

**URMIS - SOLIIS**  
Pôle universitaire St Jean d'Angély  
24, rue des Diabes bleus 06 357 Nice cedex 4

**Marché N° 2001 013 00 709 7501**  
**Programme d'étude 2001 du FASILD**

**Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des  
diplômés du supérieur issus de l'immigration**

**Synthèse du rapport final**

Victor Borgogno, Alain Frickey, Jean-Luc Primon et Lise Vollenweider-Andresen

Responsable scientifique : **Alain Frickey**

Décembre 2003

*Cette recherche a été réalisée dans le cadre d'un appel d'offres du FASILD portant sur la discrimination des jeunes d'origine étrangère diplômés de l'enseignement supérieur. Elle comporte deux volets articulant deux approches complémentaires de la discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration qui ont fréquenté un établissement d'enseignement supérieur.*

- *Le premier volet (Alain Frickey et Jean-Luc Primon) prend appui sur une enquête par questionnaire qui a permis d'identifier, pour un niveau de diplôme donné, la nature des difficultés rencontrées par les jeunes issus de l'immigration, en comparant les conditions d'accès à l'emploi et les parcours d'insertion selon l'origine géographique ou nationale des jeunes saisie à partir des pays de provenance des parents (France, Europe du sud, Maghreb).*
- *Dans le second volet dit qualitatif, Victor Borgogno et Lise Vollenweider-Andresen se proposent de concourir à une meilleure compréhension de la discrimination à l'embauche et des réactions qu'elle suscite. Pour cela ils ont conduit des entretiens approfondis avec un certain nombre d'acteurs sociaux concernés par ce problème. En premier lieu parmi les victimes potentielles de ce type d'action, d'autres dans le « camp » des auteurs de ces dernières, et d'autres encore qu'on peut ranger sous la catégorie d'observateurs intéressés. Comprendre la discrimination signifie pour eux identifier, du côté de ses auteurs potentiels, les logiques sociales et les conditions de toute nature qui contribuent à l'expliquer et, du côté de ses victimes potentielles, mieux rendre compte de ses conséquences sur leurs conduites et leurs représentations.*

## **1 Les principaux apports de l'enquête statistique**

Au terme de la première phase de cette recherche, quelles sont les principales conclusions auxquelles nous sommes parvenus ? Le principal objectif de la partie quantitative de ce travail était de procurer une connaissance détaillée de la transition des études à la vie professionnelle et de mettre en relief les inégalités de devenir en fonction des origines. Pour ce faire nous nous sommes appuyés sur une enquête quantitative de 2.500 questionnaires réalisée au printemps 2001 auprès des jeunes de la région Provence Alpes Côte d'Azur (PACA) qui ont terminé leurs études supérieures en 1998. Cette enquête est en fait une extension régionale de l'enquête Génération 98 du CEREQ au cours de laquelle, à l'échelle de la France entière, 55.000 jeunes (de tous niveaux) ont été interrogés trois ans après la fin de leur formation initiale avec pour principal objectif de décrire leur cheminement sur le marché du travail, en fonction de leur diplôme. Les trajectoires des jeunes sont déchiffrées à l'aide de plusieurs indicateurs standard qui sont repris dans l'extension régionale.

Notre étude se focalise donc sur les jeunes d'un niveau d'éducation supérieur au baccalauréat en tenant compte des origines nationales. Pour nous, il s'agissait de voir si la détention d'un titre de l'enseignement supérieur renforçait "l'effet de signalement" au détriment de "l'effet de discrimination" (Silberman, Fournier, 1999). En d'autres termes, nous cherchions à savoir si la minorité d'élus passés à travers le filtre de l'enseignement supérieur était encore défavorisée, voire discriminée, sur le marché du travail en raison de leur origine nationale ou si au contraire ces différences avaient tendance à disparaître au profit des distinctions liées aux titres scolaires.

Au cours de l'exploitation des données de l'enquête une disparité majeure nous est apparue dans la structure des catégories de population définies pour l'analyse : plus de la moitié des jeunes originaires des pays du Maghreb (par leurs parents) inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur n'ont jamais pu franchir le cap de la première année d'étude. En contrepartie, "seulement" un quart des jeunes issus de parents nés en France sont dans le même cas. Cette inégalité nous est apparue comme tellement structurante que nous avons décidé d'inclure cette population des jeunes de niveau IV+ dans le champ de notre étude.

Mais la disparité de structure entre les catégories de jeunes ne s'arrête pas au niveau d'étude. Par leurs caractéristiques socio-démographiques, les jeunes originaires du Maghreb notamment (Algérie, Maroc, Tunisie) ne ressemblent pas à ceux dont les parents sont nés en France. Les premiers proviennent de milieux sociaux beaucoup plus populaires et ouvriers, et de ce point de vue, ils sont proches des jeunes dont les parents sont nés dans un pays de l'Europe du sud (Espagne, Italie, Portugal). Pour autant, les parents qui peuvent être assimilés à des migrants d'Afrique du Nord sont beaucoup plus affectés par une marginalisation du travail (chômage, retraite, inactivité). Cette dégradation des conditions socio-économiques s'accompagne également d'une forte inactivité professionnelle des mères assimilées (au sens de l'enquête) à des natives des pays du Maghreb, dont un grand nombre n'a jamais travaillé professionnellement.

### **Suprématie des filles à tous les niveaux de l'enseignement supérieur.**

Les jeunes originaires du Maghreb qui ont suivi des études supérieures constituent une minorité parmi les enfants de l'immigration d'Afrique du Nord. En considération de la condition de classe de départ, la plupart d'entre eux peuvent être considérés comme des survivants de la sélection scolaire et faire figure d'élite intellectuelle de cette jeunesse, même si les mieux formés font déjà partie des fractions socialement les plus favorisées. Enfin, il importe également d'insister sur la domination numérique du sexe féminin au sein des trois populations étudiées, domination plus forte encore parmi la population originaire du Maghreb. Cette primauté du sexe féminin se vérifie à tous les niveaux de l'enseignement supérieur, mais fléchit au degré le plus élevé.

Les trois populations étant caractérisées, nous nous sommes centrés sur l'insertion de ces jeunes en insistant sur les conditions de leur premier emploi, sur leur parcours tout au long des trois années d'observation prises en compte dans l'enquête ainsi que sur l'emploi à la date de l'enquête. Les principaux enseignements de ces trois temps forts sont les suivants :

### **Recours aux dispositifs d'insertion et aux contrats aidés :**

- A la première embauche, les emplois proposés à l'ensemble des jeunes issus de l'enseignement supérieur en PACA (comme dans l'ensemble de la France) sont très majoritairement des emplois temporaires particulièrement hétérogènes, où, à côté des contrats à durée déterminés classiques, coexistent les différents dispositifs imaginés pour accompagner la transition professionnelle des jeunes : qu'ils mettent l'accent sur l'insertion par le travail (contrats emploi solidarité), ou sur la qualification dans le travail (contrats de qualification ou d'apprentissage) ou sur la professionnalisation, centrale dans les emplois jeunes. A ces dispositifs viennent s'ajouter d'autres catégories d'emplois précaires, comme l'intérim et les emplois saisonniers ou encore les stages.

- Au-delà de cette caractéristique commune, le statut du premier emploi est fortement corrélé à l'origine. Les jeunes issus de l'immigration sud européenne (69%) et maghrébine (73%) débutent plus fréquemment dans la vie professionnelle avec des contrats précaires que les jeunes d'origine française (60%). Plus encore, dans l'éventail des contrats temporaires, les CDD "classiques" ne sont majoritaires que chez les jeunes d'origine française et sud européenne. La majorité des jeunes issus de l'immigration maghrébine n'a pu intégrer le marché du travail qu'avec l'aide des dispositifs publics mis en place pour faire face au problème du chômage ou en ayant recours aux formes les plus précaires d'emplois comme l'intérim ou le travail saisonnier.
- Pour ces jeunes originaires du Maghreb, les différentes mesures pour l'emploi sont une véritable voie d'accès à l'emploi. Sur l'ensemble des sortants du supérieur, un jeune sur cinq de cette origine a intégré le marché du travail à l'aide des différents dispositifs publics. Cette proportion varie fortement en fonction du niveau de diplôme, sans que l'élévation du niveau de sortie équivalle à une baisse constante du recours aux mesures pour l'emploi car les jeunes qui quittent l'enseignement supérieur court transitent peu par ces mesures. Pour les sortants de l'enseignement supérieur sans autre diplôme que le baccalauréat, qui constituent, rappelons le, la majorité des sortants issus de l'immigration maghrébine, ces mesures pour l'emploi représentent un tiers de l'ensemble des contrats qui leur sont "offerts". Loin de constituer un mode d'accès marginal à l'emploi, les différents dispositifs d'insertion sont devenus au fil des ans un véritable mode de gestion de certains segments de la main d'œuvre diplômée. C'est le cas des jeunes de l'enseignement supérieur issus de l'immigration maghrébine, particulièrement présents dans ces dispositifs, et notamment au sein des emplois-jeunes. Il est certain que le non renouvellement de cette mesure risque d'aggraver la condition professionnelle de ces jeunes diplômés et singulièrement celle des jeunes de niveau IV+ (c'est-à-dire sans autre diplôme que le baccalauréat) qui accèdent en nombre à la vie active par cette voie, le plus souvent en tant qu'aides éducateurs dans l'Education Nationale.
- La motivation principale des jeunes en contrat aidé est d'acquérir une expérience professionnelle. Dans la phase de transition professionnelle entre la sortie des études et l'intégration au monde du travail, les différentes mesures pour l'emploi jouent un rôle très ciblé : elles sont vécues par ces jeunes, d'origine populaire pour la plupart, comme un moyen d'acquérir l'expérience professionnelle, acquisition que l'absence de réseaux professionnels familiaux rend problématique. Cette absence de capital social mobilisable est un obstacle particulièrement prégnant pour les jeunes originaires du Maghreb.

### **Temps partiel pour les filles, missions d'intérim pour les garçons :**

- Temps partiel et missions d'intérim sont des modes de gestion sexués de la main d'œuvre qui touchent davantage les jeunes d'origine immigrée. Environ 40% des femmes de l'enseignement supérieur issues de l'immigration accèdent à l'emploi par le temps partiel (contre 22% pour leurs consœurs françaises d'origine)... Dans la majorité des cas, les jeunes femmes, quelle que soit leur origine, auraient souhaité être embauchées sur un poste à temps plein. Le travail à temps partiel reste donc de façon dominante un temps partiel subi et non voulu. Les missions d'intérim, quant à elles, touchent davantage les jeunes hommes d'origine maghrébine. Le recours aux entreprises de travail temporaire correspond à une stratégie d'intégration au marché du travail, assez similaire à l'intégration par le biais des emplois aidés, visant à multiplier

les expériences professionnelles, afin de pallier la faiblesse du réseau relationnel d'accès à l'emploi et de surmonter les barrières qui empêchent la prise d'emploi. Autant le temps partiel est féminin, autant l'abord du premier emploi par l'intérim est masculin et dans les deux cas le rapport d'un sexe à l'autre est égal à deux pour un (dans les trois populations).

### **Exposition au chômage à la sortie des études :**

Les trois premières années de présence sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration maghrébine sont marquées par des taux de chômage plus élevés, des délais d'insertion plus longs et un risque d'enlèvement hors de l'emploi. Cependant, la moitié des jeunes d'origine maghrébine qui sort d'un établissement d'enseignement supérieur de PACA n'a jamais été confrontée au chômage au cours des trois années suivant la fin des études. Cette proportion est inférieure de 6 à 8 points à celle constatée parmi les jeunes d'origine sud européenne ou dont les parents sont nés en France.

D'une manière générale, l'absence de chômage sur la période d'insertion, ne semble pas être directement liée à l'élévation du niveau de sortie, pas plus qu'on ne pourrait l'imputer à une pérennisation du premier emploi sur la période d'observation. Dans les trois populations, les sortants de l'enseignement supérieur court sont les plus nombreux à ne pas connaître le chômage, tout en présentant une moyenne élevée de séquences d'emplois au cours de la période. La mobilité dans l'emploi n'est pas, en elle-même, un facteur de chômage, sauf si elle est subie (licenciement, fin de contrat).

- Pour les jeunes issus de l'immigration maghrébine qui ont fait l'expérience du chômage, cette confrontation s'est faite dans des conditions telles que l'on peut penser que l'inégalité face au chômage est une traduction des discriminations qu'ils subissent en début de vie active. Si, pour les jeunes d'origine maghrébine comme pour les autres, le chômage survient essentiellement à l'insertion, sur tous les autres critères visant à mieux cerner le chômage, les jeunes d'origine maghrébine se différencient - négativement- de leurs homologues français ou sud européens : les taux de chômage en mars 1999, mars 2000 et mars 2001 sont systématiquement plus élevés pour les jeunes originaires du Maghreb, même si entre mars 1999 et mars 2001, la tendance est à la baisse.
- Les jeunes originaires du Maghreb demeurent le plus longtemps exposés au chômage : au cours de la période de 33 mois couverte par l'enquête, la situation de recherche d'emploi s'est prolongée près de 11 mois, soit le tiers du temps depuis la fin des études (parmi ceux qui ont connu le chômage). De ce point de vue, on notera que l'origine immigrée en tant que telle n'implique pas une vulnérabilité de tous face au chômage, bien au contraire, ce sont les jeunes originaires d'Europe du sud qui sont en moyenne le moins longtemps exposés. Cette différenciation entre populations d'origine immigrée, qui se confirme au niveau national, tendrait à montrer que l'explication de la prégnance du chômage par la faiblesse du capital social mobilisable reste insuffisante. Même si ces deux populations ne sont pas socialement semblables, les jeunes originaires de l'immigration sud européenne ne peuvent, aux niveaux de sortie de l'enseignement supérieur, être considérées comme disposant de réseaux privilégiés d'accès à l'emploi. Dans ces conditions, il nous faut donc, pour expliquer ce différentiel de chômage important qui persiste à niveau de diplôme égal, intégrer

l'hypothèse de discriminations à base ethnique ou raciale sur le marché de travail notamment au cours des procédures d'embauche.

### **Chômage plus long pour les femmes d'origine maghrébine :**

- D'autre part, si les jeunes femmes sont systématiquement plus exposées au chômage de longue durée que leurs homologues masculins, c'est au sein de la population originaire du Maghreb que le différentiel hommes/femmes est le plus élevé. Près de la moitié d'entre elles ont cherché un emploi pendant plus de 12 mois, là où leurs homologues masculins ne sont que 19%. Ce sont donc essentiellement les jeunes femmes qui participent à l'allongement des délais de recherche d'emploi de la population originaire du Maghreb, alors que les hommes de la même origine, pour leur part, affichent des durées comparables à celles de leurs correspondants français ou sud européen d'origine. Sur ce point, inégalités de sexe et inégalité d'origine semblent donc conjuguer leurs effets au détriment des jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine qui demeurent le plus longtemps à l'écart du marché du travail.
- En mars 2001, à la date de l'enquête, près de trois ans après leur sortie de l'enseignement supérieur, l'ensemble de la "Génération 98" est massivement sur le marché du travail. Qu'ils soient issus de l'immigration ou d'origine française, qu'ils aient eu des trajectoires linéaires, à activité continue ou marquées par des ruptures, des reprises d'études, des périodes d'inactivité, la quasi-totalité de ces jeunes sont entrés dans la vie active trois ans après la sortie, en emploi dans la plupart des cas, à la recherche d'un emploi pour une fraction d'entre eux, fraction qui oscille entre 4 % pour les jeunes d'origine sud européenne et 9% pour les jeunes d'origine maghrébine. Trois ans après la sortie de l'enseignement supérieur, une majorité de jeunes ont un emploi stable, quelle que soit l'origine de ces jeunes. Les trois ans écoulés entre la sortie des études et l'interrogation par le CEREQ ont donc contribué à stabiliser une proportion non négligeable des jeunes des trois origines qui affichaient au premier emploi des taux d'emplois stables inférieurs d'environ 20 points à ceux calculés à la date de l'enquête. En revanche, les jeunes d'origine française étaient plus fréquemment dans des emplois stables au premier emploi que leurs homologues issus de l'immigration et ils le demeurent (avec le même écart de 10 points) en mars 2001, à la date de l'enquête. Dans toutes les populations, l'élévation du niveau de diplôme augmente les chances d'être stabilisé dans l'emploi à la date de l'enquête, sauf pour les jeunes titulaires d'une licence et plus (niveaux II et I) originaires de l'Europe du sud.
- Une nouvelle fois, les jeunes femmes issues de l'immigration maghrébine, mais également sud européennes, sont les moins nombreuses à parvenir à se stabiliser dans l'emploi, à la fois comparativement aux éléments masculins de la même origine et par rapport à leurs consoeurs d'origine française.
- Trois ans après la sortie des études, le poids des contrats aidés se maintient et progresse même légèrement dans les trois populations. La principale différence avec la situation au premier emploi réside dans le quasi monopole de fait des emplois jeunes comme dispositif d'aide à l'insertion. En 2001, l'insertion par un contrat aidé passe presque exclusivement par le dispositif "Nouveaux Services – Emplois Jeunes". La population issue de l'enseignement supérieur en "emploi jeunes" à la date de l'enquête est principalement une population peu diplômée : le niveau IV+ en constitue le mode. Ce qui a changé également c'est le motif pour lequel les jeunes se sont résolus à

accepter un contrat aidé. A l'embauche au premier emploi, l'acquisition d'une expérience professionnelle était la raison principale de l'acceptation d'un contrat aidé (conjointement à l'obtention d'un revenu). A l'emploi à trois ans, l'acquisition d'une expérience professionnelle reste déterminante comme motivation de la prise d'un emploi jeunes, mais il s'agit maintenant, notamment pour la population d'origine maghrébine, en acceptant un "Emploi Jeune" d'éviter le chômage, préoccupation totalement absente au premier emploi. Enfin, ce sont les jeunes femmes originaires du Maghreb qui recourent le plus intensément aux emplois aidés. Avec des parcours très marqués par le chômage, ces contrats sont, pour elles, d'autant plus essentiels qu'ils sont le seul dispositif leur permettant d'intégrer le marché du travail et ainsi de compenser à la fois la faiblesse de leur réseau relationnel et le redoublement des inégalités qui les affectent, en tant que femme, et enfant d'immigré.

- La stabilisation dans l'emploi à la date de l'enquête va de pair avec une régression à la fois de l'emploi à temps partiel et des missions d'intérim, ceci est observé dans les trois populations étudiées.

#### **Accroissement progressif des positions de cadres et de professions intermédiaires :**

- Par rapport au premier emploi, la progression des positions de cadre ou professions intermédiaires est forte. Au premier emploi, 42% des jeunes issus de l'immigration maghrébine avaient obtenu une position de cadre ou de profession intermédiaire. A la date de l'enquête, le changement est manifeste : ces mêmes jeunes sont 60% à être classés dans les mêmes positions sociales. En l'espace de trois ans, l'insertion des diplômés change de physionomie et si l'effet du diplôme sur la position sociale est perceptible à l'embauche, il continue à jouer positivement tout au long des premières années. C'est ainsi que dans les trois populations, ce sont les diplômés du niveau le plus élevé qui consolident significativement leurs positions sur le marché du travail des cadres (professions intermédiaires exclues). Parallèlement à l'accroissement des positions de cadres ou professions intermédiaires, la proportion de jeunes qui occupent un poste d'employé ou d'ouvrier en mars 2001 est en nette régression. Cette réduction du nombre de postes déclassés est proportionnellement plus forte pour les jeunes d'origine maghrébine (-19%) que pour les autres jeunes (Europe du sud -11%, France -14%).
- L'observation des fonctions de travail occupées par les issus de l'enseignement supérieur montre qu'ils se répartissent dans l'espace professionnel en privilégiant certaines fonctions. Classiquement, les fonctions occupées par les anciens étudiants sont celles qui relèvent plus des domaines de la reproduction et du développement de la population (l'enseignement et de la santé) que de la production proprement dite. En dehors de l'enseignement, les principales fonctions vers lesquelles se dirigent les jeunes de l'enseignement supérieur sont les fonctions commerciales et de vente ainsi que les fonctions d'administration et de gestion. Au premier emploi, les anciens étudiants occupaient principalement des emplois qui relevaient des fonctions de la reproduction et du développement de la population, au sein desquelles les fonctions éducatives primaient. En mars 2001, le poids des fonctions éducatives s'est renforcé, accompagné en cela par les fonctions d'administration et de gestion. En revanche, les fonctions commerciales sont un peu moins attractives dans les trois populations étudiées.

- Enfin, il faut souligner que cette concentration accrue des fonctions précitées s'accompagne d'une nette régression du poids des fonctions d'exécution par rapport à celui constaté au premier emploi. Ces fonctions d'exécution sont situées le plus souvent en aval de la production (fonctions de maintenance, de manutention, de transport ou de nettoyage) ou bien relèvent du travail intellectuel non qualifié (guichet, standard, secrétariat, saisie informatique).

### **Des difficultés plus grandes pour les jeunes originaires du Maghreb**

L'ensemble des résultats énoncés ci-dessus montre indéniablement que les jeunes issus de l'immigration ne constituent pas une catégorie homogène : sur un grand nombre de points, l'emploi des jeunes d'origine sud européenne est plus proche de celui des jeunes originaires de France (par leurs parents) que de celui des jeunes originaires du Maghreb. Ces derniers connaissent des conditions d'insertion marquées par un chômage accru et prolongé, sans pour autant frapper l'ensemble des jeunes de cette origine. Il semblerait que les inégalités redoublent leurs effets pour les jeunes femmes d'origine maghrébine qui "cumuleraient" ainsi les difficultés rencontrées sur le marché du travail par les jeunes femmes et celles imputables à l'origine.

L'analyse du sous-groupe qui sort de l'enseignement supérieur sans autre diplôme que le baccalauréat (Niveau IV+) et qui visait à tester l'action de l'origine nationale en comparaison d'autres propriétés sociologiques montrent que les facteurs sociaux, notamment le statut d'activité de la mère, en tant qu'il indique une appartenance aux familles nombreuses et paupérisées, gardent un rôle important sur l'insertion, toutes choses étant égales par ailleurs. Cela signifie qu'à l'entrée de la vie professionnelle et après des études supérieures une véritable sélection sociale s'opère. La scolarisation a pu jouer le rôle de filtre et les titres faire fonction de signaux, mais d'autres critères étroitement liés aux conditions de classe d'origine interviennent. Cette situation donne également du crédit à la thèse du capital social qui insiste sur l'efficace des réseaux d'inter-connaissances mobilisables à l'âge de l'entrée dans la vie active et dans un contexte de compétition pour l'emploi, réseaux dont l'existence est liée aux milieux sociaux. Sur la question de la discrimination raciale à l'embauche, on peut conclure en soulignant qu'au cours de la période étudiée l'action des mesures pour l'emploi a vraisemblablement eu pour conséquence de rendre moins visible l'effet néfaste de ces discriminations sur l'insertion des jeunes, sans pour autant l'éliminer comme on a pu le montrer dans l'analyse des inégalités face au chômage. De plus, la sur-représentation des jeunes issus de l'immigration maghrébine dans les emplois-jeunes confirme l'existence d'obstacles spécifiques que ces jeunes rencontrent à l'entrée de la vie professionnelle, en l'absence de toute intervention publique.

Enfin, pour conclure sur la perception de la discrimination à l'embauche, évoqué dans le questionnaire, il est manifeste que celle-ci est très largement corrélée à l'origine des jeunes et plus précisément à l'origine maghrébine, puisqu'un tiers de ces jeunes pensent avoir été discriminés, proportion très largement supérieure à celles enregistrées pour les jeunes français d'origine ou pour les jeunes d'origine sud européenne. Il est également très clair que l'origine est au fondement de cette discrimination : c'est le nom patronymique qui est perçu comme la source principale de la stigmatisation. L'articulation entre les conditions "objectives" d'emploi et la perception de la discrimination reste difficile à établir : les jeunes femmes d'origine maghrébine, objectivement les plus défavorisées sur le marché du travail, sont moins nombreuses que leurs homologues masculins à déclarer avoir subi les effets de la discrimination. La discrimination déclarée dans un formulaire d'enquête reste une opinion

sous la dépendance de l'histoire personnelle, de l'histoire collective des groupes, mais aussi de la situation sociale d'interview.

## **2 De part et d'autre de la barrière, le discours des jeunes issus de l'immigration et des acteurs du recrutement (DRH)**

L'objectif de ce deuxième volet est bien distinct de celui de la mesure du phénomène, dont il est le complément. Cependant il ne se réduit pas non plus à la tâche qui consisterait à recueillir de nouveaux témoignages à charge sur ce sujet. Pour nous la preuve de l'existence de discriminations à l'embauche et dans le travail n'est plus à apporter. D'abord parce que les inégalités face au destin professionnel dont sont victimes les jeunes d'origine étrangère, « objectivées » et attestées statistiquement en constituent un indice relativement probant. Ensuite parce que dans ce domaine les témoignages abondent et qu'ils ont été suffisamment consignés dans la presse ou dans certains travaux scientifiques. Mais surtout il suffit pour s'en convaincre de considérer ce que tout le monde sait des logiques qui sous-tendent aujourd'hui (et c'est là un phénomène relativement nouveau) les opérations de recrutement et les modes opératoires des acteurs du recrutement (cabinets de recrutements, DRH, psychologues...). Nous voulons parler de la référence de plus en plus prégnante à ces caractéristiques mal définissables (et qui laisse donc la plus large place aux jugements subjectifs) que sont les qualités relationnelles, la présentation (dans le sens moderne de *look*), ou encore l'aptitude à communiquer...etc. Notre objectif était donc essentiellement de mieux connaître les conditions qui expliquent les discriminations de façon à mieux cerner ses effets.

### **Le point de vue des jeunes sur la discrimination :**

Partant de la population PACA de l'enquête « Génération 98 » du CEREQ, nous avons retenu 25 jeunes issus de l'immigration maghrébine d'un niveau de diplôme au moins égal à IV+ avec qui nous avons eu des entretiens approfondis donnant lieu à des analyses biographiques et thématiques.

Nous entendions initialement faire raconter à ces jeunes leurs expériences de discrimination à l'embauche. Il est vite apparu que si tous, ou à peu près, avaient connu le racisme (au sens surtout de manifestation verbale) rares étaient ceux qui parmi eux pouvaient rapporter des expériences de discrimination caractérisées, cependant que beaucoup étaient persuadés d'en avoir été victimes sans pouvoir en apporter la preuve. Nos entretiens ne sauraient donc contribuer réellement au débat quantitatif sur ce phénomène. Notre projet s'est donc légèrement déplacé. Nous avons centré l'investigation sur les conséquences de cette conviction partagée d'appartenir à un groupe exposé à un risque permanent de discriminations n'offrant aucune prise à la dénonciation publique.

Au lieu de dire que nos interviewés n'ont pu rapporter des expériences attestables de discrimination, il serait plus exact d'affirmer que la plupart en ont fait l'expérience mais dans ce qui est devenu sa particularité actuelle qui est d'être le plus souvent dissimulée et quasi impossible à dénoncer, du moins à leur niveau. Notamment parce qu'elle prend la forme d'une élimination prématurée ou invisible par la non prise en considération des candidatures écrites. Ce dont beaucoup se plaignent, en effet, c'est de n'avoir, trop souvent, pu franchir l'étape qui conduit au contact avec l'employeur. Et ils sont, la plupart du temps, persuadés que ce blocage inattaquable a pour origine une pratique discriminatoire. Nos entretiens avec les DRH montrent qu'ils ne sont sans doute pas loin de la vérité. Mais comment prouver cette

position d'inégalité spécifique qu'ils ne peuvent que soupçonner face à une forme d'exclusion silencieuse qui ne leur est évidemment pas réservée ? Peut-être faut-il souligner ici que l'un des effets pervers de la législation de plus en plus sévère qui réprime la discrimination est qu'elle rend plus risquée, plus coûteuse pour les employeurs, l'élimination en face à face des candidatures des jeunes issus de l'immigration. D'où la tentation renforcée de les écarter, *a priori*, ou dans des conditions insoupçonnables dès l'amont du recrutement.. Quels sens ces jeunes gens attribuent-ils à cette discrimination dont ils ont la conviction qu'elle existe malgré ses masques ? Beaucoup l'attribuent au racisme entendu comme antagonisme grossier ou identifié aux préjugés, ceux-là n'opèrent aucune distinction entre racisme et discrimination qu'ils entendent comme les deux faces d'une même réalité. Mais certains plus clairvoyants, voient dans la discrimination, non l'expression d'une exclusion absolue sous l'effet de la « pulsion » raciste mais l'effet d'une tendance sociale persistante à cantonner tacitement les immigrés et leurs descendants dans des emplois et des postes de seconde zone. L'entretien avec un Directeur des Ressources Humaines montre que ce point de vue n'a rien de fallacieux. Derrière la question de la discrimination on voit comment se réassigne le maintien sur la seconde génération du statut de « minorité » imposé implicitement à la première.

Reste cependant un fait indéniable qui paraît contredire tout ce qui précède : aucun de nos interviewés n'était au chômage au moment de l'entretien, la plupart (pas la totalité il est vrai) occupaient des emplois qui correspondaient grosso modo à leurs aspirations. Comment donc valider l'hypothèse d'une discrimination ? C'est ici qu'intervient la question des conséquences de la conscience d'appartenir à un groupe exposé à un risque spécifique de discrimination. C'est là l'objet remanié de notre investigation. Ces conséquences concernent d'abord l'accès à l'emploi lui-même et les conduites utilisées pour contourner l'obstacle latent de la discrimination. Sur ce point des différences apparaissent. D'abord certains n'ont pas eu à tourner la difficulté... parce qu'ils ne l'ont pas rencontrée. Sont dans ce cas, d'une part les détenteurs de diplômes élevés et « pointus » donc rares et recherchés, catégorie dans laquelle il faut ranger ceux qui ont opté d'emblée pour une carrière dans la fonction publique comme l'enseignement, et d'autre part, ceux ou plutôt celles qui se sont qualifiées pour des emplois dans des branches très demandeuses comme celle de la santé (il faut donc rappeler que la discrimination est avant tout fonction de l'état du marché du travail dans un de ses segments ou dans sa totalité). A ces "privilegiés" il faut joindre évidemment ceux qui ont été embauchés de façon... normale, soit que leur employeur soit indifférent à la question de l'origine (il en existe heureusement...) soit qu'ils aient bénéficié d'une conjoncture favorable (le bug de l'an 2000 pour les informaticiens).

Parmi les autres diplômés, un moyen de prévenir la difficulté a été mis particulièrement en évidence, celui du recours à l'intérim (cf. la partie quantitative...) Contrairement à d'autres travaux, notre enquête suggère que ces agences peuvent jouer un rôle positif dans l'accès à l'emploi de ces jeunes, et qu'elles en ont une bonne image (les périodes d'intérim se concluant souvent par un emploi définitif). Elles sont un remède efficace contre l'élimination à distance en leur offrant enfin la possibilité d'entrer en contact avec les employeurs et de faire leurs preuves. Un autre de ces moyens est le passage par des emplois aidés, tels les « emplois jeunes ». Ce type d'emploi, qui confère aux jeunes des statuts relativement valorisés notamment dans l'éducation nationale, est mis à profit par certains pour préparer des concours leur permettant d'intégrer la fonction publique ou de grandes entreprises étatisées comme l'EDF

On trouve aussi le recours aux relations sociales des parents qui règle pareillement le problème du contact. Ce moyen suppose que l'intégration de la famille soit relativement ancienne et qu'elle soit dotée ainsi d'un certain capital social. Quand cette condition est remplie on constate d'ailleurs que l'importance du diplôme décroît considérablement...

Dernier effet possible de la discrimination sur les stratégies professionnelles : la réorientation vers des secteurs d'emploi réputés moins marqués par le racisme, comme les professions artistiques (l'électricien qui choisit de devenir intermittent du spectacle...) ou l'entreprise individuelle où l'on est son propre employeur (le juriste qui monte son affaire de confection...) ou encore le travail social ou l'animation, sur un poste parfois sans rapport avec les diplômes initiaux.... A noter que ce préjugé envers des secteurs d'emploi exempts de discrimination pourrait-on dire, s'étend aussi à la fonction publique, réputée participer par excellence de l'imagerie républicaine. A tous ces exemples il faut sans aucun doute rajouter le cas unique de ce jeune qui choisit initialement de ne postuler, d'ailleurs à travers l'intérim, que pour des emplois très en dessous du niveau auquel lui permettrait d'aspirer ses diplômes (un travail pour immigré, dit-il...) pour pouvoir faire ensuite la preuve de ses compétences sur le terrain (démarche qu'on peut définir comme une stratégie de soumission momentanée et pragmatique, aux représentations dominantes). Là aussi il s'agit de trouver un créneau « discrimination free », mais cette fois en acceptant la logique souterraine de la discrimination.

L'autre volet de conséquences est d'ordre symbolique. Ce n'est plus de discrimination qu'il faut parler mais plus généralement de l'expérience du racisme. Si pour la discrimination il s'agit de la conscience d'un risque qui ne se vérifie pas toujours, le racisme comme notion référant surtout à des manifestations verbales de préjugés ou d'hostilité, tous (à une exception) en ont fait cette fois l'expérience. Parler de souffrance serait justifié mais un peu court. Plus utilement, nos entretiens permettent de poser la question des implications subjectives de cette conscience<sup>1</sup> d'appartenir à un groupe sporadiquement en butte au racisme. Cette perception est importante car parmi ces effets figure évidemment la plus ou moins grande capacité à réagir à la discrimination, à surmonter l'obstacle particulier qu'elle constitue. Autrement dit : l'impact de la discrimination est inversement proportionnel à la solidité de l'intégration sociale. Ceux sur qui l'impact de la discrimination est le plus limité sont ceux qui l'affrontent à partir d'une intégration solide et qui par suite sont les mieux armés, psychologiquement et concrètement, pour surmonter, ou contourner l'obstacle qu'elle représente. Dans un des entretiens nous avons décrit une stratégie d'intégration qui consiste à convertir l'ethnicité en attribut légitime et compatible avec l'identité nationale. Il s'agit de revendiquer l'attribut ethnique dans le contexte d'une affirmation solide de l'appartenance au pays d'immigration. Voilà à peu près l'intégration dont nous parlons. L'effet de cette caractéristique personnelle se trouve évidemment renforcé quand l'intégration ainsi définie est héritée (c'est-à-dire lorsque la famille est installée en France par exemple depuis deux générations comme c'est le cas pour KM). A l'inverse, il nous semble que pour ceux qui ont choisi la voie de l'assimilation, l'impact de l'expérience du racisme est beaucoup plus profond et fragilisant notamment parce qu'il intervient comme le dévoilement soudain d'un marché de dupes identitaire. Le paradoxe est que ceux qui dénoncent avec le plus de véhémence discrimination et racisme se recrutent plutôt parmi les premiers, c'est à dire chez ceux qui en souffrent le moins. Précisément parce que leur capacité de réaction, appuyée sur leur intégration-ressource, est la plus développée et se donne libre cours dans l'entretien. Les seconds ont tendance à faire silence sur des accidents de parcours qui démentent cruellement la justesse de leur choix. Une caractéristique reste commune à tous nos enquêtés, c'est leur scepticisme à l'égard des lois qui répriment la discrimination et des associations qui la combattent. Pour eux, le risque de discrimination relève du principe de réalité : c'est individuellement qu'il faut l'affronter.

---

<sup>1</sup> Parler de « prise de conscience » serait tout aussi approprié car cette découverte intervient souvent brutalement au sortir de l'école, univers préservé que certains d'entre eux qualifient de « cocon ».

## Le point de vue des DRH

L'objectif de cette partie de notre enquête était de recueillir des informations permettant de recenser les facteurs organisationnels ou humains, généralisables à un certain degré de probabilité, et donc susceptibles d'aboutir à des « dérives discriminatoires ». Il s'agissait de vérifier si l'on pouvait ainsi attester la réalité du risque de discrimination autrement qu'à travers les plaintes des victimes ou que par la mesure des indices procurés par les statistiques sur l'emploi des jeunes.

Trois entretiens ont été recueillis et analysés. Les deux premiers avec des DRH en poste (dans une grande surface et au siège régional d'une grande banque), le troisième avec un DRH de haut niveau momentanément sans emploi.

Les deux premiers épousent un schéma commun. Après une description poussée de la politique et des procédures de recrutement de l'entreprise une seconde partie a été consacrée à la question de l'emploi des jeunes diplômés issus de l'immigration. Dans cette seconde partie nos interlocuteurs ont dès l'abord affirmé, ce qui était prévisible, que leur politique dans ce domaine était fondée sur le principe de colour blindness, soit l'ignorance du critère de l'origine. La suite de l'entretien a visé à faire apparaître le cas échéant, dans le dispositif d'ensemble de gestion du recrutement, ce que nous avons appelé des *zones problématiques* et des *zones d'incertitude*. Les premières révèlent des phases ou des rouages du processus où l'application du principe de colour blindness échappe totalement ou en partie au contrôle de notre interlocuteur et est abandonnée aux aléas des subjectivités. Les secondes réfèrent à la question des divergences d'interprétation pouvant survenir à propos de certains critères d'embauche. Il est aisé de constater que dans les deux cas la part problématique est importante, dans la mesure où le travail du recrutement est complexe et divisé entre de nombreux acteurs ce qui multiplie les risques de dérive. Le plus grand risque portant sur le point zéro de l'amont, c'est-à-dire la sélection initiale des candidats à partir des très nombreux CV reçus.

L'incertitude porte sur le critère d'*intégration* exigé des « immigrés » : ce critère pouvant renvoyer à des éléments légitimes mais aussi à d'autres plus soumis à des interprétations subjectives. Les risques de dérive se trouvent accentués dans le premier cas par la proximité d'un quartier dit « difficile » caractéristique associée à des stéréotypes pesant communément sur les Maghrébins.. A l'inverse dans le second cas par une uniformisation du profil professionnel- type sur la base de caractéristiques transparentes offrant le risque d'être peu compatible avec certaines connotations socialement ancrées de l'ethnicité.

Un autre trait est commun à ces acteurs du recrutement et pose un problème important. Il s'agit de leur réticence à soumettre leur gestion à des considérations ou à des injonctions extérieures, et surtout supérieures, à leurs logiques professionnelles et aux intérêts de leurs entreprises. Ainsi ils se portent garants de l'application des règles légales concernant la discrimination, mais tout suggère qu'ils entendent rester maîtres de la mise en œuvre de ces règles et des marges d'adaptation, voire de la progressivité qu'à leurs yeux elle requiert ou peut requérir. Si cette volonté de maîtrise est si nettement affirmée s'agissant du principe de non-discrimination c'est qu'ils savent que c'est une des questions les plus propres à mettre actuellement en cause cette autonomie de gestion. Notamment parce que s'y trouvent en conflit plusieurs ordres de légitimité (l'entreprise, la loi, la morale personnelle ...). C'est pourquoi il est permis de douter quelque peu de la réalité du principe d'indifférence, ce que nous avons appelé « colour blindness », affiché par nos interlocuteurs et qui signifierait la supériorité immédiate et indiscutée du principe légal et public sur tout autre. Il nous semble au contraire que l'affirmation ostensible de ce principe doit bien plutôt nous alerter sur la

présence symétrique d'une « colour awareness » ou d'une conscience du problème particulièrement aiguë. Ce qui ne s'assimile pas à une volonté délibérée de discriminer, bien entendu.

Le troisième entretien rend compte d'une doctrine élaborée et cohérente en matière d'emploi de jeunes issus de l'immigration. Cette doctrine présente la caractéristique de se vouloir favorable à cette insertion mais à des conditions telles que cela revient à légitimer dans une grande mesure ce qu'on pourrait appeler une discrimination d'opportunité. En résumé, la « doctrine » de ce dernier praticien du recrutement fait intervenir trois types de contraintes spécifiques pour l'insertion d'un de ces jeunes.

- L'attestation d'une intégration poussée à la société ou à la culture dite dominante. Pour lui, c'est la notion de distance culturelle (de plus ou moins grande distance culturelle) qui donne les moyens d'apprécier le degré d'achèvement de cette intégration. Cette distance culturelle étant elle-même mesurée à l'aide de ce qu'il appelle des « marqueurs ».

- Le deuxième principe consiste dans l'appréciation de la fonctionnalité (ou de la non dissonance) de l'insertion de l' « élément étranger » par rapport à la cohésion et à l'harmonie de la collectivité de travail préexistante.

- On pourrait qualifier son troisième principe de critère de supériorité relative de la candidature de l'« élément étranger » par rapport aux candidatures comparables en qualifications des éléments franco-français. C'est ce qu'on pourrait appeler le critère des « n compétences +1 ». A qualifications égales, l'élément étranger doit offrir un « plus » par rapport au candidat franco-français, s'il veut avoir quelques chances d'être engagé.

Le premier de ces principes souffre de l'absence de définition des fameux marqueurs, tenus pour évidents. L'élaboration de tels marqueurs est condamnée à varier en fonction des subjectivités. En fait, nous nous trouvons ici face au problème, déjà relevé, du handicap de représentation dont souffrent les jeunes issus de l'immigration, victimes d'une présomption de non intégration et de la tendance assez répandue à convertir ou à réinterpréter l'ethnicité visible en différence culturelle. Le discours de ce locuteur rejoint donc ici celui des précédents et suscite les mêmes doutes.

Le second principe qui apparaît pour la première fois, évoque un argument qu'on pourrait qualifier de classique. Celui de l'employeur qui se retranche derrière le supposé « racisme » de ses employés (ou de ses clients) pour refuser l'embauche d'un immigré ou d'un jeune issu de l'immigration. Nous nous trouverions donc devant une attitude juridiquement qualifiable de discriminatoire. Pourtant à y regarder de près les choses sont un peu plus complexes. Chez ce dernier interlocuteur il ne s'agit pas d'un faux semblant destiné à masquer son propre racisme (dont rien ne permet d'affirmer qu'il existe). D'abord parce que c'est aussi dans l'intérêt de la « victime » qu'il prendrait ce type de décision. Mais surtout parce qu'il se réfère dans son argumentation à l'idée de communauté de travail et à la question de « l'intégration » (presque au sens de solidarité mécanique) de cette communauté à laquelle son rôle est de veiller. Ses motivations apparaissent ici beaucoup plus nuancées que celles que nous avons évoquées plus haut. Ce principe est énoncé au nom de l'attention due à l'harmonie des relations de travail, valeur jugée supérieure à la norme éthique ou légale. Nous rencontrons ici non l'exemple d'une attitude discriminatoire crûment explicitée mais plutôt encore une fois celui d'un conflit entre deux légitimités. La légitimité fondée sur la loi ou l'éthique (qui pourrait être valorisée dans le cadre d'une entreprise prétendant au titre de citoyenne), et la légitimité fondée sur les intérêts de l'entreprise, des intérêts d'ailleurs non réduits aux critères économiques mais s'étendant à l'entité sociale permanente qu'elle représente.

Le dernier principe (le principe des « n compétences + 1 ») de cette doctrine peut paraître encore plus clairement discriminatoire que le précédent puisqu'il affirme une inégalité... de principe entre les candidats à un emploi issu de l'immigration et les autres. En d'autres termes, à diplômes, qualifications, compétences égales, les derniers seront toujours préférés aux premiers. A l'égard d'une telle position, qui relève du choix purement intime du proche par rapport au lointain, la qualification de discriminatoire ne saurait faire de doute. Pour atténuer la rigueur de ce jugement disons d'abord que cette question lui a été posée comme un cas d'école abstrait du genre : entre Paul et Djamel posés comme rigoureusement égaux qui choisiriez vous ? Même si à travers cette expérience transparaît très certainement une attitude profonde présente chez beaucoup, il faut lui accorder en pareil cas quelque chose se rapprochant de l'excuse de la provocation. Notons d'ailleurs que dans l'hypothèse inverse, choix de l'immigré de préférence au franco-français, en raison d'une candidature où l'ethnicité a une valeur ajoutée, la possibilité d'une accusation de discrimination au détriment du second cette fois, ne disparaît pas absolument pour autant, ce qui confirme le caractère irréal de l'exemple choisi.

Il faut aussi insister sur le fait que l'énonciation de ce principe ne se fait pas dans un contexte de rejet ou de dédain global à l'égard de cette population des jeunes issus de l'immigration, mais dans un contexte d'optimisme par rapport à leurs capacités et aussi de confiance à l'égard de la formation qu'ils ont reçue.

Enfin, dans cette exigence d'excellence spécifique à l'égard de ces jeunes, il faut voir aussi, et nous voudrions insister sur ce point, un effet pervers de ce qu'on pourrait appeler le « syndrome Zidane » (exemple que notre interlocuteur cite expressément), c'est-à-dire la mise en exergue, comme exemple à suivre, du cas de certains de ces jeunes ayant particulièrement bien réussi. Certes, ces cas sont de nature à rehausser l'image de l'immigration, mais leur célébration excessive révèle en même temps qu'elle renforce, une tendance déjà présente chez beaucoup à juger que cette population a l'obligation implicite de « se dépasser », de se distinguer par un apport particulier représentant le « prix », jamais soldé, de leur accueil par le pays d'immigration.

Pour conclure, soulignons que, comme les jeunes que nous avons rencontrés en entretiens mais évidemment d'un point de vue opposé, les Directeurs des Ressources Humaines professent aussi un grand scepticisme à l'égard de l'efficacité des lois contre la discrimination dont ils affirment pouvoir se jouer à leur guise, réaffirmant ainsi être les seuls garants de leur application.

## Bibliographie :

- Arliaud M., Eckert H., (coord.) 2002 *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La dispute, 2002.
- Aubert F., Triplier M., Vourc'h F (coord.) 1997, *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*. L'harmattan.
- Bataille P. 1997 *Le racisme au travail*, La découverte.
- Bataille P. 1998, « Repérer les discriminations racistes dans le travail et à l'embauche », *Ville-Ecole-Intégration. Migrants-formation*, 113.
- Beaud S., Pialoux M 1991, « Etre Os chez Peugeot : changements techniques et usure du travail » *Critiques sociales*, n°1.
- Beaud S., Pialoux M. "Permanents et temporaires", In Bourdieu P. (Dir.) *La misère du monde*, Seuil, 1993.
- Beaud S., Pialoux M. 1999, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard.
- Beaud S. (2002) 80% au bac...et après ? Les enfants de la démocratisation scolaire, Ed la Découverte.
- Blöss T, Erlich V 2000 « Les nouveaux acteurs de la sélection universitaire », *Revue Française de Sociologie*, 41.
- Borkowski, J-L 1990 « L'insertion sociale des immigrés et de leurs enfants », *Données sociales 1990*, INSEE.
- Bouffartigue P., Chenu A., Pendariès J.R., 1990, *Formes d'emploi et pratique de recrutement*, Commission des communautés européennes,/ANPE, GERM-CERCOM (CNRS, EHESS, UNSA).
- Bourdieu P. 1980, *Questions de sociologie*, Minuit
- Brinbaum Y, Werquin P. 1999 « Transition into labour market of young people from immigrant families : differential pathways», Raffé d., Van der Velden R., Werquin P. (eds) European research network on transitions in youth, *Education, the labour market and transition in youth, Cross-National perspectives*, CES.
- Brinbaum Y, Werquin P. 2003 « L'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France : des difficultés spécifiques ? », *Marché du travail et Genre dans les pays du Maghreb*, Rabat 11 et 12 avril.
- Castel R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Ed. Fayard.
- CERC-association, 1999 « *Immigration, emploi, chômage. Un état des lieux empirique et théorique.* » Les dossiers CERC-association, 3.
- Cibois P. 1999, « Modèle linéaire contre modèle logistique en régression sur données qualitatives », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, n°64.
- De Rudder V. 1995 « La ségrégation est-elle une discrimination dans l'espace ? » in Gallissot (R.) Moulin (B) *Les quartiers de la ségrégation*, Karthala
- De Rudder V. Morice A. 2000 « A quoi sert le sondage annuel sur le racisme ? » *Hommes et migrations*, N° 1227.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h F., 2000, *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF.
- Desplanques G. Isnard M. 1993 « La fécondité des étrangères en France diminue », *La société française. Données sociales 1993*, INSEE.
- Echardour A. 1996 « Les jeunes d'origine portugaise, immigrés ou enfants d'immigrés », *INSEE-Première*, 427.
- Echardour A, Maurin E 1993 « La main d'œuvre étrangère », *La société française. Données sociales 1993*, INSEE.
- Erlich V., 1998, *Les nouveaux étudiants*, A. Colin
- Fournier I., Silberman R. 1999 "les enfants d'immigrés sur le marché du travail", *Formation-Emploi*, La documentation française.
- Frickey A., Primon J-L., 2002 « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, n°79, La documentation Française. (Avec la collaboration de N. Marchal).
- Gaymu J. et Parant A. 1996 « Les débuts dans la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangère », *Espace- Populations - Sociétés*, 2/3.

- Girard A., Malinvaud E. 1989 «Les enquêtes d'opinion et la recherche en sciences sociales», l'Harmattan.
- Grafmeyer (Y.) 1996 « La ségrégation spatiale », in *L'exclusion, l'état des savoirs*, La découverte.
- Grignon, C. 1991, « Racisme et racisme et de classe », *Critiques sociales*, 2
- Guenif Souilamas N. 2000 *Des beurettes*, Grasset.
- Halbwachs, M. 1972 « La statistique en sociologie (1935) », in Halbwachs M. *Classes sociales et morphologie*, Ed. Minit, 1972.
- Héran F. « Les immigrés et leurs descendants dans le système statistique français : réflexions sur les pratiques et les principes » in Héran F. (coord.) *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat Général du Plan.
- Hirshman C. et alii 1985 "Educational attainment of religion-ethnic groups in the United States", in *Research in sociology of education and socialization*.
- Léger A. 1997 « Usage des statistiques de la DEP concernant les enfants de migrants » in F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h (coord.) *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*. L'harmattan.
- Julien P. "Onze fonctions pour qualifier les grandes villes". *INSEE Première*. N°840.
- Laganier J. 2001 "Industrie et agriculture font vivre en grande partie les zones d'emplois de PACA". *Sud INSEE l'essentiel*, N°36.
- Laganier J. et Meloux S. *Sud Insee* N°49.
- Linhart R. *L'établi*, Minit, 1978.
- Lochak D. 1990 « Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ? » *Droit social*
- Mauger G. 1996 "les ouvriers : un monde défait", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 115
- Mauger G 1998 « La reproduction des milieux populaires en « crise » », *Ville-Ecole-Intégration. Migrants-formation*, 113.
- Menahem G. 1988 « l'activité professionnelle des mères a augmenté les chances de réussite de leurs enfants », *Economie et statistiques*, INSEE, 1988
- Merle P. *La démocratisation de l'enseignement*, Coll. Repères, La découverte, 2002.
- Miconnet N.(2000) *L'influence de l'origine étrangère sur l'accès à l'emploi. Une étude économétrique*. DEA Analyse et Politiques économiques (dominante " économétrie mathématique").
- Noiriel G. 1992, « Babel ouvrière », in « Ouvriers, Ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », *Autrement*, n°126.
- Parant A. 1997 "les débuts de la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangères" in F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h (coord.) *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*. L'harmattan.
- Poiret C., Vourc'h F. (1998) *Repérer les discriminations ethniques et raciales dans le domaine du travail et de l'emploi*, ISERES-FAS, URMIS.
- Richard J-L. 1997 *Dynamiques démographiques et socio-économiques de l'intégration des jeunes générations d'origine immigrée en France. Etude à caractère longitudinal (1975-1990)* Thèse pour le Doctorat ès Sciences économiques, mention démographie économique, Dir. G. Desplanques, IEP-Paris.
- Richard J-L. 2000, « Une approche de la discrimination sur le marché du travail », *REMI.Revue européenne des migrations internationales*, 16/3.
- Richard J-L, Moyasan-Louazel, 2002, « De l'immigration étrangère parentale à la mobilité sociale des jeunes adultes : lignée familiale et dynamiques professionnelles individuelles en début des années 1990 », in *Formation tout au long de la vie et carrières en Europe*, 9<sup>ème</sup> journée d'études du Céreq –Lasmas-Idl, Rennes 15 et 16 mai.
- Santelli, E. 1998 « Cadres et entrepreneurs d'origine algérienne. Histoires familiales et itinéraires », *Ville-Ecole-Intégration. Migrants-formation*, 113.
- Schnapper D, 1998, *La relation à l'autre*, Gallimard.
- Schwartz O. 1992 « Zone d'instabilité dans la culture ouvrière » *Ouvriers, Ouvrières*, séries mutations n°126, Ed. Autrement.

- Silberman R., 2002, « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », in Héran F. (coord.) *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat Général du Plan.
- Silberman R. Fournier-Méarelli I., 1997, « Enfants d'immigrés, trajectoires d'insertion et recours aux mesures d'aide à l'emploi », in Degenne A, Grelet Y, Locht J-F., Mansuy M., Werquin P. (ed.) *L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques d'emploi. IVèmes Journées d'études*, Documents n°128, CEREQ
- Silberman R. 1997 « L'insertion professionnelle des enfants d'immigrés », in J.-P. Terrail (ed.) *La scolarisation de la France*, La dispute.
- Simon P. 2000, *Les discriminations ethniques dans la société française*, IHESI.
- Simula P. « Relation aléatoire au travail : le cas des agents de sécurités privés », Arliaud M., Eckert H., (coord.) 2002 *Quand les jeunes entrent dans l'emploi*, La dispute, 2002.
- Terrail J.-P. (1995) *La dynamique des générations. Activité individuelle et changement social*, L'harmattan, 1995.
- Terrail J.-P. (1990) « Crises et recompositions ouvrières », *Avis de recherches*, n°20/21, Institut de Recherches Marxistes-sud.
- Terrail J.-P. (1984) « Familles ouvrières, école, destin social (1880-1980) », *Revue Française de sociologie*, XXV-3, Ed. du CNRS
- Thave S. 1990 « Familles nombreuses. Un monde ouvrier », *Données sociales 1990*, INSEE.
- Tribalat M. 1995 *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*. La découverte
- Tripier M. 1990, *L'immigration dans la classe ouvrière en France*, L'Harmattan.
- Van De Walle I., Courel J., 2002, « Les discriminations dans le marché du travail. Une approche statistique des cadres d'origine étrangère ou natifs des DOM-TOM », *Cahier de Recherche*, n°171, CREDOC.
- Verret, M. 1999, *Le travail ouvrier*, L'Harmattan
- Viprey M., 1998, « la « non-neutralité » du système d'emploi à l'égard des enfants de parents migrants », *Ville-Ecole-Intégration. Migrants-formation*, 113.
- Viprey M., 2002, *L'insertion des jeunes d'origine étrangère. Etude*. Section des Affaires Sociales, Conseil Economique et Social.
- Vourc'h F., 2001, « les discriminations à l'embauche » in Bourmmani M. (dir.) *Les discriminations à l'emploi*, L'Harmattan.
- Vuilque P. 2000 *Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi (n°2566) de M. Jean Le Garrec relative à la lutte contre les discriminations*, Document du 10 octobre 2000 n°2609, Assemblée Nationale.
- Wrench J. 2002, "Observations from european comparative research on discrimination in employment", *RAXEN2*, European monitoring centre on racism and xenophobia.

### Sources statistiques :

*Données sociales 1978*, Les collections de l'Insee 62-63 M, INSEE, 1978

*Echantillon démographique permanent (EDP)*, INSEE

*Enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS)*, INED, 1992.

*Formation, Qualification Professionnelle (FQP)*, INSEE, 1993.

*Quand l'école est finie...Premiers pas dans la vie active de la génération 98*. CEREQ, 2002.