez moi, pas de problème de religion ? Sauf que quand elle dit ça... en fait, elle ne peut pas le dire, d'accord ?

Alors comment comprendre ça ? Moi si je suis employeur, si j'ai, dans mes effectifs, une « walabite » (...) c'est comme ça qu'on dit ? Moi je ne supporterais pas que quelqu'un travaille chez moi, comme ça, on n'est pas en République comme ça, quand même ! Et moi, je ferais de la discrimination en

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

faisant comme ça ! C'est insupportable. Pour moi, c'est le statut de la femme qui est derrière. Il y a bien une solution : l'inscrire dans le règlement intérieur. Mais c'est compliqué, entre le voile simple, le voile intégral...

Ce n'est pas un cas de figure très répandu, le voile intégral, dans le monde du travail, quand même. Vous l'avez vu, vous ?

Je ne l'ai pas vu mais qui vous dit que ça ne se posera pas ?

Parlons de ce qui existe...

Sauf que dans les centres sociaux, dans la rue...c'est déjà là. Sans compter que je suis persuadée qu'on ne traite pas bien la discrimination. Quand on voit les jugements rendus, les magistrats pas formés...

La discrimination, c'est une chose dont on parle depuis trop peu de temps, les magistrats, les avocats ne se sont pas suffisamment formés, professionnalisés sur cette question

Vous le constatez dans les jugements ?

J'ai déjà vu des jurisprudences, des gens déboutés alors qu'ils ont été discriminés.

Et les acteurs associatifs, sont-ils bien formés ?

Non pas du tout, ils coproduisent la discrimination.

Par ex ?

On n'envoie pas une personne vers une entreprise parce qu'elle va au casse pipe.

Il faut entendre parler des accompagnateurs, c'est des militants, souvent l'attitude militante prend le pas sur le professionnel. J'entends des choses qui font que...on sent qu'il y a trop d'empathie et pas assez de professionnalisme

Selon vous, certains motifs sont-ils mieux pris en charge que d'autres ?

Quel type de motifs ? Ah oui, le handicap c'est plus discriminant que l'origine

En même temps, il y a des aides qui font que ça compense. Même pour nous, ici, quand ça s'est présenté, on n'a pas cherché à comprendre, on a pris quelqu'un d'handicapé, à l'accueil. Les financements sont rac, donc quand on a embauché quelqu'un, on a cherché quelqu'un qui était handicapé. Forcément. Alors que ça, ça n'existe pas sur la discrimination raciale.

Ah oui, effectivement...

La discrimination raciale, donc, qui est très importante, mais pas compensée par les aides...

Si je vous suis bien, il faudrait créer des pénalités financières associées à tous les motifs ?

NON, je suis contre la discrimination positive ! Parce que c'est de la discrimination. Moi je suis pour des actions positives qui amènent les gens au même niveau que les autres. Par contre les quotas, c'est insupportable.

La Halde, ça représente quoi pour vous ?

C'est un espace ressource, les gens savent que ça existe

Une dernière proposition ?

Que les gens prennent conscience que la discrimination existe, qu'il y ait du brassage des populations

Que voulez-vous dire par brassage, ces jeunes sont français ?

Oui mais ça se voit... Ça se voit qu'ils sont d'origine. D'origine étrangère...souvent... donc voilà...

Le phénotype, on ne peut pas l'effacer. C'est vrai que la discrimination à partir du phénotype elle est importante...

EXTRAITS DE TEMOIGNAGES ORGANISES PAR THEMATIQUES SUR LES PERCEPTIONS DE LA DISCRIMINATION PAR
LES FEMMES RENCONTREES

L'école

➤ **« Quand c'était un groupe de blancs qui restait ensemble on ne leur disait rien... »**

« On était dans des classes où on était très peu de personnes noires, donc on nous surnommait « les sauvages ». C'était les « tatas » les dames de service qui ont commencé à nous appeler comme ça parce qu'en fait, à la récré on était très peu de Noirs et on se mettait ensemble, quand on finissait l'école, on rejoignait nos copines dans le quartier donc on était tout le temps entre Noires. Moi ça me faisait bizarre parce que quand c'était un groupe de Blancs qui restait ensemble, on ne leur disait rien. En plus on ne faisait rien de mal, on nous mettait à l'écart des autres, ben on se retrouve entre nous. Entre midi et deux, même pour aller à la cantine c'était un problème. Les femmes de service nous dispatchaient entre les élèves, elles nous mélangeaient avec les autres. Elles laissaient les autres être avec leurs amis, par affinité mais nous, elles ne nous mettaient jamais ensemble, je ne sais pas si c'est de la discrimination. » E3, 20 ans française d'origine comorienne.

➤ **« Des réflexions du genre ça sent mauvais ! »**

« En CM2 j'avais l'impression que c'était physique. Il me disait directement les choses, comme si j'étais une moins que rien... C'était des réflexions du genre : ça sent mauvais...²³⁵ » E4, 23 ans, française d'origine comorienne.

➤ **« Ne comptez pas faire de grandes études parce que vous avez grandi dans les quartiers Nord »**

« En BTS on était 25 à 30 étudiants dont un tiers de Français et le reste de Noirs et d'Arabes. Un prof de droit disait : ne comptez pas faire de grandes études parce que vous avez grandi dans les quartiers Nord... En licence à l'école de commerce, un jour on est convoqué les 4 copines d'origine étrangère, on nous a fait un sermon comme quoi on avait provoqué le bruit, qu'on ne pouvait pas faire ce qu'on voulait parce qu'on était issue des quartiers Nord, que c'était pas le comportement qu'on attendait de nous ». E12, 24 ans, française d'origine algérienne.

➤ **« Une Noire pour enseigner le français et l'histoire de France »**

« Je n'ai jamais été confrontée directement au racisme, que de façon implicite par l'attitude de prof... Elle n'a jamais proposé, par exemple, que je présente le lycée aux écoles qui viennent le visiter avec leurs élèves pour leur prépa. Jamais moi et j'avais aussi fait une demande pour être assistante pédagogique. Elle m'avait répondu qu'elle allait voir et en fait elle a proposé le poste à une autre jeune fille, moins diplômée et sans expérience. Mon apparence physique ne collait pas aux cours que je donnais. C'est quelque chose qu'on ressent tout de suite. Je sais très bien reconnaître les gens qui n'ont pas de préjugés/autres personnes qui vont observer, mettre mal à l'aise, ce n'est pas dit mais ça plane. En histoire et lettre c'est très conservateur comme matières. Les profs de lettre ou histoire vont d'abord observer, avec un peu d'étonnement... un Noir pour enseigner le français et l'histoire de France, ça paraît

²³⁵ Cf. citation paragraphe 2.3.2.1 « Des séquelles d'humiliation vécue à l'école primaire... »

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

pas naturel, or c'est ma culture. J'en ai trois et c'est comme ça. » E59 française d'origine sénégalaise, master recherche en histoire Université d'Evry-ENS.

L'emploi

➤ « Au féminin »

« Je pense que les femmes sont encore plus discriminées, car elles peuvent se marier, avoir des enfants, avoir des règles, et être de très mauvaise humeur au travail, etc. ... » E13, 26 ans, française d'origine algérienne.

« La responsable des femmes de chambre m'avait dit que les médecins ne voudraient pas me mettre en arrêt maladie. Le nombre de chambres à faire est passé de 15 à 22 en 4 mois alors qu'en raison de ma maternité, l'hôtel aurait dû diminuer le nombre de chambres. Je me suis mise en arrêt maladie jusqu'à l'accouchement. J'ai eu le sentiment que le patron de l'hôtel veut me pousser à partir. Une collègue m'a dit que le patron ne souhaite pas garder de femmes enceintes parce qu'il doit payer des frais en plus, quand la femme demande un congé maternité. » E4, 23 ans, française d'origine comorienne.

➤ La rédaction du CV et les critères de discrimination

- « Sur les CV je mets l'adresse de ma sœur qui habite le 5^{ème} »

« La discrimination c'est quand on nous exclut. C'est le quartier et la discrimination raciale, pour la couleur des gens. Je ne mets jamais mon adresse sur les CV mais celle de ma sœur qui habite le 5ème qui fait mieux que Félix Pyat le 3ème, qui fait peur à tout le monde. Le quartier a une très mauvaise image, de quartier cramé ». E5, française d'origine algérienne.

- « Je mets mon âge mais jamais ma photo... avec le prénom peut être qu'ils ont peur d'avoir des surprises »

Dans les CV, je mets mon âge, mais jamais de photo, on doit regarder les gens par rapport à ce qui est écrit sur les CV, mais je sais que ça a dû me desservir plusieurs fois parce qu'ils ne connaissent pas la tête que j'ai, avec le prénom peut être qu'ils ont peur d'avoir des surprises. J'ai eu pas mal de refus, « malgré tout l'aspect positif que présente votre candidature nous ne sommes pas en mesure de vous donner une suite favorable... » « votre profil ne correspond pas tout à fait ». Je me demande sur quels critères ils se basent pour recruter. Il y a quoi derrière tout ça, on me refuse, et c'est tout, les lettres types comme ça c'est vraiment énervant ». E12, 24 ans, française d'origine algérienne.

- « Moi sur mon CV rien que le prénom ça ne va pas du tout »

« Après mon BTS chimie je pensais avoir du travail mais je me suis trompée... Comme j'étais de nationalité comorienne, c'était même pas la peine de chercher. Aujourd'hui c'est le prénom qui cloche parce que j'ai plein de diplômes, mais avant c'était la nationalité parce que les Comoriens ont la réputation d'être des trafiquants de papiers donc pour trouver du boulot.... J'ai fait les démarches pour avoir la nationalité dès 1996 et je l'ai obtenue en 2001, parce que pour l'avoir, il fallait un travail et je n'en n'avais pas,

donc pas de salaire, donc pas de nationalité... Je racontais mon histoire de foulard à une femme en bas de l'immeuble et elle me dit « Pourquoi vous ne l'enlevez pas ? » Tu vois la réaction des gens, c'est fou quand même ! Je ne l'ai pas mis pour l'enlever. Pourquoi je peux le porter en Angleterre, en Allemagne et pas en France ? Moi sur mon CV rien que le prénom ça ne va pas du tout, il n'y a pas de photo, je n'ose même pas imaginer si je mets mon nom et une photo de moi voilée et en plus que je suis de nationalité comorienne. Ça change quand on a la nationalité, moi ça m'a permis d'aller en Angleterre ». E18 33 ans française d'origine comorienne. Docteure en Chimie, rmiste.

- « Le CV anonyme, une fausse vraie idée »

« Les professionnels de l'ANPE et de l'APEC soit ne sont pas sensibilisés, soit ils pensent que la discrimination est très relative. S'il y a doute sur les compétences, à cause de la couleur, ce n'est pas la peine d'aller plus loin. Je préfère ne pas aller à un entretien si la personne a ces doutes, plutôt que d'y arriver car il n'y a pas la photo ou le nom et de voir sa réaction en face à face, c'est très dur à supporter. C'est une fausse vraie idée car le nom, la photo, le quartier, il n'y a personne pour vous aider à dépasser ça. Mais j'ai conscience que tout le monde ne vit pas cela : si ici c'était mon premier entretien, où les compétences ont intéressé je ne serai pas là pour parler de cela. Il faut être juste, et relativiser, être accompagnée pour dépasser, d'autres ont peut-être les ressources intérieures pour dépasser ». E20 française, d'origine camerounaise, 37 ans.

« J'ai eu droit à tout. Pourquoi tu ne changes pas de prénom ? Par des amis, l'école, les rencontres, l'entourage plutôt, ou de nom ? Mais c'est juste inacceptable. Qu'ils me le disent pour m'aider mais jamais de la vie, même si les asiatiques le font beaucoup, au moins pour leur prénom. Ceux de mon âge ou encore ceux du MBA, qui venaient de Corée, Japon etc., ils gardaient leur prénom avec un nom européen.

On m'a conseillé aussi de postuler pour être chef de rayon à Auchan qui recrutait à ce niveau là. Mais je ne voulais pas, j'ai fait marketing.

J'ai travaillé trois ans et demi chez Bouygues. C'est un secteur qui accepte plus facilement, comme les télécoms et l'informatique, d'embaucher des Noirs et des Arabes. A mon époque il y avait une pénurie en informatique donc ils prenaient les gens et recrutait. Les entreprises dans lesquelles la diversité est la plus réelle : les SSII et informatique. C'était payé correctement, j'étais cadre. Je suis passée chef de produit au bout d'un an.

(...)

- « Est-ce que l'on pose cette question à Jean Christophe Robert ? »

J'ai aussi postulé à la chaire Diversité et performance (Essec, L'Oréal, Deloitte et Air France) et là on me demande comment j'ai fait pour financer mes études ? J'explique que je fais partie du plan de sauvegarde à l'emploi et que j'ai eu un an de salaire. En même temps je me demande toujours : est-ce que l'on pose cette question à JC Robert ?

(...)

- « A mon nom et ma photo je ne suis pas caucasienne »

Ce qui me vient à l'esprit, la chance que j'ai ! Comme mon nom est connoté, cela se voit dès la lettre de mission, donc une personne qui ne veut pas une personne d'origine étrangère, voit à mon nom et à ma photo que je ne suis pas caucasienne. Ce qu'ont pu subir d'autres amis... Mettre la photo, je me suis posée beaucoup de questions... et je me suis dit, il vaut mieux qu'on voit que je suis noire car on peut se demander si je suis arabe avec mon prénom qui veut dire la « femme du prophète ». J'avais vu sur Marianne que dans les représentations, les plus dangereuses étaient les femmes noires, « flemmardes et vicieuses ».

- « Vous êtes américaine ? Non, française... La conversation s'est terminée »

Une fois nous allons à Firmenich (une multinationale suisse), sponsor du MBA qui nous reçoit de façon grandiose, avec de grands directeurs et puis cocktail. Un monsieur vient, il croit que je suis Américaine car tout le monde parle anglais. Il me demande : ah vous êtes Américaine ? Non Française, et là tout redescend et la conversation s'est terminée, poliment, mais un drôle de ressenti. » E51, 35 ans, master en marketing, française d'origine comorienne.

➤ **L'épreuve du face à face**

- « Ça se ressent la discrimination quand tu entres dans le bureau »

« Ça se ressent la discrimination, quand tu regardes la personne avec qui tu fais l'entretien, tu le sais déjà parce qu'il y a des gens quand tu entres dans un bureau, même s'il ne veut pas te serrer la main, mais qu'il le fait quand même parce qu'il le cache un peu ; mais il y en a d'autres qui ne se cachent pas. Une fois je suis allée dans une entreprise de nettoyage je ne me souviens plus du nom et le monsieur ne m'a pas serré la main. J'avais rendez-vous à 14H et je suis arrivée à 14H15 je les avais appelés car je rentrais du travail et je me suis un peu trompée de station de bus, je suis sortie trop tôt et j'ai dû aller à pied. Il m'a fait remarquer que le RDV était à 14H, j'avais prévenue. Il m'a demandé ma carte d'identité et ma carte vitale, il les a juste regardées et il me les a rendues. Il m'a dit, vous êtes plusieurs, on vous rappellera je savais que c'était faux ». E15 40 ans française d'origine comorienne.

- « Mon prénom français, mon nom plutôt asiatique, alors ils ont un mouvement de recul »

« Un été je postule pour être vendeuse sur la Canebière, j'ai vu l'annonce au CROUS. On nous donne les tenues. Il fallait remplir des papiers, je vais voir la responsable RH qui me dit : ce n'est pas vous mademoiselle Li ! On n'a pas demandé « ça », une Noire. J'ai appelé la personne qui m'avait recrutée qui lui dit que je suis polyvalente et que j'ai un bon niveau. Elle lui dit de se taire et de partir aussi, si elle n'est pas contente, elle a dit oui et elle est partie. C'était une française blanche. J'ai reçu le dossier et j'ai eu un courrier m'indiquant que je ne devais plus répondre aux annonces, qu'il y avait des codes employeurs et qu'il ne fallait plus y répondre. Je n'ai rien fait à cette époque, je me disais que ce n'était pas grave, peut-être qu'aujourd'hui je porterais plainte.

Pour les autres entretiens : « vous ne correspondez pas au profil, vous n'avez pas de carte de résident, statut d'étudiant, c'était ce qui revenait le plus. Quand j'arrivais sur le CV, mon prénom français et « Li », les gens s'attendent peut-être à voir une asiatique. Alors ils ont toujours un mouvement de recul, puis avez-vous vos papiers de résident ? Ou êtes-vous française ? ». E19, 37 ans, gabonaise.

- « Les jeunes qui attendaient étaient tous noirs, dans les bureaux, ni Noirs ni Maghrébins »

J'ai postulé cette semaine à un poste pour une entreprise d'insertion. Les jeunes qui attendaient étaient tous noirs. Dans les bureaux ni Noirs ni Maghrébins. L'entretien se passe très bien, on me pose une question sur le handicap car il fallait travailler là-dessus et je n'y connais rien. On me refuse. J'appelle pour demander les critères et les raisons ; on me répond qu'ils ont trouvé quelqu'un qui leur a tapé dans l'œil. Et encore ? Peut-être mieux formé en handicap ? Et bien même pas. Je demande si c'est quelqu'un avec un

parcours plus lisse ? Elle dit oui. Et là, j'ai pas encore cherché qui a été recruté et l'information n'est pas encore sur le site, mais je suis sûre que c'est quelqu'un qui leur ressemble, selon une dynamique de bien-être pour bien s'entendre. Et globalement c'est ce qui m'a frustré dans ma recherche d'emploi, d'autant plus que mes petits camarades n'ayant rien de plus que moi ont trouvé des postes sympatiques ». E35, 23 ans, française, d'origine comorienne, master2 en administration gestion des ONG.

➤ **Relation client**

« Dans le magasin de prêt à porte où j'ai fait mon stage BEP vente, certains clients n'ont pas voulu être servis par moi ». E1 française, 19 ans, d'origine guinéenne.

« A l'office de tourisme avec les clients. Certaines personnes sont habituées à l'équipe, je suis la seule africaine. C'est la touche d'exotisme et ils sont plus à l'aise avec ma collègue qui est là depuis longtemps. Certains ne viennent pas me parler mais ils vont vers ma collègue ». E36, 24 ans, française d'origine sénégalaise, BTS tourisme.

« La semaine dernière, j'ai été agressée verbalement deux fois durant ma permanence à la Poste. Un homme d'origine africaine m'a demandé de la monnaie, moi je n'en dispose pas. Comme j'ai refusé, il m'a agressé en me disant que je ne servais à rien, et que je n'avais rien à faire ici, il m'a dit : Les Chinois sont fait pour vendre du riz, pas pour vivre ici ». Donc là j'ai bien compris que le problème était mon origine. Il a ajouté « Moi j'ai le droit d'être à la Poste, j'ai une carte, mais pas vous la Chinoise ».

Je dois dire que ce sont des gens qui ont un niveau d'éducation très bas. Des clients m'ont défendue, une femme d'origine maghrébine en particulier m'a défendue en disant « Chinois, Africains, on a tous le même sang : il est rouge. Et pourquoi pas une chinoise à la Poste ?... Dans les bureaux de Poste, je pense qu'on m'agresse plus facilement parce que je suis une femme, en plus d'origine chinoise, donc c'est trop facile ». E54, 31 ans, Chinoise, maîtrise LEA anglais/chinois, master traduction, 1^{ère} année de l'ESIT.

➤ **Une échelle raciale universelle ?**

« Je disais (à une personne de l'INED qui faisait une étude pour la HALDE) dans la hiérarchie, en haut Asie, en bas Afrique, et au milieu Maghreb. Il a dit c'est exactement comme en prison. Quand je donne mes origines, je précise toujours avant tout guadeloupéenne, mais les gens retiennent avant tout la partie asiatique et je m'en sors mieux ». E46, française d'origine guadeloupéenne et vietnamienne, cadre dans l'audiovisuel.

« Autour de moi en général, mes amies n'ont pas trop de difficultés même des amies du même âge. Laos, Chine, Vietnam, pas de différence, elles font ce qu'elles ont voulu faire à leur niveau de qualification. La discrimination ? Les personnes asiatiques n'ont pas de problème mais pour les personnes africaines cela en pose plus car les Asiatiques ici sont assez bien perçus, tandis que les Africains ou les Maghrébins le sont moins. Mon ami (métis noir) le perçoit oui ! Même les regards dans la vie en général. Au niveau de boulot aussi. Là il travaille comme veilleur de nuit dans un foyer pour handicapés, sinon il est ingénieur du son en tant qu'intermittent du spectacle, c'est sa formation. Il a son studio d'enregistrement. Je travaille dans la musique avec lui aussi... » E37 27 ans, française d'origine laotienne, BTS.

L'échelle raciale est bien une réalité à l'aune de laquelle les relations de travail peuvent être appréciées, ressenties. Cette échelle intègre les relations Blancs/Noirs tout autant qu'Arabes/Noirs, elle se construit dans les relations quotidiennes dès l'école, et dans certaines familles, la place des pères et mères dans cette échelle y a pris un sens social, la mesure de l'injustice sociale est étalonnée par comparaison entre les deux milieux, le milieu d'origine de la famille et le milieu où elle vit en France, et où la jeune fille est née.

« En BEP en stage, j'ai eu l'impression qu'on était persécuté, traitées comme des chiens. Peut être parce qu'eux étaient des Arabes et nous des Noires, mais comme ça... Je veux pas dire. On était obligé de faire le travail car il allait nous virer et après c'est chaud... Mais il y a trop d'injustice, surtout en France, que ce soit à l'école, en dehors aussi... Par exemple, je suis partie au Mali, en 2002 et ça ne se passe pas comme ça !! Pour commencer il y avait ma famille et les gens de là bas, j'sais pas... y'avait pas cette injustice... »

Je trouve que les gens d'ici, les Blancs, ils prennent les Noirs pour des chiens, les font travailler dur. Exemple de mon père, il a des potes qui ont 3 chambres à faire alors que lui en a 10... Il travaille trop, il est mal payé, au smic. Il est toujours fatigué. Il a la cinquantaine. Ça ne changera pas de toute façon, il n'est pas le seul ». E31, française, d'origine malienne, 18 ans.

➤ **Une échelle sexuée universelle ?**

« Quand je compare mon parcours je ne peux le faire avec les jeunes aujourd'hui, car les choses ont beaucoup changé. Ceux rentrés à mon époque, il est clair que les hommes sont mieux traités, ils avancent plus vite et changent et il y en a très peu au niveau administratif. L'étude égalité homme femme l'a montré d'ailleurs, mais c'est valable pour toutes les femmes ». E46, française d'origine guadeloupéenne et vietnamienne, cadre dans l'audiovisuel.

« La discrimination je la vois beaucoup chez moi (dans son pays d'origine), car une femme n'a pas à travailler. Je ne suis pas d'accord et je me suis énormément battue avec ça. Dans ma ville on est une quinzaine de familles pakistanaïses. Je leur dis il faut s'intéresser à l'école pour que les enfants s'y intéressent aussi. Moi je vais aux réunions. Ma fille me raconte en long et en large ce qu'elle a fait toute la journée. Je connais une famille, la fille a 17 ans, elle est voilée aujourd'hui par ses frères alors qu'elle a d'immenses capacités dans les études, elle est très accroc. Ça me révolte. Elle me demandait comment ça se passait dans les entreprises, si je voyais du monde à Paris. Ça aurait pu se passer comme ça chez moi. Heureusement ma mère a permis de garder un équilibre et a vraiment permis que l'on fasse quelque chose, vraiment. Elle y est pour beaucoup, sans elle...ça a été très difficile même pour elle de travailler. J'ai une cousine au Pakistan réceptionniste dans un grand hôtel, elle n'a jamais pu se marier car elle voyait des hommes toute la journée. Elle avait fait des études en hôtellerie. Elle a travaillé dans une banque ensuite, derrière un guichet, c'est plus respecté. Mais hôtel = bordel, et ça te suit et elle est toujours pas mariée. » E43, 37 ans, française d'origine pakistanaïse.

Le logement

➤ **« Quand je me présente, le propriétaire refuse de me donner les clefs »**

« Melle Li, c'est vous ? Je dis oui, il me dit ce n'est pas possible, melle Li doit être blanche ! Comme ça ! ». J'ai réussi à trouver un appartement par des voisins de ma tante, un couple mixte, à 20 mn à pied de l'école. Le propriétaire, un blanc d'origine italienne l'a loué en me laissant trois mois de loyers contre rénovation. Il était content, je payais toujours en avance, des fois plusieurs mois. E19, 37 ans, française d'origine gabonaise.

➤ **« Le propriétaire ne veut pas donner suite à la visite parce qu'on a omis de dire qu'on était des personnes de couleur »**

« L'agence que je rappelle répond que le propriétaire ne veut pas donner suite à la visite parce qu'on avait omis de dire qu'on était des personnes de couleur. J'ai demandé s'ils avaient eu des consignes dans le contrat qu'ils ne devaient pas le remettre à des personnes de couleur ? Vous sembliez Français, vous n'avez pas d'accent africain. Je réponds que c'est normal puisque je suis en France depuis l'âge de 13 ans et que je suis « terrienne » avant d'être noire. J'ai donné l'injonction qu'elle rappelle la dame, sinon de me donner les coordonnées, je rappelle que je suis étudiante en droit, que j'en ai marre du racisme et que s'il le faut je l'assigne en justice. Nous avons eu une nouvelle liste d'appartements on est tombé sur une personne ouverte. Après je disais « je vous rappelle que je suis noire ». J'ai eu des réactions : « nous aussi... vous faites partie de la population mondiale et j'ai loué à une française blanche qui a abimé et n'a jamais payé ! » Je ne suis jamais allée en justice ! ». E21 française d'origine comorienne, 38 ans.

➤ **« Je n'épelle jamais mon nom en entier »**

Concernant la discrimination au logement et ma recherche d'appartement, je savais que si je disais « Karima Bilquis », c'était pas bon. Alors que si je dis : B comme Bernard et puis Karima avec un K... le K comme une petite précieuse (dans le ton). Je n'épelle jamais mon prénom en entier. J'ai fait ça dès la fac quand je cherchais un appartement. J'ai des petites stratégies ! ». E30, française d'origine algérienne, 48 ans.

La discrimination entre déni et fatalisme

➤ **« Se taire, parce que même si on en parle, les gens en face ne savent pas non plus »**

« La discrimination c'est le fait qu'on nous refuse par rapport à ce qu'on est : une femme, à la religion, de là d'où l'on vient aussi, la couleur. Je me suis sentie victime de discrimination parce qu'il y a des situations où c'était vraiment injuste... On ne sait pas comment réagir donc on préfère se taire parce que même si on en parle les gens en face ne savent pas non plus ». E3, 20 ans, française d'origine comorienne.

➤ **« Je ne me pose pas ces questions sinon je reste chez moi »**

« Je n'ai pas de souci par rapport à ça, même par rapport à mes origines, je ne me pose pas non plus ces questions, sinon je reste chez moi. Pour les autres peut-être, ça peut arriver à tout le monde, des excuses il y en aura tout le temps. De toute façon tu ne peux pas savoir parce qu'ils ne te diront jamais que c'est parce que tu es noire ou je ne sais quoi. Si c'était ça je ne l'ai pas compris. Le travail de diffusion du gratuit n'est pas confié à des personnes qualifiées... Il faut être souriant et agréable avec les gens pour qu'ils acceptent de prendre le journal. » E9, 20 ans, française d'origine malgache.

➤ **« La discrimination pour moi c'est tellement présent, c'est mon quotidien »**

« C'est tellement quotidien que ça devient presque évident, on est habitué mais ça fatigue quand même. Je vis ça tous les jours, moi je pleure tout le temps, heureusement que mon mari est là. On est tout le temps obligé de baisser les yeux, c'est grave. Marseille est très raciste contrairement à ce qu'ils veulent nous faire croire. Je ne connais pas la HALDE avant que mon amie me parle de l'enquête. Je ne sais pas ce qu'il faut faire quand on est victime de discrimination, malgré tout ce que je vis au quotidien, parce que je n'ose pas en parler. Il y a très peu de gens qui savent ce que je vis réellement. T'imagines je suis docteure et je suis là comme ça. Quand on me dit quelque chose, j'encaisse, je garde, voilà la technique ! » E18, française, 33 ans, d'origine comorienne, docteure en chimie, rmiste.

Revendiquer ses Identités

➤ **« Pour mon père la nationalité française = renier son origine »**

« Je ne me suis pas sentie discriminée pour un sous ni en tant que femme ni en tant que ... Je ne dis pas que ... moi (le nom et le prénom) je l'ai toujours assumé et assimilé... et j'ai jamais pensé m'appeler Patricia ou je ne sais pas quoi... même pour faire du marketing téléphonique... non. Comme mon mari à qui on a proposé de s'appeler Yannick Letranchan, non !! Y'a pas photo. J'ai simplifié une seule fois car c'était lbt qui ? Moi non, tout à l'honneur de mes parents et en plus on a tous réussi... Les vieux, ici, ont du mal à se faire à la vie là bas... Les chibanis, les pauvres, ils meurent comme ça... Mes parents ont exprimé leur regret de voir que lorsqu'on éduque nos enfants on ne transmet pas la langue, la religion etc. Ils l'ont pas fait et maintenant ils le regrettent. C'est aussi l'ambiance dans le monde qui fait que tu veux marquer ton appartenance. Pour mon père nationalité = renier son origine ». E26, 40 ans, française, d'origine marocaine, projet de création d'entreprise.

➤ **« On savait d'où on venait, ce que l'on était »**

« J'ai toujours grandi avec l'idée non pas que je serais discriminée un jour, mais que même si le racisme existe et que j'en ai conscience, que je l'ai vécu et ressenti, les études et le travail au mérite ça marche. Et ça m'a préservé de certaines choses et permis de grandir sans complexe. C'est un super truc la question de l'intégration ! C'est renvoyer les gens au gourbi ! Mon père m'a transmis ça. Il était politisé, militant du FLN pendant la guerre d'Algérie mais il était ouvrier du bâtiment de profession. Il avait une identité forte. Dans notre éducation, on savait d'où on venait, ce que l'on était. J'ai aussi mon nom de tribu, ce qui aide à donner du sens. Donc c'était naturel d'être en immigration. » E28, française d'origine algérienne, 48 ans.

➤ **« Je dis aux enfants qu'ils ont la carte d'identité française mais la peau noire et ils le savent ! »**

« La discrimination pour moi c'est le mépris de l'autre, c'est tout. Le père de mes enfants a fait ses études en France, il a vécu plus de discrimination que moi, il a le bac, géomètre de profession, il a dû changer de branche et ne travaille plus dans son corps. Il est dans le bâtiment. Il envoie des CV, il s'appelle Christophe, quand il arrive c'est l'étonnement et alors qu'on vient de l'appeler on lui dit que la place est prise. Ma gamine a vécu la discrimination avec sa maîtresse en CM1. Je dis aux enfants qu'ils ont la carte d'identité française mais : « vous avez la peau noire », ils le savent ! Là où quelqu'un se bat une fois vous c'est trois fois ». E14, 38 ans, française originaire de Côte d'Ivoire.

Eviter d'être victime

« J'ai vécu la discrimination à l'école, mais je me suis toujours dit que c'est moi qui étais en cause. Je n'aime pas me mettre en victime et ça forge le caractère ». E9, française d'origine malgache, 20 ans.

« La discrimination ? Il y en a sûrement mais dans la mentalité vietnamienne il y a un côté pudique très réservé. Donc même si je soupçonne du harcèlement moral, sexuel etc. C'est une honte et on n'en parle pas ». E 55, 49 ans, française d'origine vietnamienne, bac +4.

Des outils envisagés

➤ **« Sortir des chiffres »**

« La conseillère disait que des gens étaient bornés et qu'en arrivant à un certain niveau d'étude, la discrimination il n'y en a plus. La banque communique beaucoup là dessus. Tous les 3 mois j'avais les entrées et sorties du personnel, il y avait beaucoup de cadres d'Afrique noire et du Maghreb car statistiquement ils ont plus d'affinité avec les chiffres. Ce n'était pas de la discrimination positive, mais les meilleurs dans les secteurs. Je connais les recours mais si vous voulez mon avis, je ne pense pas que cela change grand-chose. Dans les pays scandinaves quand il n'y pas 50% de femmes dans les CA il y a liquidation paraît-il de la société. En France, on parle d'une loi de ce type ». E13, 26 ans, française d'origine algérienne, bac +2.

➤ **« La HALDE il faut que ça existe »**

« La discrimination c'est politique, il y a beaucoup de lois, la HALDE c'est bien, il faut que ça existe. Cette histoire de CV anonyme c'est la première chose qu'il faudrait instaurer, car beaucoup de candidatures ne sont même pas étudiées ». E16, 41 ans, française d'origine comorienne.

« La HALDE d'accord, mais après ? J'aurai aimé avoir une écoute, des témoignages, un accompagnement. Aller à la HALDE c'est un engagement, mais à la limite pas pour soi, pour que la société sache, pour qu'il y ait des statistiques mais à soi-même, ça n'apporte pas. Après on commence à revoir les entretiens qu'on a passé, et on se dit que telle ou

telle situation était peut-être liée à ça, quand on n'est pas soutenu ça ne sert à rien. Après on se dit qu'il ne faut peut-être pas postuler à des postes de responsabilité et qu'il vaut mieux être « femme de ménage ou aide à domicile » car les gens nous voient comme ça ». E28, 48 ans, française d'origine algérienne, journaliste, en recherche d'emploi.

➤ **« Toute la différence avec les milieux supérieurs c'est l'information »**

« Et je trouve que toute la différence avec les milieux supérieurs c'est l'information. On nous dit qu'il y a internet mais ça ne fait pas tout. Donc avant la terminale, je me disais que je voulais une école reconnue par l'Etat mais je ne me sentais pas capable d'une prépa car j'étais sans information, j'avais pourtant une des meilleures moyennes de la classe. Alors que les enfants de prof, ils partent sans problème en prépa. Si j'avais été suffisamment curieuse ou encouragée au sein de l'école, j'aurais postulé dans les meilleures prépas à Paris. C'est pour cela qu'une grande école, pourquoi pas moi ? D'où l'initiative Club 21e siècle, ou AFIP, ce sont vraiment de bonnes initiatives. Tout ce qui permet de donner l'information et d'expliquer que les grandes écoles et ingénieurs ne sont pas uniquement réservées aux mêmes personnes et que le niveau est accessible car on se censure. Ex je n'ai pas présenté au départ HEC, ESSEC, et au final, 12 ans après je l'ai fait et j'ai été prise... ». E51, 35 ans, française d'origine comorienne.

➤ **Valoriser la double culture, faire du réseau... ne pas mentionner le quartier très mal réputé**

« On m'a dit qu'il faut être dans le réseau de l'AFIJ... Je me suis fait du réseau avec le responsable du commerce international de la région, mais je ne fais que ça. Mon père se fait du souci bien sûr mais il reste positif. Pour l'enquête il a dit « donne bien ton nom que ce ne soit pas anonyme ». Ils font pas mal de chose sur la discrimination ; je ne crois pas que je vis de la discrimination, mais c'est un défaut de voir les aspects négatifs comme des obstacles à contourner. Je ne sais pas s'il y a un écart entre l'écoute au téléphone et ce que les personnes voient quand j'arrive. Sur mon CV je n'ai jamais mis de photo, mais mon nom et prénom sont là. La photo ne change rien aux diplômes que j'ai, ni à l'expérience professionnelle. Pour l'adresse ma stratégie est de ne pas mentionner le quartier qui est considéré comme un quartier chaud, très mal réputé avec une très mauvaise pub, mais je mets le nom de la rue, et le code postal pour que la lettre de refus arrive. Je valorise ma double culture française et djiboutienne, je parle somalien, très bien français, l'anglais et j'ai des connaissances en espagnol ». E17, 30 ans, française, originaire de Djibouti, master, en recherche d'emploi.

➤ **L'entreprise multiculturelle, le travail partiel, la solution pour la vie familiale**

« Aujourd'hui, je suis en CDI, je travaille que le samedi et le dimanche et je gagne très bien ma vie, 1400 euros net pour deux jours de travail, bien sûr il y a l'ancienneté qui joue. Je m'y sens très bien car là-bas on s'en fout de savoir d'où tu viens, ils ne regardent pas la couleur des gens et il y a toute les « races », honnêtement il en aucune qui manque. De l'Asiatique au métis asiatico-arabe, en passant par des Européens, il y a des Anglaises, des Italiens, c'est des étudiants étrangers qui cherchent un petit boulot d'appoint, du moment qu'on est dynamique, ça suffit. C'est bien mélangé et je trouve que c'est ça qui fait la force et la beauté de cette entreprise. Là ça fait que 4 ans que je

travaille que le week-end, je fais mes 24 heures en deux jours et j'ai toute la semaine pour m'occuper de mes enfants. C'est un choix parce qu'avant je travaillais en semaine comme tout le monde et c'était très dur parce que je ne pouvais pas voir mon fils. Il devait partir à la crèche et il détestait ça. Dans ma boîte ils ont proposé ce régime et c'était plus avantageux, c'est pour les femmes avec enfant comme moi. J'ai tenté l'expérience et c'est vrai qu'au début ça fait un peu bizarre, on est un peu décalé mais on s'y fait très vite. D'ailleurs, dans le quartier les gens croient que je suis mère au foyer mais en fait personne ne sait que je bosse, si je ne le dis pas personne ne le sait. Je suis passée à ce régime parce que je pouvais travailler et avoir mon fils. Après je suis tombée enceinte de ma fille et j'ai même pas eu besoin de prendre un congé parental, j'étais à six heures seulement en temps partiels. C'est très avantageux comme système. Cette façon de travailler nous a permis de vachement avancer dans notre vie de famille et dans notre vie de couple aussi. On a fait plein de projets et on est propriétaire de notre appart à 38,5 ans. Le week-end les enfants sont avec papa et la semaine ils sont avec maman ». E23, française d'origine algérienne, 38 ans, employée dans une société de services bancaires.

BIBLIOGRAPHIE

→ OUVRAGES ET ARTICLES

E. Algava, M. Beque, « Nouveaux détenteurs et détentrices d'un titre de séjour : des trajectoires familiales et professionnelles contrastées », *Regards sur la parité* INSEE, 2008.

JJ. Arrighi, C. Gasquet, O. Joseph, « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire. Des résultats issus de l'enquête Génération 2004 », *NEF* 42, Juin 2009.

E. Balibar, « Une catégorie sociale juridiquement et humainement monstrueuse, qui est la condition héréditaire d'immigrant, Uprisings in the banlieues » In « Ruptures sociales, ruptures raciales », *Lignes* 21, 2006.

P. Bataille, *Le racisme au travail*, La Découverte, 1997.

N. Benelli, C. Delphy, J. Falquet, C. Hamel, E. Hertz, P. Roux, « Les approches postcoloniales : apports pour un féminisme antiraciste » Edito *Nouvelles Questions Féministes*, 2006, Vol 25 n°3.

C. Beauchemin, C. Hamel, M. Lesné, P. Simon et l'équipe de l'enquête TeO, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Population & Sociétés*, 2010, n° 466.

JM. Belorgey, *Lutter contre les discriminations*, rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, Mars 1999.

M. Beque, « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration », *Etudes et Résultats*, 2005, n° 424.

L. Bonnevalle, « Les jeunes de ZUS accompagnés par les missions locales en 2007 : un suivi plus intense, davantage de formations mais un moindre accès à l'emploi », *Premières Informations Synthèses DARES*, avril 2009, n°17.1.

C. Borrel, B. Lhommeau, « Etre né en France d'un parent immigré » *INSEE Première*, Mars 2010, n°1287.

N. Boukhoboza, « Les filles naissent après les garçons. Représentations sociale des populations d'origine maghrébine en France », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2005, Vol 21 n°1.

MC Bureau, E Marchal, « Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires », *CEE*, 2005.

S. Burri, D. Schiek, *MULTIPLE DISCRIMINATION IN EU LAW, Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination ?*, The european network of legal experts in the fiels of gender equality, July 2009.

C. Catarino et M. Morokvasic, « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2005.

E. Cediey et F. Foroni, « Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France - une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail », *Cahiers des migrations internationales*, 2007, n° 85.

N. Cérani, N. Jordan et R. Belle, « Retrouver un emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur : de fortes disparités entre le sud-ouest et l'est de la région Sud », *INSEE, L'essentiel* N°130, Février 2009.

KW. Crenshaw, « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du Genre*, 2005, n°39.

C. Delphy, *Classer dominer. Qui sont les « autres » ?*, La fabrique, 2008.

- E. Dorlin, « De l'usage épistémologique et politique des catégories de « sexe » et de « race » dans les études sur le genre », *Cahiers du Genre*, 2005, n°39.
- A. Escafé-Dublet, « Le problème de l'immigration », Recension de la *Revue Agone* « L'invention de l'immigration », dossier coordonné par Choukri Hmed et Sylvain Laurens, 2008, n°40.
- D. Fassin, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 395-415, 2002, n°52.
- C. François, « Une nouvelle enquête du système statistique public », *Economie et statistique*, INSEE, 2006.
- A. Frickey, JL Primon, « Insertion professionnelle et discriminations : l'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence-Alpes-Côte d'Azur », *Cahiers de l'Urmis*, décembre 2006, n°10-11.
- A. Frickey et al., *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*, rapport de recherche pour le FAS, URMIS, 2003.
- « Egalité et diversité », *Travail, genre et sociétés* 2009/1, n°21.
- MC. GARCIA, P. MERCADER, « Immigration, féminisme et genre dans le traitement médiatique du mouvement "Ni putes ni soumises" », *MEI Médiation et Information- Sexe et communication*, novembre 2004, n° 20.
- H. Garner, D. Meda, C. Sénik, « La place du travail dans les identités », *Economie et Statistique*, INSEE, 2006, n°393-394.
- H. Garner, D. Meda, J. Mokhtar, « La place du travail dans l'identité des personnes en emploi », *Première Synthèses Informations DARES*, janvier 2004, n°01.1
- H. Garner-Moyer, *Discrimination et emploi : revue de la littérature* document d'études DARES, 2003, n°69.
- A. Golub, « Un itinéraire » propos recueillis par Jules Falquet in J. Falquet, A. Goldberg-Salinas, C. ZAIDMAN (coordonné par). *Femmes en migrations : aperçus de recherche*, cahiers du CEDREF, cahiers études féministes, Paris, 2000.
- N. Guénif-Souilamas, « En un combat douteux. Concurrence pour la conformation sexuée des Français d'ascendance migrante et coloniale » *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2005, Vol 21 n°2.
- C. Guillaumin, *Sexe, race et pratique du pouvoir. L'idée de nature*, Paris, Côté-femmes, 1992.
- F. Héran, « Toutes choses inégales d'ailleurs : six études sur les discriminations » « Immigration et marché du travail », *Formation emploi* n°94, avril-juin 2006, p 5-10.
- O. Joseph, A. Lopez, F. Ryk, « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture » *Bref Cereq*, janvier 2008, n°248.
- O. Joseph, S. Lemièrre, « Mesures des phénomènes de discrimination de genre sur différents parcours d'insertion. Analyse au sein de différentes origines nationales » in « Genre et données longitudinales. XI^{es} journées d'analyse longitudinale du marché du travail », *Relief Echanges du Cereq*, mai 2004.
- O. Joseph, S. Lemièrre, « La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail. Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles », *Net.Doc.12*, Cereq, mars 2005.
- D. Kergoat, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux » in Dir. Elsa Dorlin, *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination*, PUF, 2009.

- E. Lada, « Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe », *Formation-Emploi* Cereq, 2005, n°91.
- E. Lada, « Sexuation et ethnicisation de l'emploi et du travail professionnel. Le cas des emplois émergents « de médiation » » in *Marché du travail et genre : Maghreb-Europe* MAGE, 2004.
- MT. Lanquetin, *Discrimination*, Répertoire travail DALLOZ, janvier 2010.
- MT. Lanquetin, « La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique » *Migrations études*, septembre 2004, n° 126.
- MT. Lanquetin, « Egalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés* 2009/1, n°21.
- MT. Lanquetin, *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique, approche juridique*, ADRESSE-Service des Droits des Femmes-FASILD, décembre 2002.
- MT. Lanquetin, M. Grevy, « Premier bilan de la mise en œuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations », rapport pour le Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale, décembre 2005, note de synthèse publiée dans *Etudes et Migrations*, mai 2006, n° 135.
- E. Lemerrier, « Travail et femme migrantes : invisibilisation des qualifications, utilité sociale et parcours d'émancipation », *Nouvelles Questions Féministes*, 2008 n°2.
- D. Lochak, « La notion de discrimination », *CONFLUENCES Méditerranée*, 2003-2004. N°48 HIVER 2003-2004
- E. Marchal, D. Rémillon, *A chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi* Document de Travail, Centre d'Etudes de l'Emploi, juillet 2007, n°90.
- O. Marchand, « Une cartographie de l'emploi régional d'après le recensement de la population de 2006 » *INSEE Première*, février 2010, n°1280.
- A. Math et A. Spire, « Des emplois réservés aux nationaux », *Revue Informations sociales, droits des étrangers*, 1999, n°78.
- S. Mazouz, *Entre classe, race et genre ? Retour sur la participation ou la non-participation des « jeunes de banlieues » aux émeutes de l'automne 2005*, TERRA-Ed, Coll « Esquisses », 2007.
- D. Meurs, A. Pailhé, « Descendantes d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail ? », *Travail, genre et sociétés*, 2008.
- D. Meurs, A. Pailhé et P. Simon, *Mobilité intergénérationnelle et persistance des inégalités. L'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France*, Documents de travail, INED, 2005, n°130.
- C. Minni, L. Omalek, P. Pommier, « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2008 », *Premières Informations Synthèses* DARES, septembre 2009, n°39.1
- O. Monso, F. Gleizes, « Langue, diplômes : des enjeux pour l'accès des immigrés au marché du travail », *INSEE Première*, novembre 2009, n°1262.
- O. Monso, T. de Saint Pol, « L'origine géographique des individus dans les recensements de la population en France », *Courrier des Statistiques*, 2006, n°117-119.
- J.P. Payet, A. Van Zanten, « L'école, les enfants de l'immigration et des minorités ethniques. Une revue de la littérature française, américaine et britannique » *Revue Française de Pédagogie*, 1996, n°117 octobre-novembre-décembre, pp87-149.
- J. Perrin-Haynes, « L'activité des immigrés en 2007 » *INSEE Première*, octobre 2008, N°1212.
- C. Poirot, « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. Quelques enseignements du débat nord-américain », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2005, vol 21 n°1.

Premières Informations Synthèse, DARES, septembre 2009, n°39-1.

Re-thinking Identity- the challenge of diversity, edited by K Zappone, Joint Equality and Human Rights Forum, 2003.

L. Roulleau-Berger et MT Lanquetin, *Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre*, Etudes et Recherches, La documentation Française, FASILD, 2004.

J. Rose, « La « non qualification » Question de formation, d'emploi ou de travail ? » *Net.Doc.53*, Céreq, juin 2009.

E. Santelli, D. Boukacem, A. Invernizzi, E. Gardon, « Les cadres d'origine étrangère face aux discriminations : du constat statistique au vécu biographique », *Migrations Etudes*, décembre 2006, n°137.

R. Silberman, I. Fournier « Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure ... », *Bref Cereq*, janvier 2006, n°226.

C. Tavan, « Les immigrés en France : une situation qui évolue » *INSEE Première*, septembre 2005, n°1042.

C. Tavan, « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale », *Economie et statistique*, 2006, n°393-394.

J. Trautmann, M. Forté, M. Niss, MC. Rebeuh, E. Triby, « Orientation et insertion de jeunes femmes suivies par des missions locales » in E. Flahaut (Dir) *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation* PUR, 2006.

G. Varro, « La désignation des élèves étrangers dans les textes officiels », *Mots*, décembre 1999, n°61.

M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n°94.

C. Zaidman, « Fait migratoire et genre. La construction sociale des différences », *les cahiers du CEDREF*, 2007, n°15.

→ **DIRECTIVES**

Directive 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Directive 97/80 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Directives 2000/43 et 2000/78 qui ne traitent pas des discriminations à raison du sexe, et du contexte de sa discussion parlementaire, a été marqué par la mise sur l'agenda politique de la lutte contre les discriminations ethniques et raciales.

→ **RAPPORTS**

Document de réflexion *Discrimination multiple et conflits potentiels entre les motifs* issu du Séminaire juridique sur la mise en œuvre de la législation de l'UE relative à l'égalité des chances et à l'antidiscrimination, 25 novembre 2008.

Document de travail de la Commission accompagnant la proposition de directive du Conseil, *Résumé de l'analyse d'impact*, (COM 2008, 426) du 2 juillet 2008.

Document de travail, Commission ontarienne des droits de la personne, *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples*, Toronto, 2001.

Equinet Training Seminar, *How do we understand multiple discrimination and how can we work to tackle it ?* October 2008.

European Network Against Racism. Réseau européen contre le racisme, ENAR. *Les discriminations multiples*. Fiche d'information n°33, juillet 2007.

Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois Luxembourg, Commission européenne, 2007.

Multiple discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination ? Programme PROGRESS. Commission européenne. Coord : S. Burri, D. Schiek, 2009.

Rapport annuel 2010, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, FRA.

Rapport annuel, Cour de Cassation, 2008.

Rapport au Premier ministre, *Le contrat et l'intégration*, Haut Conseil à l'intégration, la Documentation française, 2003.

Rapport au Premier ministre, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*. Haut Conseil à l'intégration. La Documentation Française, 1998.

Rapport Civito et OPALE, *Insertion, action sociale et lutte contre les discriminations*, juin 2008.

Rapport d'analyse transversale pour l'ACSE, Groupe AMNYOS, *Etat des lieux de l'offre de services pour les quartiers de la politique de la ville dans le domaine de l'emploi et du soutien à l'activité*, 2009.

Rapport de mission remis à Madame Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, par Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda, Françoise Nallet, Sophie Ponthieux, Françoise Vouillot, traitant des « *inégalités entre les femmes et les hommes : facteurs de précarité* » p 119, 3 mars 2005.

Rapport du comité pour *la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations* présidé par François Héran, présenté à Yazid Sabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, COMEDD, 2010.

Rapport final, *Les associations de femmes en migration et l'accès aux droits*, ADEL/FASILD, juin 2006.

Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, B. Grésy, juillet 2009.

Rapport public 1996, *Sur le principe d'égalité*, Conseil d'Etat, La documentation française, 1997.

→ **Séminaires, colloques**

« *Mieux connaître pour mieux combattre : les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques* », DREES, MiRe, HALDE, colloque du 2 décembre 2009.

M. Doytcheva, colloque « *Les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques* », HALDE-DREES-MIRE, Décembre 2009.

« *Mesure des discriminations liées à l'origine* », colloque organisé par ISM-CORUM, Lyon le 22 octobre 2007.

A. Ghirardello, « Inégalités de « classes » et inégalités de « races ». Quels enjeux pour les politiques sociales ? » Communication au colloque international *Etat et régulation sociale. Comment penser la cohérence de l'intervention publique ?* Paris les 11, 12 et 13 septembre 2006.

L. Roulleau-Berger, Séminaire *Emploi et discriminations des femmes d'origine étrangère en France*, FASILD, 2002.

Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995. Cf Déclaration et Programme d'action, ONU, 1996.

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Fériel Kachoukh
Annie Maguer
Annick Marnas

Avec (à ISM-CORUM)
la collaboration de Sandrine Argant, Warda Abdhilla,
Corinne DESSIS pour les enquêtes
et d'Amandine Luc pour l'exploitation statistique.

Cette étude est disponible dans son intégralité en ligne sur :

- le site de la HALDE : www.halde.fr/etudes.html
- et du SDFEFH (DGCS) : www.solidarite.gouv.fr (rubrique Femmes / Égalité)

Les opinions émises dans cette étude n'engagent que leurs auteures.

La HALDE, Mars 2011