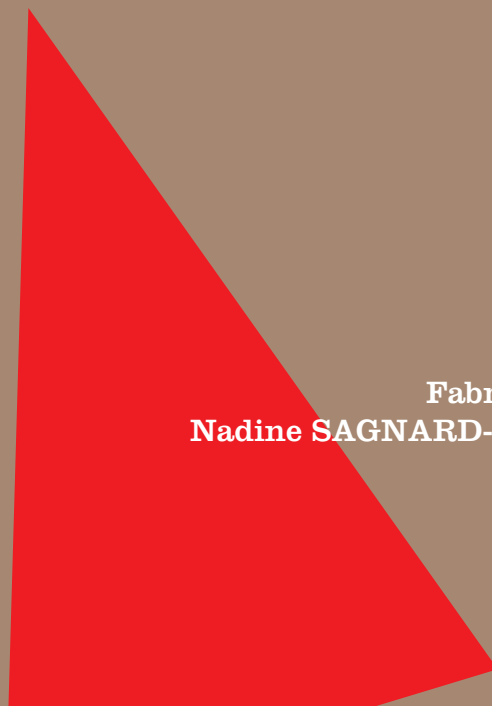


Document produit dans le cadre de Talent

# Les discriminations raciales à l'emploi

## Une synthèse problématique des travaux



Fabrice DHUME  
Nadine SAGNARD-HADDAOUI  
ISCRA-Est  
Avril 2006

# Sommaire

• INTRODUCTION	5
• COMMENT S'EST CONSTRUIT LE PROBLÈME PUBLIC ?	5
> Émergence d'une problématique sociologique de la discrimination en France	5
> Reconnaissance publique et construction d'une politique	8
> Une reformulation du référentiel : égalité des chances et entrepreneuriat	12
• QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?	16
> L'approche juridique de la notion de discrimination	16
> Diverses qualifications sociologiques	20
> En quoi la discrimination se distingue-t-elle d'autres qualifications ?	21
• PEUT-ON MESURER L'AMPLEUR DES DISCRIMINATIONS ?	24
> Le caractère non mesurable ou les limites de la mesure	24
> Des éléments de mesure partielle	25
> Les statistiques ethniques et ses débats	30
• COMMENT SE PRODUIT LA DISCRIMINATION ?	32
> Pour comprendre l'émergence des discriminations	32
> Les critères de la discrimination et leurs significations	34
> Les processus de discrimination : effet systémique et co-production	37
> Le caché, le déni, le tabou	39
> La discrimination dans le quotidien du travail	42
• COMMENT EST VÉCUE L'EXPÉRIENCE DE LA DISCRIMINATION ?	45
> Le caractère continu de la confrontation à la discrimination	45
> L'influence sur les parcours professionnels	46
> Réorganiser sa vie avec la discrimination	48
> Les effets psychologiques de la discrimination	51
• COMMENT AGIR CONTRE LA DISCRIMINATION ?	55
• BIBLIOGRAPHIE DES TRAVAUX CITÉS	57

## INTRODUCTION

Cette synthèse de la « littérature grise » en France porte spécifiquement sur la question des discriminations dans l'accès à l'emploi et dans le travail. Elle exclut les travaux portant sur les processus de discrimination dans d'autres domaines d'activité ou de services, tels que l'accès au logement, les rapports avec la police, l'accès aux biens et services culturels ou de loisirs, la discrimination dans le travail social et l'accès aux services publics, etc.

C'est dire, d'emblée, que l'approche des processus de discrimination souffre d'un prisme qui en construit une image très déformée : en organisant la compréhension du phénomène selon une scission en domaines d'activités sociales, on ne suit pas une division propre aux discriminations. On impose, au contraire, une grille de lecture qui est d'abord une grille institutionnelle voire administrative d'appréhension de la réalité sociale. Cette séparation n'est pas dénuée de répercussions sur notre compréhension du phénomène, et aussi sur nos capacités d'action. En effet, en raisonnant de la sorte, nous faisons comme si les discriminations se produisaient à *certaines* endroits et à *certaines* moments ; comme si les actes que l'on constate ici ou là étaient *séparables* d'une compréhension plus large du fonctionnement de notre société ; comme si, surtout, les personnes subissant la discrimination ne subissaient qu'*ici ou là*, et *ponctuellement*, cette forme d'humiliation et de déni d'humanité.

Il faut bien comprendre que, du point de vue de nombre de personnes qui la subissent, la discrimination est omniprésente. Il y a une *continuité radicale de l'expérience de la discrimination*, entre tous les « domaines » que la recherche et les politiques publiques tendent à concevoir séparés. Pour beaucoup – mais pas pour tous, car le vécu sensible n'est pas uniforme – vivre la discrimination, c'est vivre une stigmatisation et une assignation identitaire négative permanente, et sans cesse renouvelée. Ce n'est qu'en acceptant ce point de vue que l'on peut vraiment saisir les effets destructeurs de ce processus, qui en dit long sur un fonctionnement social général.

\*       \*  
\*

Cette synthèse – comme toute synthèse – n'est pas « neutre ». Aucune neutralité n'existe dans le rapport au savoir. Nous avons donc délibérément opéré des choix dans l'énorme matériau bibliographique traitant, directement ou non, de ce thème. Il faut cependant bien voir que la bibliographie est très hétérogène. Les travaux ayant produit du savoir sont, somme toute, assez peu nombreux, contrairement à ce que donne à voir une masse d'informations diverses qui reprennent des éléments de savoir sur la discrimination. Pour le dire autrement, l'accumulation d'écrits sur la discrimination ne coïncide que peu avec une accumulation de savoir.

C'est ici qu'il nous faut introduire une distinction sémantique, entre trois dimensions : nous parlons de *thématique* pour qualifier l'ensemble des discours et écrits se référant à l'idée de discrimination ; nous parlons de *problème public* pour qualifier la façon dont

l'Etat et les acteurs de la chose publique conçoivent et formulent le « problème » ; nous réservons, enfin, le terme de *problématique*, pour qualifier les travaux qui cherchent à donner du sens et à proposer une compréhension des processus de discrimination (comment elle se produit ; ce qu'elle produit ; ce qu'elle signifie...). Ces trois dimensions ne coïncident pas : la façon de définir le problème public peut être en contradiction avec une formulation problématique de la discrimination ; mais aussi, l'abondante masse d'information thématique peut donner l'illusion qu'on sait tout dans la mesure où l'on ressasse, alors qu'on est bien loin d'avoir produit une problématisation systématique... La première partie de cette synthèse mettra en perspective l'articulation de ces trois facettes des discours sur la discrimination, en proposant une compréhension de l'émergence historique de cette question.

\* \*  
\*

Cette synthèse se veut, elle-même, *problématique*. Il faut entendre par là qu'elle est une proposition de formulation de l'état des savoirs. Il existe de nombreuses bibliographies<sup>1</sup>, qui ont été produites le plus souvent à partir de 1998, mais il nous apparaît que la sélection mêle des approches différentes. Il existe aussi d'autres travaux de synthèse<sup>2</sup>, mais qui nous apparaissent le plus souvent, soit immédiatement fonctionnels, soit orientés vers une lecture institutionnelle.

Les choix qui ont présidé à la sélection des travaux sont au nombre de trois. D'abord, nous n'avons pas retenu la myriade de documents qui reprennent et diffusent la thématique ; mais plutôt les articles, les ouvrages et les rapports qui contribuent à problématiser la discrimination. Ensuite, nous avons cherché à identifier les sources (les équipes, les auteurs, les travaux) qui ont contribué à façonner cette problématique, bien évidemment dans la mesure de notre connaissance. Enfin, en mettant l'accent sur une lecture problématique, nous cherchons à rendre compte des enjeux tels qu'ils se posent et se formulent aujourd'hui. Cela explique l'importance accordée à une lecture historique de la construction du problème public, notamment dans la partie qui suit.

---

<sup>1</sup> Chaque institution, ou presque, a proposé sa bibliographie en matière de discriminations dans l'accès à l'emploi et au travail : FASILD, ADRI, GELD, DIV, etc.

<sup>2</sup> Par exemple : CEDIEY E., *Les discriminations. Situation française. Evolutions communautaires européennes*, Premier rapport de cadrage pour la Mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon, juin 2002 ; GARNER-MOYER H., *Discrimination et emploi : Revue de la littérature*, DARES, Document d'études n°69, mai 2003.

## I. COMMENT S'EST CONSTRUIT LE PROBLEME PUBLIC ?

La reconnaissance par l'Etat des processus de discrimination ethnico- raciale au sein de la société française, et l'inscription de ce problème public sur l'agenda politique, sont récentes. Ce n'est qu'en 1998 que le gouvernement, par la voix de Martine Aubry, Ministre de l'emploi et de la solidarité, a fait de ce problème public une « priorité » pour l'action publique. Ce caractère tardif de la reconnaissance s'explique par divers éléments combinés, qui sont importants à saisir, pour comprendre comment le problème public est aujourd'hui formulé. Dans ce chapitre, nous reviendrons donc sur l'émergence progressive et la construction de la discrimination comme problème public. Nous adoptons en conséquence une perspective historiographique, afin de rendre lisible des lignes fortes de l'histoire des politiques publiques de « lutte contre les discriminations ».

### A. Emergence d'une problématique sociologique de la discrimination en France

Les sciences sociales ont mis un certain temps avant de prendre en considération des phénomènes que l'on qualifie aujourd'hui comme *discrimination*. Ce n'est pas que ce problème n'existait pas auparavant. Mais la formulation en ces termes a mis du temps à émerger. Cela tient en partie à la forte proximité des sciences sociales avec la commande publique, et aussi à leur adhésion à une perspective ethno-nationaliste de l'identité française<sup>3</sup>. La conception d'une *ethnisation des rapports sociaux* a, en effet, été occultée, et ce n'est que récemment - et avec toujours de fortes résistances -, que la sociologie française s'est saisie du concept d'*ethnicité* pour penser l'actualité des rapports sociaux.<sup>4</sup> En niant l'existence de rapports fondés sur des préjugés ethnico-raciaux, la sociologie n'a fait que reprendre à son compte un prisme idéologique qui fait d'une norme idéale de citoyenneté une logique performative, c'est-à-dire une logique qui doit produire la réalité qu'elle nomme, fût-ce au prix d'une forte contrainte. Pour le dire autrement, la notion de discriminations ethnico-raciales a longtemps été occultée par un référentiel centré sur deux aspects combinés : d'une côté, la responsabilité de l'*immigration* de s'acculturer et de se conformer à la société française ; de l'autre la stigmatisation d'un *racisme*, pourtant de plus en plus banalisé.

De fait, c'est surtout dans le champ du Droit que la notion de discrimination a été construite comme terrain de lutte – les travaux de Danièle Lochak, notamment, à la fin des années 80. C'est aussi à travers la mobilisation associative immigrée ou de soutien aux immigrés, même s'il apparaît aujourd'hui que le mouvement associatif peut avoir quelques difficultés à prendre le tournant imposé par les nouvelles formes de racisme et de discrimination.

---

<sup>3</sup> LORCERIE F., « Les sciences sociales au service de l'identité nationale. Le débat sur l'intégration en France au début des années 1990 », in Martin D.-C. (dir.), *Cartes d'identité. Comment dit-on « nous » en politique ?*, Presses de la Fnsp, 1992, pp.245-281.

<sup>4</sup> POUTIGNAT P., STREIFF-FENART J., *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995.

**« Lorsque la discrimination se cachait derrière l'intégration »<sup>5</sup>**

Les premiers travaux de type sociologique à avoir mis en évidence l'existence de discriminations sont issus de la commande publique d'évaluation de l'insertion ou de l'intégration. L'un des premiers rapports publics à faire ressortir clairement est à notre connaissance celui de deux inspecteurs de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), Marie-Thérèse Join-Lambert et Michel Lemoine, en 1992. Les auteurs soulignent en particulier l'existence d'« *une politique d'embauche discriminatoire pratiquée par certaines entreprises (...) L'employeur indique ses réserves ou son refus par un silence, un rejet de candidature sans explication ; ou bien il attribue l'impossibilité d'embauche au pourcentage déjà trop élevé d'étrangers dans son entreprise, aux réactions supposés des autres employés ou à celles de la clientèle lorsqu'il s'agit d'un emploi en relation avec le public.* »<sup>6</sup>

Ces travaux sont orientés par le référentiel d'insertion et d'intégration, et le problème est formulé au même titre que d'autres blocages. Si le thème émerge, c'est de façon liée à une commande publique portant sur l'insertion ou l'intégration.<sup>7</sup> La reconnaissance du phénomène chemine lentement, au cours des années 1990, sans pour autant conduire à remettre en question le référentiel dominant. L'idée qui commence à se faire admettre est que « *les discriminations dont sont victimes notamment les personnes issues de l'immigration constituent un frein sérieux à l'intégration.* »<sup>8</sup> Tout au plus, le « modèle français d'intégration » est-il dit « en crise », ainsi que le formulait Marceau Long en 1996, alors qu'il était président du Haut Conseil à l'Intégration : « *les indices de l'existence d'une discrimination ethnique à l'embauche constituent sans doute le recul le plus grave du principe d'égalité.* »<sup>9</sup> Mais le constat en restait là. Le temps était à mettre la focale sur l'effort attendu de la part des publics ; et, en contrepoint, « l'engagement de la société française » se bornait à produire des dispositifs de gestion de l'insertion.

A contrario, les travaux faisant de la discrimination une problématique spécifique montrent implicitement l'envers du référentiel d'intégration. En effet, analyser les discriminations revient à dire que le frein majeur à « l'intégration » ou « l'insertion » n'est pas à rechercher du côté des publics abusivement qualifiés d'« issus de l'immigration ». Les jeunes issus de familles immigrées sont de fait intégrés et ne présentent pas d'autres spécificités majeures, que celle d'être fortement soumis à des préjugés racistes et à des formes de discrimination, qui contraignent fortement et douloureusement leurs stratégies d'insertion.<sup>10</sup> De

---

<sup>5</sup> Nous reprenons le titre d'un article d'Olivier NOËL : « Lorsque la discrimination se cachait derrière l'intégration : la lente émergence des discriminations à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées », in Boucher M. (dir.), *De l'égalité formelle à l'égalité réelle : la question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*, Paris, L'Harmattan, 2001.

<sup>6</sup> Cf. LEMOINE M., « Les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes étrangers ou d'origine étrangère », in *Revue française des affaires sociales*, Hors-série, décembre 1992, pp.175.

<sup>7</sup> NOEL Olivier "Représentations et stratégies d'intégration des jeunes du quartier de la Paillade à Montpellier", Rapport n°1 OPIIR, septembre, Montpellier, 1992 ; OMINOR, « La situation au regard de l'insertion professionnelle et à l'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère à Roubaix, Tourcoing et Marseille », in *Migrations études*, n°38-39, 1993.

<sup>8</sup> MEKACHERA H., GAEREMYNCK J., *Pour une relance de la politique d'intégration*, délégation à l'intégration, 1996.

<sup>9</sup> LONG M., « Le principe d'égalité et les étrangers », in Conseil d'Etat, *Rapport public 1996. Sur le principe d'égalité*, Paris, La Documentation française, p.363.

<sup>10</sup> FICHET B., « Peut-on parler d'une spécificité propre aux jeunes issus de l'immigration ? », in *Les cahiers du CEMRIC*, n°2, Université Marc Bloch, Strasbourg ; NOIRIEL G., « Les jeunes d'origine immigrée n'existent pas » in Lorreyte B. *Les politiques d'intégration des jeunes issus de l'immigration*, Paris, CIEMI-L'Harmattan, 1998.

fait, mettre l'accent sur les discriminations conduit à interroger la volonté publique et la responsabilité sociale de « la société française », dans leurs difficultés à reconnaître l'intégration réelle. Cette confrontation de référentiels explique une réception difficile et politiquement problématique de ces travaux.<sup>11</sup>

### **1992-1997 : La constitution de la discrimination comme objet sociologique**

Ce n'est donc que progressivement que des études s'approprient la notion de discrimination. Michèle Tribalat et Patrick Simon, notamment, dans l'exploitation des données de l'étude MGIS (mobilité géographique et insertion sociale) réalisée en 1992<sup>12</sup>, vont avancer, avec prudence, le concept de discrimination pour expliquer la position spécifique des jeunes d'origine algérienne.<sup>13</sup> Plus spécifiquement, Olivier Noël met à jour, dès 1992, dans une mission locale, « l'existence d'un système de codage des offres d'apprentissage (21 offres sur 31 spécifiant vouloir "un européen", "pas de 31" qui correspond à la case étranger de l'ANPE ou encore "BBR" signifiant "Bleu, Blanc, Rouge" en référence au drapeau national et aux fêtes de l'extrême-droite) qui organisait l'exclusion des jeunes issus de l'immigration ».<sup>14</sup>

A partir de 1995, divers travaux vont être publiés, qui vont imposer progressivement l'idée que les discriminations sont un fait incontestable, et qui vont commencer à en dessiner à la fois l'ampleur, la diffusion et les logiques de production. On peut citer en particulier, et par ordre chronologique, les travaux de Véronique De Rudder, Maryse Tripiet, Christian Poiret et François Vourc'h de l'URMIS (1994 ; 1995)<sup>15</sup>, Michèle Tribalat et Patrick Simon de l'INED (1995 ; 1996)<sup>16</sup> ; Philippe Bataille et son équipe au CADIS (1997)<sup>17</sup> ; Olivier Noël à l'ISCRA (1997)<sup>18</sup> ; Fabrice Dhume (1997)<sup>19</sup> et Murielle Maffessolli (1998)<sup>20</sup> à l'ORIV ; Mouna Viprey et Luc Deroche (1998) de l'IRES<sup>21</sup>. Ces travaux

---

<sup>11</sup> De fait, au cours des années 1990, les travaux sur les discriminations se sont heurtés au déni et au silence, et parfois même à des pressions visant à empêcher leur devenir-public. Cette période de recherche « parallèle » durera au moins jusqu'en 1997-1998, avant que la reconnaissance publique officielle ne lève un coin du voile ; mais il faut souligner que cet enjeu de faire valoir le sens politique des discriminations n'a pas disparu pour autant.

<sup>12</sup> L'enquête MGIS (Mobilité géographique et insertion sociale) conduite par l'INED en 1992 auprès d'environ 17.000 personnes, va plus loin dans l'appréhension des effets. Elle permet en effet d'appréhender, rétrospectivement, l'histoire des individus et leurs trajectoires. Pour une présentation succincte, voir par exemple SIMON P., TRIBALAT M., « Chronique de l'immigration », in *Population*, 48<sup>ème</sup> année, n°1, janvier-février 1993, pp.135-136.

<sup>13</sup> LORCERIE F., « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », in *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000.

<sup>14</sup> NOËL O., « La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées », in *VEI enjeux*, n°121, juin 2000, p. 106-116.

<sup>15</sup> DE RUDDER V., POIRET C., VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS, 1994 ; DE RUDDER V., TRIPIER M., et VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS-CNRS, 1995.

<sup>16</sup> TRIBALAT M., *Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, 1996, Paris, La Découverte, coll. Cahiers libres/essais

<sup>17</sup> BATAILLE P., *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

<sup>18</sup> NOËL O., *Jeunes issus de familles immigrées, accès à l'entreprise et processus de discrimination*, Notes et Études n°1 de l'ISCRA, Montpellier, Décembre 1997.

<sup>19</sup> DHUME F./ORIV, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n°25, Strasbourg, 1997.

<sup>20</sup> MAFFESSOLLI M./ORIV, *Accès à l'emploi et canaux d'entrée sur le marché du travail des populations immigrées et d'origine étrangère*, Les Cahiers de l'Observatoire n°27, Strasbourg, 1998.

<sup>21</sup> VIPREY M., DEROCHE L., *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES, 1998.

sont financés, pour la plupart, par le Fonds d'action sociale, et en particulier par sa Direction de l'emploi et de la formation - ce qui contribue en partie à expliquer une orientation prioritaire de cette question sur le domaine de l'emploi. L'Europe abonde également un certain nombre de ces projets - nous y reviendrons.

Mais encore une fois, une partie importante de ces travaux reste orientée par le référentiel d'insertion, comme par exemple la thèse de Mouna Viprey sortie en 1997<sup>22</sup> ou encore les données produites par la Direction de la population et des migrations<sup>23</sup>. Là encore, la discrimination est pensée principalement comme un « obstacle » à l'insertion (parmi d'autres), même si la reconnaissance de son exceptionnalité morale et politique s'impose. La contribution des sciences sociales à la promotion des référentiels d'insertion et d'intégration est donc patente, et elle explique en grande partie les résistances à la reconnaissance des discriminations, qui se prolongent encore aujourd'hui.

## **B. Reconnaissance publique et construction d'une politique**

### ***1997-1998 : La reconnaissance publique***

1998 est généralement considérée comme une année charnière. La reconnaissance officielle du phénomène par le gouvernement français, par la voix de Martine Aubry, Ministre de l'emploi et de la solidarité, traduit une nouvelle ère. Le temps de la reconnaissance semble advenu, mais le Conseil des ministres du 21 octobre 1998, qui initie cette reconnaissance, est encore consacré à... la « politique d'intégration ». Et c'est le jour même que le Haut conseil à l'intégration sort son rapport sur les discriminations, en le rattachant à la question de l'égalité. Le Groupe de réflexion et d'initiative sur les discriminations (GRID), militant pour l'instauration d'un observatoire des discriminations, formule ainsi la rupture symbolique qui a eu lieu : « *Cette déclaration de la ministre résonne comme un aveu. Ainsi, le défaut d'intégration ne serait plus attribué aux seuls immigrés, affublés par nombre de discours sociaux de handicaps et autres traits culturels quasi irréductibles. Ainsi, la société d'accueil dans son ensemble doit-elle endosser une responsabilité essentielle du fait du développement des discriminations.* »<sup>24</sup>

Pour autant, 1998 a été « préparé ». Au moins deux éléments concourent à ce que la discrimination devienne un problème public inscrit sur l'agenda politique. Ces deux éléments trouvent notamment leur source dans une forte incitation et une notable influence européennes. Par exemple, il existe, depuis 1995, une orientation commune des « partenaires sociaux » en faveur de la reconnaissance des discriminations et du racisme dans l'entreprise. Ceci, notamment à travers la *Déclaration de Florence du 21 octobre 1995 sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de*

---

<sup>22</sup> VIPREY M., *Modèles différenciés de mobilisation de la main-d'œuvre étrangère par les firmes*, Université Paris 1, novembre 1997.

<sup>23</sup> « L'insertion professionnelle des étrangers », *Notes et documents*, n°23, Paris, DPM, 1995.

<sup>24</sup> (GRID) « Pour un observatoire des discriminations », in *Hommes & Migrations*, n°1219, mai-juin 1999, p.44. Le GRID est une association soutenue par le FAS, qui a réunit des chercheurs, des militants et des institutionnels, qui ont milité en particulier en faveur de l'instauration d'un observatoire des discriminations.

*l'égalité de traitement sur le lieu de travail.*<sup>25</sup> C'est en particulier dans ce cadre que sont conduites deux recherches, l'une avec la CGT (et l'URMIS), et l'autre avec la CFDT (et le CADIS), sur l'action syndicale en matière de prévention du racisme et des discriminations dans l'entreprise. La publication de ces travaux, et notamment la sortie de l'ouvrage de Philippe Bataille, *Le racisme au travail* (1997) va contribuer à justifier que l'Etat se saisisse de cette question, et contribuer à déterminer une focalisation prioritaire sur les questions d'emploi et de travail. Le second élément, qui va de pair, est le fait que l'Europe fasse de l'année 1997 son « année contre le racisme ». Le programme de financement communautaire va donner à divers acteurs l'opportunité de travailler directement sur ces questions, ce qui va concourir à libérer (relativement) une parole et à organiser une visibilité publique du phénomène. C'est donc ce contexte européen qui a « fertilisé » la problématique, jusqu'à ce que l'Etat se saisisse de la question. Et l'Etat français s'en est saisi en grande partie sous la pression et l'incitation européenne.

À partir de là, l'année 1998 est significative d'une progressive « autorisation publique » de la parole sur le thème de la discrimination. Des institutions publiques se saisissent de la question et commencent à produire des orientations pour une doctrine politique en la matière : sortie du rapport du Haut conseil à l'intégration<sup>26</sup> et de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, toutes deux rattachées aux services du Premier ministre. Le FAS, qui a largement contribué au financement des travaux dans la phase précédente, voit ce travail finalement reconnu. Avec l'année européenne contre le racisme, et dans un contexte d'émergence politique, la discrimination devient un thème éditorial quasi obligé. Ainsi, de nombreuses revues institutionnelles ou associatives se mettent-elles au diapason et sortent un numéro spécial sur les discriminations.<sup>27</sup> Cette démultipliation rapide de la parole publique pour imposer le thème va avoir pour effet de donner le sentiment que la notion de discrimination répond à un effet de mode. Les ressorts problématiques de la discrimination n'ont souvent pas été compris, tant dans l'opinion publique qu'au sein même des services publics concernés. Un des effets de la communication spectaculaire est en effet d'avoir généré auprès de bon nombre de citoyens et de professionnels le sentiment que la question de la discrimination n'est qu'une « notion paillette » pour reformuler des problèmes déjà connus : la question du racisme, ou celle de l'égalité. Cela n'est qu'en partie vrai. Ou plutôt, ce sentiment vient souligner l'écart entre d'une part, une logique de communication autour d'un thème politique, et d'autre part, une problématisation sociologique complexe et difficile à faire valoir.

---

<sup>25</sup> Déclaration adoptée lors du *Sommet du Dialogue social* à Florence, le 21 octobre 1995.

<sup>26</sup> HCI, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Paris, La documentation française, 1998. Notons que ce rapport hésite encore à parler de discrimination et préfère souvent le terme de « ségrégation ».

<sup>27</sup> Cf. le « tir croisé » de dossiers collectifs au début de l'année 1997 : « 1997, année européenne contre le racisme », *Accueillir* (revue du SSAE) n°210, janvier-février 1997 ; « Racisme et xénophobie », *Migrations société*, vol. 9, n°49, janvier-février 1997 ; « Racisme en entreprise », *Syndicalisme Hebdo* n°2636, 20 février 1997 ; « Briser le mur du silence », *CFDT Magazine* n°224, mars 1997 ; etc.

### **1998-2002 : L'organisation progressive de l'action publique de « lutte contre les discriminations »**

Après 1998 vont être développées diverses mesures et créés certains dispositifs spécifiques, qui vont constituer progressivement le socle de ce qu'il est convenu d'appeler la « politique publique de lutte contre les discriminations ».

**Sur le plan normatif.** Sont élaborées, entre autres : la circulaire du 20 octobre 1998 engageant directement le service public de l'emploi ; la circulaire du 2 avril 1999 fixant les orientations et actions prioritaires de l'inspection du travail pour 1999 ; l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les Contrats de ville... En 1999, l'Etat incite les "partenaires sociaux" à un engagement formel en matière de lutte contre les discriminations. C'est la *Déclaration de Grenelle sur les discriminations raciales dans le monde du travail*, adoptée par consensus, le mardi 11 mai 1999, par l'Etat et les partenaires sociaux. De là va découler une politique de conventionnement spécifique, via le FAS devenu FASILD, pour faire en sorte que ce problème public soit reconnu dans les différentes institutions, et si possible, soit inscrit dans les programmes de travail. Cela s'accompagne, progressivement d'une logique de formation, de conventionnement, et la promotion de modèles d'action : développement des formations à l'attention des agents des ANPE, DDTEFP, AFPA, missions locales ; développement du parrainage ; etc. La loi du 16 novembre 2001 marque une étape importante, en particulier dans l'orientation institutionnelle (le FAS devient FASILD) et dans l'adaptation de l'arsenal juridique : aménagement de la charge de la preuve au civil pour l'emploi ; élargissement des compétences de l'Inspection du travail ; etc.

**Sur le plan organisationnel.** Plusieurs organisations voient le jour, à partir de 1999 : mise en place des Commissions départementale d'accès à la citoyenneté (CODAC). Ce qui sera complété en 2001 par le dispositif « 114 », numéro vert destiné à recueillir et orienter les signalements de discriminations. Sur le plan de la production de connaissance, notons la mise en place du Groupe d'étude sur les discriminations (GED), qui deviendra GELD en 2001 : « *Constitué sous la forme d'un Groupement d'intérêt public, le "groupe d'étude des discriminations", qui jouera le rôle d'un observatoire, a pour mission de proposer des études et de mener des actions de sensibilisation dans le but d'étudier, de donner à connaître et à comprendre les discriminations raciales. Son champ d'action couvre l'ensemble de la vie sociale du pays et notamment l'emploi, le logement, les liens avec les services publics, la culture et l'éducation. Il dispose d'un budget de 2 MF. La convention constitutive du GIP a été signée le 15 avril 1999 par neuf ministères (emploi et solidarité, ville, intérieur, justice, fonction publique, jeunesse et des sports, culture, logement et éducation nationale) un établissement public (le FAS), une entreprise publique (la SONACOTRA) et une association regroupant des chercheurs (le GRID).* »<sup>28</sup>

**Sur le plan de la production et de la diffusion du savoir, ainsi que l'expérimentation de pratiques de transformations.** Le FASILD, mais aussi la DPM, et progressivement la Délégation interministérielle à la ville (DIV) notamment, organisent un programme de travaux d'études et de recherches sur la discrimination. La logi-

<sup>28</sup> <http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/res.htm>

que qui prévaut alors est l'alimentation de la compréhension du phénomène, tout autant que l'expérimentation de transformations des pratiques. C'est ainsi que sont produits quelques travaux sur l'apprentissage<sup>29</sup> ; que sont organisés, avec un co-financement européen, les programmes communautaires expérimentaux sur l'emploi (Adecco-Adia<sup>30</sup>, Face ; programmes Aspect<sup>31</sup>, Prisme). En parallèle, les institutions publiques organisent la traduction des travaux de recherche, en même temps qu'elles valorisent des expérimentations locales, par exemple à travers le guide intitulé « Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail » (juillet 2000). En 2001, l'ISCRA organise, avec l'appui du FASILD, le premier séminaire national de lutte contre les discriminations, qui réunit chercheurs, acteurs publics et associatifs.<sup>32</sup>

Cette présentation n'a, bien sûr, pas pour fonction d'être exhaustive. Cette phase a d'ailleurs généré, dans le temps de sa mise en œuvre et rétrospectivement, une abondante littérature administrative recensant les mesures et les actions (guides, synthèses, notes de présentation, etc.). En reprenant ici quelques-unes des mesures et des initiatives clés, nous cherchons seulement à montrer un effet d'accélération et de démultiplication lié à l'institutionnalisation de la question. Les organisations et outils développés montrent cependant, dans leur fonctionnement même, des difficultés à traduire la problématique sociologique au sein des institutions. Les évaluations qui vont être faites (des CODAC et du 114, par exemple), montrent des résistances de fait, qui trouvent d'abord leur justification dans la conception même de ce qu'est la discrimination, et donc dans le niveau et la nature des transformations rendues nécessaires pour faire de la discrimination un nouveau référentiel.

### **Une difficulté de conversion du référentiel de l'action publique**

A ce moment charnière, la question du statut de la « lutte contre les discriminations » apparaît centrale. S'agit-il de promouvoir un nouveau thème d'action ? Ou s'agit-il de prendre acte du fait que la discrimination appelle à reformuler globalement les politiques publiques ?

On peut constater que la reconnaissance publique du phénomène ne coïncide pas avec l'abandon du référentiel de l'intégration/insertion. L'évolution du FAS en FASILD témoigne d'une recherche de combinaison entre deux thèmes, qui sont posés comme deux problèmes publics à la fois distincts et reliés, comme deux enjeux d'actions complémentaires mais non contradictoires. Le rapport de Jean-Michel Belorgey, Conseiller d'Etat, sur l'opportunité de mettre en place une autorité indépendante chargée de lutter contre les discriminations, souligne, pourtant l'enjeu d'une reformulation globale des politiques publiques, et

---

<sup>29</sup> Voir sur ce point la synthèse : BOUBAKER N. (coord.), *Construire une politique d'égal accès à l'apprentissage des jeunes issus de familles immigrées. Synthèse des travaux coordonnés par le Fasild, 1999-2002*, FASILD

<sup>30</sup> CORMONT P., COQUELLE C., *Discrimination : Etat des lieux*, COPAS, FAS/ADECCO-ADIA, 2000.

<sup>31</sup> ASPECT était un programme conduit dans la région lyonnaise visant à réduire les discriminations par le développement d'un accord sur l'égalité de traitement négocié entre partenaires sociaux. ISM-Corum en a été l'opérateur central.

<sup>32</sup> NOËL O. (coord.), *Actes du séminaire national Lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs locaux*, du 12 au 14 décembre 2001 à La Grande Motte. Consultables sur le site [www.iscra.org](http://www.iscra.org).

suggère - avec d'autres, tels que le GRID - la contradiction entre les deux volets de la rhétorique publique : « *On ne gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil.* »<sup>33</sup>

Les politiques publiques semblent hésiter entre deux qualifications, et entre deux logiques de reconnaissance du problème. C'est qu'il se joue, au sein de l'Etat, une « lutte discrète » pour la requalification de l'intégration.<sup>34</sup> Rappelons que l'année 1999 est significative d'une double initiative ministérielle : d'un côté, un programme d'action qui formule le problème en termes de « discriminations » ; de l'autre, une orientation qui privilégie les notions de « citoyenneté » et « d'intégration », comme en témoignent les CODAC, ce qui correspond à une reformulation de la question de la citoyenneté dans un contexte compris comme une « crise du modèle d'intégration ».<sup>35</sup> Ces deux orientations, que l'Etat tente de combiner du point de vue organisationnel, peuvent cependant sembler contradictoires : « *Le nom même de ces commissions reflète au mieux une euphémisation de l'enjeu de lutte contre les discriminations, et au pire un retournement conceptuel - comme si la lutte contre les discriminations était d'abord une affaire d'accès (de qui ?) à la citoyenneté, plutôt qu'une question de garantie de droits et de place dans la société...* »<sup>36</sup> Ainsi, les dysfonctionnements des CODAC, tels qu'ils ont été constatés dans la plupart des départements<sup>37</sup>, peuvent-ils être lus de deux façons : soit comme une question d'organisation, au motif que « *le dispositif n'a pas encore suffisamment répondu aux objectifs qui lui étaient assignés* »<sup>38</sup> ; soit comme une question structurelle des politiques publiques en la matière : les logiques institutionnelles qui se jouent dans le travail de cette commission « *peuvent finalement jouer au détriment de l'émergence, de la qualification, de la reconnaissance, et en fin de compte du traitement des situations en tant que situations (potentielles) de discrimination. Tout ce passe comme si, même dans ces dispositifs spécifiques, la discrimination avait du mal à être constituée comme objet de l'action publique.* »<sup>39</sup>

## C. Une reformulation du référentiel : égalité des chances et entrepreneuriat

La période la plus récente peut donner l'apparence d'un simple prolongement de la période précédente. C'est que les dispositifs et actions publiques mis en œuvre poursuivent en partie les orientations précédentes, en généralisant notamment le recours aux

<sup>33</sup> BELORGEY J.-M., *Lutter contre les discriminations. Rapport à Madame la Ministre de l'emploi et de la solidarité*, mars 1999.

<sup>34</sup> LORCERIE F., « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », in *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000, pp.69-81.

<sup>35</sup> Cf. BERTOSSI C., « Le Code, les Codac et la citoyenneté européenne », in *Hommes & Migrations* n°1219, mai-juin 1999, pp.18-26.

<sup>36</sup> DHUME F., « Du "Rapport Belorgey" à une véritable politique », in *Journal du Droit des Jeunes*, n°187, septembre 1999, pp.19-21.

<sup>37</sup> STASI B., *Vers la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : rapport au Premier ministre*, Paris;La Documentation française, 2004. Cf. aussi GORGEON C., AMAOUCHE M.-D., AUDEBRAND E., BARILERO B., « La mise en œuvre locale du 114. Etude qualitative (synthèse) », in *Migrations études*, n°99, mai-juin 2001.

<sup>38</sup> <http://www.social.gouv.fr/htm/pointsur/discrimination/relance114codac.htm>

<sup>39</sup> DHUME F., CEDIEY E., *La discrimination sur le territoire de Saint-Priest. Rapport de diagnostic*, Mai 2004, p.69.

aides européennes (programme EQUAL, par exemple) pour faire avancer la question. Il faut cependant remarquer qu'un accent de plus en plus fort est mis sur une approche techniciste, qui se traduit par une demande « d'outils ». Or, la production d'outils suppose que la connaissance des enjeux soit suffisamment élaborée, que la problématique soit clairement appropriée, que le référentiel soit un tant soit peu stable, et donc que l'on en soit au niveau d'enjeux de traduction technique et de systématisation... Mais sur ce plan, rien n'est moins sûr, surtout si l'on considère les logiques qui président à la redéfinition du référentiel de l'action publique.

### ***De la "lutte contre les discriminations" à la "promotion de l'égalité des chances"***

Nous sommes entrés, depuis, dans une période de reformulation. Celle-ci prend une face visible, sous couvert de « relance de la politique de lutte contre les discriminations » : En 2004, les CODAC deviennent COPEC (Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté). Cela va de pair avec une redéfinition partielle de leur objet : en effet, la circulaire du 20 septembre 2004 adressée aux préfets et aux procureurs généraux étend le champ d'intervention des CODAC à toute forme de discrimination. Le Sénat souligne que « *deux priorités sont assignées aux COPEC : l'insertion professionnelle, avec pour objectif la mobilisation des entreprises et l'identification des éventuelles discriminations ; la lutte contre le racisme et l'antisémitisme* »...<sup>40</sup> La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), autorité administrative indépendante, est créée par la loi du 30 décembre 2004.

En fait, avec le Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003 puis le Plan de cohésion sociale présenté par le Ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale le 30 juin 2004, c'est un glissement de référentiel qui s'affirme. La politique publique est d'abord qualifiée en termes d'*égalité des chances*. Cette formulation a un effet paradoxal : d'une part, elle peut sembler confirmer la *thématique* de lutte contre les discriminations (notamment dans l'emploi) ; mais d'autre part, elle dilue la problématique sociologique dans une reformulation large. Ainsi, l'élargissement des CODAC à toutes les discriminations traduit certes une volonté de ne pas mettre la focale sur la seule discrimination ethnico-raciale, mais elle conduit en même temps à une banalisation thématique et à une disparition de la question spécifique de l'*ethnicité*. Par ailleurs, des doutes sont émis sur la pertinence d'une approche problématique en termes de discrimination.<sup>41</sup> On voit donc, si l'on adopte les termes de la sociologie politique, que la lutte pour faire valoir des référentiels de politiques publiques n'est pas close. Comme le formulait Olivier Noël, « *force est de constater que la rhétorique publique procède d'une "logique de culbuto" qui se caractérise par un double mouvement de fuite en avant rhétorique des décideurs*

---

<sup>40</sup> Sénat, Rapport n° 65, Annexe au procès-verbal de la séance du 17 novembre 2004, *Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée Nationale, portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, par M. Jean-René LECERF, Sénateur.

<sup>41</sup> Par exemple, les déclarations de la présidente du HCI, Blandine Kriegel, affirmant qu'« *une des pistes de principes que le Haut Conseil à l'Intégration a tracée est de ne pas prendre le problème de l'intégration par les problèmes de la discrimination, qui me semblent constituer une impasse* » In *VEI Enjeux* n°135, décembre 2003, p.181.

*publics nationaux et de fuite en arrière pratique des acteurs chargés de les mettre en oeuvre en raison du flou des orientations. »<sup>42</sup>*

La question de la discrimination tend à être intégrée dans des formulations plus larges qui en réduisent la portée politique. Ainsi, la notion d'égalité des chances traduit, dans une apparente positivité – de la « lutte contre les discriminations » à la « promotion de l'égalité des chances » - une disparition de la référence au Droit, au profit d'une notion de portée sociale. La question des *discriminations* se réfère à des processus de domination du groupe Majoritaire sur des groupes minorisés (et ethnicisés), lesquels conduisent à des privations de droit de fait. En passant à la question de « l'égalité des chances », on occulte cette dimension de nature politique pour requalifier le phénomène en supposant une simple perturbation d'une réalité théoriquement égalitaire et symétrique. On occulte ainsi la question de l'ethnicisation et l'asymétrie radicale dont elle témoigne, et qui en constitue justement le caractère politique. Cette reformulation va de pair avec un déplacement des enjeux du côté de l'entreprise.

### **Une reformulation sous le signe de l'entreprise**

L'essor du paradigme néolibéral faisant de l'entreprise le modèle d'organisation sociale par excellence n'est pas nouveau. Il a fait l'objet d'analyses de Michel Foucault dès les années 1970, par exemple. Il est clairement au cœur de toute politique « d'insertion », qui vise à apprendre à l'individu à se comporter selon les logiques de l'entreprise, et à s'organiser comme s'il était lui-même une « petite entreprise » (qui doit savoir se vendre, etc.). Comme l'a bien montré le politologue Bruno Jobert, la conversion au référentiel néolibéral en France s'est faite en grande partie par l'intermédiaire des élites de l'administration publique elle-même, au cours des années 1970 et 80.<sup>43</sup>

Plus récemment, et du point de vue spécifique de la question des discriminations, l'arrivée de la Droite au gouvernement a correspondu à une accélération de cette référence à l'entreprise. Le discours public a ainsi été largement infléchi, pour valoriser la parole de l'entreprise, non seulement sur ses propres pratiques, mais aussi sur les politiques publiques en matière de discrimination. En conséquence, une grande partie de la parole publique légitime se réfère aujourd'hui à des rapports publics dont la réalisation a été délibérément confiée à des chefs d'entreprises : le dit rapport Bébéar<sup>44</sup>, le dit Rapport Fauroux<sup>45</sup>, les productions de l'IMS-Entreprendre (présidé par C. Bébéar), les productions sous l'égide de l'Institut Montaigne (fondé et présidé par C. Bébéar) tels que le dit rapport Sabeg<sup>46</sup>,... Le prisme entrepreneurial se traduit également par la sortie d'un certain nombre d'ouvrages (mais aussi de reportages télévisuels) centrés sur des témoi-

---

<sup>42</sup> NOËL O., « Injonction institutionnelle paradoxale et souffrance professionnelle » in *VEI-Diversité*, n°137, juin 2004, pp. 116-122.

<sup>43</sup> JOBERT B. (dir.), *Le tournant néolibéral en Europe*, Paris, L'Harmattan, 1994.

<sup>44</sup> BEBEAR C., Rapport au Premier Ministre. Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise. Des entreprises aux couleurs de la France, novembre 2004.

<sup>45</sup> FAUROUX R., *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Rapport, juillet 2005.

<sup>46</sup> SABEG Y. (dir.), *Les oubliés de l'égalité des chances*, Rapport, Institut Montaigne, Janvier 2004.

gnages, mettant en scène des « victimes » qui ont « réussi malgré tout ». Expérience individuelle et réussite économique, malgré les déterminations sociales : voilà un thème classique de la pensée libérale.

Du point de vue thématique, cette orientation influence la façon de définir le problème public. Ainsi, avec l'influence européenne, le thème de la « diversité » dans l'entreprise (rapport Bébéar), mais aussi dans les grandes écoles<sup>47</sup>, fait son apparition. De même, la question de la discrimination se redéfinit en différenciation avec la notion de « discrimination positive », suite à un débat public fortement organisé par des enjeux électoralistes.

Cette évolution du discours public s'accompagne d'une reprise et d'une systématisation de certaines logiques d'action déjà présentes auparavant. Un exemple significatif est l'émergence publique de la question du *testing*. Lorsque celui-ci avait été utilisé initialement par des associations telles que SOS-Racisme, cette pratique offensive de vérification était largement dépréciée et faisait l'objet de nombreuses critiques. Aujourd'hui, elle est devenue légale et fait même l'objet d'une caution scientifique, comme dans l'enquête menée par « l'Observatoire des discriminations » pour le compte d'ADIA.<sup>48</sup> Plus largement, la nature des actions promues est, elle aussi, inscrite dans ce paradigme entrepreneurial : l'action au titre de la « responsabilité sociale des entreprises » est en grande partie orientée vers la production et la signature de chartes, ou vers des outils tels que le parrainage, ou encore vers le CV anonyme. Ces outils sont promus comme des réponses pertinentes *en soi*. Ils constituent désormais une grande partie du socle concret de la « politique publique », laquelle est donc largement organisée selon une logique de systématisation (d'outils) et de communication.

Force est de constater que dans ce contexte, la question de la *transformation concrète des pratiques d'ethnisation* demeure... Celle-ci constitue encore aujourd'hui un réel défi pour l'action publique. Les politiques publiques ont contribué à organiser un marché de la lutte contre les discriminations – c'était un des objectifs implicites de certains volets du projet EQUAL ESPERE (pour la formation des services publics de l'emploi), par exemple. Le but en est de démultiplier les interventions, de former et de diffuser de la compétence d'intervention en la matière. Les programmes d'action sont, en conséquence, fréquemment organisés par un principe expérimentation-diffusion. Cet objectif, nécessaire au vu de l'ampleur de la question et des moyens à mettre en œuvre, peut cependant buter sur une logique de fond, qui met en jeu la façon même dont la discrimination se produit, et en fin de compte, ce que sont véritablement les processus de discrimination. Autrement dit, il existe un risque, concret, que, à défaut de comprendre et de travailler vraiment les logiques et les mécanismes à l'œuvre, la lutte contre les discriminations ne reproduise elle-même les logiques de son objet.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Institut Montaigne, Ouvrir les grandes écoles à la diversité, Rapport, Janvier 2006.

<sup>48</sup> AMADIEU J.-F., *Enquête « testing » sur CV*, ADIA/Paris I – Observatoire des discriminations.

<sup>49</sup> DHUME F., « De la discrimination du marché au marché de la discrimination », à paraître, 2006.

## II. QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

Le terme de discrimination est d'usage banalisé. Il fait d'ailleurs l'objet d'un sur-emploi et d'utilisations abusives, qui disent d'abord la permanence et la diversité des formes et des contextes donnant lieu à des sentiments d'injustice. Aussi est-il nécessaire de définir de quoi l'on parle. Cette partie est donc consacrée à ces questions de définition et de positionnement du concept, parmi un ensemble d'autres notions plus ou moins stables.

### A. L'approche juridique de la notion de discrimination

La discrimination est reconnue comme un délit. En ce sens, elle est condamnée par le Code pénal, qui la définit ainsi : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.* »<sup>50</sup>

Cela signifie que la Loi pose que les critères ethnico-raciaux, notamment, ne sont en principe jamais pertinents ni légitimes pour fonder une opération de sélection. Par ailleurs, du point de vue juridique, la discrimination est distinguée d'autres délits (injures racistes, violences racistes, etc.) dans la mesure où elle concerne spécifiquement des opérations de sélection.

#### **L'influence européenne et internationale**

Le droit français reconnaît l'égalité de tous (Déclaration des Droits de l'Homme, Préambule de la Constitution de 1946, Constitution de 1958). Ce n'est que par conséquent que la discrimination apparaît comme un délit, mettant en cause de façon concrète cette égalité formelle. Après la seconde guerre mondiale, la France a ratifié plusieurs textes internationaux, qui viennent renforcer l'arsenal juridique, et qui qualifient cette fois plus concrètement la discrimination : Convention n°111 de l'Organisation Internationale du Travail, Convention européenne des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (1950), Convention internationale contre la discrimination raciale (1966)... On

---

<sup>50</sup> Code pénal, art. 225-1.

peut ainsi dire que la notion d'égalité formelle de la Loi française et la notion de discrimination ne sont pas, au plan juridique, « issus du même moule », même si la seconde est supposée être l'inverse de la première. Au départ, « *la notion de discrimination a d'abord été définie dans les conventions internationales des droits de l'Homme. Mais ces définitions ne sont pas mises en œuvre dans notre droit* », notait ainsi le GELD en 2000.<sup>51</sup> En effet, contrairement aux conventions internationales, qui considèrent la discrimination objective – ou le résultat discriminatoire d'une situation qu'il y ait ou non intentionnalité de discriminer –, le droit français en est longtemps resté à une conception intentionnelle, avec une obligation de la preuve incombant au plaignant. C'est d'ailleurs encore le cas pour ce qui concerne le pénal. Cependant, la situation a quelque peu évolué depuis la loi du 16 novembre 2001, du moins pour ce qui concerne l'emploi, et dans un litige porté au civil (Prud'hommes).

Le droit en la matière évolue. En particulier, il faut souligner l'influence forte de Communauté européenne. Ainsi, par exemple, « *le nouvel article 13 du traité instituant la Communauté européenne (traité de Rome modifié par le traité d'Amsterdam) introduit une clause générale de non discrimination qui permet désormais au Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, de "prendre des mesures nécessaires en vue de 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"*. »<sup>52</sup>

### **Les « discriminations légales »**

De façon générale, et *a priori*, la définition juridique offre un support important pour l'action contre les discriminations. Cependant, en dehors même des difficultés à faire la preuve – et d'abord au pénal –, il ne faut pas occulter le fait que la Loi intègre aussi des discriminations de fait, selon la nationalité, par exemple. Bien que l'évolution de la législation aille dans le sens d'une assimilation progressive des étrangers aux nationaux, d'importantes discriminations légales subsistent. « *Le droit oscille en effet entre un principe universaliste d'égalité, qui conduit à proscrire les discriminations, et un principe réaliste de souveraineté étatique, qui aboutit à multiplier les discriminations fondées sur la nationalité.* »<sup>53</sup> Plus précisément, « *le principe d'égalité est au fondement du système juridique français mais non le principe de non discrimination. Or, égalité et discrimination ne sont pas les deux versants d'une même médaille. En effet, toute différence de traitement, toute inégalité, ne constitue pas une discrimination. Elles ne le deviennent que si elles sont illégitimes. La discrimination est une différence arbitraire, illégitime, contraire au droit.* »<sup>54</sup> Toute la question est là : si les discriminations ont toujours existé, elles ne

<sup>51</sup> Soit avant la loi du 16 novembre 2001, qui a conduit à introduire certains principes européens pour un « aménagement de la charge de la preuve », au civil. Cf. GELD, *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve*, Note n°2 du conseil d'orientation du GELD, octobre 2000, p.9.

<sup>52</sup> VIPREY M., *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, Paris, éd. des Journaux officiels, Avis et rapports du Conseil économique et social, n° 12, septembre 2002 p.70.

<sup>53</sup> LOCHAK D., « Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ? », in *Droit social*, 1990.

<sup>54</sup> GELD, *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve*, op. cit., p.6. Cf. aussi LOCHAK D., « Réflexions sur la notion de discrimination », in *Droit social*, 778, 1987.

sont plus aujourd'hui légitimes ou acceptables, et l'écart entre l'égalité formelle et les inégalités concrètes est devenue, en partie, un problème public.

« Sur les discriminations légales, la principale, l'ensemble des droits liés au travail (...) sont évidemment liés à la possession du droit au séjour. Cela va tellement de soi qu'on a oublié de dire qu'il y a discrimination légale entre les immigrants dits légaux, c'est à dire munis d'un droit de séjour, et les immigrants non pas illégaux mais démunis du droit de séjour. »<sup>55</sup> Dans les faits, de nombreux emplois, dans le secteur privé, dans les entreprises publiques ou dans les fonctions publiques sont interdits aux étrangers.<sup>56</sup> Rien que dans le privé, on a évalué, en 1999, à environ quatre-vingt professions faisant explicitement exigence de la nationalité française ou d'un diplôme français. Ce qui donne une estimation d'environ 615.000 emplois interdits du fait de la nationalité, et 625.000 du fait du diplôme.<sup>57</sup> En 2000, les « emplois fermés » des trois fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale) sont estimés à 5,3 millions. À cela s'ajoute un million d'emplois réservés dans les entreprises publiques ou autres.

### **Discrimination directe et indirecte**<sup>58</sup>

Les notions de directe et indirecte en matière de discrimination sont des notions relatives au Droit. La *discrimination directe* consiste en un traitement défavorable d'une personne en raison de sa nationalité ou de son sexe et aussi, « de sa race ou de son origine ethnique », de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle (sur le fondement de l'article 13 du traité d'Amsterdam). « 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 ».<sup>59</sup> Dès lors qu'une distinction est faite alors qu'elle est fondée directement sur la race, il y a discrimination sans justification possible. S'applique alors l'égalité formelle, c'est-à-dire les différences de traitement qui doivent être interdites en toutes circonstances. En ce sens, la Chambre sociale de la Cour de cassation a même décidé que le principe d'égalité de rémunérations entre hommes et femmes était l'application du principe général « à travail égal, salaire égal » pour autant que les salariés soient placés dans une situation identique.

Quant à la *discrimination indirecte*, elle est une mesure apparemment neutre, mais qui produit dans les faits un résultat identique à une discrimination directe. Son principe est bien de viser une égalité *en fait et en droit*, et pas seulement une égalité formelle. La mesure qui conduit à une inégalité de fait peut cependant être justifiée objectivement, mais à condition que l'objectif invoqué soit légitime et que la mesure soit proportionnée à

<sup>55</sup> DE RUDDER V., in GREC *Les immigrés face à l'emploi et à la formation - Problèmes spécifiques et droit commun : un faux dilemme ?*, cahier n°12, Paris, novembre 1995, p.32.

<sup>56</sup> GED, *Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers (secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques)*, Note du GED, n°1, mars 2000.

<sup>57</sup> Bernard Brunhes Consultants, *Les emplois du secteur privé fermés aux étrangers*, Rapport à la DPM, novembre 1999.

<sup>58</sup> Nous nous appuyons ici sur l'analyse du GELD, in : *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations*, op. cit.

<sup>59</sup> Article 2 (par.1a) de la directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000.

l'objectif poursuivi, ou autrement dit, « que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires ». L'introduction dans le droit de la notion de discrimination indirecte est en quelque sorte une reconnaissance du caractère systémique de la discrimination. En cela, elle opère une transformation du rapport à la question de la discrimination : « *Plus qu'un élargissement du répertoire traditionnel de sanction juridique des actes discriminatoires, il s'agit avec la discrimination indirecte d'inspecter l'ensemble des procédures et pratiques apparemment neutres et, plus encore, de promouvoir activement l'égalité. Alors que l'action contre la discrimination directe requiert une invisibilisation des caractéristiques personnelles afin d'assurer l'impartialité des procédures au regard des critères prohibés, la prise en compte de la discrimination indirecte conduit au contraire à rendre visible l'invisible.* »<sup>60</sup>

### **La notion de discrimination positive**

En France, l'apparition de la notion de discrimination positive coïncide dans le temps avec « l'invention française de la discrimination »<sup>61</sup>. Contrairement à une idée reçue, elle n'est pas une simple importation traduite de la pensée américaine. Comme le note Eric Fassin, « *le vocable "discrimination positive" qui vient de s'imposer en France ne doit rien à la rhétorique néoconservatrice américaine. Au contraire, on pourrait plutôt dire que les nouvelles réflexions sur la discrimination positive s'inscrivent en réaction contre les clichés sur le "politiquement correct" qui dominaient naguère, durant la première moitié des années 1990, le discours public français.* »<sup>62</sup> Ce concept, en effet, traduit une forme de rupture avec le tabou de l'ethnicité, même s'il n'en demeure pas moins vrai que certaines de ses utilisations peut renforcer des préjugés ethnistes.

La notion de discrimination positive renvoie à des « *mesures de rattrapage instituées au profit de groupes qui ont été victimes, dans leur propre pays, d'une entreprise de marginalisation minutieusement organisée par le droit.* »<sup>63</sup> Elle correspond, du point de vue d'une philosophie du droit, à *une conception équitable de l'égalité*<sup>64</sup>, et donc, à une modification du rapport au principe d'égalité. L'approche en termes d'équité suppose la possibilité de différences de traitement, dans le but d'approfondir l'égalité. Il s'agit donc d'introduire des politiques spécifiques de corrections ciblées, visant à intervenir sur les conditions d'une égalité réelle, au détriment d'une égalité formelle.

---

<sup>60</sup> SIMON P., *Etude comparative de la collecte des données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux Etats-Unis, Canada, Australie, Royaume-Uni et Pays-Bas*, Rapport remis à la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, INED/Economie & Humanisme, Août 2004.

<sup>61</sup> FASSIN D., « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, n°4, août 2002, p.403.

<sup>62</sup> FASSIN E., « Penser la discrimination positive », in Borrilo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2002, p.56.

<sup>63</sup> CALVES G., « Les politiques françaises de discrimination positive : trois spécificités », in Collectif, « Discrimination positive », *Pouvoirs*, n°111, Paris, Seuil, p.29.

<sup>64</sup> CALVES G., *Les politiques de discrimination positive, Problèmes politiques et sociaux*, n°822, Paris, La documentation française, 4 juin 1999.

## B. Diverses qualifications sociologiques

Pour qualifier et tenter de restituer une image des processus de discrimination, les sociologues ont produit des notions diverses, telles que « discrimination systémique », ou « discrimination institutionnelle ». De quoi s'agit-il ?

La notion de *discrimination systémique* désigne la façon dont la discrimination fonctionne, dont elle se produit. L'idée est qu'elle implique des acteurs et des niveaux (institutionnels, organisationnels, professionnels) multiples dont le sens (caché) peut être lu *en fin de compte* comme produisant de la discrimination. Discrimination systémique ne signifie pas, comme on l'entend souvent, que c'est « le système » qui produit la discrimination, sans engager ses agents. Bien au contraire, l'idée de système traduit le fait que tous les agents s'y mettent, souvent à leur insu, pour contribuer à ce que la discrimination se produise. Un système désigne très approximativement un ensemble d'actes, de règles, de normes, de codes, d'habitudes pratiques, d'organisations et de procédures, etc. qui fonctionnent en interaction d'une façon qui apparaît *somme toute* cohérente. La discrimination systémique est lue comme le résultat de ce fonctionnement, lequel peut évidemment être transformé, à condition d'agir sur cet ensemble de pratiques, d'organisations, de règles, et aussi sur les représentations (du travail, notamment).

Certains chercheurs ont tendance à assimiler les notions de discrimination systémique et de discrimination indirecte. Mais de notre point de vue, cela ne se recoupe pas complètement. En effet, la *discrimination indirecte* est une notion juridique. Elle signifie que de la discrimination peut résulter de mesures en elles-mêmes non discriminatoires, et donc qu'il n'y a pas de responsabilité directe, nominale, nécessairement engagée - c'est une forme systémique de la discrimination. Par contre, l'idée de discrimination systémique est une facilité de langage sociologique, qui met l'accent sur le fait que des co-responsabilités sont engagées, et que l'ensemble des pratiques banales, des mesures non directement discriminatoires, des règles et de leur application, des organisations et de leur fonctionnement quotidien, etc., tout cela rend possible au bout du compte la discrimination, directe comme indirecte. La notion de "système" désigne le *fonctionnement* de la discrimination - alors que la notion de discrimination indirecte qualifie le *résultat*.

Le recours à d'autres notions peut aussi aider à désigner le fonctionnement des processus de discrimination. Ainsi, l'emprunt à la notion de « racisme institutionnel » a contribué à mettre l'accent sur les « discriminations institutionnelles ». Le racisme institutionnel renvoie à l'idée qu'un ensemble de mécanismes non perçus socialement contribue à maintenir certains groupes sociaux (les Noirs aux Etats-Unis, par exemple) dans une situation d'infériorité. « *Le problème n'est plus [contrairement à la notion même de racisme] l'existence de doctrines ou d'idéologies se réclamant plus ou moins explicitement de la science, il n'est pas même ce que pensent les gens, ou ce qu'est le contenu des arguments qu'ils utilisent éventuellement pour justifier leurs actes racistes. Il est dans le fonctionnement même de la société, dont le racisme constitue une propriété structurelle, inscrite dans les mécanismes routiniers assurant la domination et l'infériorisation des Noirs sans que personne n'ait guère be-*

soin de les théoriser ou de tenter de les justifier par la science. »<sup>65</sup> Le racisme et la discrimination institutionnels se produisent sous le couvert d'égalité.

## C. En quoi la discrimination se distingue-t-elle d'autres qualifications ?

### ***La discrimination : un prisme particulier centré sur les pratiques***

La notion de discrimination est souvent considérée comme équivalente à des notions telles que ségrégation.<sup>66</sup> Elle est également souvent confondue dans une approche en termes d'inégalités.<sup>67</sup> Ces notions sont, bien sûr, liées dans le sens où elles renvoient à des facettes différentes d'une même réalité, ou bien à des dimensions imbriquées de réalités complexes. Elles désignent toutes une dimension et/ou une façon de lire le problème des inégalités de situation entre des personnes ou des groupes. Pour autant, ce que l'on met en évidence diffère, en fonction des notions auxquelles on se réfère.

Commençons par l'approche en termes d'inégalités. La notion d'égalité est « *un concept aux fondements indéterminés* »<sup>68</sup>, qui est au cœur d'un débat philosophique notamment moderne. De fait, en droit public français, la notion d'égalité est ancienne, même si son utilisation n'est pas nécessairement constante. Si, aujourd'hui, elle est communément associée au principe de non-discrimination, ce principe est, lui, étranger au droit public français jusqu'au Traité de Rome.<sup>69</sup> « *Depuis, environ, une dizaine d'années en France, le double en Europe, et trois décennies dans le monde, les analyses et les conceptions du principe d'égalité se sont très considérablement enrichies* », note Eric Cediey<sup>70</sup>, citant la multiplication des débats : égalité formelle ou abstraite, réelle ou concrète, égalité des droits, des chances, des situations, des résultats, de traitement, etc. Dans la plupart des cas, le débat est largement sous-tendu par le constat d'un écart entre la norme théorique et la réalité, ouvrant des questions quant à la légitimité des « inégalités ». Du point de vue sociologique, la notion d'inégalité est d'abord constatative : l'égalité de droit en principe est théorique et dans les faits la situation est plutôt celle d'inégalités effectives. La question sociologique de l'inégalité est celle de la mesure et de l'explication des différences constatables de fait. Autrement dit, l'approche en termes d'inégalités rend visible des lignes de séparation, cherche des critères de différenciation et vise à qualifier leur poids respectif. C'est ici que les notions de ségrégation ou de discrimination s'en éloignent, car, comme le remarque justement Eric Maurin, « *les lignes de démarcation de la misère sont*

<sup>65</sup> WIEVIORKA M., *Le racisme, une introduction*, Paris, La Découverte/poche, 1998, p.27.

<sup>66</sup> Cf. par exemple FELOUZIS G., LIOT F., PERROTON J., *L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Seuil, 2005. Voir aussi MAURIN E., *Le ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*, La République des idées/Seuil, 2004.

<sup>67</sup> Sur le plan scolaire, voir par exemple DURU-BELLAT M., *Les inégalités sociales à l'école. Genèses et mythes*, Paris, PUF, 2002 ; DUBET F., *L'école des chances. Qu'est-ce qu'une école juste ?*, Paris, Seuil/La République des idées, 2004.

<sup>68</sup> KOUBI G., GUGLIELMI G. J., *L'égalité des chances. Analyses, évolutions, perspectives*, Paris, La Découverte, 2000.

<sup>69</sup> JORION B., « Egalité et non-discrimination en droit public français », in Koubi G., Guglielmi G. J., *L'égalité des chances*. Op. cit., pp.141-155.

<sup>70</sup> CEDIEY E., *Les discriminations. Situation française*, Op. cit., pp.4-5.

*infiniment plus spectaculaires que les ruses de l'esquive.* »<sup>71</sup> Une seconde dimension conduit à distinguer discrimination et inégalités : historiquement, la seconde a été développée en particulier pour penser les différences socio-économiques, dans une lecture marxiste qui explique les rapports sociaux à travers une conception en termes de classes. Mais la discrimination, si elle est fréquemment liée à des inégalités de classe et à des processus d'oppression socio-économiques, s'en distingue cependant. La discrimination ethno-raciale, par exemple, se fonde sur une naturalisation et une imputation de critères ethniques pour justifier des inégalités socioculturelles ou économiques.

La notion de ségrégation, quant à elle, renvoie à une lecture spatialisée de la réalité sociale. Le substantif renvoie tout à la fois à un processus et à un état de fait (de même que *discrimination*). « *Une répartition inégale d'une population particulière n'est qu'une condition nécessaire, mais non suffisante, pour définir un phénomène de ségrégation. (...) La notion de ségrégation implique [en outre] des conséquences négatives pour les individus qui sont "cantonnés" à un espace particulier* »<sup>72</sup> de la vie sociale. Autrement dit, est ségrégation une « *répartition spatiale non désirée par les gens* »<sup>73</sup> ; la notion impliquant une dimension subjective dans l'évaluation de cet état de fait. L'analyse sociologique vise alors à objectiver cette réalité de répartition spatiale et à expliquer les mécanismes par lesquels se produit cette réalité qui s'impose de fait à une partie de la population.

La discrimination, pour sa part, se distingue des deux notions précédentes dans la mesure où elle constate et caractérise des *pratiques sociales*. Ces pratiques sociales sont définies *non pas* en fonction de leurs effets spatialisés (comme dans la ségrégation) *ni* en fonction de leurs effets en termes d'écart à une norme moyenne ou standard (comme pour les inégalités), mais *en fonction des références qu'elles mobilisent*. C'est la manipulation de critères particuliers, leur attribution à des individus ou des groupes, et le traitement (inégalitaire, différentialiste, ségrégatif) des individus en raison de ces critères qui constituent la discrimination. De fait, donc, la problématique de la discrimination se situe à un niveau différent de l'analyse du social : elle combine, du point de vue des pratiques sociales, un niveau tout à la fois général - celui des référentiels et des idéologies - et un niveau très situé - celui des actes de sélection, de tri, de différenciation. Regarder la discrimination comme ensemble d'actes conduit à s'intéresser aux acteurs, sans avoir besoin pour autant de juger moralement leurs pratiques.

### ***Racisme (et sexisme) ou discrimination ?***

La notion de racisme peut être polysémique. Malgré une accumulation conséquente de travaux historiques, sociologiques, philosophiques, politologiques, etc., la notion de « racisme » n'en est pas pour autant dénuée d'ambiguïtés, d'approximations, d'amalgames et d'implicites (notamment moraux). « *Le "racisme" ne doit pas être consi-*

---

<sup>71</sup> MAURIN E., op. cit., p.5.

<sup>72</sup> FELOUZIS et alii, op. cit., p.22-23.

<sup>73</sup> DUBET F., « La ségrégation scolaire », in *Ségrégation urbaine, ségrégation scolaire* (Actes de la journée d'études du 11 janvier 1999), Hachette éducation/Education & Devenir, 1999, p.84.

déré comme un terme sans équivoque, ni comme une notion transparente et bien définie : il s'agit d'un mot dont la formation historique est singulièrement éclairante sur la confusion ou l'indétermination de ses usages contemporains, et d'une notion faussement claire, dont l'obscurité est masquée par un suremploi polémique. »<sup>74</sup> Il est d'usage de distinguer plusieurs dimensions du racisme : *racisme-idéologie* (configuration organisée de représentations et de croyances), *racisme-préjugés* (la sphère des opinions, des attitudes et des croyances), et *racisme-comportement* (la sphère des actes et des pratiques).<sup>75</sup> Selon cette définition, la discrimination peut se ranger dans la troisième dimension, mais elle n'en représenterait alors qu'une forme (un acte de *sélection*). Une analyse similaire pourrait être faite à l'égard du sexisme.

Contrairement à une idée communément répandue, ces différentes « sphères » ne sont pas nécessairement reliées entre elles. Il n'y a pas nécessairement et systématiquement de continuité entre l'idéologie et les pratiques sociales du racisme, de même que les préjugés n'impliquent pas en eux-mêmes des passages à l'acte. Par exemple, on peut adhérer à des logiques racistes – qui présupposent une inégalité naturelle ou essentielle entre des groupes ethniques, raciaux, culturels, etc. – sans pour autant produire de différences de traitement en actes. À l'inverse, on peut ne pas adhérer à de telles logiques, voire même se penser anti-raciste, et produire quotidiennement des discriminations ethno-raciales. « *La discrimination est le résultat, non [forcément] la motivation.* »<sup>76</sup> Il nous faut donc réfléchir la relation entre les pratiques et les valeurs, les actes et les idéologies. La combinaison des valeurs et idéologies (raciste/non-raciste) et des pratiques (sélectionner avec des critères ethno-raciaux) produit des configurations concrètes différentes, et des significations variables aux actes, ce que résume le tableau suivant<sup>77</sup>.

Combinaisons possibles entre les valeurs affichées et les pratiques effectives		Registre des pratiques et des faits	
		<i>Pratique la discrimination ethno-raciale à l'emploi</i>	<i>Ne pratique pas la discrimination ethno-raciale à l'emploi</i>
Registre des idéologies et des valeurs	<i>Se définit comme raciste</i>	<b>Discrimination raciste</b>	<b>Racisme non discriminatoire à l'embauche</b>
	<i>Se définit comme non raciste</i>	<b>Discrimination ethno-raciale indirecte ou systémique</b>	<b>Ni racisme, ni discrimination</b>

C'est donc ici que se séparent les notions de discrimination raciale et de racisme. Car, « *s'agissant de discrimination, on est dans l'ordre des actes, des faits et de leur interprétation plutôt que dans celui des opinions, des représentations, des stéréotypes* »<sup>78</sup>, même si ces derniers peuvent parfois entrer en ligne de compte pour justifier par exemple la non-embauche, a priori ou a posteriori.

<sup>74</sup> TAGUIEFF P.-A., « Les métamorphoses idéologiques du racisme et la crise de l'antiracisme », in *Face au racisme. Tome II (Analyses, hypothèses, perspectives)*, Points essais, 1993, p.19.

<sup>75</sup> Ibid, p.14-15.

<sup>76</sup> Haut Conseil à l'Intégration, Rapport du Haut Conseil à l'Intégration relatif aux discriminations, 1998, p.9.

<sup>77</sup> D'après les travaux d'Olivier Noël.

<sup>78</sup> DE RUDDER V., POIRET C., VOURET F., *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2000, p.43.

### **III. PEUT-ON MESURER L'AMPLEUR DES DISCRIMINATIONS ?**

La mesure est au cœur des politiques publiques. De manière générale, la quantification des phénomènes est étroitement liée à leur reconnaissance publique. Comme le dit Patrick Simon, mesurer, c'est nommer. C'est ainsi que l'on peut comprendre en partie comment l'absence de « chiffres » sur la discrimination a longtemps été – et reste encore souvent – un argument de minoration si ce n'est de discrédit de la problématique. La mesure tend à être considérée comme une preuve, non seulement du fait qu'elle construit une réalité sociale et une image d'un phénomène auparavant souvent impalpable, mais aussi, il faut bien le reconnaître, du fait d'une croyance – parfois irrationnelle – dans la puissance intrinsèque des chiffres.

Il est clair que la question de la mesure est une question importante : la mesure permettrait peut-être, si elle pouvait exister, de répondre à une question qui taraude de nombreux acteurs : y a-t-il (ou non) augmentation des discriminations ? La mesure pourrait peut-être aussi permettre de donner à la discrimination le statut qu'elle « mérite », dans le sens où elle rendrait assurément visible son caractère massif, et montrerait probablement que les efforts consentis au sein des politiques publiques pour agir sur cela restent bien en-deçà de l'importance du phénomène. Mais, encore ne faut-il pas être naïf, face à de telles questions : la mesure dépend immédiatement de la façon dont on construit les catégories et dont on enregistre les informations. Autrement dit – et comme l'ont montré de nombreux travaux sur la violence, sur l'immigration, sur les statistiques pénales, etc. – la mesure est aussi et d'abord une indication de la façon dont on pense les problèmes publics, et dont on travaille pour les constituer.

#### **A. Le caractère non mesurable ou les limites de la mesure**

Peut-on mesurer la discrimination ? D'emblée, nous pouvons répondre sans équivoque : Non. La discrimination, en tant qu'ensemble de pratiques, ne peut pas être mesurée.

On peut bien sûr quelquefois mesurer des pratiques directes de discrimination : par exemple, toutes les fois que des employeurs disent à un enseignant qui cherche à placer des stagiaires : « je ne veux pas d'Arabes » ou « plutôt un garçon »... On pourrait ainsi comptabiliser un ensemble d'actes de discrimination. Mais, chacun voit bien qu'il y a là une limite évidente : les employeurs ne le disent pas toujours ainsi, et ils le font même très rarement. Parfois, ils disent « vous me comprenez... », ou encore « vous voyez... », en jouant d'un partage de références entre interlocuteurs, ce qui permet de cacher la discrimination. Parfois, ils disent « je n'ai pas de place » ou « je ne prends pas de stagiaire », et alors, on est bien en peine de pouvoir même imaginer si cela résulte de raisonnements bâtis sur des préjugés ou non... Plus fréquemment encore, en matière d'accès à l'emploi, ils ne disent rien du tout et prétextent autre chose à une phase ultérieure d'embauche, voire mettent fin au contrat lors de la période d'essai. Saura-t-on s'il

s'agit ou non de discrimination ? Parfois encore, ils embauchent, et donc la discrimination ne se voit pas dans l'accès à l'emploi ; elle se fera dans le milieu fermé du travail : postes dégradants ; tâches dévalorisées ; moindre rémunération, vexations quotidiennes ; non-fourniture des outils de sécurité ; etc. Autant de formes cachées, larvées, parfois subtiles, de discrimination (ou de racisme ou sexisme, selon les cas). Bref, on comprend vite que la comptabilisation sera donc inévitablement très partielle, et surtout très mineure face à la quantité réelle d'actes de sélection faisant intervenir des critères ethno-raciaux. La comptabilisation suppose la visibilité ; et la discrimination est presque toujours cachée.

Dans tous les cas, ce que l'on peut éventuellement mesurer, de façon partielle, et avec beaucoup de nécessaires supposition, ce sont des effets d'inégalité ou de ségrégation, dont on a de fortes raisons de présumer qu'elles découlent en grande partie de la discrimination. Bref, « *les diverses méthodes de mesure apportent chacune leur lot d'informations. Car, elles ont montré que le phénomène existe. Cependant, la limite de ces démarches est que ces méthodes ne mesurent pas la discrimination, mais plutôt ses effets [présumables]. Or, il n'est guère envisageable de déduire systématiquement les causes des effets observés* ». <sup>79</sup> Ceci, car « *il est difficile de faire la part des différents facteurs influençant les écarts de traitement constatés entre travailleurs d'origine nationale ou ethnique différente* ». <sup>80</sup> Si le débat sur les statistiques ethniques représente un point névralgique dans cet enjeu de la mesure, on peut agir sur la discrimination sans conditionner l'action à la mesure ni à la preuve. Ainsi, il s'agit plus de prendre la mesure, qualitativement, de ce qu'est la discrimination. Quelles sont ses formes, ses canaux, ses praticiens et ses « victimes » ?... Quels sont les enjeux autour de cette pratique ? Quelles perceptions et représentations du phénomène ont les acteurs qui y sont confrontés quotidiennement ? Quelles démarches/stratégies face à ce phénomène ?

## **B . Des éléments de mesure partielle**

Il est assez clair que la mesure de la discrimination par le nombre de plaintes ou à travers l'enregistrement du délit dans les statistiques institutionnelles n'a guère de sens en l'état actuel des choses. En France, leur nombre y est infinitésimal. Cela témoigne d'obstacles effectifs à la reconnaissance du phénomène. Si la mesure directe du phénomène et de son ampleur est impossible, plusieurs approches très différentes convergent pour montrer son caractère massif.

### ***La mesure d'un sur-chômage attribué à la discrimination***

Les statistiques du chômage, malgré toutes leurs limites, peuvent donner une indication du caractère véritablement massif des effets attribuables à la discrimination. Il

---

<sup>79</sup> DHUME F./ORIV, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n°25, Strasbourg, 1997, p.51

<sup>80</sup> VIPREY M. (dir.), *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, Conseil économique et social, 2002, p.69.

ne s'agit évidemment pas d'un effet direct et univoque de la discrimination, mais bien, comme le formulait Patrick Simon, d'une « ombre portée des discriminations » dans les statistiques de l'emploi.<sup>81</sup> Car il faut bien comprendre que « les statistiques ne décrivent pas des actes, elles enregistrent des états. Tout ce qu'elles permettent donc de faire, c'est de contester ou de conforter l'hypothèse que certains états peuvent être liés à certains actes, qu'il s'agit de décrire par ailleurs. »<sup>82</sup> Par exemple, les travaux de l'INSEE concernant la population immigrée en France ont de longue date mis en évidence une forte sur-représentation de cette catégorie au regard du chômage. « En 1995, le taux de chômage des immigrés atteint 20%, soit 8 points de plus que la moyenne nationale. La situation s'est dégradée depuis 1990, dans un contexte économique instable. »<sup>83</sup> Cette analyse générale doit être nuancée en fonction des pays d'origine des migrants. Le constat est lancinant : les plus touchés sont les migrants originaires des régions de Turquie et du Maghreb ou d'Afrique sub-saharienne. Les chiffres extraits de la synthèse réalisée par la Direction de la population et des migrations en avril 1997 sur l'insertion professionnelle des étrangers vont dans le même sens.<sup>84</sup> En 1996, la population étrangère représente 6,2% de la population active (dont 61,8% sont d'origine hors Union européenne). Le taux de chômage des étrangers est de 24,1%, c'est à dire plus du double de celui des Français (11,3% en 1996). La différence selon l'origine est ici encore plus significative : le taux de chômage des étrangers d'origine hors Union européenne est de 32,3%. Il est encore plus accentué pour les jeunes de cette catégorie, dont pratiquement un sur deux est au chômage (47,5%).

Diverses enquêtes, telles que celle de l'INED déjà citée, vont plus loin dans la mise en évidence de la spécificité vécues par les publics "d'origine immigrée" dans l'accès à l'emploi. En cela, elles font exception à la règle qui voudrait que l'on n'enregistre pas les catégories ethnicisées – ce qui donne lieu à une débat de fond, nous y reviendrons en fin de chapitre.

Des travaux de plus en plus fins s'élaborent, venant confirmer cette réalité, même si beaucoup d'auteurs hésitent encore à parler de discrimination, tant le référentiel de l'insertion reste dominant. Par exemple, une enquête sur l'insertion menée par le CEREQ à partir d'un « panel téléphonique », entre 1994 et 1997 conduit à confirmer le rôle important de variables ethnico-raciales pour expliquer les difficultés des jeunes maghrébins : « devant les difficultés spécifiques des jeunes d'origine maghrébine, la discrimination à l'embauche est une explication fréquemment avancée. L'effet très fort de l'origine maghrébine sur la durée de chômage, une fois contrôlés le niveau d'éducation, la filière et l'environnement familial, suggère en effet que d'autres éléments interviennent. »<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> SIMON P., « L'ombre portée des discriminations dans les statistiques de l'emploi », in *Economie & Humanisme*, n°353, juillet 2000, pp.15-19.

<sup>82</sup> CEDIEY E., *Les discriminations. Situation française*, op. cit., p.23.

<sup>83</sup> INSEE, *Les immigrés en France*, Portrait social, Contours et caractères, 1997, p.84.

<sup>84</sup> BAYADE F. et al., *L'insertion professionnelle des étrangers - emploi, chômage, évolution de 1992 à 1996 et dispositifs d'insertion en 1995*, DPM, Notes et documents n°33, avril 1997. Les chiffres sont issus des enquêtes emplois de l'INSEE.

<sup>85</sup> BRINBAUM Y., WERQUIN P., « Des parcours semés d'embûche : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », in Achy L. et alii (dir.), *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, Bruxelles, éd. Dulbéa, 2004, p.154.

De façon plus fine encore, des travaux à une échelle locale permettent de produire des données concernant un public pour lequel on a manuellement construit une variable "d'origine immigrée". Dans le sud de l'Alsace, les travaux de Michel Baudemont sont sans équivoque.<sup>86</sup> Réalisés à une période où le taux de chômage était le plus bas de la décennie 1990, ils montrent d'abord une surreprésentation massive des jeunes « d'origine maghrébine » dans les situations de chômage (au moins x2), et *a fortiori* de longue durée : le taux de personnes d'origine étrangère atteint même 60% pour les CLD ayant de 18 à 23 mois d'inscription continue à l'ANPE. Il met également en évidence le fait que les emplois qui leur sont proposés sont généralement des emplois instables, de façon nettement plus systématique que pour le reste de la population. Elaboré à partir d'un matériau initialement nominatif et d'un travail systématique de terrain auprès des familles concernées à l'échelle d'une commune de 8.000 habitants, ce travail repose sur la construction d'une variable maîtrisée de « personnes d'origine étrangère ». A l'instar des travaux cités de l'INED, il contourne donc les objections habituelles faites à la catégorie « nationalité étrangère », pour donner une vue plus systématique.

### **La mesure par le testing**

Pour Marie-Thérèse Lanquetin, « *la comparaison à l'aide des tests de situation dit "testing" peut également être envisagée [comme mode de mesure]. Pratiquée au Royaume-Uni dans le domaine de la discrimination "raciale" ou de l'origine ethnique, elle consiste à pratiquer une comparaison au moment de l'embauche entre des personnes d'apparence différente mais ayant la même qualification.* » « *Il s'agit de la mise en situation d'individus aux critères objectifs identiques (âge, formation, diplôme, niveau de qualification, expérience professionnelle) mais d'origine ethnique différente, ayant donc des caractéristiques différentes (couleur, nom, prénom), pouvant susciter une discrimination. La Chambre criminelle de la Cour de cassation a admis récemment la preuve par testing, le rejet systématique de la personne étrangère ou supposée l'être caractérisant la discrimination.* »<sup>87</sup>

Ce n'est que récemment, en France, que le testing a été utilisé à des fins de mesure. Par contre, d'autres pays dans lesquels l'usage des critères ethniques est banalisé - notamment le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Canada, les Etats-Unis... - recourent à des enquêtes par testing pour démontrer les difficultés rencontrées par les personnes appartenant à des minorités à trouver des emplois... En France, le testing, au même titre que les statistiques ethniques, n'est pas institutionnalisé. L'association SOS Racisme est l'une des premières à avoir utilisé de façon relativement systématique la méthode dite du « testing ». Encore faut-il préciser que son utilisation a servi une logique de preuve, et ce n'est que récemment que l'association développe une logique de la mesure. En particulier

---

<sup>86</sup> BAUDEMONT M., *Une population à haut risque d'exclusion. Les personnes issues de l'immigration*, Thèse de sociologie, Université Marc Bloch, Strasbourg, 2002. C'est une procédure équivalente qui a été utilisée pour l'enquête sur la ségrégation scolaire déjà citée de J. Perroton, G. Felouzis et F. Liot.

<sup>87</sup> LANQUETIN M.-T., *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique : approche juridique*, Convention de recherche FASILD/Service des Droits des Femmes, Ministère de l'emploi et de la solidarité, synthèse du rapport final, décembre 2002, respectivement pp.5 et 8

depuis 2000, la Cour de cassation a reconnu que cette méthode constitue un mode preuve recevable devant les juridictions pénales.<sup>88</sup> Cette pratique tend à se développer, et il faut noter qu'une étude est en cours en France, sous l'égide du Bureau international du travail (BIT), pour mesurer le taux de refus à l'embauche lié aux critères ethniques et de sexe. Conduite en France par ISM-Corum sur six villes-test, elle répond à un protocole qui permettra la comparaison avec les autres pays européens concernés.

L'enquête menée pour le compte d'ADIA vient confirmer, s'il en était besoin, l'importance des discriminations, et l'obstacle que cela représente pour les populations qui les subissent. Entre avril et mai 2004, elle a consisté dans la réponse à 258 offres d'emploi, pour lesquelles des CV ont été adressés ; 7 curriculum vitae strictement identiques ont été envoyés, à l'exception d'un changement des variables relatives au nom/prénom, au sexe, au lieu de résidence, à la couleur de peau, et à l'apparence physique. Les taux de réponses positives (convocation à un entretien) sont très variables : de 29% pour l'homme blanc résidant à Paris, d'apparence « standard » et de « nom et prénom français » à seulement 17% pour une personne ayant les mêmes caractéristiques mais résidant dans un quartier stigmatisé, et 1,9% pour celui présentant un « visage disgracieux ». Les stratégies discriminantes des employeurs ne s'arrêtent pas là ; c'est toute la méthode de recrutement qui change selon les préjugés à l'égard des candidats : *« les contacts téléphoniques positifs ne sont pas similaires : les employeurs cherchent à capter les candidats attractifs par des réponses rapides. Ils vendent l'emploi et l'entreprise, retéléphonent jusqu'à 4 fois (...), veulent un rendez-vous sous 48h, etc. Un employeur explique avoir apprécié le « dynamisme » et « l'humour » du candidat alors qu'il ne disposait que du CV du candidat. Les candidats moins attractifs suscitent moins de précipitation, plutôt des compléments d'information sur la candidature, une demande de RDV moins urgente et pas de coup de fils répétés. »*<sup>89</sup> L'impact de la photo, pour les personnes « disgracieuses » ou pour les personnes « visiblement différentes » apparaît considérable... On voit bien, ici, que les stratégies de recrutement, qui imposent la photo ont en elles-mêmes une portée discriminatoire, ce d'autant plus que l'exigence d'une photo sur le CV est... interdite.

### **Les autres mesures des pratiques directes**

Contrairement à certains types de testing, qui, en principe, « provoquent » une situation pour vérifier l'existence de logiques discriminatoires à travers les pratiques de sélection<sup>90</sup>, d'autres démarches peuvent contribuer à mesurer certaines dimensions relatives à la discrimination. Le recueil des offres d'emploi ou le contact direct avec les employeurs lors de la recherche d'emploi ou de stage sont des occasions de mesurer la visi-

---

<sup>88</sup> Cour de cassation chambre criminelle 12.09.2000 n° 99-87.251 et 11.06.2002 n°01-85.560. Recevable ne signifie cependant pas preuve intrinsèque : c'est au juge d'examiner les éléments recueillis dans le cadre d'une opération de testing et de décider si, selon lui, elle prouve effectivement l'existence d'une discrimination.

<sup>89</sup> AMADIEU J.-F., *Enquête « testing » sur CV*, op. cit.

<sup>90</sup> Ce qui a initialement donné lieu à des polémiques sur la « moralité » de cette démarche, finalement – mais récemment – confirmée par un arbitrage juridique puis par l'évolution du Droit.

bilité et donc la banalité de certains critères discriminatoires. Olivier Noël notait ainsi : « Dans le cadre de l'apprentissage, la sélection au faciès est prégnante (la responsable emploi d'une Mission locale a enregistré que, sur 31 offres d'apprentissage, 21 d'entre elles spécifiaient vouloir un européen !). »<sup>91</sup>

Autre exemple : une recherche menée à Montbéliard en 1998 a permis de recueillir des offres d'emploi enregistrées par la Chambre de commerce et d'industrie du Doubs auprès de leurs adhérents, et proposées lors d'un forum pour l'emploi. « Sur les 40 offres d'emploi n'apparaissent aucune mention explicitement discriminatoire au sens juridique du terme. Cependant, 28 annonces (soit près de 3/4) mentionnent une préférence sur un critère de sexe. Les représentants de l'organisme expliquent que dans ces cas les annonces passées téléphoniquement mentionnent explicitement l'un ou l'autre sexe. Les demandes des employeurs sont en général des " Garçons " pour l'industrie, le bâtiment, la mécanique et la cuisine, et des " Filles " pour la restauration, la vente et la pâtisserie. Ces demandes formulées le plus souvent par oral sont reprises dans les annonces rédigées au niveau de la CCI, mais formulées d'une manière non catégorique : " G de préférence " ou " F de préférence ". L'enjeu, exprimé par les représentants de l'organisme, est de ne pas prêter le flanc aux poursuites judiciaires. Il existe donc de manière directe une discrimination sur le sexe correspondant notamment aux représentations des " rôles de sexe " : les métiers " physiques " pour les hommes, les métiers d'accueil et de relation pour les femmes. Dans ce cas, l'intermédiaire par qui l'offre transite intervient pour " masquer " la discrimination et lui donner une forme juridiquement tolérable. Mais en l'occurrence, la demande et l'intention discriminatoires n'en restent pas moins visibles. La discrimination raciale, plus " sensible " est, elle, totalement gommée et visiblement absente. »<sup>92</sup>

### **Ce que montrent les sondages**

Les sondages permettent d'appréhender le degré de banalité et/ou d'acceptation de la discrimination dans le ressenti de l'opinion. Par exemple, en décembre 1998, la publication d'une enquête de CSA Opinion, réalisée sur demande de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDDH) et du service d'information du gouvernement, révélait que 19% des actifs avaient déjà été témoins d'un acte de discrimination à l'embauche en raison des origines étrangères du candidat. Bien entendu, cela montre plus une sensibilité des enquêtés à la question qu'une ampleur effective du phénomène. Dans le même sens, le quotidien *Les Dernières Nouvelles d'Alsace* a publié, dans l'édition du 29 octobre 1996, un article intitulé « Touche pas à mes particularismes ». L'auteur relève, sondage à l'appui, que « 55% des personnes interrogées déclarent sans ambages qu'elles donneraient la priorité à un travailleur alsacien, même en cas de compétences égales avec un autre, non alsacien. » C'est ce qui conduit l'ancien direc-

---

<sup>91</sup> NOËL O., « Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté », in *Agora Débats/jeunesses*, n°6, 4<sup>ème</sup> trimestre 1996, pp. 69-82.

<sup>92</sup> DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *Les discriminations dans le Pays de Montbéliard*, AZERTY Conseil/ISCRA, Strasbourg, novembre 2000- Annexes, p.5.

teur du FASILD Alsace, François Barthelmé à souligner : «*Que le grand journal local puisse affirmer tranquillement qu'il existe une majorité prête à accorder une priorité aux travailleurs alsaciens (qu'est-ce qu'un travailleur alsacien ?) montre bien que le principe de discrimination est au coeur des pratiques d'embauche.*»<sup>93</sup> Une fois encore, cela ne signifie pas que cela se traduit nécessairement en pratiques discriminatoires, mais cela atteste de la banalité et d'un haut niveau d'acceptabilité de la discrimination dans l'opinion.

## C. Les statistiques ethniques et ses débats

En 1995 se développe une violente controverse autour de la question du recensement statistique des populations faisant l'objet de discriminations. Certains chercheurs défendent l'introduction, dans l'appareil institutionnel de production de statistique, de critères reflétant l'ethnicité déjà constituée dans les relations sociales - ce dont témoigne la discrimination même -, à des fins de mesure des effets de discrimination. Michèle Tribalat et son équipe de l'INED, en particulier, mettent en œuvre une telle procédure, dans plusieurs enquêtes. Ils argumentent l'utilisation de cet outil de quantification détaillée « *des populations spécifiées par leurs origines réelles ou supposées* »<sup>94</sup>, par l'enjeu de favoriser l'évolution des politiques publiques, qui tend à occulter la réalité de l'ethnicité et de la discrimination ethnico-raciale.

La controverse qui s'ensuit ouvre des questions de fond, non seulement pour la recherche, mais pour la société toute entière, et pour les politiques publiques en particulier. Ce débat public a malheureusement été en partie oblitéré, du fait que ses enjeux ont été « *trop souvent réduits, notamment dans les médias, à une polémique entre spécialistes. Ces controverses mobilisent des options éthiques, scientifiques, idéologiques et politiques, dont l'articulation est variable, selon les lignes de partage qui ne s'ajustent pas parfaitement aux divisions politiciennes "droite-gauche".* »<sup>95</sup> Le débat repose, en substance, sur les arguments suivants. D'un côté, la crainte exprimée d'une solidification de la réalité sociale de l'ethnicité, en fixant les populations dans des catégories ethniques, avec les effets possibles sur les modes de classements sociaux. La référence aux Etats-Unis, mais aussi le contexte politique français de réouverture des questions relatives aux valeurs républicaines, sont derrière cela. Et, à des fins de polémique, on met en scène à la fois la perspective des « ghettos ethniques » et les logiques de l'extrême-droite. Hervé Le Bras, par exemple, accuse les chercheurs de l'INED de « faire le jeu du Front National ».<sup>96</sup> D'un autre côté, les tenants d'une mesure de la ségrégation et des effets présu-

---

<sup>93</sup> BARTHELME F., « La discrimination à l'emploi » in *Hommes & Migrations* n°1209, sept.-octobre 1997.

<sup>94</sup> SIMON P., « Vers des statistiques ethniques ? », in *Plein Droit*, n°41-42, avril 1999, p.35

<sup>95</sup> DE RUDDER V., POIRET C., VOUREC'H F., *L'inégalité raciste*, op. cit., p.22.

<sup>96</sup> Sur la mise en scène médiatique de cette polémique, voir par exemple : BERNARD P., WEILL N., « Une virulente polémique sur les données " ethniques " divise les démographes », in *Le Monde*, 6/11/1998, p.10. Parmi les multiples articles de presse qui ont orchestré la polémique, c'est peut-être *l'Evènement du Jeudi* qui va le plus loin dans la mise en scène de cette confrontation : « Interview de H. Le Bras par B. Rayski: "Comment l'extrême-droite infiltre l'Ined" » et « M. Tribalat: "Faut-il brûler Hervé Le Bras" », in *l'Evènement du jeudi*, 5-11 novembre 1998, p. 32 à 34. Sur cette

més de la discrimination mettent en avant le fait que la discrimination traduit précisément une réalité sociale déjà largement ethnicisée. Et donc que la mesure statistique avec des catégories ethniques, non seulement ne ferait que se calquer sur la réalité qu'elle observe, et d'autre part permettrait justement de rendre visible l'ethnicisation de fait, et surtout la discrimination. Patrick Simon, qui défend la mesure de la discrimination ethnico-raciale, souligne ainsi que : « *en privilégiant les catégories juridiques pour décrire les populations en relation avec l'immigration, l'institution statistique donne l'impression de respecter une définition objective des individus. Or la catégorie "étranger" possède une "objectivité" toute relative si l'on s'en tient à sa définition commune.* »<sup>97</sup> On voit donc bien l'importance de ce débat, et ce qui est en jeu est effectivement une évolution sociale qui met en jeu notre perception de la société française. De façon un peu caricaturale : au déni théorique de l'ethnicité qui met en avant le risque d'une accentuation de l'ethnicisation, répond une reconnaissance pratique de l'ethnicité qui met en avant l'intérêt d'une visibilité publique de ces questions.

Le débat n'est évidemment pas clos. C'est aussi dans ce contexte que le Comité interministériel de février 2003 a souhaité la mise en place d'un « Observatoire des statistiques de l'immigration et de l'intégration » (OSII) par le Haut conseil à l'intégration.<sup>98</sup> Mais cela est loin de régler la question qui est ouverte, car les institutions publiques restent tendanciellement cantonnées à enregistrer le travail de l'Etat en la matière, et le refus des « statistiques ethniques » n'offre que peu de réponses aux enjeux de mesure de la discrimination. Par ailleurs, L'observatoire a principalement une fonction d'organisation des statistiques produites par les différentes institutions publiques, qui reproduisent de fait les catégories officielles, consacrant l'ethnicité comme tabou républicain. Le débat mérite donc d'être poursuivi, car il a une portée autrement plus importante qu'une seule controverse scientifique. Certes, comme le note Mouna Viprey, « *la légitimation d'ethnies par la statistique officielle, qui reflète la réalité, peut-être lourde de conséquences. Les effets de signalement engendrés par la statistique ethnique peuvent se retourner contre ceux-là mêmes qu'elle veut protéger.* »<sup>99</sup> Mais Patrick Simon interroge justement : « *Est-il préférable de défendre une invisibilisation des divisions ethniques dans l'appareil d'observation, au risque de laisser prospérer l'occultation des pratiques discriminatoires, ou bien de construire des catégories qui, par leur seule existence, peuvent éventuellement renforcer une désignation stigmatisante des populations ?* »<sup>100</sup>

---

controverse, voir STAVO DEBAUGE Y., « Chronologie de la controverse », colloque *L'historicité de l'action publique* organisé par le CURAPP et le GSPM les 12 et 13 octobre 2000 à Amiens.

<sup>97</sup> SIMON P., « Vers des statistiques ethniques ? », op. cit., p.32

<sup>98</sup> Ce qui a été fait officiellement, le 2 juillet 2004, mais l'OSII reprend en fait en partie un travail fait auparavant par un « groupe permanent » travaillant au sein du HCI sur les statistiques. L'OSII est de fait la résultante d'une pluralité de demandes, ministérielles, européenne, et traduit la volonté d'assurer une production régulière et une mise en concordance des diverses sources.

<sup>99</sup> VIPREY M., « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », op. cit., p.26

<sup>100</sup> SIMON P., « Vers des statistiques ethniques ? », op. cit., p.34

## IV. COMMENT SE PRODUIT LA DISCRIMINATION ?

### A. Pour comprendre l'émergence des discriminations

Pour comprendre l'apparition et les logiques des formes contemporaines de discrimination raciale, il faut avoir à l'esprit l'évolution des politiques publiques depuis les années 1970. Le racisme n'est pas chose nouvelle, et des discriminations ont existé précédemment à l'égard des « travailleurs immigrés ». Entre les années 1960 et 1980, avec les migrations de ressortissants des ex-colonies, en particulier, la discrimination était économiquement fonctionnelle : « *l'existence de discriminations, en créant un double marché du travail, répondait à une certaine rationalité économique, celle de la baisse des salaires et de la concurrence entre salariés ou entre travailleurs occupés et armée de réserve.* »<sup>101</sup> Ce qui est nouveau est la modification des rapports de forces politiques et sociaux, qui modifie les conditions de production et les enjeux de lutte contre le racisme et la discrimination. A côté de discriminations légales (différences de droits entre travailleurs étrangers et Français), sont apparues des discriminations contraires au droit, touchant les personnes sur la base de « différences » naturalisées. On soulignera en particulier deux dimensions majeures, dans cette évolution :

- D'un côté, une « crise économique » - plus structurelle que conjoncturelle -, à travers laquelle le monde du travail et ses entreprises ont fait l'objet de profondes restructurations structurelles, organisationnelles et managériales...<sup>102</sup> Cette mutation sociétale libérale a engendré et cristallisé des peurs et des ressentiments considérables, qui ont entre autres favorisé une logique défensive donnant corps à une « préférence nationale » de principe.<sup>103</sup> Mais, dès les années 1970, du côté des entreprises, cette préférence nationale a aussi été une stratégie de fait. Les travailleurs immigrés ont été en première ligne dans « l'élasticité de l'emploi » : « *En quinze ans (1973-1988), les entreprises industrielles ont réduit d'environ 40% le nombre de leurs emplois occupés par les étrangers, opérant ainsi (aux moindres frais) le licenciement de plus d'un demi-million de salariés. Incontestablement, les étrangers ont payé à la crise et aux restructurations du secteur industriel un tribut plus lourd que les nationaux.* »<sup>104</sup> Si ce constat peut varier dans le temps et d'un secteur à l'autre, il est remarquable que la priorité aux « Français » dans les embauches se banalise, et conduit parfois à la substitution de nationaux à la place d'étrangers. « *La crise a modifié les comportements. En effet hier, l'appel à la main d'œuvre étrangère permettait de pallier les déficits de main-d'œuvre sur certains postes. Aujourd'hui, le remplacement des étrangers par des Français sur ces postes est chose*

<sup>101</sup> AUBERT F., TRIPIER M., VOURC'H F., « La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique », in *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI/L'Harmattan, 1997.

<sup>102</sup> SAGNARD-HADDAOUI N., « La nouvelle condition ouvrière ; de l'extension des modes de domination patronale aux nouvelles formes d'insurrection ouvrière : des microrésistances comme formes de préservation d'une estime de soi. », Thèse de doctorat en sociologie, Université Marc BLOCH de Strasbourg, 2004.

<sup>103</sup> Cf. MAGNI R., « Discrimination en matière d'emploi et de formation en Europe », in *Savoirs et formations*, Hors-série, juin 1996.

<sup>104</sup> MARIE C.-V., « En première ligne dans l'élasticité de l'emploi », in *Plein Droit* n°31, mars 1996, p. 15.

*courante.*»<sup>105</sup> La systématisation du référentiel libéral, dès la fin des années 1970 au sein même des politiques publiques<sup>106</sup>, vient en quelque sorte légitimer des stratégies sociales fondées sur des préjugés, conduisant à distribuer l'employabilité en fonction de critères ethno-raciaux (entre autres). En ce sens, « *non seulement le marché favorise les discriminations, mais la discrimination est inhérente au fonctionnement même du marché* »<sup>107</sup>, ce qui explique en grande partie la persistance de ces phénomènes.

- D'un autre côté, il faut constater une politisation des enjeux de l'immigration, et la diffusion progressive des thèses de l'extrême-droite dans tout l'échiquier politique ainsi que dans la presse, quelle que soit sa tendance<sup>108</sup>. La banalisation des logiques du néo-racisme, et la politisation des enjeux de l'immigration a eu une double conséquence : d'une part la formulation politique du « problème de l'intégration » ; d'autre part, la légitimation implicite d'une ethnicisation des rapports sociaux. L'image la plus significative est peut-être l'extension de la notion « d'immigré » à toutes les populations minoritaires, en fonction de la couleur de peau. La reprise de cette idée dans le référentiel assimilationniste explique que l'on parle des « Xème générations issues de l'immigration ». L'ethnicisation des rapports sociaux – autrement dit, les critères ethno-raciaux, imputé ou affirmé, deviennent banalement pertinents pour décrire la réalité sociale -, et la focalisation sur un « problème d'intégration » vont de pair. Ils expliquent une reconstruction raciale des différences puis une « assignation à différence » dont la discrimination est une mise en pratique. Ainsi, de façon apparemment paradoxale, « *c'est au moment où elles peuvent prétendre au statut d'égalité, en particulier par l'accès de certaines d'entre elles à la nationalité, que ces populations sont traitées à travers leurs membres comme concurrentes, adversaires, voire "ennemies" de l'intérieur. Par conséquent, c'est moins la distance – éloignement – que la proximité – ressemblance – qui tend à produire et à susciter le rejet.* »<sup>109</sup>

Ces deux logiques générales et complexes se combinent, pour expliquer la forme des discriminations ethno-raciales dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi. En ce sens, la discrimination est *fonctionnelle*. De façon simpliste : elle permet à une société qui agit de fait avec les catégories ethniques, mais qui continue à se référer à l'égalité formelle des individus face à l'Etat, de gérer concrètement une situation de pénurie de l'emploi, en hiérarchisant les postulants et en justifiant l'inemployabilité (totale ou sectorielle) d'une partie de la population. C'est bien en cela que la persistance d'une rhétorique de l'insertion<sup>110</sup> ou de l'intégration masque le processus de *régulation de fait* que constitue la discrimination. « *Dans ce contexte, les populations issues des migrations post-*

---

<sup>105</sup> VIPREY M., « La main d'oeuvre étrangère comme instrument de flexibilité en France », *Immigrés et enfants d'immigrés en France*, Séance 5 : Immigrés et enfants d'immigrés dans l'économie et la société) UGI/INED/INSEE, IVème colloque national de démo-géographie, Poitiers, 25, 26, 27 octobre 1995 - p.18.

<sup>106</sup> JOBERT B. (dir.), *Le tournant néolibéral en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2000.

<sup>107</sup> LOCHAK D., Loi du marché et discrimination », in Borrillo D. (dir), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003, p.11

<sup>108</sup> BONNAFOUS S., *L'immigration prise aux mots*, Paris, éd. Kimé, 1991 ; SIBLOT P., LAVERGNE C., « Les fabriques du sens commun : presse régionale et discours d'exclusion », in *Hommes & Migrations*, n°1169, octobre 1993.

<sup>109</sup> ZEHRAOUI A., « Famille, discrimination et citoyenneté », in *Migrations sociétés*, vol. 13, n°75-76, mai-août 2001, p.66.

<sup>110</sup> EBERSOLD S., *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, PUR, 2001.

coloniales (car c'est bien d'elles qu'il s'agit) sont donc prises dans une contradiction entre l'hégémonie du discours républicain et la tendance à l'ethnisation des rapports sociaux. »<sup>111</sup> Le discours sur l'insertion et l'intégration est, en cela, un discours *performatif*, c'est-à-dire qui vise à imposer des normes, plutôt qu'un discours analytique qui permettrait de comprendre comment la réalité sociale fonctionne.

## B. Les critères de la discrimination et leurs significations

Les expériences de testing, notamment, confirment la multiplicité des critères en jeu dans les processus de discrimination. En ce sens, le Droit offre un potentiel de réponse effective à des pratiques diverses fondées sur des préjugés multiples. Il est cependant une idée, simpliste mais tenace, que l'on retrouve dans les représentations de la « double discrimination » : les critères de discrimination seraient simplement cumulatifs. En effet, on entend souvent des formules telles que : « si on est Noir + femme, + handicapé, alors c'est la Totale ! »... Peu de travaux portent sur la combinaison effective des critères, mais il est clair que les configurations peuvent être très différentes.<sup>112</sup>

### ***Race, ethnie, sexe... des constructions sociales***

La discrimination dite raciale est parfois déniée, au titre que la « race » n'existerait pas. Un des combats anti-racistes a en effet été de démonter le concept de race, que le XIX<sup>ème</sup> siècle et le XX<sup>ème</sup> siècle avaient construits et imposés comme catégories pseudo-scientifiques. Certains ont pu penser (ou espérer) que l'expérience du nazisme nous avait définitivement « vacciné » contre l'usage et les effets de cette catégorie. Chacun peut constater qu'il n'en est rien. Un élément d'explication à cela réside dans l'idée même de race. Du point de vue des représentations et des usages sociaux, force est de constater que la « race » existe, dans le sens où cette catégorie fonctionne et qu'on s'y réfère de fait en lui accordant une pertinence. On raisonne dans les faits avec la « race », même si celle-ci n'a pas d'existence biologique. Le XIX<sup>ème</sup> siècle et la modernité ont fait leur travail, et nous raisonnons largement en accordant aux faits une naturalité, en considérant cette nature comme tendance héréditaire, en cherchant des explications de plus en plus au sein des faits eux-mêmes, et en accordant aux classements au faciès (ou au sexe ou...) une pertinence de fait. C'est là qu'opère le concept de race, et que se manifeste l'idéologie raciste. Une manifestation de l'idéologie raciste, c'est par exemple l'idée selon laquelle le racisme existerait en raison de l'existence même de groupes humains différents (qu'on les appelle races, cultures, ethnie ou autre) ; cela signifie que l'on accorde à des différences jugées visibles une justification sociale, et que l'on situe la source du rejet dans cette différence même : si l'on écoute le discours de

---

<sup>111</sup> POIRET C., « Discriminations ethniques et raciales : De quoi parlons-nous ? », in Actes du colloque IMA « Le racisme et les discriminations au travail », 13-14 novembre 1997, ISERES – VO éditions, p.29.

<sup>112</sup> LANQUETIN M.-T., *La double discrimination*, op. cit. Pour l'analyse de quelques configurations concrètes de la rencontre entre les critères ethnico-)raciaux et de sexe, voir notre travail : DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *Les discriminations dans le Pays de Montbéliard*, op. cit.

l'extrême-droite, on voit bien le sens d'un tel raisonnement : le racisme disparaîtrait si l'on éliminait les populations concernées...

En consacrant la notion de race comme classification d'une réalité naturelle, le XIX<sup>ème</sup> siècle scientifique a sacralisé le biologique, et lui a donné une valeur d'explication sociale. C'est pourquoi Colette Guillaumin souligne fort justement que « *ce qui est en cause dans le racisme, c'est le niveau auquel se situe l'investissement qui, autrefois, était celui du sacré : la société occidentale depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle a dévolu ce rôle au biologique. C'est la place de ce dernier dans notre configuration idéologique qui fait du racisme un phénomène inattaquable et sans cesse renaissant.* »<sup>113</sup> C'est pourquoi « *la production du racisme n'a pas besoin qu'existent concrètement des "relations de races", elle a d'abord besoin de conditions qui concernent le seul acteur raciste, son éducation, son milieu familial, les transformations politiques, économiques et culturelles qui affectent le groupe auquel il appartient.* »<sup>114</sup> En ce sens, il faut bien comprendre que les notions de race, d'ethnie, ou encore de sexe sont des constructions sociales. Elles n'ont rien de naturel, et ce n'est que par un effet d'idéologie que nous les considérons comme référées à des réalités de nature. Par leur caractère idéologique, le racisme ou le sexisme correspond toujours à un ordre social, et c'est en cela qu'ils sont fonctionnels : il contribuent à faire tenir et fonctionner un ordre donné. C'est ainsi que le racisme et le sexisme sont incorporés au capitalisme libéral même, et que la discrimination raciale ou sexuelle peut lui être nécessaire du point de vue organisationnel et fonctionnel.<sup>115</sup>

### ***Ethnicisation, stigmatisation et minorisation***

Pour les raisons précédentes, parler de discrimination raciale revient à considérer le fait qu'il existe de la discrimination au nom de cette croyance sociale dans la pertinence de la catégorie race ou ethnie... Un exemple : la discrimination raciale n'a pas besoin d'un faciès différent pour s'appliquer ; une adresse peut suffire. Idem pour l'idée de « jeune », dans la mesure où l'amalgame de préjugés est au travail indépendamment de la réalité factuelle. Dans les esprits, les préjugés ethnico-raciaux fonctionnent en boucle, les catégories renvoyant de fait aux autres et formant une équation implicite qui justifie le rejet : « jeune = banlieue = immigré = islam = terrorisme = danger... » C'est que, de façon générale, « *les catégories et classements utilisés dans notre activité quotidienne pour appréhender notre environnement et agir, nous conduisent "naturellement" à des stéréotypes communs à partir desquels peut se développer un racisme "ordinaire".* »<sup>116</sup> Par exemple, des micro-actes de langage banalisés suffisent à signifier les différences et à rappeler les statuts dévalorisés : les blagues, racistes ou sexistes, entretiennent sur un

---

<sup>113</sup> GUILLAUMIN C., *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard, Folio essais, 2002, p.20.

<sup>114</sup> WIEVIORKA M., *Le racisme, une introduction*, Paris, La Découverte/Poche, 1998, p.45.

<sup>115</sup> BALIBAR E., WALLERSTEIN I., *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte/Poche, 1997 ; LOCHAK D., « Loi du marché et discrimination », in Borrillo D. (dir), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003.

<sup>116</sup> STREIFF-FENART J., « Racisme & catégorisation sociale », in *Quelles initiatives contre le racisme « ordinaire » ?*, Rencontre du Blanc-Mesnil, le 8 avril 1998, Profession banlieue, 1998, p.23.

mode mineur ces statuts, tout en déniait par la forme-humour, le droit de reconnaître leur caractère injuste et blessant ; surtout, on oppose toujours, même implicitement, un « Eux » et un « Nous »... Et force est de constater que la catégorie « Eux » met en scène, de plus en plus, aujourd'hui, « *le voile et la viande* »<sup>117</sup> et « *la casquette et la barbe* »<sup>118</sup>, c'est-à-dire cette chaîne de préjugés qui lie jeunes/banlieues/islam, et qui travaille insidieusement les représentations sociales, afin de justifier l'étiquette de certains groupes en tant que « classe dangereuse ». La discrimination n'est ici qu'une forme particulière de cette oppression, diffuse mais concrète, sans cesse réitérée et justifiée.

La diffusion des catégorisations ethniques pour appréhender la réalité sociale est ce que l'on nomme l'ethnicisation des rapports sociaux. Force est de constater que celle-ci est aujourd'hui très largement opérée, et que les jugements ethniques sont banalisés. Il est devenu commun, non seulement de désigner une personne par sa couleur de peau, mais surtout de faire de ce signe la justification d'un jugement social. L'ethnicisation ou la racisation, c'est ainsi, « *non pas l'avènement d'une "France raciste", mais la généralisation d'un processus de stigmatisation qui touche des individus socialement marqués par des attributs (le lieu de résidence, le nom, le faciès) susceptibles d'entraîner un discrédit d'autant plus difficile à affronter que, reposant sur des critères qui n'ont aucune reconnaissance officielle, il se joue dans des procédures détournées de détection et d'indices, du contrôle de l'information sociale et de la dissimulation.* »<sup>119</sup>

L'ethnicisation correspond à un processus de stigmatisation, opéré par un groupe dit Majoritaire à l'encontre de groupes de fait minorisés. Majorité et minorité n'ont pas (nécessairement) de sens numérique. En France, le Majoritaire est masculin, bien que le nombre de femmes soit supérieur ; c'est encore plus vrai en ce qui concerne les Noirs en Afrique du Sud du temps de l'apartheid : majoritaires en nombre mais minorisés comme catégorie sociale éloignée du pouvoir et socialement et juridiquement réduite. La Majorité dont il s'agit, c'est celle qui fait d'un groupe le dominant, imposant aux autres groupes les règles définies de son point de vue.<sup>120</sup> Ce point de vue est imposé aux autres groupes qui sont, par là même, minorisés. Est jugé « normale » la norme du majoritaire : être Blanc, homme, adulte de moins de 50 ans, en « bonne santé », travaillant et vivant « en bon père de famille », etc. Et la discrimination vise à reproduire ces catégories sociales/morales, avec plus ou moins d'intensité, comme l'a bien montré l'étude par testing réalisée pour ADIA.<sup>121</sup>

Ce processus de minorisation et de stigmatisation explique que le minorisé/le stigmatisé n'a pas la possibilité de s'abstraire de cette situation de jugement social : ses stratégies sont contraintes, du moins jusqu'à ce qu'il arrive éventuellement à imposer une modification du référentiel majoritaire pour faire reconnaître sa situation comme *également*

<sup>117</sup> COLLIN F., « Le comme un », in *Mouvements* n°38, mars-avril 2005, pp.8-13.

<sup>118</sup> RIGOUSTE M., « Les représentations de l'autre. La casquette et la barbe », in *Migrations société*, vol.16, n°93-94, mai-août 2004, pp77-89.

<sup>119</sup> STREIFF-FENART J., « Racisme & catégorisation sociale », op. cit., p.27.

<sup>120</sup> Ce n'est donc pas pour rien que, en France, la reconnaissance du droit de vote aux femmes a dû faire évoluer un statut juridique de *mineur*. Est mineur l'enfant pour qui l'adulte prend les décisions et qu'il représente...

<sup>121</sup> AMADIEU J.-F., *Enquête « testing » sur CV*, op. cit.

*normale*. On peut ainsi comprendre, si l'on suit ce raisonnement, d'une part, le statut variable accordé aux différences, et d'autre part, le fait que les règles qui justifient les différences sont construites dans l'interaction et donc partagées. « Si [les] différences ne sont pas codifiées par un statut symbolique elles passent d'une certaine façon inaperçues et ne donnent lieu ni à une conscience de groupe, ni à la constitution objective en groupe. L'existence d'un groupe objectif reconnu pour tel, majoritaire ou minoritaire, ne se produit qu'au sein d'un univers commun dont la codification est la même pour l'ensemble de la société. »<sup>122</sup>

Les comportements des populations objet de discrimination peuvent souvent se comprendre ainsi : elles peuvent chercher à se conformer aux critères du majoritaire pour échapper au stigmaté (se teindre les cheveux et les raidir, changer son nom, etc.) ; elles peuvent à l'inverse, « retourner le stigmaté »<sup>123</sup>, soit sur le mode d'une auto-dévalorisation mise en scène (« on ne veut pas de moi parce que je suis Arabe »), soit sur le mode d'une affirmation ethnicisée (« Black is beautiful »), etc. Mais la situation est toujours surdéterminée par les normes majoritaires, et l'interaction est donc lourdement contrainte pour les populations stigmatisées, alors qu'à l'inverse, les membres du groupe Majoritaire peuvent faire comme si la différence était naturelle et qu'elle était le propre des « minorités », ou encore, comme si « Blanc » n'était pas une « couleur », ou encore, comme si, à l'inverse, il y avait une stricte équivalence et donc une symétrie entre les injures « sale Noir » et « sale Blanc »... Lorsqu'on fait partie du groupe Majoritaire, on n'a le plus souvent plus conscience que l'on est en situation dominante, et que cela même contribue à expliquer nombre de situations d'interaction sociale.

## **C. Les processus de discrimination : effet systémique et co-production**

On peut dire que la discrimination est systémique. Elle fait système, dans le sens où elle résulte d'un complexe de logiques et d'actions qui s'imbriquent, et pas nécessairement d'une intention claire de discriminer. La notion de discrimination systémique signifie qu'il existe un effet cumulatif et interactif à travers lequel de multiples dimensions s'imbriquent pour produire une situation discriminatoire. Pratiques, orientations institutionnelles, idéologies et préjugés, situation du marché de travail, etc. tout cela se combine. C'est une des raisons pour lesquelles, par exemple, il est illusoire de penser que la discrimination peut mécaniquement baisser selon la seule évolution du marché du travail. Parler de « système » est, bien sûr, une facilité de langage, pour donner une image générale d'une intrication complexe des pratiques des différents acteurs et organisations en relation autour d'un objet (l'emploi, le logement, etc.). Sur ce plan, Michel Wieviorka a raison d'attirer l'attention sur les glissements d'usage de la notion de « système ».<sup>124</sup>

<sup>122</sup> GUILLAUMIN C., *L'idéologie raciste*, op. cit., p.124.

<sup>123</sup> GOFFMAN E., *Stigmaté, les usages sociaux du handicap*, Paris, éd. de Minuit, 1975.

<sup>124</sup> WIEVIORKA M., « XXXX Il faut noter que la notion est souvent assimilée à la notion juridique de discrimination indirecte. C'est ainsi, par exemple, que le gouvernement canadien formule les choses : « La discrimination systémique est

Cette notion peut être utilisée d'une façon qui déresponsabilise les acteurs ; elle est alors employée comme une formule vague, signifiant peu ou prou que « la société » ou « le système » produit de la discrimination. Ce n'est pas le sens de la notion de discrimination systémique. Celle-ci est à entendre, à l'inverse, comme une situation de co-responsabilités imbriquées, exigeant de chacun qu'il assume sa part dans la production des discriminations.

Si nous prenons l'exemple des intermédiaires à l'emploi – étymologiquement : « ceux qui sont au milieu de », comme par exemple les agents de l'ANPE –, force est de constater que leur responsabilité est engagée à l'égard des discriminations. Elle est engagée, symétriquement, dans la (co-)production et dans l'action contre les discriminations. « *La discrimination ne met pas simplement aux prises des "discriminateurs" avec des "discriminés", tout au plus sous le regard impuissant des services publics de l'emploi. Elle existe dans un faisceau enchevêtré de représentations racisantes ou sexistes (etc.) partagées, de responsabilités non assumées, d'actes professionnels permissifs à l'égard de la Loi, de situations professionnelles et institutionnelles produisant elles-mêmes de la souffrance qui participe de la banalisation de la discrimination, etc.* »<sup>125</sup> Pour ce qui concerne les intermédiaires à l'emploi, l'idée de co-production<sup>126</sup> traduit le fait que la discrimination ne résulte pas que de l'action d'un recruteur. Il existe, à des degrés divers, un partage de références entre l'employeur et l'intermédiaire, qui conduit quelquefois ce dernier à présupposer le bien-fondé des arguments de l'employeur, lorsqu'il discrimine. Plus fondamentalement, le professionnel intermédiaire à l'emploi doit gérer des contraintes multiples, et une injonction institutionnelle contradictoire. D'un côté, l'obligation de placement (la logique du chiffre) suppose une proximité avec l'employeur et encourage à ne pas entreprendre d'actions qui fermerait des opportunités, dans un contexte de pénurie d'emplois. À l'inverse, la logique du droit suppose de respecter l'obligation faite à tout agent de service public de signaler un délit constaté. Par ailleurs, la logique du métier d'intermédiaire suppose, quant à elle, d'intervenir comme régulateur sur le marché du travail, sans se soumettre aux logiques de l'employeur, mais en étant un agent garant des règles propres à ce marché. Bref, tiraillés entre des logiques multiples, les intermédiaires tendent à abandonner l'une ou l'autre dimension – le plus souvent celle du droit. Ils se privent ainsi d'une dimension pratique et stratégique de leur travail, et c'est pourquoi nous avons pu parler d'un « abandon professionnel ».<sup>127</sup>

La caractère systémique des discriminations appelle l'action publique à s'adapter, et à prendre des formes qui coïncident avec son objet. C'est ainsi qu'Eric Cediey analysait la forme dialogique et en réseau d'un dispositif tel qu'ASPECT : « *une telle complexité n'est peut-être que la manifestation exacerbée des attributs de toute politique moderne (...)* :

---

*une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts (...)* » ([http://www.ces.gouv.qc.ca/fr/apropos/equite\\_012.asp](http://www.ces.gouv.qc.ca/fr/apropos/equite_012.asp))

<sup>125</sup> DHUME F., MADEUF H., ., *Projet européen ESPERE. Formation-action et accompagnement du SPE sur la discrimination dans le site de Salon-de-Provence. Rapport final*, octobre 2004, p.9.

<sup>126</sup> NOËL O., « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », in *Hommes & Migrations* n°1219, mai-juin 1999, pp.5-17.

<sup>127</sup> DHUME F., MADEUF H., *Projet européen ESPERE*, op. cit.

*polycentrique, réticulaire, trans-sectorielle, elle mobilise à la fois des instances publiques, associatives et privées. (...) Mais à considérer le propos même d'ASPECT, qui est d'agir contre la discrimination raciale et pour l'égalité des chances au travail, on envisage également une autre explication : si le projet tend à se déployer ainsi, c'est aussi que la discrimination fait de même. L'expérience d'ASPECT vérifierait alors la thèse de la "discrimination systémique". »<sup>128</sup>*

## D. Le caché, le déni, le tabou

La discrimination, bien que récurrente, banalisée et omniprésente dans les parcours de nombre de publics stigmatisés, est très peu visible. Chacun sait ou sent qu'elle est cachée. En conséquence, elle n'est pas toujours repérée (ni repérable) au niveau des services publics ou des intermédiaires à l'emploi, de même qu'à l'école ou dans n'importe quelle institution concernée. Lorsqu'elle est supposée - et parfois aussi clairement repérée -, elle n'est le plus souvent pas qualifiée. C'est-à-dire que l'on ne fait pas de vérification pour s'assurer qu'il s'agit effectivement de discrimination ; on ne construit pas d'éléments probants permettant de qualifier juridiquement ces situations. Ainsi, la discrimination n'est presque jamais enregistrée ou signalée, à commencer par les services de police - qui peuvent refuser de prendre les plaintes en mettant en doute la véracité des propos et en accusant le public de fabuler ou de se « victimiser ». Vu le caractère probablement très massif de la discrimination, on peut se dire que si elle était effectivement signalée et enregistrée dès lors que l'on y serait confronté, les statistiques de la « délinquance » ou de la « violence à l'école » (enregistrées dans Signa) auraient un tout autre visage... Il faut donc bien comprendre que le délit de discrimination n'est pas traité comme tel, et c'est en grande partie cela qui contribue à le rendre invisible. De fait, la discrimination donne lieu en France à très peu de plaintes et moins encore de condamnations (ce qui n'est pas le cas d'autres pays). Pourquoi ?

Trois types de raisons au moins contribuent à expliquer cela.

1) La discrimination est cachée par ses auteurs directs. Elle l'est, d'abord, parce que, commettant un délit lourdement punissable - trois ans de prison et 45.000 euros d'amende, au pénal -, les auteurs ont intérêt à ne pas « se faire prendre ». Ils adoptent en conséquence des stratégies de masquage, par exemple en pratiquant la discrimination à une étape de l'embauche qui reste invisible à l'extérieur de l'entreprise : dans le choix des CV, dans le choix suivant l'entretien, en utilisant la possibilité de mettre fin à la période d'essai sans justification, etc. Mais aussi, ils prennent soin de ne pas formuler la discrimination, préférant des formules vagues (« ça ne va pas être possible »<sup>129</sup>) et stéréotypées (« le poste est déjà pourvu »), etc. Ces codes visant à masquer la discrimination peuvent être partagés avec les intermédiaires à l'emploi, et il est fréquent de trouver des mentions telles que « BBR » (pour Bleu-Blanc-Rouge) ou encore « pas de 31 » (case

<sup>128</sup> CEDIEY E., « Le projet ASPECT, prototype d'une nouvelle politique de lutte contre les discriminations ? », in *Economie & Humanisme*, n°353, juillet 2000, pp.55-57.

<sup>129</sup> Voir l'illustration dans la chanson de Zebda : « Je crois que ça va pas être possible ».

étranger sur les formulaires de l'ANPE).<sup>130</sup>

2) Les professionnels chargés de rendre visible et de signaler les situations délictueuses ne leur prêtent pas toujours attention ; ils sont souvent peu habitués à identifier de tels cas, se laissent surprendre, et ne savent pas toujours comment réagir. Surtout, ils bricolent des réponses qui contribuent, de fait, à cacher la discrimination et à ne pas la traiter en tant que telle. De multiples raisons, liées à la situation de travail, expliquent cela :

- la peur que cela ait des conséquences néfastes sur leurs relations avec les employeurs et que ceux-ci ne leur fassent plus confiance ;
- la crainte de ne pas être suivis par leur hiérarchie s'ils prennent la responsabilité de placer cette question sur le plan judiciaire ;
- la pression subie dans une logique de résultat qui pousse à évacuer tout ce qui ne produit pas du « chiffre » ou pire, qui pourrait freiner la productivité ;
- le sentiment de ne pas savoir comment s'y prendre pour rendre lisible ce qui relève souvent d'abord d'un ressenti ;
- le fait de « baisser les bras », au regard de l'importance et de la difficulté du travail de qualification de tels actes ; etc.

La discrimination est aussi cachée parce qu'elle fait l'objet d'un tabou moral et génère souvent un sentiment de culpabilité. Ainsi, de nombreux acteurs qui ont connaissance de situations préfèrent les mettre en doute, minorer leur conséquence, justifier par d'autres biais la situation, etc. Nombreux sont ceux qui voudraient en fait pouvoir juger de la situation, à la fois pour se convaincre qu'il s'agit bien de discrimination et pour atténuer leur malaise face à ces situations d'injustice. On préfère faire comme si la discrimination n'existait pas. C'est ce que l'on appelle le déni, et le déni prend de multiples formes, plus ou moins directes ou larvées.

3) Le public lui-même cherche à se protéger des effets de la discrimination, et il peut, pour cela, contribuer à la taire. Que ce soit par protection psychologique (ne pas vouloir la voir) ou par méconnaissance de ce processus, les personnes qui y sont confrontées occultent fréquemment la dimension de violence de la situation. Elles donnent alors à leurs difficultés (d'insertion, etc.) d'autres significations. Même lorsqu'elles prennent conscience de la nature de l'obstacle, les « victimes » ont tendance à se taire, et elles ne portent pratiquement jamais plainte. Plusieurs raisons combinées peuvent expliquer cela :

- Très souvent, les « victimes » ont honte. *« La honte générée par la stigmatisation, (...) provoque un repli sur soi plutôt que la défense de son identité et de ses droits. Il faut gérer l'image de soi, parce que lorsqu'on est victime ou complice de la discrimination, cette situation engendre des questions personnelles qu'il n'est pas facile de résoudre et de dépasser. »*<sup>131</sup> Les personnes qui portent plainte peuvent d'ailleurs connaître des phases de dépression, parce que le temps de la procédure pénale renvoie chacun à la

<sup>130</sup> NOËL O., « Révéler les situations de stigmatisation ... » op. cit.

<sup>131</sup> DHUME F./ORIV, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n°25, Strasbourg, 1997, p.39.

situation vécue et à l'incertitude.<sup>132</sup> En fait, « *l'individu stigmatisé, privé de l'information salutaire que pourraient lui renvoyer les rapports sociaux quotidiens, l'isolé volontaire risque de s'enfoncer dans les soupçons, la dépression, l'agressivité, l'angoisse et le désarroi...* »<sup>133</sup>

- Le fonctionnement du système emploi (ou logement...) explique aussi pour partie le silence. Une formidable pression existe, pour éviter que des « problèmes » n'apparaissent, que la réalité soit dévoilée, et pour inciter de fait chacun à se conformer à l'omerta. Parfois, les « victimes » craignent d'hypothétiques conséquences sur leur recherche d'emploi si elles portent plainte, telles que des représailles via le réseau des employeurs... Plus banalement encore, le rapport au travail exige de supporter la domination et y compris la maltraitance. Lorsqu'on recherche un emploi, on est ainsi plus proche d'une logique d'acceptation (« se fondre dans le moule ») que d'une logique de dénonciation des violences vécues. La discrimination est imbriquée dans les mécanismes de souffrance au travail<sup>134</sup>, et de pression à l'insertion.

- Pour éviter la violence, certaines personnes préfèrent réorienter leur recherche d'emploi vers d'autres secteurs d'activité. C'est ce qu'il est convenu d'appeler *l'intériorisation* de la discrimination. On cherche à anticiper et à fuir les secteurs ressentis comme les plus fermés, jusqu'à se conformer par avance aux effets de la discrimination. Cela contribue à expliquer une segmentation du marché du travail, avec des métiers ou des secteurs plus ou moins ethnicisés. Parfois aussi, des personnes choisissent de migrer vers d'autres régions ou pays<sup>135</sup> en espérant ainsi ne plus avoir à subir la stigmatisation et la discrimination.

- Les « victimes » hésitent souvent à aller en justice, pour des raisons notamment liées au fonctionnement et à l'image de l'appareil judiciaire. Elles ne veulent pas s'engager dans une bataille juridique difficile et douloureuse, et préfèrent minimiser la situation. Par ailleurs, la difficulté de la preuve et la méconnaissance de la réalité discriminatoire par les acteurs de la Justice conduit fréquemment à ce qu'une plainte pour discrimination soit classées sans suite ; elle donne alors souvent lieu à une contre-plainte pour diffamation, qui voit les personnes condamnées par défaut de pouvoir prouver la violence qu'elles ont subi. En particulier pour de nombreux adolescents et jeunes adultes issus des quartiers populaires, et qui subissent peut-être le plus les discriminations, leurs rapports avec l'institution - et *a fortiori* les institutions policière et judiciaire - ne sont pas simple. Cela explique qu'ils préfèrent fréquemment ne pas y être confrontés, quitte à ne pas faire valoir leurs droits. Cette méfiance est d'autant plus forte que, de façon générale, « *un certain soupçon qui porte sur les plaignants de discrimination (...) qui font d'ailleurs que les victimes, soit préfèrent se taire, soit ont le sentiment de ne pas être entendues au sens psychologique du terme, c'est-à-dire de ne pas se faire comprendre.* »<sup>136</sup>

<sup>132</sup> Voir sur ce point l'excellent travail de reportage de Martine DELUMEAU dans « Les gueules de l'emploi ».

<sup>133</sup> GOFFMAN E., *Stigmate*, op. cit.

<sup>134</sup> DEJOURS C., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

<sup>135</sup> Nous avons mis cela en évidence dans : DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *Les discriminations dans le Pays de Montbéliard*, op. cit..

<sup>136</sup> DE RUDDER V., in GREC *Les immigrés face à l'emploi et à la formation*, op. cit., p.36.

Ce sont toutes ces dimensions entremêlées qui rendent possible l'invisibilisation de la discrimination. Cela freine bien évidemment la reconnaissance publique du phénomène, et en particulier de son ampleur effective. Cette situation accentue d'autant plus le désarroi des professionnels qui y sont confrontés, que ces phénomènes sont voilés par des résistances institutionnelles et professionnelles directes, vécues autant dans la production de connaissances que dans la recherche de pistes de solutions<sup>137</sup>.

## E. La discrimination dans le quotidien du travail

La discrimination introduit une réalité exogène : une référence ethnico- raciale dans un contexte ou, juridiquement parlant, elle n'a pas droit de cité. Mais la discrimination prend aussi sa place dans le fonctionnement des services. Elle se développe en particulier là où les formes de régulations institutionnelles se relâchent, là où les collectifs de travail ont perdu en puissance régulatrice, etc. et donc, là où d'autres formes de régulations sociales ont, de fait, pris le relais, dans un contexte ethnicisé voire racialisé. Quel que soit le type de travail, la discrimination prend des formes qui se calquent en grande partie sur la structure du travail, et sur la structure des relations au travail.

### ***La discrimination comme produit de (dé)régulations dans le travail***

Cela vaut autant pour l'entreprise privée que pour les services publics. Par exemple, au niveau du Ministère des finances, on constate la « *banalisation, dans certains bureaux, de propos, de réflexions ou de plaisanterie ouvertement racistes, mais aussi d'attitudes professionnelles ségrégatives dans le traitement des dossiers, des demandes de "remises gracieuses", de dégrèvement d'impôt ou de délais de paiement, ainsi que dans le comportement vis-à-vis de certaines catégories de contribuables.* »<sup>138</sup> Dans les services publics situés en banlieue, les difficultés de relation avec les usagers, et les éventuelles discriminations qui s'y logent, trouvent une partie de leur source dans des processus de déqualification professionnelle des agents. « *Les postes situés en zone sensible font l'objet d'un processus d'évitement, entraînant aussi la déqualification professionnelle et sociale de ceux qui les occupent. (...) Ce fonctionnement aide à comprendre comment naît le malaise des agents de la fonction publique, non pas uniquement comme produit d'une relation difficile aux usagers, mais aussi celui d'une déqualification interne aux services publics eux-mêmes.* »<sup>139</sup> Les logiques de militantisme, qui sont une réponse

---

<sup>137</sup> NOËL O., « Dévoiler les pratiques discriminatoires pour construire une politique d'égal accès à l'apprentissage », IS CRA-Méditerranée, 2003.

<sup>138</sup> CHAUMERON J.-C., « Racisme et comportements professionnels aux Finances », in Actes du colloque IMA « Le racisme et les discriminations au travail », 13-14 novembre 1997, ISERES – VO éditions, p.83. Cf. URMIS/ISERES, *Racisme et comportements professionnels aux Finances. Rapport d'enquête*, Hors série, Collection Etudes et Recherches de l'ISERES, juin 1998 ; POIRET C., VOURC'H F., « Des syndicalistes et des chercheurs s'interrogent sur le racisme dans l'administration des impôts », in *Quelles initiatives contre le racisme « ordinaire » ?*, Rencontre du Blanc-Mesnil, le 8 avril 1998, Profession banlieue, 1998, pp.93-102.

<sup>139</sup> MAGUER A., « La catégorisation des territoires : vers une stigmatisation et une déqualification », in Pôle de ressource départemental 95, *Représentation sociales et catégorisations des populations dans les services publics. Des politiques de discrimination positive au risque d'ethnicisation*, La soirée du Pôle d'octobre 2000, n°5, mars 2001, p.7. Cf. aussi

à cette déqualification institutionnelle par un surinvestissement personnel, ne suffisent pas toujours à compenser ces phénomènes, qui prennent place dans les organisations et sens dans l'espace du travail.

Comme on le voit, le « racisme » est loin de tout expliquer, et c'est pourquoi la qualification de « racisme au travail » nous semble mal rendre compte de ces phénomènes. Les processus de déqualification professionnelle et sociale contribuent souvent à générer des réactions qui se retournent contre les usagers, plutôt que de se faire valoir dans l'institution, du fait d'un affaiblissement des collectifs de travail. Ces formes de retournements d'agressivité et de réactions discriminatoires à l'égard d'une partie des usagers se combinant avec les préjugés et l'idéologie raciste ambiante, cela peut donner une signification raciste à ces comportements professionnels. Mais, ce qui est en jeu est bien, de façon spécifique, les formes de régulation au travail, dans un contexte où « *l'espace du travail perd sa fonction intégratrice et se ferme au changement culturel, dont les enfants d'immigrés sont malgré eux le symbole.* »<sup>140</sup> Et au-delà, la discrimination nous informe des modes de régulation politique, dans le sens où « *les représentations naturalisantes de la différence sociale ou de la différence de statut social sont toujours articulées à une politique d'Etat.* »<sup>141</sup>

### ***Discrimination et souffrance professionnelle***

La discrimination a toujours partie liée avec une souffrance professionnelle. Ce d'autant plus qu'elle n'est, et de loin, pas seulement une production directe des agents du service public. Au contraire, ceux-ci sont bien plus souvent en situation de co-produire et/ou de devoir gérer des logiques discriminatoires qu'en situation de les produire directement, et surtout délibérément. Cette situation même, de participer à produire les discriminations tout en les cachant, est une expérience extrêmement douloureuse. Vijé Franchi pointe très justement le travail de ces « *professionnels qui vivent au quotidien cette réalité et qui inventent tous les jours des réponses leur permettant de contenir ce que leur pratique en milieu ethnicisé leur donne à vivre, à digérer et à traiter pour que la société puisse continuer à faire comme si la discrimination ethnique n'avait pas de conséquences, comme si l'humiliation ne se transmettait pas (en forme traumatique ou en forme de défenses construites dans l'attente d'un traitement de discrimination qu'on ne voit pas pourquoi il aurait été réservé uniquement aux générations de ses parents) et comme si elle ne se reproduisait pas dans les rapports sociaux souvent comme fondement même du lien à l'autre (style de relation à l'objet), comme si la violence scolaire, les difficultés et l'échec scolaire, l'orientation en surnombre de certains vers des filières professionnelles trouvaient leurs origines dans l'élève et sa famille et n'étaient pas produites en articulation avec une violence structurale et une pratique éducative indifférente*

---

MAGUER A., « Catégorisations institutionnelles et spontanées dans les services publics », in *Mouvements* n°4 (« Le modèle français de discrimination. Un nouveau défi pour l'antiracisme ») mai-juin-juillet 1999, pp.30-36.

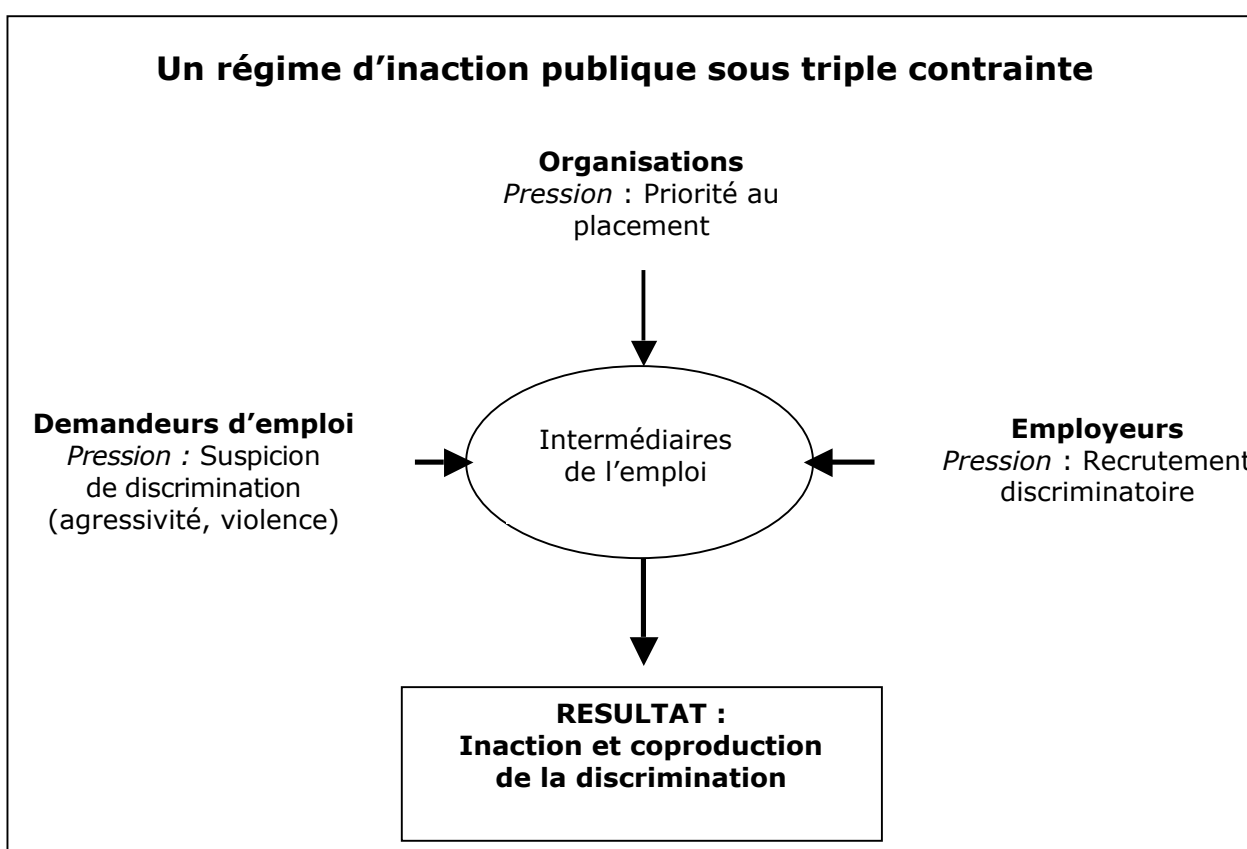
<sup>140</sup> BATAILLE P., *Le racisme au travail*, op. cit. p.1.

<sup>141</sup> BALIBAR E., « Insurrection et constitution, la citoyenneté ambiguë », in *Mouvements* n°1, décembre 1998, p.113.

aux différences. »<sup>142</sup>

La souffrance professionnelle découle non seulement d'un écart aux valeurs éthiques, mais surtout du fait que celui-ci résulte d'une situation d'injonction contradictoire et paradoxale. Cela est particulièrement vrai pour les intermédiaires à l'emploi, dont la tension se révèle dès lors qu'ils « prennent conscience que les discriminations ordinaires portent atteinte à leur professionnalité. Les valeurs et principes effectivement définis dans leurs missions ne sont pas mis en oeuvre. Leurs outils de travail sont en partie inadaptés. »<sup>143</sup>

Les intermédiaires de l'emploi sont pris dans un triple faisceau de contraintes, provenant de leur institution, des employeurs et du public, qui les amène à abandonner le terrain de l'action contre la discrimination (pourtant exigée par la loi et par leurs propres valeurs) et à participer concrètement à produire et à masquer les discriminations. C'est ce que résume le schéma suivant<sup>144</sup> :



<sup>142</sup> FRANCHI V., « Pratiques de discrimination et vécu de la violence des professionnels en contexte ethnicisé », in VEI-Diversité, n°137, juin 2004, p.22-31.

<sup>143</sup> NOËL O., « Injonction institutionnelle paradoxale et souffrance professionnelle » op. cit.

<sup>144</sup> Tiré de l'article d'Olivier Noël, Ibid.

## V. COMMENT EST VECUE L'EXPERIENCE DE LA DISCRIMINATION ?

La discrimination est banalisée, aussi bien que le sont les processus d'ethnisation. Aborder le vécu et l'expérience de la discrimination, c'est donc d'abord souligner cette omniprésence : « *Les classements « ethniques » et préjugés racistes et xénophobes se diffusent aussi bien dans les milieux politiques, qu'à tous les niveaux de la vie sociale. La discrimination ethnique s'étend aux marchés de l'emploi et du logement, dans l'éducation et les relations aux services, de telle sorte que les inégalités ne suivent plus seulement une logique socio-économique, mais s'appliquent à des individus ou à des groupes distingués par leurs origines géographico-culturelles.* »<sup>145</sup> La discrimination se combine à d'autres logiques, qui tout à la fois en masquent la forme, et en prolongent la force. Puisque au-delà de l'origine étrangère, le nom même de certains quartiers périphériques des villes, dans lesquels sont « étonnamment » regroupées ces populations immigrées ou issues de l'immigration, véhiculent des représentations négatives qui restent dans l'imaginaire collectif « justifient » les phénomènes discriminatoires. Dès lors, le phénomène cumulatif des discriminations devient très lourd à combattre. Cela peut expliquer plusieurs points saillants en matière de confrontation à la discrimination.

### A. Le caractère continu de la confrontation à la discrimination

Comme nous l'avons souligné en introduction, on tend trop souvent, à tort, à concevoir l'exposition à la discrimination comme une expérience ponctuelle et sans gravité. L'organisation même des politiques publiques, qui dissocie la discrimination selon des thématiques (emploi, logement, loisirs...) contribue à effacer le sentiment de permanence. Pourtant, les populations qui les subissent doivent « *faire face à la permanence d'un certain racisme* »<sup>146</sup>, d'une stigmatisation et d'une discrimination : dans l'accès à l'emploi, dans l'organisation du travail et par exemple l'exposition aux emplois risqués ou jugés dégradants, dans les niveaux de salaire et de responsabilité, dans les relations sociales au travail, dans l'accès aux loisirs, dans l'espace scolaire, dans l'orientation scolaire, dans l'accès aux services publics, dans l'existence de services publics séparés pour les Français et les étrangers, dans le bus qui ne s'arrête pas dans votre quartier par crainte des jets de pierre, dans l'accès à un logement et dans le choix de celui-ci, dans la rue avec le contrôle policier au faciès et parfois aussi du harcèlement, dans le quotidien des relations sociales, dans lesquelles les stigmates ethnico-raciaux induisent des comportements de méfiance, de distance, etc.

Les préjugés sont puissants : « *les jeunes d'origine étrangère particulièrement [...] sont considérés de manière monolithique. Ils sont vus comme représentant la "catégorie jeune".*

<sup>145</sup> Patrick SIMON, Ibid. , p.34

<sup>146</sup> MARIE C.-V., « Enjeux actuels de la lutte contre les discriminations en France », in Borillo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003, p.125.

*Cette catégorie est elle-même assimilée aux actes de délinquance, de violence urbaine, d'agressivité, de sous-qualification... Ils sont d'office considérés comme inemployables.* »<sup>147</sup>

Le psychologue Mohamed Rebzani, s'interrogeant sur la situation vécue par les jeunes étrangers et même les Français d'origine étrangère relève, lui aussi le processus de catégorisation, d'amalgame des jeunes d'origine étrangère « *par la mise en saillance d'attributs évidemment défavorables - jeunes paresseux, indisciplinés, au comportement inconstant, etc.* »<sup>148</sup> Le stéréotype constitue un ensemble de signes jugés suffisant pour classer et rejeter la personne. Du coup, la discrimination n'est pas perçue comme telle, parce que les préjugés concernant les « jeunes » ou les « banlieues » parlent à la place des catégories ethnico-raciales, et que les préjugés sont pris pour une représentation objective...

Il est certes difficile de se représenter *affectivement* cette violence sourde, lorsqu'on ne le vit pas, et d'être réellement en empathie ; mais on peut à tout le moins prendre conscience du fait que la discrimination est bien une expérience de la permanence des processus de stigmatisation. Celle-ci prend son sens réel dans la répétition, tout au long de la vie, dans toutes les dimensions, dans différents contextes, et de façon commune à certaines groupes. La discrimination ne consiste pas dans le moment du refus, mais dans le sens social implicite et partagé que viennent répéter, confirmer et imposer ces pratiques : « vous n'avez pas votre place ici ! »

En ce sens, Ahsène Zehraoui a raison de voir dans la famille un espace au sein duquel la discrimination prend sens. « *En effet, au sein de cette structure sociale, les pratiques discriminatoires sont vécues comme un phénomène individuel et collectif et font partie des histoires sociales des familles. Pour la majorité de celles-ci, cela commence avec le père fondateur, relégué au bas de l'échelle sociale, socialement disqualifié en tant qu'étranger-immigré et travailleur manuel. Mais c'est avec l'école que les membres de la famille vont, de façon collective, faire l'expérience de la discrimination, qui va surtout se manifester quand il y a échec scolaire et au moment de l'orientation, lorsque des enfants sont dirigés vers des filières dévalorisées offrant des perspectives professionnelles limitées et une mobilité sociale restreinte pour l'avenir.* »<sup>149</sup>

## **B. L'influence sur les parcours professionnels**

Tous ces éléments accumulés jouent, non seulement au niveau de l'expérience individuelle, mais se traduisent à un niveau macro-. Plusieurs études ont démontré la permanence d'une différenciation des parcours des jeunes nés de familles immigrées, dès l'amont de la mise sur le marché, c'est-à-dire à l'école, dans l'orientation, dans la nature des formations suivies et/ou proposées... « *Notamment selon l'origine, les jeunes connaissent*

---

<sup>147</sup> DHUME F./ORIV, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n°25, Strasbourg, 1997, p.92

<sup>148</sup> REBZANI.M, « Mécanismes psychosociaux à l'œuvre dans la discrimination raciale à l'embauche », *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000, p.119

<sup>149</sup> ZEHRAOUI A., « Famille, discrimination et citoyenneté », op. cit., pp.67-68.

*des parcours orientés différemment, des filières parallèles.* »<sup>150</sup> Ainsi, en amont de la mise sur le marché, cette population connaît, le plus souvent, des orientations pré-professionnelles et scolaires dont les possibilités d'insertion professionnelle sont restreintes. Ce qui a pour effet de mettre très tôt un terme aux ambitions des parents, puisque « *l'injonction parentale qui pousse leurs enfants, filles ou garçons, vers les études se retrouve dans toutes les familles modestes, en contre-modèle de la carrière parentale* ». <sup>151</sup>

Ensuite, les discriminations sont ressenties au cours du parcours professionnel et des tentatives répétées (souvent infructueuses) de décrocher des emplois. Y compris des emplois dont les qualifications requises sont inférieures à celles de ces candidats, parfois sur-diplômés. Cette différenciation est fortement éprouvée sur le marché de l'emploi, quand il s'agit de vouloir se stabiliser – économiquement, familialement... - et d'occuper des fonctions valorisantes. Car, pour beaucoup de ces Français issus de familles immigrées, se voir proposer des emplois équivalents à ceux de leurs parents, c'est-à-dire jugés socialement indignes, discrédités ou dépréciés, prend le sens d'une déqualification (sur le plan de la reconnaissance des diplômes) ou d'une disqualification (comme processus social engageant l'estime de soi).<sup>152</sup> Le sociologue Stéphane Beaud traduit bien le ressentiment des descendants de la première génération d'immigrés OS<sup>153</sup>, quant à leur traitement différencié dans l'accès aux emplois. Il observe que « *l'assignation des immigrants, et surtout de leurs enfants, à une place marginale dans les différents espaces sociaux est douloureusement perçue et vivement ressentie par les membres de la "seconde génération". Il y a chez eux le soupçon, sans cesse alimenté par les faits, que les gens en place, les "Français", ne cessent de prendre prétexte d'un certain nombre de choses pour les tenir écartés ou, ce qui n'est guère mieux, en ne leur accordant qu'une petite place, celle du "beur de service" pour reprendre une expression consacrée. Et cela, la jeune génération ne le supporte plus.* »<sup>154</sup>

C'est donc la somme de ces petites humiliations vécues, ressenties depuis l'école où l'orientation<sup>155</sup> qui fait sens. Ceci est à l'image de ce qui se passe dans les quartiers dans lesquels ces populations sont majoritairement concentrées, ségréguées.<sup>156</sup> Le critère de discrimination selon l'adresse (avec l'image des « cités » ou des « banlieues ») traduit bien cet effet d'accumulation de stigmates, qui vient redoubler le sentiment de relégation. Plus tard sur le marché de l'emploi, avec ou sans diplôme, valorisés ou non, les descendants de familles immigrées, marqués par un traitement inégal d'avec leurs amis,

---

<sup>150</sup> DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *Les discriminations dans le Pays de Montbéliard*, AZERTY Conseil/ ISCRA, Strasbourg, novembre 2000, p.19

<sup>151</sup> Ibid., p.42

<sup>152</sup> SAGNARD-HADDAOUI N., *op. cit.*, p.208-212.

<sup>153</sup> SAYAD.A., *La double absence. Des illusions de l'immigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, 1999, p.233-253.

<sup>154</sup> BEAUD.S., *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard, 2003, p.409. Cf. aussi BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999.

<sup>155</sup> Vijé Franchi souligne en particulier « *l'ethnisation des pratiques d'orientation* ». Cf., « *Ethnisation des rapports entre élèves : une approche identitaire* », *VEI Enjeux*, hors série n°6, décembre 2002, p.27

<sup>156</sup> FELOUZIS G., LIOT F., PERROTON J., *Ecole, ville, ségrégation. La polarisation sociale et ethnique des collèges dans l'académie de Bordeaux*, CADIS-LAPSAC, Université de Bordeaux 2, juin 2002 ; FELOUZIS G., LIOT F., PERROTON J., *L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Seuil, 2005

voisins, collègues d'origine européenne, organisent différemment leurs parcours, pour se faire une place. Sur ce plan, « *la résistance aux phénomènes de la discrimination à l'embauche et sur les lieux de travail ou, tout au moins, la réduction de sa marge de plus en plus grandissante nécessite la mise en œuvre de diverses solutions* »<sup>157</sup>, dont les effets sont plus ou moins visibles, par exemple dans les statistiques du chômage. La segmentation du marché du travail intervient ici : la discrimination n'est pas seulement l'empêchement d'un accès à certaines filières d'activités, comme on le pense trop souvent. Les mêmes mécanismes produisent plus largement une ethnicisation de l'ensemble des filières, lorsque l'insertion professionnelle se traduit, soit par une préférence ethnique (domaine de la sécurité, par exemple), soit par l'utilisation de réseaux d'interconnaissance ethnicisés.<sup>158</sup>

S'il est vrai que les conditions de travail sont rendues plus difficiles aujourd'hui pour l'ensemble des travailleurs, et que les mécanismes de pression internes au travail sont partout et violemment à l'œuvre<sup>159</sup>, si la précarisation des emplois est aujourd'hui une condition commune à la majorité des travailleurs, il n'en n'est pas moins vrai que les familles issues de l'immigration en pâtissent plus fortement. La stigmatisation dont elles font l'objet participe pleinement de leur *inemployabilité*, justifiant leur exclusion professionnelle. Il importe donc de souligner que, dans le parcours de nombreuses personnes issues de l'immigration, la discrimination est un processus continu : « *elle perdure, comme continuité dans le parcours de l'école à l'entreprise* ». <sup>160</sup>

## C. Réorganiser sa vie avec la discrimination

On ne saurait considérer l'influence de la discrimination sur les parcours comme univoque. Les expériences sont hétérogènes ; l'exposition aux discriminations est variable, et notamment selon l'origine des « immigrés ». Leur sensibilité à cette question s'en ressent également.<sup>161</sup> D'une façon générale, la perception de la discrimination varie aussi selon l'âge, et ce sont les jeunes (moins de 40 ans) qui y développent la sensibilité la plus aiguë, comme l'a noté Patrick Simon à partir de l'exploitation des données de l'enquête MGIS réalisée en 1992 par l'INED.<sup>162</sup>

### **Changements de stratégies**

Pour autant, de façon tendancielle, la discrimination et ses différentes manifestations influencent les parcours et les vies des personnes qui les éprouvent, contribuant à

---

<sup>157</sup> REBZANI. M, art cit., p.125.

<sup>158</sup> Sur les canaux d'accès à l'emploi, voir MAFFESSOLLI M./ORIV, *Accès à l'emploi et canaux d'entrée sur le marché du travail des populations immigrées et d'origine étrangère*, Les Cahiers de l'Observatoire n°27, Strasbourg, 1998.

<sup>159</sup> DEJOURS. C, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.

<sup>160</sup> DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., op. cit. p.44

<sup>161</sup> SIMON P., « La discrimination : contexte institutionnel et perception par les immigrés », in *Hommes & Migrations* n°1211, janvier-février 1998, pp.49-67.

<sup>162</sup> SIMON P., *Les discriminations ethniques dans la société française*, IHESI, Etudes et recherches, novembre 2000.

modifier en profondeur et en continu les parcours scolaires, de formation, de recherche d'emploi et d'insertion, et de travail notamment. Ceci s'explique par le fait que la discrimination est intériorisée. Ses effets sont anticipés, sur le mode de l'auto-discrimination : ce qui explique des réorientations professionnelles, des mobilités géographiques différentes, des stratégies différentes de recherche d'emploi, etc. Par exemple, « *le marché du travail (...) se rétrécit pour se limiter aux entreprises susceptibles d'être favorables à l'embauche des immigrés ou des personnes d'origine étrangère.* » La mobilité dans l'emploi, subie ou choisie<sup>163</sup>, conduit à « *des carrières de mobilité hallucinante, dans des allers-retours permanents entre candidature pour une formation, un stage ou un emploi, refus d'embauche, associés au réaménagement incessant de leurs parcours, de leurs projets.* »<sup>164</sup> Il est à noter que ces changements de stratégies sont souvent encouragés par les intermédiaires à l'emploi, minimisant les effets de la discrimination pour mettre l'accent sur des enjeux d'insertion, comme s'ils se posaient toute chose égale par ailleurs...

Souvent aussi, pour trouver un emploi, les personnes discriminées réduisent leurs ambitions et se plient aux exigences les plus improbables pour avoir leur place dans le monde du travail : cela se traduit par de la déqualification professionnelle (envers de la surqualification au poste), etc. Stéphane Beaud décrit ce phénomène pour les jeunes salariés encore optimistes, obligés d'abandonner très vite leurs rêves : ils leur « *faut affronter la vérité de (leur) déqualification objective sur la marché du travail qui (leur) semble être dans l'ordre des choses. (Ils) la (décrivent) sans protester comme une sorte d'adaptation à une situation sur laquelle (ils) n'(ont) aucune prise, comme une succession de petites abdications qu'(ils) ne (peuvent) pas s'avouer entièrement de petits échecs qui (les) obligent à une terrible humilité.* »<sup>165</sup> A l'ajustement de leur orientation professionnelle, il faut ajouter une autre dimension, celle de l'autocensure. Tout se passe comme si, en intériorisant une remise en question de ses qualités réelles, et donc une minimisation de ses compétences objectives, l'individu exposé aux discriminations sur le marché du travail, atténuait la souffrance de sa déqualification. Les jeunes tombent ainsi dans « *le piège de la déformation cognitive* » ; ce sont les plus vulnérables qui « *sont plus à même d'accepter les déformations cognitives émanant du groupe dominant* », puisque « *ce dernier finit par les persuader de leur sort : à leur tour ils minimisent leur savoir-faire et capacités, et admettent que leur situation désavantageuse est, somme toute, méritée* ». <sup>166</sup>

Toutes les stratégies d'accès à l'emploi peuvent être modifiées. Mouna Viprey fait justement remarquer que : « *S'il est déjà difficile pour les intermédiaires du marché du travail de parler publiquement des situations de discrimination, les jeunes victimes de ces réalités ne témoignent que rarement de leur expérience, même s'ils sont conscients de leur handicap pour accéder au marché du travail. Si les situations de racisme latent sont vécues par eux difficilement, souvent ces jeunes demandeurs d'emploi entrent en réalité dans la logique d'un système discriminatoire et agissent comme si les entreprises incri-*

---

<sup>163</sup> SAGNARD-HADDAOUI N., *op. cit.*, Troisième partie.

<sup>164</sup> DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *art. cit.*, p.49

<sup>165</sup> BEAUD.S, « Le rêve de l'intérimaire », in Bourdieu P. (dir.) ; *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993, p.547.

<sup>166</sup> REBZANI M., *art. cit.*, p.123

minées procédaient légalement à cette discrimination ; inconsciemment ils légitiment ce type de comportement [...] Le découragement ou la peur d'essayer un énième refus peu in fine engendrer de la part des jeunes des stratégies d'évitement avec le monde de l'entreprise ; refus d'entrer en contact avec ce monde, voire abandon de toute recherche d'emploi. On assiste également à une forme de repli où des jeunes ayant intégré que les situations de discrimination sont leur lot quotidien, se réfugient sur un marché du travail à leurs yeux « protégé, où l'employeur est lui-même issu de l'immigration, ou encore vers le secteur associatif, ou celui de l'animation. »<sup>167</sup> Progressivement, une forme de résignation s'impose. La situation d'incertitude est détournée par les acteurs de ces trajectoires professionnelles saccadées et discontinues, en un choix de vie. En effet, « nombreux sont ceux qui, parmi les jeunes Maghrébins, estiment que la seule échappatoire réside dans la polyvalence et la mobilité. Ils sont persuadés en effet, qu'ils ont une chance de succès dans leur recherche d'emploi soit en présentant des compétences supérieures, soit en acceptant la mobilité, dans un sens large. Celle-ci peut se décliner sous la forme d'horaires flexibles et des conditions de travail pénibles, etc. »<sup>168</sup>

Ou encore, l'intériorisation de la discrimination se traduit par des formes de mise en échec : « A force d'échecs et d'expériences malheureuses, les victimes de discrimination intériorisent le stigmate qu'on fait porter à leur origine, au point qu'ils multiplient les défauts de présentation au moment d'un entretien d'embauche, ou au cours d'un stage. »<sup>169</sup>

### **La ressource familiale face à la précarisation**

Il faut insister sur le rôle de la famille. Celle-ci peut jouer le rôle d'intermédiaire dans la recherche d'un emploi. Mais elle a aussi un rôle de structuration, d'une part dans l'ajustement psychologique face à « la violence des stigmates identitaires dans lesquels l'enferme la société »<sup>170</sup>, et d'autre part, face à des parcours professionnels chaotiques. « C'est ce qui caractérise sans doute le mieux ces parcours de jeunes qui, pour être chaotiques en matières de formation et de recherche d'emploi, n'implose pas dans la mesure où il existe une structure familiale, notamment autour de la figure parentale... Face aux nécessités de résister, cette structuration fait modèle. »<sup>171</sup> Confirmant cela, Chantal Nicole-Drancourt et Laurence Roulleau-Berger remarquent qu'« avec le développement de l'emploi précaire... les jeunes se sentent de moins en moins valorisés dans leur travail. Les réseaux de pairs et les réseaux familiaux peuvent alors jouer un rôle actif dans les processus de restauration des identités abîmées. (...) La famille apparaît alors comme un lieu de lutte contre la déqualification sociale des enfants et où les jeunes peuvent restaurer des identités abîmées par les situations de précarité quand les jeunes

---

<sup>167</sup> VIPREY M., « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », op cit. ,p.84

<sup>168</sup> RAGI T., « Les jeunes issus de l'immigration et la question de l'emploi », in BOURMMANI.M (dir.) ; *Les discriminations à l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 2001, p.44.

<sup>169</sup> BATAILLE P., SCHIFF C., « La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès », in *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, septembre 1997, p.91.

<sup>170</sup> FRANCHI V., « Ethnicisation des rapports entre élèves (...) », art cit., p.38

<sup>171</sup> DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., art cit., p.47

s'entendent avec leurs parents. La famille peut aussi produire de l'estime de soi là où le travail précaire crée de la honte. »<sup>172</sup>

### **La création d'entreprise**

La création d'entreprise peut aussi être une réponse de fait à l'inactivité ou aux difficultés d'accès à l'emploi. Les études sur ce sujet tendent à montrer que la plupart de ces entreprises sont de petites tailles, et le plus souvent à caractère familial - les jeunes et les parents travaillant dans le même secteur d'activité. Mais ce choix de l'entrepreneuriat n'est en général pas spontané : il est fait, souvent, suite à des périodes de chômage et à des difficultés de trouver un emploi, même s'il peut également répondre à la volonté d'être « à son compte ». Les secteurs d'activité dans lesquels ces démarches sont entreprises sont le plus souvent le bâtiment et le commerce.

Quand ces entreprises voient le jour, le mode de recrutement peut avoir une forme exclusive, familiale et ethnique. C'est une manière, légitime, d'exprimer une forme de solidarité avec ceux qui connaissent la discrimination dans l'accès à l'emploi. Mais on peut aussi comprendre que cela n'est pas sans effet sur une segmentation du marché du travail sur la base de critères ethniques, ce qui correspond à un effet-miroir au refus à l'embauche. Ainsi, la discrimination n'est pas seulement à regarder du côté où l'on n'embauche pas. Il faut symétriquement prendre en considération les secteurs d'embauche prioritaire des groupes ethnicisés, pour comprendre que la discrimination a des effets sociétaux globaux, tout en s'inscrivant dans des trajectoires individuelles.

## **D. Les effets psychologiques de la discrimination**

Les effets<sup>173</sup> traumatisants de la discrimination, comme forme de violences subies, et la « violence psychique »<sup>174</sup> que cela engendre au quotidien, sont complexes et multiples. De façon générale, et donc au-delà de la seule discrimination, « le déclassement symbolique renvoie à un état socio-psychologique complexe et problématique dû à un sentiment de perte de dignité et de crédit (...) Un vécu fait d'échecs et de traumatismes (...) oriente l'individu vers une dissociation psychologique (réduction des ressources symboliques mobilisables) et vers un repli réactif (sentiment d'être "abandonné"). »<sup>175</sup>

### **Le discrimination, « mode d'extermination sociale »**

Plus spécifiquement, on peut comprendre la discrimination raciale comme *mode* « d'extermination sociale », entendu au sens étymologique de « mettre dehors du so-

---

<sup>172</sup> NICOLE-DRANCOURT C., ROULLEAU-BERGER L., *Les jeunes et le travail : 1950-2000*, Paris, PUF, 2001, respectivement p.225 et p.233.

<sup>173</sup> ; ALGAVA E., BEQUE M., « Le vécu des attitudes discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », in DREES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, *Etudes et résultats*, n°290, février 2004.

<sup>174</sup> FRANCHI V., « Ethnicisation des rapports entre élèves (...) », art cit., p.27

<sup>175</sup> MANCO A., AMORANITIS S., « Délégation par abandon : un nouveau concept opératoire », in *Délégation par abandon*, Les politiques sociales, Halle (Belgique), 1999, p.6.

cial ». Le psychanalyste Fethi Benslama souligne ainsi que le vécu de l'essentialisation raciste/ethniste est une violence qui n'offre pas d'échappatoire, car elle stigmatise des caractéristiques indéfectibles de la personne liées à sa naissance : car « *la notion d'origine n'a pas de sens sans la naissance* » et « *la logique de la naissance, c'est la logique d'existence dans le monde, tout simplement. Autrement dit, cet acte de discrimination a touché la question de la naissance pour cet enfant, la logique de la naissance en tant qu'existence.* »<sup>176</sup> La discrimination raciale opère donc un déni d'humanité, en s'attaquant précisément aux références que constituent les conditions de la naissance et la filiation, à travers laquelle l'humanité se constitue.

Les discriminations témoignent « *de la cruauté à l'égard de l'autre, perçu comme un intrus, c'est-à-dire comme une extériorité affectant le corps propre (soyons attentifs à toutes les significations du terme propre). À défaut de pouvoir l'exterminer physiquement, on choisit de l'éliminer socialement. Car un être humain qui est empêché d'accéder à des fonctions, des services et des droits dans la communauté où il vit est un homme qui périt aux yeux de la communauté humaine.* » Ce que subissent les « victimes » de discrimination, « *c'est plus que de la haine, c'est plus que du rejet, c'est le retrait d'une garantie essentielle que la collectivité humaine accorde à chacun de ses membres, celle d'un capital narcissique fondé sur l'identification au semblable. Cette garantie confère une immunité qui a une fonction humanisante inconditionnelle. C'est tout cela qui est atteint chez celui qui est victime de discrimination. Il y a effondrement chez lui de cette immunité, il devient donc vulnérable à ses propres yeux (...) [au point d']en arriver à considérer, exactement comme le discriminant veut lui faire croire, qu'il est la cause même de la discrimination dont il est victime.* »<sup>177</sup>

Un des effets psychologiques de la discrimination repose aussi sur les préjugés qui l'accompagnent et dont les significations tendent à mépriser l'autre, et plus encore à nier ce qu'il est vraiment. C'est pourquoi la souffrance des personnes qui la subissent repose avant tout sur la disqualification de leur identité singulière. Selon la psychologue Vijé Franchi, « *le recours à des acceptions de type "racial" ou "ethnique", pour dire la différence et l'infériorité de l'autre, symbolise l'ensemble des violences vécues par ces jeunes à cause d'une idéologie qui subordonne la légitimité de leur identité à une différenciation en fonction d'une origine "ethnique" supposée être la leur.* »<sup>178</sup> C'est une violence identitaire que peuvent subir en particulier (mais pas exclusivement, évidemment) les jeunes nés de familles immigrées, au quotidien, ce qui peut provoquer d'incommensurables dégâts au niveau identitaire. Ceci, car l'imputation ethnique prescrit une identité, qui nie le fait que les enfants dits « de la deuxième ou troisième génération » sont dotés de

---

<sup>176</sup> BENSLAMA F., « Construction de l'identité et discrimination », in Noël O. (coord.), *Actes du séminaire national Lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs locaux*, du 12 au 14 décembre 2001 à La Grande Motte, p.62.

<sup>177</sup> BENSLAMA.F., « La discrimination, mode d'extermination sociale », in Blier J.-M., Royer S. (dir.) *Discriminations raciales, pour en finir*, Paris, éd. Jacob-Duvernoy, coll. Guide France info, 2002, p.21-22.

<sup>178</sup> FRANCHI V., « Ethnisation des rapports entre élèves (...) », art cit., p.38

« cultures plurielles auxquelles ils appartiennent... en articulation avec lesquelles ils se définissent et négocient leur représentation d'eux-mêmes. »<sup>179</sup> La discrimination, et l'éthnicisation en général, nient ainsi le caractère composite de l'identité, pour imposer une catégorie définie par un stigmaté. Cette assignation identitaire redouble la violence liée à la difficulté à bricoler une identité composite – entre plusieurs « cultures », plusieurs langues maternelles, etc. – et nie par là même le fait que ces enfants, adolescents et jeunes adultes ont intégré dans leur bricolage identitaire les valeurs et références « françaises ». C'est ce retournement pervers, sous couvert d'une accusation de non-intégration, qui explique en grande partie la haine et la rage, qui se manifeste parfois dans la destruction (« violences urbaines » et autres). Cette colère mise en scène dans la destruction est évidemment une expression publique que l'on ne peut pas ne pas entendre. Mais il faut garder à l'esprit que cette expression extériorisée sous forme de violence contre des objets et des symboles – le plus souvent – est rare et faible, en regard de l'importance de la violence subie quotidiennement, et du déni identitaire. Ce qui veut dire que la réponse à la violence subie prend plus systématiquement d'autres formes, peu visibles à l'échelle macro-, sauf de façon détournée : intériorisation d'un statut dégradé, auto-discrimination, consommation de psychotropes, etc.

### ***L'intériorisation de la dégradation***

L'environnement discriminatoire dans lequel évoluent ces personnes leur impose « une redéfinition cyclique de leur façon d'être dans un monde pluriculturel et précaire »<sup>180</sup> En intériorisant la dimension discriminatoire, elles s'adaptent à la situation et/ou ajustent leur façon d'être au contexte dans lequel elles évoluent. C'est une sorte de stratégie d'évitement de la différenciation à laquelle elles sont en permanence exposées. Pour Vijé Franchi, « les jeunes orientent l'image qu'ils ont d'eux-mêmes - vers l'affiliation au groupe minoritaire, ou au groupe majoritaire, ou une intégration des exigences et des impératifs des deux - non pas en fonction d'une préférence culturelle, mais en fonction de leur conscience du racisme (tel qu'il prend forme dans la société, au sein de l'école, ou dans l'histoire familiale et nationale) d'une part et des possibilités qu'ils perçoivent de réussir en tant que personnes identifiées comme membre d'une groupe minoritaire, de l'autre. »<sup>181</sup> On voit donc que la stigmatisation du « regroupement ethnique », du « repli communautaire » ou du « communautarisme » vient redoubler la violence, en faisant porter la responsabilité de l'éthnicisation à ceux qui la subissent dans la discrimination. Les formes de réponses ethnicisées qui sont produites à la discrimination telles que se « regrouper entre soi » - « l'entre-soi » étant défini par le Majoritaire, qui discrimine – est une conformation à l'injonction majoritaire en même temps qu'une stratégie identitaire alternative. Mais l'accusation de « communautarisme », par exemple, vient alors dénier le droit à ce bricolage identitaire ethnicisé qui répond lui-même à l'éthnicisation

---

<sup>179</sup> FRANCHI V., « Ethnicisation des rapports entre élèves (...) », art cit., p.33

<sup>180</sup> Ibid, p.38

<sup>181</sup> Ibid., p.37

raciste de la discrimination... Et la boucle idéologique se referme ainsi.

On comprend mieux, à l'aune de cette analyse, pourquoi les adolescents et jeunes adultes peuvent refuser la notion d'intégration, qui représente cette violence identitaire fonctionnant en boucle. Les paroles d'une chanson du groupe Zebda, parmi beaucoup d'autres expressions interroge justement : « *Intégré je le suis, où est la solution ?* » L'exigence d'intégration suscite l'incompréhension et la colère de ces jeunes gens, dont on justifie la mise à l'écart par une insuffisance chronique si ce n'est essentielle de l'acculturation. « *Ils questionnent alors... la réalité de l'intégration comme processus réciproque. Et ils expriment le fait que, quels que soient les efforts ou les violences qu'ils peuvent se faire (ou accepter), ils attendent toujours une reconnaissance sociale qui passe par une place non différenciée.* »<sup>182</sup>

---

<sup>182</sup> DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., op. cit., p.43

## COMMENT AGIR CONTRE LA DISCRIMINATION ?

L'action contre la discrimination appelle à un renouvellement des formes d'implication, tant professionnelles que militantes. Ceci, parce que, comme nous l'avons dit, raisonner en termes de discrimination revient à réfléchir les pratiques et les actes posés par chacun là où il agit. Pour nombre de raisons évoquées précédemment, l'anti-racisme traditionnel peine à prendre en compte la réalité nouvelle qu'impose cette problématique.<sup>183</sup>

Pour avoir quelque efficacité, l'action doit s'adapter à la forme même du phénomène. Le caractère processuel et systémique, la réalité de la coproduction et de la banalisation au sein même des institutions appelle à travailler dans une logique globale, systémique, et de l'intérieur des institutions – publiques comme privées. Le fait que la discrimination soit intégrée dans les logiques habituelles du fonctionnement des services, souvent à l'insu des acteurs, oblige à penser l'action contre la discrimination d'abord comme une transformation des pratiques professionnelles quotidiennes, et non comme des actions ponctuelles et séparées. De même, cette question ne relève pas d'un travail supplémentaire - d'une charge et d'une thématique de plus -, mais de l'intégration de cette question dans les procédures et processus habituels de travail. Le Droit oblige théoriquement les professionnels des services publics à signaler les délits qu'ils constatent ; il fait donc du signalement des discriminations un acte normal du travail des services publics, et en aucun cas un travail nouveau ou supplémentaire.

Si aujourd'hui, ce travail apparaît comme une charge de plus, c'est tout simplement parce qu'on ne fait pas le travail que l'on devrait normalement (juridiquement) faire. Et ceci, pour les raisons complexes que nous avons succinctement abordées précédemment. Du point de vue de nombre d'acteurs en situation d'intermédiaires, la problématique de la discrimination interroge, au fond, la façon de faire son travail et la façon de produire l'action publique. Alors bien sûr, en raison même du constat que la discrimination se produit tout de même, alors qu'elle devrait être régulée et punie, en théorie, l'engagement dans cette question nécessite, ici et maintenant, un travail supplémentaire. Ce travail, très conséquent et de longue haleine, n'est pas celui d'une mise en place d'un système spécifique de traitement. C'est au contraire celui d'une intégration systématique de cette question au cœur des orientations institutionnelles, des rouages, des règles, des fonctionnements, des organisations, des procédures et des pratiques des agents du service public, comme des professionnels du privé. C'est à la fois très simple dans l'idée et d'une très grande complexité, exigeant un engagement de fond des institutions.

Au niveau des institutions publiques, cela nécessite un double engagement. D'une part, pour ses agents, dans un travail de restauration de la responsabilité éthique et la construction d'une professionnalité qui intègre pleinement cette dimension dans le travail quotidien.<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> TAGUIEFF P.-A., *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*, Paris, La Découverte, 1988.

<sup>184</sup> AZEMAR J., « La lutte contre les discriminations et leur prévention : un élément intrinsèque de la professionnalité de travailleurs intermédiaires », IS CRA-Méditerranée, janvier 2004.

D'autre part, aux niveaux institutionnel et organisationnel, l'enjeu est de travailler les logiques d'encadrement, afin d'intégrer dans les régulations quotidiennes internes les questions posées par la discrimination. Nous avons noté, à travers nos propres travaux dans le cadre expérimental d'EQUAL ESPERE, combien le risque existe d'un écart entre ces deux niveaux : « *En travaillant la question de la discrimination (sous l'angle des enjeux du placement, notamment, donc sur le mode des intermédiaires de l'emploi), l'on [ne travaille pas forcément] sur la dimension d'intermédiaire de l'organisation que sont les Cadres ; ce qui conduit finalement à renforcer l'écart entre l'analyse élaborée avec [des agents] et la pratique quotidienne, rendant ainsi virtuelles les analyses et les propositions* » que peuvent formuler ces agents.<sup>185</sup> Il s'agit de travailler « *de façon plus radicale sur l'idée d'un processus de travail interne aux institutions qui doit être modifié par là où chacun est précisément responsable.* » Sans une approche de ce type, le risque est grand de voir se creuser un écart entre des agents impliqués concrètement et un niveau institutionnel tourné vers la seule communication. Si la communication publique est importante, tant à l'interne qu'à l'externe, le défi de la discrimination appelle cependant à ne pas dissocier les logiques de communication des logiques de transformation concrètes des pratiques.

Sur le plan institutionnel, la discrimination réouvre grande la question du référentiel de l'action publique. Nous avons souligné la contradiction qui existe de fait entre le référentiel insertion-intégration et celui de la lutte contre les discriminations. Il y a là un point véritablement problématique, dans lequel l'articulation entre ces deux enjeux - placer en stage, par exemple, et agir contre la discrimination - doit être construit, y compris dans la parole politique et institutionnelle. Une autre face de la question concerne, là aussi, le discours politique. La problématique de la discrimination invite à passer d'un discours abstrait, où l'on convoque l'universel abstrait (les principes républicains), à un universel concret, c'est-à-dire qui se réfléchisse lui-même au regard de ce qu'il produit. La question éthique vaut certes pour les professionnels dans leur action quotidienne ; mais elle implique aussi une réécriture du référentiel politique. Car, en effet, l'existence même de discriminations montre avec une grande acuité l'écart qui peut se creuser entre le discours sur les valeurs et la réalité des valeurs mises en acte. La réalité est une réalité ethnicisée, et il y a un enjeu à reconnaître cette réalité, pour éviter qu'elle ne cristallise sur un mode plus ouvertement racisant. En conséquence, l'enjeu, pour les professionnels comme pour l'institution, est une forme de « conversion » dans le rapport aux valeurs : les valeurs ne sont pas seulement un cadre formel, puisque l'on voit par exemple que le cadre légal est complètement débordé de fait. Les valeurs sont un support pour le travail dans la mesure où elles induisent un rapport au monde.

Un travail pertinent ne peut se faire « en un jour » et non plus d'un seul tenant, eu égard à l'ampleur du phénomène et à sa complexité. Il nécessite une inscription durable et convergente des efforts, au sein des institutions et entre elles, pour faire avancer cette question.

---

<sup>185</sup> DHUME F., MADEUF H., *Projet européen Equal ESPERE*, op. cit., p.89.

## BIBLIOGRAPHIE DES TRAVAUX CITES

- ALGAVA E., BEQUE M., « Le vécu des attitudes discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », in DREES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, *Etudes et résultats*, n°290, février 2004.
- AMADIEU J.-F., *Enquête « testing » sur CV*, Observatoire des discriminations, ADIA/Université Paris I.
- AUBERT F., TRIPIER M., VOURC'H F., « La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique », in *Jeunes issus de l'immigration, de l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI/ L'Harmattan, 1997.
- AZEMAR J., « La lutte contre les discriminations et leur prévention : un élément intrinsèque de la professionnalité de travailleurs intermédiaires », IS CRA-Méditerranée, janvier 2004.
- BALIBAR E., « Insurrection et constitution, la citoyenneté ambiguë », in *Mouvements* n°1, décembre 1998.
- BALIBAR E., WALLERSTEIN I., *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris, La Découverte/Poche, 1997.
- BARTHELME F., « La discrimination à l'emploi » in *Hommes & Migrations* n°1209, septembre-octobre 1997.
- BATAILLE P., *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.
- BATAILLE P., SCHIFF C., « La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès », in *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, septembre 1997, p.89-96.
- BAYADE F. et al., *L'insertion professionnelle des étrangers - emploi, chômage, évolution de 1992 à 1996 et dispositifs d'insertion en 1995*, DPM, Notes et documents n°33, avril 1997.
- BAUDEMONT M., *Une population à haut risque d'exclusion. Les personnes issues de l'immigration*, Thèse de sociologie, Université Marc Bloch, Strasbourg, 2002.
- BEAUD.S, « Le rêve de l'intérimaire », in Bourdieu P. (dir.) ; *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993.
- BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999.
- BEAUD.S, *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard, 2003.
- BEBEAR C., *Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise. Des entreprises aux couleurs de la France*, Rapport au Premier Ministre, novembre 2004.
- BELORGEY J.-M., « Lutter contre les discriminations - Rapport à Madame la Ministre de l'emploi et de la solidarité », mars 1999.
- BENSLAMA F., « Construction de l'identité et discrimination », in Noël O. (coord.), *Actes du séminaire national Lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs locaux*, du 12 au 14 décembre 2001 à La Grande Motte, p.62.
- BENSLAMA.F, « La discrimination, mode d'extermination sociale », in Blier J.-M., Royer S. (dir.) *Discriminations raciales, pour en finir*, Paris, éd. Jacob-Duvernet, coll. Guide France info, 2002, p.21-22.
- Bernard Brunhes Consultants, *Les emplois du secteur privé fermés aux étrangers*, Rapport, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DPM, novembre 1999.
- BERTOSSI C., « Le Code, les Codac et la citoyenneté européenne », in *Hommes & Migrations* n°1219, mai-juin 1999, pp.18-26.
- BONNAFOUS S., *L'immigration prise aux mots*, Paris, éd. Kimé, 1991.
- BOUBAKER N. (coord.), *Construire une politique d'égal accès à l'apprentissage des jeunes issus de familles immigrées. Synthèse des travaux coordonnés par le Fasild, 1999-2002*, FASILD
- BRINBAUM Y., WERQUIN P., « Des parcours semés d'embûche : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France », in Achy L. et alii (dir.), *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, Bruxelles, éd. Dulbéa, 2004, pp.145-166.
- CALVES G., « Les politiques françaises de discrimination positive : trois spécificités », in Collectif, « Discrimination positive », *Pouvoirs*, n°111, Paris, Seuil, p.29.
- CALVES G., *Les politiques de discrimination positive, Problèmes politiques et sociaux*, n°822, Paris, La documentation française, 4 juin 1999.
- CEDIEY E., « Le projet ASPECT, prototype d'une nouvelle politique de lutte contre les discriminations ? », in *Economie & Humanisme*, n°353, juillet 2000, pp.55-59.
- CEDIEY E., *Les discriminations. Situation française. Evolutions communautaires européennes*, Premier rapport de cadrage pour la Mission prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon, juin 2002.
- CHAUMERON J.-C., « Racisme et comportements professionnels aux Finances », in Actes du colloque IMA « Le racisme et les discriminations au travail », 13-14 novembre 1997, ISERES/VO éditions, pp.83-86.

- Collectif, « L'insertion professionnelle des étrangers », *Notes et documents*, n°23, Paris, DPM, 1995.
- Collectif, « 1997, année européenne contre le racisme », *Accueillir* n°210, janvier-février 1997
- Collectif, « Racisme et xénophobie », *Migrations société*, vol. 9, n°49, janvier-février 1997.
- Collectif, « Racisme en entreprise », *Syndicalisme Hebdo* n°2636, 20 février 1997.
- Collectif, « Briser le mur du silence », *CFDT Magazine* n°224, mars 1997.
- COLLIN F., « Le comme un », in *Mouvements* n°38, mars-avril 2005, pp.8-13.
- CORMONT P., COQUELLE C., *Discrimination : Etat des lieux*, COPAS, FAS/ADIA-ADECCO, 2000.
- DEJOURS C., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998.
- DE RUDDER V., POIRET C., VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS, 1994.
- DE RUDDER V., TRIPIER M., et VOURC'H F., *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS-CNRS, 1995.
- DE RUDDER V., in GREC *Les immigrés face à l'emploi et à la formation - Problèmes spécifiques et droit commun : un faux dilemme ?*, cahier n°12, Paris, novembre 1995.
- DHUME F., « Du "Rapport Belorgey" à une véritable politique », in *Journal du Droit des Jeunes*, n°187, septembre 1999, pp.19-21.
- DHUME F., « De la discrimination du marché au marché de la discrimination », à paraître.
- DHUME F., CEDIEY E., *La discrimination sur le territoire de Saint-Priest*. Rapport de diagnostic, Mai 2004.
- DHUME F., MADEUF H., ., *Projet européen ESPERE. Formation-action et accompagnement du SPE sur la discrimination dans le site de Salon-de-Provence. Rapport final*, octobre 2004.
- DHUME F./ORIV, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n°25, Strasbourg, 1997.
- DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *Les discriminations dans le Pays de Montbéliard*, AZERTY Conseil/ISCRA, Strasbourg, novembre 2000.
- NICOLE-DRANCOURT C., ROULLEAU-BERGER L., *Les jeunes et le travail : 1950-2000*, Paris, PUF, 2001.
- DURU-BELLAT M., *Les inégalités sociales à l'école. Genèses et mythes*, Paris, PUF, 2002.
- EBERSOLD S., *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, PUR, 2001.
- FASSIN D., « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, n°4, août 2002, p.403-423.
- FASSIN E., « Penser la discrimination positive », in Borrilo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2002, pp.55-68.
- FAUROUX R., *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Rapport, juillet 2005.
- FELOUZIS G., LIOT F., PERROTON J., *L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Seuil, 2005.
- FICHET B., « Peut-on parler d'une spécificité propre aux jeunes issus de l'immigration ? », in *Les cahiers du CEMRIC*, n°2, Université Marc Bloch, Strasbourg.
- FRANCHI V., « Ethnicisation des rapports entre élèves : une approche identitaire », *VEI Enjeux*, hors série n°6, décembre 2002.
- FRANCHI V., « Pratiques de discrimination et vécu de la violence des professionnels en contexte ethnicisé », in *VEI-Diversité*, n°137, juin 2004, p.22-31.
- GARNER-MOYER H., *Discrimination et emploi : Revue de la littérature*, DARES, Document d'études n°69, mai 2003
- GED, *Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers (secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques)*, Note du GED, n°1, mars 2000.
- GELD, *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve*, Note n°2 du conseil d'orientation du GELD, octobre 2000
- GOFFMAN E., *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, éd. De Minuit, 1975.
- GORGEON C., AMAOUCHE M.-D., AUDEBRAND E., BARILERO B., « La mise en œuvre locale du 114. Etude qualitative (synthèse) », in *Migrations études*, n°99, mai-juin 2001.
- GUILLAUMIN C., *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Gallimard, Folio essais, 2002.
- HCI, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Paris, La documentation française, 1998.
- INSEE, *Les immigrés en France*, Portrait social, Contours et caractères, 1997.
- Institut Montaigne, *Ouvrir les grandes écoles à la diversité*, Rapport, Janvier 2006.
- JOBERT B. (dir.), *Le tournant néolibéral en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- LANQUETIN M.-T., *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique : approche juridique*,

- Convention de recherche FASILD/Service des Droits des Femmes, Ministère de l'emploi et de la solidarité, synthèse du rapport final, décembre 2002.
- LEMOINE M., « Les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes étrangers ou d'origine étrangère », in *Revue française des affaires sociales*, Hors-série, décembre 1992, pp.173-180.
- LOCHAK D., « Réflexions sur la notion de discrimination », in *Droit social*, 778, 1987.
- LOCHAK D., « Les discriminations frappant les étrangers sont-elles licites ? », in *Droit social*, 1990.
- LOCHAK D., Loi du marché et discrimination », in Borrillo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003.
- LONG M., « Le principe d'égalité et les étrangers », in Conseil d'Etat, *Rapport public 1996. Sur le principe d'égalité*, Paris, La Documentation française, pp.355-374.
- LORCERIE F., « Les sciences sociales au service de l'identité nationale. Le débat sur l'intégration en France au début des années 1990 », in Martin D.-C. (dir.), *Cartes d'identité. Comment dit-on « nous » en politique ?*, Presses de la Fnsp, 1992, pp.245-281.
- LORCERIE F., « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », in *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000, pp.69-81.
- MAFFESSOLLI M./ORIV, *Accès à l'emploi et canaux d'entrée sur le marché du travail des populations immigrées et d'origine étrangère*, Les Cahiers de l'Observatoire n°27, Strasbourg, 1998.
- MAGNI R., « Discrimination en matière d'emploi et de formation en Europe », in *Savoirs et formations*, Hors-série, juin 1996.
- MAGUER A., « Catégorisations institutionnelles et spontanées dans les services publics », in *Mouvements* n°4, mai-juin-juillet 1999, pp.30-36.
- MAGUER A., « La catégorisation des territoires : vers une stigmatisation et une déqualification », in Pôle de ressource départemental 95, *Représentation sociales et catégorisations des populations dans les services publics. Des politiques de discrimination positive au risque d'ethnisation*, La soirée du Pôle d'octobre 2000, n°5, mars 2001, pp.4-8.
- MANCO A., AMORANTIS S., « Délégation par abandon : un nouveau concept opératoire », in « Délégation par abandon », *Les politiques sociales*, Halle (Belgique), 1999.
- MARIE C.-V., « En première ligne dans l'élasticité de l'emploi », in *Plein Droit* n°31, mars 1996, p. 15.
- MARIE C.-V., « Enjeux actuels de la lutte contre les discriminations en France », in Borrillo D. (dir.), *Lutter contre les discriminations*, Paris, La Découverte, 2003.
- MAURIN E., *Le ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*, La République des idées/Seuil, 2004.
- MEKACHERA H., GAEREMYNCK J., *Pour une relance de la politique d'intégration*, Délégation à l'intégration, 1996.
- MICHIELS M.-A., *Etude du parrainage comme outil de lutte contre les discriminations à l'embauche*, PRISME, Union européenne/Economie et Humanisme, octobre 1999.
- NOËL Olivier "Représentations et stratégies d'intégration des jeunes du quartier de la Paillade à Montpellier", Rapport n°1 OPIIR, septembre, Montpellier, 1992.
- NOËL O., « Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté », in *Agora Débats/jeunesses*, n°6, 4<sup>ème</sup> trimestre 1996, pp. 69-82.
- NOËL O., *Jeunes issus de familles immigrées, accès à l'entreprise et processus de discrimination*, Notes et Études n°1 de l'ISCR, Montpellier, Décembre 1997.
- NOËL O., « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », in *Hommes & Migrations* n°1219, mai-juin 1999, pp.5-17.
- NOËL O., « La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées », in *VEI enjeux*, n°121, juin 2000, p. 106-116.
- NOËL O., « Lorsque la discrimination se cachait derrière l'intégration : la lente émergence des discriminations à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées », in Boucher M. (dir.), *De l'égalité formelle à l'égalité réelle : la question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- NOËL O. (coord.), *Actes du séminaire national Lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs locaux*, du 12 au 14 décembre 2001 à La Grande Motte.
- NOËL O. « Pour une politique d'égal accès à l'apprentissage », in *Agora-Débats-Jeunesse*, n°32, 2003, pp.64-76.
- NOËL O., « Injonction institutionnelle paradoxale et souffrance professionnelle » in *VEI-Diversité*, n°137, juin 2004, pp. 116-122.
- NOËL O., « Dévoiler les pratiques discriminatoires pour construire une politique d'égal accès à l'apprentissage », ISCR-Méditerranée, 2003.

- NOIRIEL G., « Les jeunes d'origine immigrée n'existent pas » in Lorreyte B. *Les politiques d'intégration des jeunes issus de l'immigration*, Paris, CIEMI/L'Harmattan, 1998.
- OMINOR, « La situation au regard de l'insertion professionnelle et à l'accès à l'emploi des jeunes d'origine étrangère à Roubaix, Tourcoing et Marseille », in *Migrations études*, n°38-39, 1993.
- POIRET C., « Discriminations ethniques et raciales : De quoi parlons-nous ? », in Actes du colloque IMA « Le racisme et les discriminations au travail », 13-14 novembre 1997, ISERES – VO éditions, p.27-35.
- POIRET C., VOURC'H F., « Des syndicalistes et des chercheurs s'interrogent sur le racisme dans l'administration des impôts », in *Quelles initiatives contre le racisme « ordinaire » ?*, Rencontre du Blanc-Mesnil, le 8 avril 1998, Profession banlieue, 1998, pp.93-102.
- POUTIGNAT P., STREIFF-FENART J., *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, 1995.
- RAGI T., « Les jeunes issus de l'immigration et la question de l'emploi », in Bourmammi.M (dir.) ; *Les discriminations à l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- REBZANI M., « Mécanismes psychosociaux à l'œuvre dans la discrimination raciale à l'embauche », in *VEI Enjeux*, n°121, juin 2000.
- RIGOUSTE M., « Les représentations de l'autre. La casquette et la barbe », in *Migrations société*, vol.16, n°93-94, mai-août 2004, pp77-89.
- SABEG Y. (dir.), *Les oubliés de l'égalité des chances*, Rapport, Institut Montaigne, Janvier 2004.
- SAGNARD-HADDAOUI N., *La nouvelle condition ouvrière ; de l'extension des modes de domination patronale aux nouvelles formes d'insurrection ouvrière : des microrésistances comme formes de préservation d'une estime de soi*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Marc Bloch, Strasbourg, 2004.
- SAYAD A., *La double absence. Des illusions de l'immigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil, 1999.
- SIBLOT P., LAVERGNE C., « Les fabriques du sens commun : presse régionale et discours d'exclusion », in *Hommes & Migrations*, n°1169, octobre 1993.
- SIMON P., « La discrimination : contexte institutionnel et perception par les immigrés », in *Hommes & Migrations* n°1211, janvier-février 1998, pp.49-67.
- SIMON P., « L'ombre portée des discriminations dans les statistiques de l'emploi », in *Economie & Humanisme*, n°353, juillet 2000, pp.15-19.
- SIMON P., *Les discriminations ethniques dans la société française*, IHESI, Etudes et recherches, novembre 2000.
- SIMON P., *Etude comparative de la collecte des données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux Etats-Unis, Canada, Australie, Royaume-Uni et Pays-Bas*, Rapport remis à la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, INED/Economie & Humanisme, août 2004.
- SIMON P., TRIBALAT M., « Chronique de l'immigration », in *Population*, 48<sup>ème</sup> année, n°1, janvier-février 1993, pp.135-136.
- STASI B., *Vers la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 2004.
- STAVO DEBAUGE Y., « Chronologie de la controverse », colloque *L'historicité de l'action publique* co-organisé par le CURAPP et le GSPM les 12 et 13 octobre 2000 à Amiens.
- STREIFF-FENART J., « Racisme & catégorisation sociale », in *Quelles initiatives contre le racisme « ordinaire » ?*, Rencontre du Blanc-Mesnil, le 8 avril 1998, Profession banlieue, 1998, pp.23-33.
- TAGUIEFF P.-A., *La force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*, Paris, La Découverte, 1988.
- TAGUIEFF P.-A. (Dir.), *Face au racisme. Tome II (Analyses, hypothèses, perspectives)*, Points essais, 1993.
- TRIBALAT M., *Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, 1996, Paris, La Découverte, coll. Cahiers libres/essais
- URMIS/ISERES, *Racisme et comportements professionnels aux Finances. Rapport d'enquête*, Hors série, Collection Etudes et Recherches de l'ISERES, juin 1998.
- VIPREY M., « La main d'oeuvre étrangère comme instrument de flexibilité en France », *Immigrés et enfants d'immigrés en France*, UGI/INED/INSEE, IVème colloque national de démo-géographie, Poitiers, 25-26-27 octobre 1995.
- VIPREY M., *Modèles différenciés de mobilisation de la main-d'oeuvre étrangère par les firmes*, Thèse de doctorat, Université Paris 1, novembre 1997.
- VIPREY M., *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, Paris, éd. des Journaux officiels, Avis et rapports du Conseil économique et social, n° 12, septembre 2002.
- WIEVIORKA M., *Le racisme, une introduction*, Paris, La Découverte/Poche, 1998.
- ZEHRAOUI A., « Famille, discrimination et citoyenneté », in *Migrations sociétés*, vol. 13, n°75-76, mai-août 2001, pp-63-72.



**ISCRA Est**

**81, rue de la Schleiffe 67130 NEUVILLER-LA-ROCHE – tel/rép/fax : 03 88 97 16 81**

**Mel : [iscra-est@iscra.org](mailto:iscra-est@iscra.org) - Site : <http://www.iscra.org>**



Territoires en Action Lorrains  
pour l'Égalité Nouvelle au Travail



académie  
Nancy-Metz



Cofinancé par le FSE  
dans le cadre du PIC EQUAL

TALENT, Territoires en Actions Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail est un projet, coordonné par l'Acse, dans le cadre du PIC-EQUAL régional de lutte contre les discriminations raciales à l'emploi. Il réunit de nombreux partenaires régionaux et un partenariat transnational avec l'Italie, la Lituanie et l'Allemagne.

TALENT propose de mener avec l'Éducation Nationale, la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat, Européen (association intersyndicale) et l'Union Professionnelle Artisanale, un travail de prévention des discriminations raciales et de genre dans l'emploi, envisagé sous quatre angles complémentaires :

- faciliter l'accès des jeunes à l'apprentissage et aux stages en entreprise,
- soutenir la création et la reprise d'entreprise par les entrepreneurs de l'immigration,
- mobiliser et former des représentants syndicaux et élus de CE,
- identifier les bonnes pratiques dans la gestion des ressources humaines, les diffuser, en favoriser le transfert, concevoir des outils adaptés utilisables.

TALENT  
l'Acse • 1, Avenue Foch • 57000 Metz  
tél. 03 87 37 78 58 • fax 03 87 37 05 70 • e-mail  
alexis.lambert@lacse.fr