

CAHIER DE ReCHERCHE

JANVIER 2004



N° 196

L'ÉTUDE DES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L'ENTREPRISE

Concepts et méthodes

Isabelle VAN DE WALLE

Département "Évaluation des Politiques Publiques"

CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

Crédoc - Cahier de recherche. N°
0196. Janvier 2004.

R7 197



0000142075/ ex 01



**L'ETUDE DES DISCRIMINATIONS RACIALES
DANS L'ENTREPRISE**

Concepts et méthodes

N° 196 - janvier 2004

Isabelle Van de Walle

Département Évaluation des politiques publiques

Sommaire

INTRODUCTION	3
CHAPITRE I Les expressions du racisme dans l'entreprise	13
I. <i>le préjugé</i>	15
1. Préjugés et groupes sociaux	15
2. Préjugé et discrimination	19
II. <i>La segregation</i>	20
1. Ségrégation urbaine et « ghetto ».....	21
2. Division sexuelle du travail et défaut de mixité.....	22
3. Ségrégation ethnique sur le marché du travail et ethnicisation des tâches	23
III. <i>La discrimination</i>	27
1. Avant et après l'embauche	29
2. Les fondements de la discrimination	31
CHAPITRE II L'observation des discriminations dans l'entreprise	35
I. <i>L'accès au terrain</i>	36
1. A la recherche d'un terrain	37
2. L'intervention à la demande d'une direction d'entreprise	39
II. <i>La mesure des écarts par l'établissement de données chiffrées</i>	40
III. <i>L'interrogation des différents acteurs de l'entreprise</i>	45
1. L'appréciation de la discrimination par les acteurs sociaux	45
2. La recherche des fondements de la discrimination	47
IV. <i>Les axes méthodologiques</i>	48
Bibliographie	51

INTRODUCTION

Dans le cadre de son activité d'études et de recherche, en réponse aux sollicitations de commanditaires publics et privés, le département Evaluation des Politiques Publiques du CREDOC investit depuis plusieurs années la thématique des discriminations raciales dans l'emploi ¹. Cette thématique s'inscrit dans le prolongement et en complémentarité d'autres travaux du département consacrés à la question de la mixité et de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'univers professionnel ². Elle offre, en outre, la possibilité de disposer d'un nouveau terrain d'observation, celui des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales, pour approfondir l'analyse des stratégies d'entreprise à l'égard des politiques publiques.

Contrairement à ce que laisse *a priori* supposer la publication récente de nombreux travaux sur les discriminations raciales et, plus largement, sur le racisme dans l'entreprise, cette thématique n'est pas nouvelle en France. Dans son ouvrage de 1956 sur *Les Travailleurs algériens en France*, Andrée Michel consacre un chapitre aux discriminations et, en particulier, aux « discriminations professionnelles » dont ceux-ci font l'objet ³. Les années soixante-dix voient la sociologie du travail occuper une position dominante dans le champ scientifique et les chercheurs en sciences sociales sont nombreux à analyser l'exploitation des « immigrés » dans les rapports de production industriels et à pointer les pratiques discriminatoires des employeurs. Intellectuel « établi » chez Citroën, Robert Linhart observe combien les « immigrés » font l'objet d'une inégalité de traitement. "Il y a six catégories

¹ Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Comment poser une question qui ne se pose pas ? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, rapport pour le Haut Conseil à l'Intégration, Paris, CREDOC ; Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, Paris, CREDOC ; Isabelle VAN DE WALLE, Jérémy COUREL [2002], "Les Discriminations dans le monde du travail. Une approche statistique des cadres d'origine étrangère ou natifs des DOM-TOM", *Cahiers de recherche du CREDOC*, n°171 ; Isabelle VAN DE WALLE [2003], *Recherche-action sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans le gros œuvre*, étude réalisée à la demande d'Eiffage Construction, de la direction des Populations et des migrations du ministère de l'Emploi et du FASILD, Paris, CREDOC.

² Cf. notamment Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Solange ALLEAUME [2000], *L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux postes de l'encadrement supérieur au Ministère de l'Emploi et de la solidarité*, étude réalisée à la demande du Ministère de l'Emploi et de la solidarité, Paris, CREDOC ; Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE [en cours], *Diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'administration parisienne*, étude réalisée à la demande de la Ville de Paris, Paris, CREDOC.

³ Andrée MICHEL [1956], *Les Travailleurs algériens en France*, Paris, CNRS, Travaux du Centre d'études sociologiques.

d'ouvriers non qualifiés. De bas en haut : trois catégories de manœuvres (M.1, M.2, M.3) ; trois catégories d'ouvriers spécialisés (O.S.1, O.S.2, O.S.3). Quant à la répartition, elle se fait d'une façon tout à fait simple : elle est raciste. Les Noirs sont M.1, tout en bas de l'échelle. Les Arabes sont M.2 ou M.3. Les Espagnols sont en général O.S.1. Les Français sont, d'office, O.S.2. Et on devient O.S.3 à la tête du client, selon le bon vouloir des chefs. Voilà pourquoi, je suis ouvrier spécialisé et Mouloud manœuvre, voilà pourquoi je gagne quelques centimes de plus par heure, quoique je sois incapable de faire son travail" ⁴. Outre les discriminations à l'initiative des employeurs, les chercheurs s'intéressent à l'attitude des syndicats ouvriers à l'égard des « immigrés » ⁵. Ils mettent également en évidence l'importance du racisme dans les relations de travail, entre la maîtrise et les « travailleurs immigrés », mais aussi entre les ouvriers français et leurs collègues étrangers, vécus à la fois comme partageant la même condition ouvrière et potentiels concurrents sur le marché du travail, au point que "le racisme, artificiellement entretenu, devient l'un des principaux obstacles à la solidarité ouvrière" ⁶.

Au cours des années quatre-vingts, la sociologie du travail perd de son emprise au profit de la sociologie urbaine qui domine désormais le champ scientifique des questions liées à l'immigration. L'analyse des relations de travail est quelque peu délaissée au moment où l'immigration de l'après-guerre, initialement provisoire, se pérennise, et qu'à l'origine, individuelle et masculine, elle se féminise et, surtout, acquiert un caractère familial. L'immigration, hier observée essentiellement sur les lieux de travail, marque sa présence dans l'urbain avec des analyses centrées sur le logement, l'école, la vie familiale, la sociabilité, la citoyenneté et le devenir des « secondes générations » ⁷.

Les difficultés rencontrées par ces « secondes générations » qui se heurtent, malgré leur fréquente nationalité française, à des inégalités de traitement, constituent une remise en cause

⁴ Robert LINHART [1978], *L'Etabli*, Paris, Editions de Minuit.

⁵ Cf. notamment Léon GANI [1970], *L'Attitude des syndicats ouvriers à l'égard de l'immigration en France*, Paris, Faculté de Lettres ; Maryse TRIPIER [1977], *Concurrence et substitution. Le mouvement syndicat et les travailleurs immigrés*, thèse de doctorat, université de Paris X Nanterre.

⁶ Jacques FREMONTIER [1971], *La Forteresse ouvrière : Renault. Une enquête à Boulogne-Billancourt chez les ouvriers de la Régie*, Paris, Fayard, p. 85. Sur ce point, cf. également Maryse TRIPIER [1990], *L'Immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, CEMI-L'Harmattan ; Michel VERRET [1979], *L'Espace ouvrier*, Paris, Armand Colin.

⁷ Cf. notamment Patrick SIMON [1999], "L'Immigration et l'intégration dans les sciences sociales en France depuis 1945", in Philippe DEWITTE (sous la direction de), *Immigration et Intégration. L'état des savoirs*, Paris, Editions La Découverte, pp. 82-95.

du modèle d'intégration à la française, dans un contexte marqué par « l'ethnicisation » des rapports sociaux. La problématique de l'intégration cède le pas à celle du racisme et des discriminations avec une interrogation sur la capacité de la société française à intégrer. La naissance, en France, à la fin des années quatre-vingt-dix, d'une politique publique de lutte contre les discriminations ⁸, traduit "une réinterprétation des difficultés d'intégration des jeunes étrangers ou d'origine étrangère, et (...) un passage de l'idée de responsabilité des intéressés dans leur non-intégration à celle qu'ils sont aussi victimes de discriminations, phénomène contre lequel il faut lutter" ⁹.

Avec un retard par rapport à d'autres pays d'immigration et, notamment, aux pays anglo-saxons, qui, pour Patrick Simon, "témoigne de la difficulté spécifiquement française à identifier et analyser les rapports sociaux fondés sur les inégalités ethnico-raciales" ¹⁰, la recherche française réinvestit les questions du racisme et des discriminations raciales. L'expression politique du racisme avec la montée du Front National, les phénomènes de ségrégation urbaine, les discriminations à l'école et dans la formation retiennent en premier lieu l'attention des chercheurs dans les années quatre-vingts. La sphère de l'emploi et du travail reste au départ quelque peu à l'écart de cette nouvelle perspective. Lorsqu'en 1995, Véronique De Rudder, Maryse Tripier et François Vourc'h s'interrogent, dans le cadre d'une recherche européenne, sur *La Prévention du racisme dans l'entreprise en France* ¹¹, ils notent "l'occultation généralisée et le caractère quasi tabou de la question du racisme dans l'entreprise et les relations de travail" ¹², à une période où les chercheurs en sciences sociales

⁸ La naissance d'une politique publique de lutte contre les discriminations est marquée en 1999 par la création du Groupe d'études sur les discriminations (GED), des Commissions préfectorales d'accès à la citoyenneté (CODAC) et l'inscription du parrainage, visant l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté, dans le cadre de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail.

⁹ Mona VIPREY [2002], "L'Insertion des jeunes d'origine étrangère", *Avis et Rapports du Conseil Economique et Social*, n°12, 26 septembre.

¹⁰ Patrick SIMON [1999], "L'Immigration et l'intégration dans les sciences sociales en France depuis 1945", *op. cit.*, p. 93.

¹¹ Véronique DE RUDDER, Maryse TRIPIER, François VOURC'H [1995], *La Prévention du racisme dans l'entreprise en France*, Rapport pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin), Paris, CNRS - URMIS.

¹² Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'Inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 159.

ont pour hypothèse de départ que "le racisme [n'est] pas engendré par des situations de travail, mais importé dans l'entreprise par un certain nombre d'évènements extérieurs" ¹³.

Depuis 1995, favorisée par l'offre de recherche publique ¹⁴, l'analyse des discriminations dans l'emploi est progressivement apparue comme une priorité, compte tenu des difficultés d'insertion sur le marché du travail des « immigrés » et de leurs enfants, en particulier d'origine maghrébine : nombre de recherches sont engagées, d'articles scientifiques, d'ouvrages, publiés, sur cette thématique ¹⁵. Toutefois, la réalité des discriminations à l'œuvre sur le marché du travail reste encore difficile à saisir. A la suite d'une revue de la littérature sur les discriminations dans l'emploi, Hélène Garner-Moyer note au début de l'année 2003 que "la discrimination apparaît en fait comme un objet de recherche encore peu exploité, situation symptomatique d'une réalité des processus et pratiques discriminatoires mal connue. (...) La discrimination apparaît alors comme une réalité floue, complexe et peu visible, à la limite de l'existant" ¹⁶.

Longtemps, la statistique publique française n'a pas permis l'approche des phénomènes de discrimination raciale : elle offrait la possibilité d'une comparaison entre Français et étrangers sans que le lieu de naissance et la nationalité des parents ne soient enregistrés. Ce n'est qu'à partir des années 1990 que ces données ont commencé à être collectées dans le cadre de grandes enquêtes nationales autorisant désormais une approche des « immigrés » et des « enfants d'immigrés » ¹⁷, sans, toutefois, totalement satisfaire les partisans d'une statistique

¹³ Philippe BATAILLE, *Le Monde*, vendredi 21 février 1997, cité par Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 159 : "l'hypothèse de départ était que le racisme n'était pas engendré par des situations de travail mais importé dans l'entreprise par un certain nombre d'évènements extérieurs. Je me trompais, le racisme est désormais intégré dans le processus de travail".

¹⁴ Direction des populations et des migrations (DPM) du Ministère de l'Emploi, Fonds d'action sociale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), Haut Conseil à l'Intégration (HCI) ...

¹⁵ Cf. bibliographie à la fin de ce cahier de recherche.

¹⁶ Hélène GARNER-MOYER [2003], "Discrimination et emploi : revue de la littérature", *Document d'études de la DARES*, n°69, mai, p. 17.

¹⁷ Enquête INED/INSEE Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS) de 1992, RGP et enquête Famille 1999 de l'INSEE, enquête CEREQ Entrée dans la vie active (EVA) de 1993, enquêtes CEREQ "Génération 92" et "Génération 98" ...

ethnique qui souhaiteraient pouvoir mieux appréhender, à partir de « catégories ethniques », la situation, notamment professionnelle, des populations issues de l'immigration ¹⁸.

Interrogeant les individus sur leur trajectoire d'insertion professionnelle et leur position dans l'emploi, ces grandes enquêtes nationales ont mis en évidence le caractère différencié de l'insertion professionnelle des « immigrés » et de leurs enfants, en pointant la situation particulièrement préoccupante de l'immigration du Maghreb, y compris parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ¹⁹. Les difficultés d'insertion de certains groupes d'origine étrangère s'expliquent, en partie, par un faible niveau de diplôme, une orientation privilégiée dans l'enseignement général au détriment des filières professionnelles, une origine populaire, si ce n'est un faible capital social qui freine l'introduction dans les entreprises... Toutefois, des analyses « toutes choses égales par ailleurs », permettant de neutraliser tout ou en partie de ces éléments, confirment le maintien d'écart au détriment de certaines origines.

Sur la base d'une analyse économétrique de l'Enquête Emploi de l'INSEE, le CREDOC a ainsi montré, à propos de l'accès à la catégorie des cadres, que pour un même niveau de diplôme, mais également à origine sociale, sexe, âge, secteur d'activité... identiques, certains groupes souffrent d'une discrimination qu'il convient de qualifier de raciale et qui touche, par ordre croissant, les personnes originaires des DOM-TOM, les personnes originaires du Maghreb, les personnes originaires d'Afrique. Le phénomène est d'ampleur : la discrimination raciale apparaît plus forte que celle par l'origine sociale et même celle par le sexe, pourtant particulièrement prononcée ²⁰. A partir de l'exploitation des données longitudinales de l'enquête Entrée dans la vie active (EVA) du CEREQ de 1993, Roxane Silberman et Irène

¹⁸ Sur l'évolution des catégories statistiques en France, cf. notamment Patrick SIMON [1998], "Nationalité et origine dans la statistique en France. Les catégories ambiguës", *Population*, n°3, pp. 541-568 ; Alexis SPIRE [1999], "De l'étranger à l'immigré. La magie sociale d'une catégorie statistique", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°129, septembre, pp. 50-57 ; Patrick SIMON [2003], "L'impasse de l'analyse statistique dans une France sans « races »", *Hommes et migrations*, n°1245, septembre – octobre.

¹⁹ Cf. notamment Jean-Louis DAYAN, Annick ECHATDOUR, Michel GLAUDE [1996], "Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale", *Economie et statistique*, n°299, pp. 107-128 ; Michèle TRIBALAT [1995], *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, La Découverte ; Michèle TRIBALAT [1996], *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les populations d'origine étrangère*, Paris, La Découverte - INED ; Alain FRICKEY, Jean-Luc PRIMON [2002], "Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un accès égal au marché du travail", *Formation Emploi*, n°79, juillet - septembre.

Fournier vérifient qu'à niveau de diplôme identique, les enfants de l'immigration algérienne, notamment les garçons titulaires d'un CAP ou d'un BEP, en obtiennent un rendement moindre sur le marché de l'emploi que les enfants de l'immigration portugaise et expriment plus qu'eux un sentiment d'insatisfaction à l'égard de l'emploi occupé et de l'employeur. Elles concluent à "un processus d'interaction, où la discrimination ne se rencontre pas seule, mais se nourrit de [différents] mécanismes" ²¹ : origine sociale, orientation scolaire, potentiel de ressources relationnelles mobilisables, difficultés de transport, effet de signalement auprès des employeurs...

Certains chercheurs considèrent que de telles observations constituent un fort indice, mais n'apportent pas la preuve des discriminations raciales. Ainsi, pour François Héran, "les modèles d'analyse statistique opérant « toutes choses égales par ailleurs » (...) laissent supposer que les écarts résiduels observés entre certaines nationalités d'origine seraient imputables à des *effets de discrimination*. Il convient cependant de ne pas tenir cette conclusion pour acquise tant qu'on n'a pas établi la réalité des comportements discriminatoires par des observations et des interrogations directes" ²². De même, le sentiment de discrimination exprimé par nombre de jeunes issus de l'immigration, notamment maghrébine ²³, est analysé comme un fort indice, mais non une preuve de l'existence de discriminations raciales. Dans ces conditions, il paraît important de développer, en complémentarité des grandes enquêtes de la statistique publique, utiles et nécessaires pour offrir une vision d'ensemble sur la population générale, des recherches permettant d'analyser les pratiques effectives de recrutement et, plus largement, d'intégration professionnelle, des entreprises.

Pour appréhender les pratiques de recrutement des entreprises, plusieurs enquêtes ont été menées auprès des « intermédiaires du marché du travail », publics et privés, chargés de

²⁰ Isabelle VAN DE WALLE, Jérémy COUREL [2002], "Les Discriminations dans le monde du travail. Une approche statistique des cadres d'origine étrangère ou natifs des DOM-TOM", op. cit.

²¹ Roxane SILBERMAN, Irène FOURNIER [1999], "Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective", *Formation Emploi*, n°65, pp. 31-55.

²² François HERAN [2002], "Les recherches sur l'immigration et l'insertion : avancées, débats, perspectives", in Commissariat Général du Plan, *Immigration, marché du travail, intégration. Rapport du séminaire présidé par François Héran*, Paris, La Documentation française, p. 19.

²³ Cf. notamment Olivier NOËL [1992], *Représentations et stratégies d'intégration des jeunes du quartier de la Paillade à Montpellier*, OPIIR, Montpellier, septembre.

mettre en relation l'offre et la demande de travail : ANPE, agences d'intérim, missions locales pour l'emploi, organismes de formation professionnelle... Dès 1992, une enquête menée par l'IGAS auprès de 14 missions locales pour l'emploi dans quatre régions estimait, selon les cas, à la moitié ou au tiers la proportion d'offres d'emploi discriminatoires, avec des variations importantes selon les bassins d'emploi, les secteurs d'activité et les employeurs ²⁴. Dans un travail exploratoire mené en 1997 sur l'Alsace, Fabrice Dhume et Assina Idiri confirment le souci discriminatoire de certains employeurs ²⁵. Les phénomènes de discrimination à l'encontre de certains groupes d'origine étrangère, notamment des jeunes issus de familles immigrées maghrébines, sont enregistrés par les intermédiaires du marché du travail et intégrés dans leurs pratiques professionnelles. Soumis à des contraintes de productivité et soucieux de favoriser l'intégration professionnelle du plus grand nombre de jeunes, ces intermédiaires ne sont pas toujours en mesure de s'opposer aux employeurs dont ils dépendent pour proposer des emplois. Surtout, certains anticipent les possibles réactions défavorables des employeurs en écartant les jeunes issus de l'immigration de certains secteurs, sous prétexte de les protéger du racisme. "De façon inconsciente, ils participent alors à la construction sociale de la discrimination à l'embauche" ²⁶ et sont susceptibles de devenir eux-mêmes des "coproducteurs de discriminations" ²⁷.

Confirmant l'existence de pratiques discriminatoires à l'embauche dans certaines entreprises, les enquêtes auprès des intermédiaires du marché du travail peuvent également être l'occasion d'entretiens auprès de directions générales ou de directions des ressources humaines d'entreprise. Au cours de tels entretiens, les pratiques discriminatoires ne sont pas niées en tant que telles, mais attribuées, soit aux caractéristiques des jeunes qui en sont les victimes (jeunes « inemployables » en raison de leur manque de qualification, de leur origine sociale, de leur éloignement des réalités du monde du travail...), soit à des faits que les directions considèrent ne pas pouvoir maîtriser, notamment les réticences de la clientèle (discrimination

²⁴ Inspection générale des affaires sociales (IGAS) [1992], *Enquête sur l'insertion des jeunes immigrés dans l'entreprise*, conduite par Thérèse Join-Lambert et Michel Lemoine.

²⁵ Fabrice DHUME, Assina IDIRI [1997], "Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace. Etat des lieux exploratoire", *Les Cahiers de l'Observatoire régional de l'intégration et de la ville en Alsace*, n°25, novembre.

²⁶ Olivier NOËL [2000], "La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche", *VIE Enjeux*, n°121, pp. 112.

²⁷ Olivier NOËL [1999], "Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ?", *Hommes et migrations*, n°1219, pp. 5-17.

par les consommateurs) et / ou des collectifs de travail (discrimination par les travailleurs), comme si les employeurs ne faisaient qu'anticiper les réactions racistes d'autres acteurs ²⁸.

Outre que les phénomènes de discrimination ne se limitent pas à la seule embauche, des entretiens auprès de directions générales ou de directions de ressources humaines d'entreprise restituent davantage les arguments avancés par les employeurs pour justifier des pratiques qu'ils présentent comme essentiellement subies, que les fondements et les logiques de fonctionnement de la discrimination. Ce constat invite à approfondir l'analyse de la demande de travail, des pratiques de recrutement et, plus largement, de pratiques de gestion des ressources humaines, dans le cadre de monographies d'entreprise qui, sans concevoir pour autant l'entreprise comme un isolat, sans lien avec l'extérieur, visent à analyser les logiques sous-tendant les discriminations, leur fonctionnement et leur impact sur les trajectoires professionnelles des individus.

Sollicité pour des missions de diagnostic et / ou de conseil sur la thématique de la discrimination, de la mixité et de l'égalité des chances, le département Evaluation des Politiques Publiques du CREDOC met depuis plusieurs années en œuvre de telles approches monographiques ²⁹. Ces contributions permettent d'engager une réflexion sur les outils d'observation à mettre en œuvre, leurs apports et leurs limites, les indicateurs à retenir, l'interprétation des résultats, et, de façon plus générale, sur l'appréhension de la réalité d'une entreprise en matière de discrimination ³⁰. Il s'agit, à partir de nos expériences et de travaux réalisés par d'autres chercheurs et consultants, d'examiner les méthodes d'approche des

²⁸ Cf. notamment Fabrice DHUME, Assina IDIRI [1997], "Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace...", op. cit. ; Mouna VIPREY, Luc DEROCHE [1998], *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère. Nature des résistances*, Noisy Le Grand, IRES ; Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, op. cit.

²⁹ Cf. notamment Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Solange ALLEAUME [2000], *L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux postes de l'encadrement supérieur au Ministère de l'Emploi et de la solidarité*, op. cit. ; Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Comment poser une question qui ne se pose pas ? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, op. cit. ; Isabelle VAN DE WALLE [2003], *Recherche-action sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans le gros œuvre*, op. cit.

³⁰ Par définition et selon un principe retenu en sociologie de l'entreprise, nous regroupons sous le même intitulé, "entreprise", les employeurs du secteur privé et ceux des secteurs public et public apparenté.

discriminations dans l'emploi. Dans ce cahier de recherche, nous évoquerons à plusieurs reprises la question de l'égalité des chances entre hommes et femmes et des discriminations sexuelles dans l'emploi. Celle-ci a, en effet, donné lieu à des travaux plus anciens et plus nombreux. Surtout, "en ce domaine, les études féministes ont (...) effectué une « percée » qui n'a pas été suivie pour les autres catégorisations. Elles ont établi et contribué à faire reconnaître non seulement les discriminations directes subies par les femmes mais encore l'inégalité systémique, fruit de la discrimination indirecte, dont elles sont victimes" ³¹.

Ce cahier de recherche se déroule en deux temps. Le premier chapitre est consacré aux expressions du racisme en entreprise et propose d'identifier et de distinguer ce qui relève du préjugé, de la ségrégation et de la discrimination. Le second chapitre s'intéresse aux méthodes susceptibles de permettre, sur la base d'une approche à la fois quantitative et qualitative, l'identification des phénomènes de discrimination en entreprise, l'évaluation de leur ampleur, mais également la mise en évidence des logiques de fonctionnement des discriminations.

³¹ Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOUREC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 54.

CHAPITRE I

LES EXPRESSIONS DU RACISME DANS L'ENTREPRISE

Dans un premier temps et selon une définition aujourd'hui admise dans la plupart des recherches, la discrimination peut être associée à la notion d'inégalité de traitement. Ainsi, Mouna Viprey propose de définir la discrimination comme "le traitement inégal, intentionnel ou non intentionnel, de personnes placées dans la même situation ou présentant des caractéristiques semblables, sur le fondement d'un critère non rationnel ou étranger à la situation considérée ou encore à l'objectif poursuivi" ³². Là où la discrimination sexuelle renvoie à un traitement défavorable des individus du fait de leur sexe, la discrimination raciale aboutit à un traitement défavorable du fait de la nationalité, l'origine, la couleur de peau, si ce n'est la religion. Dans l'approche spécifique des discriminations sur le marché du travail, les économistes privilégient l'étude des différences de rémunération entre des travailleurs de productivité identique ³³. Les sociologues proposent, pour leur part, une définition plus large où "la discrimination à l'emploi peut être entendue comme une situation d'inégalité de traitement entre des individus, dans l'accès à l'emploi ou dans les conditions d'exercice d'un travail, sur le principe d'une différence réelle ou supposée" ³⁴.

Toutefois, il paraît nécessaire de mieux cerner notre objet et de réfléchir aux différentes formes que peuvent revêtir ces discriminations sur le marché du travail et, en particulier, dans les entreprises. Evoquant la diversité des expressions concrètes du racisme, qui ne peut être réduit aux doctrines et aux idéologies, Michel Wieviorka propose de distinguer le préjugé, la ségrégation et, enfin, la discrimination ³⁵, nous invitant ainsi à quelque peu élargir notre champ d'observation.

³² Mouna VIPREY [2002], "L'insertion des jeunes d'origine étrangère", *Avis et rapports du Conseil Economique et Social*, n° 12, 26 septembre, p. 69.

³³ Cf. notamment Kenneth ARROW [1973], "The Theory of Discrimination", in O. ASHENFETER, A. RESS eds, *Discrimination in Labour Markets*, Princeton University Press.

³⁴ Fabrice DHUME, Assina IDIRI [1997], "Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace...", op. cit., p. 22.

³⁵ Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, Paris, La Découverte, p. 55 et suivantes.

I. LE PREJUGE

"Une première forme élémentaire du racisme est donnée par le préjugé (...). Le racisme, en effet, repose sur des représentations de l'Autre qui valorisent l'*ingroup* (groupe d'appartenance, dit aussi endogroupe), au détriment de l'*outgroup* (groupe autre, dit aussi exogroupe), amplifient les différences et aboutissent à des stéréotypes susceptibles de nourrir ou de justifier des attitudes discriminatoires" ³⁶.

Du point de vue de la méthode, une double question se pose immédiatement : comment mettre à jour ces préjugés et stéréotypes et, une fois révélés, en quels termes les interpréter ?

1. Préjugés et groupes sociaux

Nos différents travaux sur la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes nous ont amené, dans un premier temps, à supposer qu'il était aujourd'hui de plus en plus difficile de recueillir des propos que l'on qualifiera de sexistes, ou plutôt, qu'à l'heure du « politiquement correct », un certain nombre d'acteurs sociaux ne se hasardaient plus à tenir de tels discours. Ainsi, nous n'avons pas recueilli de propos sexistes au cours des entretiens menés en 2000 auprès de cadres fonctionnaires, si ce n'est de hauts fonctionnaires d'administration centrale, dans le cadre d'une étude sur l'égalité d'accès des hommes et des femmes aux postes d'encadrement supérieur au Ministère de l'Emploi et de la solidarité ³⁷. Tel n'était pas le cas, plusieurs années auparavant, au cours d'entretiens auprès de directeurs du personnel dans le cadre d'une étude réalisée sur le congé parental d'éducation et la possibilité pour les femmes d'interrompre ou de réduire momentanément leur activité professionnelle à la suite d'une naissance ³⁸.

³⁶ Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, op. cit., p. 55.

³⁷ Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Solange ALLEAUME [2000], *L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux postes de l'encadrement supérieur...*, op. cit.

³⁸ Isabelle VAN DE WALLE [1995], *Les congés parentaux d'éducation. Stratégies d'employeurs et stratégies de salariés*, étude réalisée à la demande de la CNAF et du ministère de l'Emploi.

Une analyse plus approfondie montre que ces propos sexistes étaient davantage le fait de « chefs du personnel » de P.M.E. que de « directeurs de ressources humaines » de grandes entreprises, introduisant l'hypothèse selon laquelle la présence ou l'absence de propos sexistes dépendent certes du moment où intervient l'enquête, mais également des groupes sociaux interrogés par le sociologue. Le niveau culturel des fonctionnaires rencontrés au ministère de l'Emploi et de la solidarité les portait peu à énoncer des propos sexistes sur leurs collègues femmes. Toutefois, de tels propos étaient d'autant plus absents que ces fonctionnaires travaillaient dans un ministère très féminisé, en charge de la politique publique des droits des femmes, et dirigé au moment de l'enquête par une femme. Dernier élément non négligeable nous semble-t-il : dans un contexte de négociation des 35 heures et, plus largement, de possible redéfinition des équilibres entre temps professionnel et temps privé, ces entretiens se révélaient être pour nombre de fonctionnaires une occasion privilégiée, non pour dénoncer une réelle ou supposée soumission des femmes à leur vie familiale au détriment de l'investissement professionnel, mais pour affirmer la nécessité d'une réflexion sur l'organisation du travail et le poids d'une culture professionnelle mettant en avant la disponibilité des agents au détriment de l'espace privé. Ainsi, autant que les propos tenus par les acteurs sociaux, l'attention doit se porter sur la position de ces acteurs dans le champ social et le contexte dans lequel leurs propos sont émis.

Qu'en est-il des propos racistes susceptibles d'être tenus à propos des personnes étrangères ou d'origine étrangère ? A la lecture des études et recherches publiées sur ce thème, les discours racistes apparaissent, dans les entreprises, tout à la fois plus cachés, moins explicites qu'auparavant, compte tenu, en particulier, de l'évolution de la législation³⁹, et plus fréquents, notamment en raison de la légitimité acquise par le Front National dans le champ politique et des tensions croissantes liées à l'accès à l'emploi⁴⁰.

Au cours de notre recherche sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans des entreprises du bâtiment⁴¹, nous avons pu, plus facilement que nous ne le supposions initialement, recueillir des propos racistes. De fait, le secteur du bâtiment et, en particulier, du

³⁹ Cf. notamment Fabrice DHUME, Assina IDIRI [1997], "Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace...", op. cit.

⁴⁰ Cf. notamment Philippe BATAILLE [1997], *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte.

⁴¹ Isabelle VAN DE WALLE [2003], *Recherche action sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans le gros œuvre*, op. cit.

gros œuvre, apparaît tout à la fois comme un lieu privilégié d'intégration professionnelle de personnes étrangères ou d'origine étrangère et d'expression possible de stéréotypes racistes, ceci malgré l'idée fréquemment défendue d'une impossibilité du racisme dans ce secteur, compte tenu du nombre très important d'étrangers qui y travaillent : *"dans le bâtiment, faut bosser ailleurs si t'es raciste, il y a toutes les races dans le bâtiment"*. Ceci malgré également le contrôle des expressions racistes par les directions et la hiérarchie de chantier. Le racisme et ses expressions les plus violentes sont, en effet, combattus par les directions, comme nous l'explique le directeur d'une des entreprises visitées : *"Je lutte contre la ségrégation dès que j'en ai connaissance. Je sanctionne sévèrement... J'ai eu quelques soucis, du racisme, des bagarres... C'est plus des querelles de personnes entre compagnons. (...) J'ai un objectif de cohésion du personnel et je ne peux pas admettre le moindre dérapage"*. De même, un contrôle est opéré par la hiérarchie de chantier. A titre d'illustration, ces propos d'un jeune ouvrier d'origine maghrébine : *"J'ai travaillé neuf mois avec ce chef de chantier, Antonio, il refuse les histoires de racisme. Chaque fois, il règle le problème, il parle avec le mec, et il change"*.

Dans le bâtiment comme dans d'autres secteurs d'activité, l'étude des plaisanteries au travail retient l'attention du sociologue ⁴². Les plaisanteries à connotation raciste existent. Elles ne sont pas forcément vécues comme agressives et violentes par ceux qui en font l'objet. Ainsi, pour un jeune d'origine maghrébine parlant de son chef d'équipe, *"dans ces cas-là, il me dit que c'est du travail d'Arabe, mais c'est pour rigoler, je sais que c'est pas méchant"*. Les plaisanteries à connotation raciste ne sont pas niées par leurs auteurs, mais présentées comme une voie de socialisation à la culture de chantier et à *"la grande famille du bâtiment"* intégrative, par nature ou par nécessité, des différences culturelles ⁴³. A titre d'illustration, cette discussion entre quatre chefs de chantier et maîtres compagnons :

- *"Oh, faut faire attention au barbecue, faut pas mettre la saucisse à côté de..."*

- *"Ah oui, ils se taquinent bien. Le mouton marocain, il y a le Portugais qui va lui mettre un peu de cochon dessus, mais ça, c'est mignon, ça",*

- *"Oui, c'est plutôt gentil",*

⁴² Pour le secteur de l'automobile, cf. Stéphane BEAUD, Michel PIALOUX [1999], *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux - Montbéliard*, Paris, Fayard, pp. 155-157.

⁴³ Stéphane BEAUD, Michel PIALOUX [1999], *Retour sur la condition ouvrière...*, op. cit., analysent eux aussi comment aux usines Peugeot, tout du moins dans les années 1960 – 1970, les plaisanteries à connotation raciste constituent un des modes de socialisation à la culture d'atelier.

- *"Combien de fois, parce que j'ai été ouvrier aussi, combien de fois, on versait un petit verre de vin, dans le verre d'un Arabe par exemple, mais ça, c'était pour plaisanter. Et on savait qu'il allait jeter sa gamelle, mais c'était une façon d'arriver à..., à l'équipe quoi".*

Les stéréotypes racistes paraissent plus facilement émis au cours de réunions de groupe qu'au cours d'entretiens individuels : les interactions entre les personnes interrogées prennent le dessus au point que le chercheur et son magnétophone sont peu à peu oubliés. Ce sont notamment des ouvriers qualifiés, des chefs d'équipe ou des chefs de chantier, issus de la base, Portugais ou d'origine portugaise, qui les émettent à l'encontre des ouvriers d'origine africaine ou maghrébine. Ces stéréotypes présentent l'origine comme déterminante dans le rapport au travail : les « Portugais » y sont définis, quasiment par nature, comme de grands travailleurs, *"des bosseurs qui en veulent"*, à l'opposé des « Maghrébins » et des « Africains », toujours montrés comme des fainnants peu motivés par la prise de responsabilités. Ces stéréotypes, énoncés par les « Portugais », leur permettent de donner une image positive de leur groupe à leurs propres yeux et à ceux des autres (chercheur extérieur, direction, autres salariés...), de justifier leur position dominante dans la maîtrise et l'encadrement de chantier, si ce n'est d'en assurer la reproduction.

- *"Le Portugais, en général, il est plus courageux que le Maghrébin, lui, il va essayer..."*

- *"(...) Le Portugais, il n'a pas la finition de l'Italien, il est plus lourd, mais têtu et courageux. Le Maghrébin, la vie coule, tant que la vie coule, ça va, on pourrait dire que c'est du racisme, c'est le constat, une constatation. Dans les entreprises, il y en a pas qui ont monté des entreprises, quelques uns, mais c'est très peu... Seulement, ils ont une évolution très différente... Le Maghrébin ne prend pas d'initiative, si, dans le commerce, c'est des commerçants sans doute..."*

Pour leur part, les directeurs d'entreprise se risquent rarement à tenir des propos racistes au cours des entretiens, confirmant, semble-t-il, que "dans les démocraties, (...) le préjugé raciste étant interdit d'expression explicite, ceux qui le portent, surtout dans les secteurs éduqués de la population, le camouflent parfois derrière d'autres arguments" ⁴⁴. Toutefois, outre le capital culturel, d'autres distinctions semblent apparaître, notamment en fonction de l'âge. Certains chefs de chantier portugais, proches de l'âge de la retraite, se montrent très réticents à l'écoute

⁴⁴ Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, op. cit., p.60.

de propos racistes, en raison, semble-t-il, de leur propre expérience du rejet à une époque où les « Italiens », alors majoritaires dans les entreprises de bâtiment, freinaient l'embauche des « Portugais ». Les ouvriers portugais les plus jeunes n'émettent pas eux non plus de propos racistes, en raison de la présence au cours des réunions de groupe de jeunes d'autres origines, mais aussi sans doute parce qu'ils partagent, notamment avec les jeunes d'origine maghrébine, le fait d'être des jeunes ouvriers qui se heurtent, en tant que jeunes, à des préjugés conservateurs de la part des ouvriers ou des chefs de chantier plus âgés. Car l'analyse des discours doit être attentive afin de différencier le racisme à proprement parler d'une attitude conservatrice critiquant les « jeunes » aussi bien dans leur rapport au travail que dans leurs habitudes vestimentaires ou langagières.

2. Préjugé et discrimination

Les préjugés sont susceptibles de nourrir ou de justifier des attitudes discriminatoires. Toutefois, ils ne se prolongent pas forcément dans des pratiques discriminatoires. Michel Wieviorka cite à ce propos une recherche américaine ancienne où le chercheur, Richard T. LaPierre, ainsi que le couple chinois qui l'accompagnait, ont pu, à une exception près, être servis dans 184 restaurants et 66 hôtels, alors qu'interrogés, par la suite, dans un questionnaire postal, 90 % de ces mêmes restaurateurs et hôteliers déclaraient qu'ils n'accueilleraient pas d'éventuels clients asiatiques ⁴⁵.

L'affichage de préjugés racistes n'exclut pas de traiter comme un autre salarié un individu d'origine étrangère, ou même, quitte à considérer que celui-ci constitue une « exception », de le soutenir dans son apprentissage du métier, si ce n'est d'encourager sa promotion dans l'entreprise. Il convient, dès lors, de s'interroger, non seulement sur les acteurs qui tiennent des propos racistes, leur position et leur histoire individuelle et collective, dans l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise, mais également sur la réalité du prolongement de ces préjugés et stéréotypes dans des pratiques proprement discriminatoires.

⁴⁵ Richard T. LAPIERRE [1934], "Attitudes versus Actions", *Social Forces*, n° 13, pp. 230-237, cité par Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, op. cit., p. 59.

Il n'en reste pas moins que, du point de vue de la victime, l'expression de propos racistes, à son égard ou à l'égard du groupe auquel elle appartient ou est associée, est une violence. Les plus jeunes, nés ou installés très tôt en France, sont particulièrement sensibles à cette violence. De nationalité et / ou d'identité française, maîtrisant la langue française, ayant souvent une qualification professionnelle dont ne disposent pas forcément les salariés « français » plus âgés, ils se sentent légitimés dans leur refus de se heurter aux problèmes de racisme qu'ont pu connaître leurs pères sur le marché du travail. Cette violence, même contrôlée par la hiérarchie et la direction, même autorégulée par l'expérience commune du travail, peut perturber l'intégration de la victime dans le collectif de travail et, plus largement, dans l'entreprise, débouchant, au final, sur une inégalité de traitement. C'est dire combien la frontière entre préjugé et discrimination peut se révéler perméable.

Jusqu'ici, le préjugé a été présenté comme la source, susceptible de connaître des prolongements dans des pratiques discriminatoires, de les nourrir. Ce schéma paraît, à l'analyse, simpliste. L'existence même de pratiques discriminatoires favorisent l'apparition ou la reproduction de telles pratiques à l'égard de certains groupes, car elle leur accorde une certaine légitimité. Mais elles favorisent aussi les préjugés racistes. "Les rapports sociaux ici évoqués ne sont pas seulement le produit de représentations positives ou négatives, ils en sont aussi à l'origine : la condition sociale dépréciée est productrice d'images dépréciatives, lesquelles renforcent sa perpétuation" ⁴⁶.

II. LA SEGREGATION

Avec la ségrégation, nous quittons l'ordre du discours pour entrer dans celui des pratiques. "La ségrégation raciale est (...) à la fois un processus et son résultat, qui voit un groupe tenu à distance, localisé dans des espaces propres qui lui sont réservés, enclaves, ghettos, territoires d'un type ou d'un autre" ⁴⁷.

⁴⁶ Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 61.

1. Ségrégation urbaine et « ghetto »

La sociologie urbaine a donné lieu à de nombreux travaux sur les phénomènes de ségrégation spatiale, de mise à l'écart géographique de certains groupes dans des espaces délimités ⁴⁸. Le plus connu est, sans doute, la recherche américaine menée par Louis Wirth dans le cadre de l'Ecole de Chicago : *The Ghetto* ⁴⁹. La ségrégation n'y rime pas forcément ou, tout du moins, pas exclusivement, avec l'exploitation ou la discrimination. Le ghetto est tout à la fois un espace d'enfermement, de rejet de l'*outgroup*, et un lieu de protection et de ressources, ressources culturelles, sociales, si ce n'est économiques et politiques. La ségrégation apparaît comme un passage obligé, mais utile, vers la grande ville et la modernité ⁵⁰. Mais l'assignation au « ghetto », temporaire pour certains groupes, devient pour d'autres, définitive. Elle perd ses attributs positifs lorsque la ségrégation ethnique se conjugue à l'exclusion sociale et économique, et provoque, outre de mauvaises conditions d'habitat, une inégalité d'accès et de traitement face à l'école, l'emploi, la santé, la justice...

La ségrégation spatiale, imposée, subie par certains groupes sociaux, peut être choisie, revendiquée, par d'autres groupes qui veulent marquer une frontière entre eux et les autres ⁵¹. Dans « les beaux quartiers » des classes dominantes, "la frontière a une fonction de préservation des avantages ou des privilèges, quelque chose comme le refus de partager ; (...) la frontière a une fonction de préservation de l'entre - soi, quelque chose comme le refus de

⁴⁷ Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, op. cit., p.61.

⁴⁸ Cf. notamment Jacques BRUN, Catherine RHEIN (sous la direction de) [1994], *La Ségrégation dans la ville*, Paris, L'Harmattan ; Christian POIRET [1996], *Familles africaines en France. Ethnicisation, ségrégation, communalisation*, Paris, CIEMI-L'Harmattan.

⁴⁹ Louis WIRTH [1980], *The Ghetto*, traduction française, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble (première éd. 1928).

⁵⁰ Nous avons pu faire des observations proches à propos des îlots non rénovés du quartier de Belleville dans le 20^{ème} arrondissement de Paris au début des années 1990. Isabelle VAN DE WALLE [1991], *Le Bas-Belleville. Un village dans la ville*, étude réalisée à la demande de l'association La Bellevilleuse et financée par le FAS, Paris, ACT Consultants.

⁵¹ Cf. pour la France, Michel PINÇON, Monique PINÇON-CHARLOT [1989], *Dans les beaux quartiers*, Paris, Seuil.

coexister" ⁵². Même si l'on peut considérer comme impropre l'utilisation, à propos des groupes dominants, du terme de ségrégation qui a le plus souvent une connotation péjorative, on notera que leur recherche de protection favorise, ou même provoque, la relégation des groupes sociaux dominés. Les travaux du CREDOC montrent qu'une remarque identique peut être faite à propos de l'école : la relégation des enfants d'origine populaire et / ou d'origine étrangère dans certains établissements est en grande partie liée à la ségrégation scolaire résultant des choix des groupes sociaux "privilégiés" ⁵³.

2. Division sexuelle du travail et défaut de mixité

Qu'en est-il de la ségrégation dans l'emploi ? Evoquons rapidement, dans un premier temps, la ségrégation sexuelle. Outre des processus de discrimination qui les empêchent d'accéder autant que les hommes aux professions les plus qualifiées et les mieux rémunérées, et, en particulier, de briser « le plafond de verre » qui conditionne l'accès à l'encadrement supérieur des entreprises et de la fonction publique ⁵⁴, les femmes font l'objet d'une ségrégation sur le marché du travail. En dépit de la croissance de l'activité féminine et de trajectoires professionnelles de plus en plus marquées par la continuité, l'analyse du marché de l'emploi révèle, en effet, la permanence de la division sexuelle du travail : les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois et ces dernières sont concentrées dans certains secteurs d'activité et métiers. Moins fréquemment ouvrières que les hommes, les femmes sont surtout employées et professions intermédiaires dans le secteur tertiaire où les nouvelles formes

⁵² Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 62.

⁵³ Bruno MARESCA [2003], "Le consumérisme scolaire et la ségrégation sociale dans les espaces résidentiels. Réflexion à partir de l'exemple de l'Ile-de-France", *Cahier de recherche du CREDOC*, n° 184.

⁵⁴ Cf. nomment Jacqueline LAUFER [1982], *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion ; Jacqueline LAUFER [1992], *L'entreprise et l'égalité des chances : enjeux et démarches*, Paris, La Documentation Française. Jacqueline LAUFER, Annie FOUQUET [1998], *Effets de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision économique*, Groupe HEC, Centre d'études de l'emploi, Service des droits des femmes, ministère de l'Emploi et de la solidarité, 1998 ; Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Solange ALLEAUME [2000], *L'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'accès aux postes d'encadrement supérieur ...*, op. cit.

d'emploi (CDD, intérim, temps partiel au détriment des CDI à temps plein) les concernent majoritairement ⁵⁵.

Les recherches sur l'insertion professionnelle des femmes ont montré combien cette ségrégation avait plusieurs fondements. Dans l'entreprise, des préjugés et stéréotypes, *via* les mécanismes de recrutement et de promotion, orientent et/ou cantonnent volontiers les femmes dans des tâches qui apparaissent en prolongement des travaux domestiques et / ou en adéquation avec les attributs socialement associés à la féminité (douceur, dévouement, minutie...). Mais cette ségrégation a aussi des origines extérieures à l'entreprise qui limitent la mixité des viviers de recrutement, notamment dans l'apprentissage des rôles sociaux de sexe et le choix (ou l'imposition) des orientations scolaires, car si les filles réussissent mieux à l'école et sont plus nombreuses que les hommes à suivre des études supérieures, elles s'orientent moins dans les filières scientifiques et techniques.

Malgré ces constats, la notion de ségrégation a, jusqu'ici, été, à notre connaissance, peu utilisée à propos des femmes : les termes de défaut de mixité ou de sexualisation des emplois lui ont été préférés. La connotation négative de la ségrégation apparaissait sans doute trop forte alors que la division sexuelle du travail, parce que renvoyant aux rôles sociaux de sexe, a pu longtemps apparaître d'une certaine manière légitime, dans « la nature » des choses et des êtres. Pourtant, l'on voit bien comment les analyses des inégalités sexuelles et les politiques de parité dans l'emploi ne peuvent se réduire exclusivement à la question de l'égalité des chances sans poser celle de la mixité des emplois et, par là, que le terme soit ou non employé, de la ségrégation.

3. Ségrégation ethnique sur le marché du travail et ethnicisation des tâches

En matière de ségrégation ethnique sur le marché du travail, de nombreux travaux, notamment statistiques, montrent combien les étrangers et les immigrés restent cantonnés dans certains secteurs d'activité. Les années 1990 ont été marquées, en France, par deux

⁵⁵ Cf. notamment Margaret MARUANI [1998], *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.

phénomènes qui vont de pair : la féminisation de l'emploi étranger et sa « tertialisation », au détriment du secteur industriel suite à la suppression de nombreux emplois ouvriers, en particulier dans la métallurgie, l'automobile, l'habillement... Toutefois, la concentration de la main d'œuvre étrangère demeure forte et s'affirme, outre le secteur traditionnel de la construction, dans le commerce et les services, où respectant les principes de la division sexuelle du travail, les hommes étrangers travaillent préférentiellement comme ouvriers du bâtiment et agents d'entretien, les femmes étrangères, comme agents d'entretien, employées de maison, assistantes maternelles, agents de gardiennage et de sécurité ⁵⁶. Pour les jeunes d'origine étrangère, nos propres observations confirment leur présence importante dans le secteur du bâtiment ⁵⁷, tandis qu' Olivier Noël évoque, à propos des dérives d'une "ethnisation du marché du travail", l'exemple de la surreprésentation des jeunes d'origine africaine et nord-africaine dans le secteur de la sécurité ⁵⁸.

A l'intérieur même des grands secteurs d'activité, on observe une ethnisation des emplois et des métiers. A titre d'illustration, ces propos tenus par des chefs de chantier d'une grande entreprise du bâtiment :

- *"En boisage, il y a très peu de Maghrébins, surtout des Portugais, en armature, ce sont des Maghrébins",*
- *"C'est vraiment par métier ?"*
- *"Comment ça s'est fait, je ne sais pas, mais c'est comme ça... les Egyptiens, en peinture, les Pakistanais, c'est le flochage, le Polonais, le papier peint, les Chinois, l'électricité".*

La ségrégation des emplois peut également être observée au niveau d'une entreprise. Philippe Bataille l'expose pour le secteur du nettoyage industriel. Il enregistre, en dépit d'une ancienneté importante, une mise à l'écart des femmes immigrées des chantiers les plus intéressants et les plus stables, en raison d'exigences d'une bonne connaissance de la langue française ou d'un haut niveau de qualification pour l'utilisation de machines industrielles. Mais ce processus de mise à l'écart s'opère également en raison d'exigences, connues ou supposées, de certaines entreprises clientes qui refusent le personnel maghrébin ou d'origine

⁵⁶ Cf. notamment Annie TANAY, Pierre-Alain AUDIRAC [2001], "La difficile situation des salariés étrangers", *Problèmes économiques*, 10 janvier, n° 2 695.

⁵⁷ Isabelle VAN DE WALLE [2003], *Recherche action sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans le gros œuvre*, op. cit.

⁵⁸ Olivier NOËL [2000], "La face cachée de l'intégration...", op. cit., p. 113.

maghrébine, mais, *a contrario*, apprécie le personnel portugais ou d'origine portugaise. Pour Philippe Bataille, "ce qui est décrit là n'est plus de la discrimination, mais de la ségrégation. Il ne s'agit plus d'exploitation d'un personnel qui éprouve des difficultés pour se maintenir à un niveau nécessaire de qualification professionnelle. Ces femmes, âgées ou plus jeunes, non qualifiées ou susceptibles de l'être, sont directement et personnellement victimes du rejet que suscite la présence sur le sol français de leur communauté d'origine" ⁵⁹. Le chercheur cite d'autres exemples d'ethnicisation des tâches dans un grand parc d'attraction et un grand magasin d'ameublement lorsqu'il s'agit, à l'embauche ou lors d'une restructuration, d'éloigner certains salariés, en raison de leur origine, du contact avec la clientèle. Véronique de Rudder, Christian Poiret, François Vourc'h citent l'exemple similaire d'un supermarché avec un employé d'origine algérienne évoquant la même exclusion de la vente, des rayons et des caisses, au profit des réserves ⁶⁰.

La concentration des étrangers dans certains secteurs d'activité, métiers et emplois va, pour nombre d'entre eux, de pair avec une faible qualification des postes, des formes précaires d'emploi (intérim, CDD...), des temps partiels non choisis et une forte vulnérabilité face au chômage. Dans le même temps, outre que la ségrégation ou l'ethnicisation des emplois relèvent tout autant de processus sociaux et économiques qu'à proprement parler racistes, elles ne se confondent pas nécessairement et exclusivement avec la discrimination. On peut, pour l'emploi, réinvestir à profit l'analyse de Louis Wirth sur le « ghetto », notamment à propos du secteur du bâtiment précédemment évoqué.

Les emplois d'ouvriers dans le gros oeuvre, délaissés par la main d'œuvre d'origine française, sont souvent peu qualifiés, notamment dans les grandes entreprises, les conditions de travail, difficiles, avec des risques d'accident du travail plus importants que dans d'autres secteurs d'activité. La forte présence d'étrangers ou de personnes issues de l'immigration ⁶¹ accentue l'image négative du gros oeuvre, considéré comme répulsif par les organismes de formation et

⁵⁹ Philippe BATAILLE [1997], *Le racisme au travail*, op. cit., p. 55.

⁶⁰ Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 142.

⁶¹ Certaines entreprises du gros oeuvre, notamment dans la région parisienne, emploient plus de 80 % d'étrangers parmi leur population ouvrière.

les services publics de l'emploi, et contribue, avec d'autres éléments, à sa faible attractivité auprès des jeunes d'origine française ⁶².

Mais cette présence d'ouvriers d'origine étrangère est également liée à la dynamique des réseaux communautaires d'accès à l'emploi, sur laquelle s'appuient certaines directions d'entreprise pour tenter de résoudre leurs difficultés de recrutement. Pour de nombreux jeunes étrangers ou d'origine étrangère, notamment primo-arrivants, le secteur du bâtiment gros oeuvre constitue un premier espace d'insertion professionnelle en France, - l'un des rares possibles pour des étrangers ne maîtrisant pas encore la langue française -, si ce n'est un espace de promotion sociale dans des métiers encore fortement marqués par des possibilités de promotion interne et / ou d'installation à son compte pour des jeunes peu ou non diplômés. Toutefois, l'impact positif de la ségrégation, *via* les réseaux communautaires de solidarité, n'intervient pas de la même manière pour les différentes origines : jouant à plein pour les jeunes d'origine portugaise, il fonctionne moins pour les jeunes d'origine maghrébine et, encore moins, semble-t-il, pour les jeunes d'origine africaine ⁶³.

Au final, l'approche des phénomènes de ségrégation dans l'emploi apparaît donc complexe. La ségrégation est le plus souvent subie ; elle peut, toutefois, être favorisée par les groupes qui en sont les victimes, *via* notamment les réseaux communautaires d'embauche, et avoir, à terme, un impact positif sur leur insertion professionnelle. Son origine peut être de nature raciste, mais la ségrégation peut également avoir pour fondement des mécanismes économiques et sociaux, internes et / ou externes aux entreprises. La ségrégation se traduit le plus souvent par des conditions de travail et d'insertion professionnelle défavorables et, dans ce cas, la distinction entre ségrégation et discrimination peut ne pas être facile à opérer. Mais la ségrégation ne suppose pas et n'induit pas, par principe, une inégalité de traitement : elle

⁶² A titre d'illustration cette discussion entre des jeunes ouvriers d'une entreprise de la région parisienne :

- *"Dans ma famille, c'était vraiment une voie de garage... et j'aurais jamais dû venir, on me disait, si tu ne travailles pas à l'école, si tu ne réussis pas, ce sera les voies de garage, le bâtiment..."*,
- *"C'est dans la famille et à l'école... pour les profs, CAP de maçon, c'est la voie de l'échec..., c'est empêché par l'Education Nationale"*,
- *"Il faut faire passer une autre image"*,
- *"Une autre image ..."*
- *"Que c'est pas seulement pour les immigrés et les ratés..."*

⁶³ Cf. Isabelle VAN DE WALLE [2003], *Recherche action sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans le gros œuvre*, op. cit.

renvoie fondamentalement à l'idée de différenciation et non d'inégalité. Il convient d'analyser avec attention l'impact de la ségrégation en termes de conditions de travail, de stabilité de l'emploi, de perspectives de carrière, afin d'identifier ainsi les modalités de sa possible articulation avec la discrimination.

III. LA DISCRIMINATION

La discrimination renvoie, pour sa part, à l'idée d'inégalité de traitement. "La ségrégation raciale correspond à une logique de différenciation, la discrimination correspond plutôt à une logique de hiérarchisation. Elle consiste, en effet, sans exclure le groupe traité de manière raciste, à arguer de la race pour lui accorder un traitement différencié" ⁶⁴.

Tous les étrangers ou personnes d'origine étrangère ne font pas l'objet d'un traitement défavorable sur le marché du travail. Au cours de notre enquête pour le Haut Conseil à l'Intégration, nous avons pu enregistrer une préoccupation de certains employeurs en faveur de l'embauche, à certains postes, de personnes étrangères. Ainsi, face à un contexte de mondialisation des échanges, certaines grandes entreprises, notamment, privées, sont engagées dans une accélération de la diversification des compétences recherchées, ce qui les conduit à des politiques volontaristes d'embauche de cadres de nationalité étrangère ⁶⁵. Observant "les nouvelles élites de la mondialisation", Anne - Catherine Wagner restitue comment ces étrangers sont, de manière privilégiée, des cadres de haut rang, spécialistes détenant une compétence technique rare ou intermédiaires entre les filiales et la maison mère. Pour eux, "être étranger est (...) loin d'entraîner une quelconque discrimination, puisque les positions de pouvoir reviennent à ceux qui sont les plus proches de la direction de l'étranger. Ces lieux de travail sont l'occasion d'un renversement des relations de domination par rapport à celles qui sont habituellement observées entre Français et étrangers : les Français sont majoritaires aux plus bas niveaux hiérarchiques, et c'est aux postes de direction qu'on trouve

⁶⁴ Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, op. cit., p. 64.

⁶⁵ Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Comment poser une question qui ne se pose pas...*, op. cit.

les étrangers" ⁶⁶. De fait, dans l'emploi comme dans les autres domaines de la vie sociale, le fait d'être étranger ou d'origine étrangère n'est pas forcément synonyme de handicap. Comme l'analyse Erwin Goffman, un attribut de l'identité n'est pas, en soi, un stigmate ; il le devient dans certaines interactions, en fonction des groupes sociaux en présence et des relations qu'ils entretiennent ⁶⁷.

Les "nouvelles élites de la mondialisation" sont des ressortissants de pays industrialisés et, en particulier, du Royaume Uni, des Etats- Unis, d'Allemagne et du Japon. Comme le note Anne-Catherine Wagner, ils immigreront sans être immigrés ⁶⁸, tant ils remettent en cause, à la fois par leur niveau de qualification et leur origine nationale, l'identification dans la société française entre immigrés et OS, si ce n'est entre immigrés et Maghrébins ⁶⁹. Dans le secteur du bâtiment gros oeuvre, ce sont les personnes de nationalité ou d'origine portugaise qui jouissent d'un traitement favorable en matière d'embauche. En témoignent les propos tenus au cours des entretiens par les chefs de chantier, mais également par certains jeunes ouvriers ; tel ce jeune Portugais récemment arrivé en France : *"dans le bâtiment, vous arrivez en France, vous montrez la carte, Portugais, c'est bon, Portugais, tu travailles direct... C'est le passeport pour le bâtiment"*. Cette préférence à l'égard de certaines nationalités ou origines étrangères n'exclut pas, au sein de la même entreprise, une discrimination à l'égard d'autres origines ; elle peut coexister avec celle-ci, ou même l'alimenter. Cette discrimination concerne les jeunes issus de l'immigration maghrébine ou africaine dans le bâtiment. Quant aux grandes entreprises engagées dans l'international rencontrées au cours de l'enquête HCI, elles mènent des politiques volontaristes d'embauche de cadres de nationalité étrangère, originaires de pays développés ou garantissant des niveaux de formation élevés, en excluant les étrangers originaires du Maghreb et d'Afrique, mais également les jeunes français d'origine étrangère.

Le terme de discrimination positive est, pour sa part, utilisé dans le cadre de politiques volontaristes visant à lutter contre de possibles discriminations : à titre d'exemple, l'attention

⁶⁶ Anne - Catherine WAGNER [1998], *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*, Paris, P.U.F., pp. 30-31.

⁶⁷ Erwin GOFFMAN [1974], *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, traduction française, Paris, Editions de Minuit (première éd. 1963).

⁶⁸ Anne - Catherine WAGNER [1998], *Les nouvelles élites de la mondialisation...*, op. cit., p. 23 et suivantes.

portée à certaines candidatures ou, à l'extrême, l'introduction de quotas d'embauche, pour certaines origines, afin d'intégrer dans l'entreprise des groupes qui, autrement, en seraient écartés.

1. Avant et après l'embauche

Les recherches sur les discriminations raciales sur le marché du travail se sont, jusqu'ici, principalement centrées, en France, sur la question des discriminations à l'embauche qui ferment l'accès aux entreprises d'étrangers ou de personnes d'origine étrangère. Mais l'observation doit, de fait, être beaucoup plus large : même recrutés dans l'entreprise, les étrangers ou personnes d'origine étrangère peuvent y faire l'objet d'un traitement différencié.

Les personnes étrangères ou d'origine étrangère peuvent, tout d'abord, se voir proposer des formes d'emploi différentes, plus précaires (CDD, intérim, ... au détriment du CDI) ou à temps partiel (sous-emploi), ou même des emplois non déclarés, « au noir ». Mouna Viprey montre comment dans le secteur du nettoyage urbain, la Ville de Paris n'embauche plus de personnel étranger depuis 1982, et réserve, en outre, des contrats de travail différents selon la nationalité des agents : alors que les agents de nationalité française sont presque systématiquement titularisés, ceux de nationalité étrangère, embauchés avant 1982, demeurent, malgré leur ancienneté, « saisonniers », auxiliaires en quelque sorte, tout en bénéficiant d'une stabilité de l'emploi. Les entreprises privées sous-traitantes embauchent, quant à elles, des étrangers, mais ceux-ci sont le plus souvent intérimaires, alors que les Français sont très souvent titularisés après leur période d'essai ⁷⁰.

Les personnes étrangères ou d'origine étrangère peuvent être rejetées de certains emplois, *via* l'ethnisation des postes. Elles peuvent aussi intégrer des postes sous-qualifiés par rapport à leur niveau de diplôme, leur niveau de qualification ou leur expérience professionnelle antérieure. Enfin, on peut également envisager que ces personnes travaillent à des postes correspondant à leur qualification, mais sans avoir officiellement, sur leur fiche de paie, le

⁶⁹ A propos de l'identification immigré - OS, cf. Abdelmalek SAYAD [1999], *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Editions du Seuil.

⁷⁰ Mouna VIPREY [1996], "Gestion de la main d'œuvre étrangère en période de crise de l'emploi. L'exemple du nettoyage urbain", *Revue de l'IRES*, n°21, printemps – été, pp. 73 - 98.

niveau de qualification équivalent. On pourra, à ce sujet, rappeler les observations de Robert Linhart pour Citroën à la fin des années 1970 où les Noirs et les Arabes sont manœuvres alors que les Français, même débutants, sont, d'office, ouvriers spécialisés de niveau 2⁷¹.

L'observation des conditions de travail doit également être intégrée dans l'analyse. Dans sa recherche sur le nettoyage urbain, Mouna Viprey porte son attention sur les conditions de travail dans un contexte de relative ethnicisation des postes. Les étrangers sont préférentiellement affectés au balayage qui "est une tâche assez difficile et contraignante considérée comme particulièrement « dégradante » par l'ensemble des agents. (...) Les Français (...) bénéficient au contraire, de travaux moins pénibles, plus gratifiants, ils occupent les postes les moins difficiles physiquement, plus « intéressants » que ceux occupés par les étrangers"⁷². Ici, l'inégalité des conditions de travail s'articule à la racialisation des tâches. La chercheuse enregistre également "des horaires de travail différenciés" et "des inégalités dans les emplois du temps" : les étrangers sont ceux qui font le plus d'heures, notamment parce qu'ils ont moins que les Français la possibilité de refuser des heures supplémentaires ; davantage concernés par le travail de nuit et le travail le dimanche, ils se voient plus fréquemment refuser le choix de leur période de congé⁷³. On pourrait également introduire dans la comparaison des conditions de travail les écarts susceptibles d'exister dans les risques d'accidents du travail et / ou de maladies professionnelles, leur fréquence et leur gravité.

L'analyse des rémunérations vise, pour sa part, à vérifier si les étrangers et les personnes d'origine étrangère perçoivent les mêmes salaires, mais également les mêmes primes, que ceux touchés par leurs collègues français.

Autre élément à soumettre à l'observation, l'accès aux promotions : les étrangers ou les personnes d'origine étrangère connaissent-ils des progressions de carrière identiques à celles de leurs collègues autochtones ? Là encore, l'ethnicisation des postes peut entraîner des écarts dans les carrières lorsque les emplois qui leur sont réservés offrent de moindres perspectives

⁷¹ Robert LINHART [1978], *L'Etabli*, op. cit., cité en page 4 de ce cahier de recherche.

⁷² Mouna VIPREY [1996], "Gestion de la main d'œuvre étrangère en période de crise de l'emploi ...", op. cit., pp. 91 - 92.

⁷³ Dans cette présentation, nous avons, sans la modifier, simplifié l'analyse de Mouna Viprey en opposant les Français aux étrangers : la chercheuse distingue, en effet, les Français métropolitains, les Français d'outremer, les franco-étrangers (double nationalité) et les étrangers.

de carrière : les étrangers et personnes d'origine étrangère connaissent des promotions, mais celles-ci restent limitées par rapport aux Français qui occupent des emplois où les possibilités de promotion professionnelle sont plus importantes. Les écarts observés sont, alors, davantage liés à la ségrégation qu'à la discrimination proprement dite. Occupant les mêmes emplois que la main d'œuvre française, les étrangers et les personnes d'origine étrangère peuvent toutefois être moins souvent promus, si ce n'est exclus des promotions ou de certaines d'entre elles. A titre d'exemple, dans le secteur du bâtiment gros œuvre, à ancienneté équivalente, les ouvriers maghrébins ou turcs accèdent moins souvent que les ouvriers portugais au niveau 4 de la qualification ouvrière. De plus, ils y accèdent plus fréquemment comme maîtres ouvriers et non comme chefs d'équipe, alors que seuls les chefs d'équipe sont susceptibles de quitter la catégorie ouvrière pour devenir assistant - chef de chantier, puis, chef de chantier. Précisons enfin que la discrimination dans l'accès aux promotions peut être ou non induite par une discrimination dans l'accès aux formations professionnelles qualifiantes.

Dernier élément d'observation non négligeable, l'inégalité de traitement face aux risques de licenciement. En 1956, Andrée Michel note que "la main d'œuvre algérienne est la dernière embauchée, [mais aussi] la première licenciée, quand les commandes se ralentissent (textiles par exemple) ou quand le chantier est terminé" ⁷⁴. Un même phénomène peut-il être aujourd'hui observé ? Concerne-t-il de façon privilégiée certains secteurs d'activité ou certains types d'entreprises, notamment les plus petites ? Dans le cadre en particulier de licenciements massifs faisant l'objet de négociations avec les organisations syndicales et l'inspection du travail, comment le critère de la nationalité ou de l'origine s'articule-t-il, concrètement, aux critères d'usage dans la définition des départs que sont l'ancienneté, l'âge, la charge de famille (inactivité professionnelle du conjoint, nombre d'enfants à charge) ?

2. Les fondements de la discrimination

Les espaces de la discrimination sont variés : l'embauche, les formes d'emploi, les conditions de travail, les postes occupés (surqualification, ethnicisation des emplois), les rémunérations, les chances de promotion et les perspectives de carrière, les risques de licenciement... Cette

⁷⁴ Andrée MICHEL [1956], *Les Travailleurs algériens en France*, op. cit., p. 142.

liste des possibles expressions de la discrimination raciale dans l'emploi, pour longue qu'elle soit, sans, pourtant, prétendre à l'exhaustivité, ne restitue pas les origines du phénomène, ses fondements. Intervenant à des niveaux divers, la discrimination peut être légale ou illégale, directe ou indirecte, intentionnelle ou institutionnelle, si ce n'est systémique.

Malgré l'adoption, depuis 1972, d'une série de lois contre le racisme et les discriminations, celles-ci ne sont pas, dans leur ensemble, illégales. Elles restent, pour partie, légales, c'est à dire autorisées par la loi. En témoignent les emplois, en nombre non négligeable, fermés aux étrangers non ressortissants de l'union européenne : emplois titulaires de la fonction publique (à l'exception de l'enseignement supérieur et de la recherche), emplois statutaires des grandes entreprises nationales, mais aussi professions libérales et certains emplois salariés du privé (armement, ...) ⁷⁵. Du fait de leur caractère légal, ces discriminations ont pu longtemps ne pas être analysées comme telles. Aujourd'hui, leur légitimité est critiquée par nombre d'acteurs sociaux, militants ou chercheurs, tant elles apparaissent en contradiction avec l'émergence de politiques publiques de lutte contre les discriminations et l'affirmation d'une urgence à mettre à jour les phénomènes de discriminations, confirmant ainsi combien "l'illégitimité du traitement inégal ou différent est sujette à interprétation dans le temps et l'espace" ⁷⁶. Observant la liste des professions fermées aux étrangers non communautaires, François Gaudu s'interroge. " A quoi bon raisonner sur les comportements discriminatoires, si un quart du marché du travail – admettons cette approximation – demeure juridiquement fermé aux étrangers ? Quel fondement scientifique demeure-t-il pour mesurer les différences de traitement imputables aux comportements individuels ? (...) L'inventaire juridique amène à se demander si l'origine des différences de traitement telles qu'elles se constatent dans les statistiques globales ne doit pas être recherchée ailleurs que dans les « discriminations perçues ». D'un point de vue pratique, la priorité ne devrait-elle pas être donnée à l'élimination

⁷⁵ Pour le CERC, "l'estimation des emplois fermés aux étrangers non ressortissants de l'espace économique européen aboutit à une fourchette de 6,5 à 7,2 millions d'emplois, soit 29 à 33 % du « stock »" dont 5 millions de fonctionnaires et 1 million d'emplois publics (sécurité sociale, entreprise du secteur public et nationalisé), CERC [1999], "Immigration, emploi et chômage. Un état des lieux empirique et théorique", *Les dossiers du CERC-Association*, n°3. A propos des emplois fermés aux étrangers, cf. également CHASSARD Yves, SINGER Véronique, BLETRY Natacha, SACHS Tatiana [1999], *Les emplois du secteur privé fermés aux étrangers*, Paris, Bernard Brunhes Consultants, étude réalisée à la demande de la Direction de la Population et des Migrations du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité ; GED [2000], "Les emplois fermés aux étrangers : secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques", *Note du GED*, n°1.

⁷⁶ Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 64.

de la condition de nationalité, chaque fois, que cette condition ne peut plus être rationnellement argumentée ? " ⁷⁷.

Légale ou illégale, la discrimination peut être directe, c'est à dire immédiate et intentionnelle avec un objectif, plus ou moins explicite, plus ou moins revendiqué, de reproduire les inégalités ou, tout du moins, d'écarter certains groupes. Tel est le cas, à des niveaux très différents, du non accès à la fonction publique des étrangers non ressortissants de l'Union européenne comme des offres d'emploi comportant des restrictions de nature raciste. Mais la discrimination est également indirecte. Elle repose alors sur un traitement *a priori* égalitaire, ou, du moins, formellement égalitaire, mais qui aboutit, dans la pratique, à l'établissement, si ce n'est au renforcement, des inégalités, comme en témoignent, à titre d'exemple, les offres d'emploi exigeant la maîtrise d'un dialecte local, mais également les politiques de recrutement qui favorisent les réseaux informels (enfants du personnel, recommandations...) et excluent, de fait, les groupes peu ou non présents dans l'entreprise, sans que l'effet discriminatoire de telles politiques soit forcément perçu par les acteurs sociaux, qu'ils en soient les victimes ou les initiateurs.

Enfin, la discrimination n'est pas uniquement le fruit du comportement d'individus : elle est aussi portée par les institutions. La discrimination institutionnelle est le produit de règles, de procédures et de pratiques des institutions au sens large : fruit des décisions de l'Etat ; fruit également des politiques des entreprises qui, elles-mêmes, évoquent les exigences de rentabilité économique dans un contexte concurrentiel, ou le "racisme" de leurs clientèles, de leurs publics et de leurs personnels, pour justifier les inégalités de traitement. "La notion de racisme institutionnel présente l'utilité de mettre l'accent sur des formes non flagrantes ou brutales du racisme, sur ses expressions voilées, car transitant dans les institutions ; mais elle devient insuffisante à partir du moment où elle fait du racisme un phénomène abstrait, semblant reposer sur des mécanismes abstraits, sans acteurs" ⁷⁸.

Au-delà de l'expression d'une idéologie raciste explicite par l'employeur, les discriminations raciales dans l'emploi, ont, comme les discriminations à l'égard des femmes, des origines

⁷⁷ François GAUDU, "Le séjour et la situation sur le marché du travail : aspects juridiques (synthèse introductive)", in Commissariat Général du Plan, *Immigration, marché du travail, intégration...*, op. cit, p. 238.

variées, dans et à l'extérieur de l'entreprise, qui se cumulent les unes aux autres : ségrégation scolaire, choix d'orientation, attitudes des enseignants, pratiques des intermédiaires du marché du travail, politiques de recrutement des employeurs, absence de réseau relationnel dans les entreprises, elle-même susceptible d'être liée à l'exclusion des parents hors du marché du travail, préjugés racistes des collectifs de travail, procédures de promotion.... Les acteurs individuels et collectifs qui y participent sont eux aussi multiples : enseignants et organismes de formation, intermédiaires du marché du travail, employeurs, responsables hiérarchiques, collectifs de travail..., y compris, parfois, les victimes elles mêmes.

Le concept de racisme ou de discrimination systémique peut être introduit pour souligner le caractère cumulatif des discriminations ainsi que la multiplicité des acteurs qui interviennent. Ainsi, pour Philippe Bataille et Claire Schiff, la discrimination renvoie à "une somme de conduites appuyées sur des logiques diverses dont l'effet convergent renforce le phénomène. (...) Dès lors, par discrimination systémique nous abordons le champ des inégalités de traitement pour des hommes et des femmes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi ou qui occupent des places systématiquement reléguées dans l'organisation du travail en raison de leurs caractéristiques sociale, politique ou culturelle. Cette situation d'inégalité révélerait un effet cumulatif et interactif entre plusieurs pratiques et plusieurs situations, comme l'état du marché du travail, les pratiques et les idéologies qui y sont véhiculées, l'intervention institutionnelle dans la reconnaissance ou la lutte contre le phénomène" ⁷⁹. L'objectif du second chapitre est bien de proposer une méthodologie susceptible d'analyser la discrimination dans sa complexité, c'est à dire dans son caractère systémique.

⁷⁸ Michel WIEVIORKA [1998], *Le racisme, une introduction*, op. cit., p. 31.

⁷⁹ Philippe BATAILLE, Claire SCHIFF, "La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès", *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n°76, p. 91.

CHAPITRE II

L'OBSERVATION DES DISCRIMINATIONS DANS L'ENTREPRISE

Une fois précisé ce que recouvre la discrimination, en la dissociant du préjugé et de la ségrégation, tout en la posant en articulation avec ceux-ci, ce second chapitre a un caractère plus méthodologique : on se propose de réfléchir, à partir de nos expériences de terrain, aux modalités de l'observation et de l'analyse des phénomènes discriminatoires dans le cadre d'une monographie d'entreprise.

Ce chapitre traite successivement du mode d'accès au terrain, de la mesure des écarts liés aux inégalités de traitement par l'établissement de données chiffrées, du recueil de l'information auprès des différents acteurs de l'entreprise, pour s'achever sur la proposition d'axes méthodologiques à privilégier. Il suggère, sur la base d'une démarche à la fois quantitative et qualitative, permettant de recueillir des données factuelles et des discours, de multiplier et de croiser les regards dans le cadre d'une approche cherchant non seulement à identifier et à évaluer l'ampleur des discriminations raciales, mais également à appréhender leurs mécanismes et leurs fondements.

I. L'ACCÈS AU TERRAIN

Il y a plusieurs manières d'être introduit, ou de « s'introduire » dans une entreprise, qu'elle soit privée ou qu'elle relève du secteur public, et ces conditions d'entrée ne sont pas sans effet sur les conditions de l'observation, si ce n'est sur les résultats de celle-ci. A titre d'exemples de cette diversité, Philippe Bataille, dans sa recherche sur *Le racisme au travail*, a été introduit auprès des salariés de nombreuses entreprises par l'intermédiaire de la CFDT, de ses fédérations et de ses syndicalistes⁸⁰ ; au cours de leur recherche de type ethnographique menée pendant plus de dix ans sur l'usine Peugeot de Sochaux - Montbéliard, Stéphane Beaud et Michel Pialoux ont rencontré les ouvriers hors de leur lieu de travail, pour justement les interroger à la fois sur leur vie professionnelle et sur leur vie extra – professionnelle⁸¹ ; Robert Linhart a, quant à lui, été dans les années 1970 « établi » aux usines Citroën⁸². Pour

⁸⁰ Philippe BATAILLE [1997], *Le racisme au travail*, op. cit.

⁸¹ Stéphane BEAUD, Michel PIALOUX [1999], *Retour sur la condition ouvrière...*, op. cit.

⁸² Robert LINHART [1978], *L'Etabli*, op. cit.

notre part, nous menons des observations dans les entreprises avec deux modes d'accès bien spécifiques : dans un premier cas, à la recherche d'un terrain, nous sollicitons une ou plusieurs entreprises, en l'occurrence une ou plusieurs directions d'entreprise ; dans un second cas, nous répondons à une demande émise par la direction d'une entreprise.

1. A la recherche d'un terrain

Organisme d'études et de recherches, le CREDOC est fréquemment sollicité par des ministères ou des organismes rattachés à l'Etat qui lui adressent une demande d'études et / ou de recherche sur les conditions de mise en œuvre, les effets et, éventuellement, l'évaluation, d'une politique publique. Le chercheur, sollicité sur la thématique des discriminations ou sur une autre thématique susceptible d'intégrer celle-ci, part alors à la recherche d'un terrain, en l'occurrence une ou plusieurs entreprises susceptibles de devenir pour lui des lieux d'observation. Le choix de ces terrains est établi en fonction de la méthodologie adoptée, des exigences d'échantillonnage ..., mais également des possibilités d'acceptation de l'enquête par les entreprises... A partir du moment où l'observateur n'est pas dans une position de contrôle, entraînant nécessairement une réponse positive de l'entreprise, il s'avère souvent difficile de trouver des organismes acceptant le principe de l'enquête, son objet, ses contraintes d'organisation, mais également ses impératifs de méthode. L'obtention d'un entretien auprès de la direction générale ou de la direction des ressources humaines, comme cela est souvent le cas dans les recherches sur les discriminations raciales, n'est pas toujours aisée, mais la demande d'un accès direct auprès des salariés, dans le cadre d'entretiens ou de la diffusion d'un questionnaire, s'avère encore plus problématique : la direction est alors amenée à afficher en externe, mais également en interne, sa volonté ou, tout du moins, son acceptation, d'une interrogation sur le thème proposé par l'enquête.

L'étude sur l'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations, réalisée à la demande du Haut Conseil à l'Intégration ⁸³, témoigne de telles difficultés pour les entreprises privées, mais

⁸³ Bruno MARESCA, Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Comment poser une question qui ne se pose pas ?...*, op. cit.

également pour les entreprises publiques et les administrations. Sur 25 entreprises, administrations ou organismes (organismes de formation, centrale syndicale, ..) contactés, seuls 18 ont accepté un entretien approfondi avec le directeur ou le directeur des ressources humaines et, parmi eux, seuls 10 ont consenti à ce qu'une enquête par questionnaire soit engagée auprès de leurs cadres salariés ou de leurs étudiants. Les motifs de refus furent principalement de deux ordres : soit la direction annonçait que ses cadres étaient choisis en fonction de leurs compétences et non de leurs origines et mettait en avant le caractère inutile d'une telle enquête, soit elle craignait que l'enquête soit mal perçue et mal interprétée par les salariés et leurs représentants. Dans les deux cas, le refus portait, finalement, sur le principe même du questionnement posé par le HCI.

Les difficultés rencontrées dans l'accès au terrain ont largement conditionné le choix du titre du rapport : *comment poser « une question qui ne se pose pas »*? Toutefois, l'objet de l'enquête, - les discriminations raciales et / ou l'intégration de personnes étrangères ou d'origine étrangère dans les entreprises -, ne nous paraît pas seul en cause. Dans une recherche menée pour le ministère de l'Équipement sur la politique des entreprises en terme de mobilité vers le travail, nous notions déjà que "la principale difficulté du travail de terrain a été de convaincre les entreprises d'accepter le principe de notre venue et, surtout, une méthodologie imposant la disponibilité de plusieurs directions, mais également la possibilité de rencontrer des salariés et des représentants du personnel" ⁸⁴.

Retenons donc que la question des discriminations est certes « une question qui ne se pose pas » et entraîne le refus de nombre de directions, mais que cette question n'est pas forcément beaucoup plus problématique que d'autres questions, *a priori* plus neutres : la réticence des entreprises à l'intervention d'une équipe de chercheurs déborde largement la thématique des discriminations raciales. Véronique de Rudder, Christian Poiret et François Vourc'h ont raison de souligner combien "les entreprises privées ou publiques, les administrations, fonctionnent, en France, sur une opacité structurelle érigée en principe de gestion. (...) L'entreprise (...) se considère comme un lieu privé et ce qui s'y passe reste pour partie impénétrable" ⁸⁵. Dans le même temps, il est important de se détacher d'une vision homogénéisante du monde des

⁸⁴ Isabelle VAN DE WALLE [2000], "Exploration au pays de la mobilité. Les entreprises et les déplacements vers le travail", *Cahier de recherche du CREDOC*, n°149, décembre, pp. 14-15.

⁸⁵ Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 145.

entreprises. Les entreprises sont par nature diverses et une partie d'entre elles peuvent, en fonction de leur culture et du moment où intervient la demande d'observation, être motivées par la problématique des discriminations, non par pure philanthropie, mais parce qu'elles y trouvent un intérêt.

Dans la recherche sur les politiques d'entreprise à l'égard de la mobilité vers le travail, nous évoquons à propos des éléments susceptibles d'avoir contribué à une réponse positive des directions, la possibilité de faire remonter à l'Etat des interrogations ou des demandes concernant les politiques publiques, celle d'approfondir la réflexion déjà engagée par l'entreprise sur le thème, celle de valoriser la politique de mobilité de l'entreprise à l'extérieur, mais également en interne. Les motivations des entreprises ayant accepté d'être terrain de l'enquête pour le HCI apparaissent, au final, en partie semblables : c'est à la fois pour des raisons d'image et / ou de pertinence de la question posée par le HCI au regard de leur propre réflexion managériale qu'elles ont autorisé l'intervention du CREDOC.

2. L'intervention à la demande d'une direction d'entreprise

Dans un second cas de figure, le chercheur peut intervenir à la demande de l'employeur, privé ou public, dans le cadre d'une mission de diagnostic et / ou de conseil, confiée à un prestataire extérieur. Des ministères et des collectivités territoriales s'adressent ainsi à des organismes tel le CREDOC lorsqu'ils veulent s'engager dans la définition d'un plan d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, nécessitant, au préalable, une analyse des processus d'inégalité des chances et de faible mixité des emplois. Un tel cas de figure peut également se présenter à propos des discriminations raciales. C'est le cas de l'étude menée par le CREDOC sur les jeunes ouvriers du bâtiment gros œuvre, commanditée à la fois par un groupe de ce secteur, la DPM du ministère de l'Emploi et le FASILD.

Les entreprises, à l'origine d'une demande d'analyse sur les discriminations raciales, peuvent, comme à propos de l'égalité entre hommes et femmes, s'inscrire dans un objectif d'image (à l'interne et à l'externe), une logique d'anticipation de politiques publiques de lutte contre les discriminations plus contraignantes, et / ou une stratégie de gestion des ressources humaines

notamment lorsqu'elles connaissent des difficultés importantes de recrutement ou de fidélisation de tout ou partie de leur personnel.

Dans ce second cas de figure, le chercheur est « rémunéré » par l'entreprise, ce qui peut apparaître comme une forte contrainte qui, au final, piègerait le chercheur et, à la limite, fausserait l'observation. Sans céder à la naïveté, nous retiendrons toutefois de notre expérience que les demandes à l'initiative des entreprises, aujourd'hui encore peu nombreuses, permettent, lorsque l'entreprise joue réellement le jeu du diagnostic, d'avoir accès à des données autrement inaccessibles. Tout dépend bien sûr de la négociation préalable des conditions de restitution et de diffusion de l'analyse, en interne et en externe, mais surtout des conditions de l'observation. Concernant les conditions de l'observation, il apparaît nécessaire, comme nous le suggérons précédemment, de pouvoir multiplier et croiser les regards sur la base d'une mesure des écarts existants entre autochtones et salariés étrangers ou d'origine étrangère grâce à l'établissement de données chiffrées, d'une interrogation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, encadrement, maîtrise, salariés, représentants du personnel, et éventuellement partenaires extérieurs du recrutement ou de la formation), d'une analyse enfin des stratégies et pratiques de recrutement, de promotion et, plus largement, de gestion de ressources humaines.

II. LA MESURE DES ÉCARTS PAR L'ETABLISSEMENT DE DONNÉES CHIFFRÉES

L'une des interrogations inhérentes à l'analyse des phénomènes de discrimination dans l'emploi a trait à l'ampleur de ces discriminations, si ce n'est à leur existence même. Il apparaît donc nécessaire, en complément ou, plutôt, en préalable de l'interrogation des différents acteurs de l'entreprise, de pouvoir évaluer, sur la base de données chiffrées, les différences de traitement entre autochtones et personnes étrangères ou d'origine étrangère et leurs effets, par une mesure des écarts les concernant.

Dans la mesure du possible, la mesure des différences et des écarts ne se limitera pas à la seule présence dans l'entreprise (discrimination à l'embauche), mais s'étendra, comme suggéré

dans le premier chapitre, à la nature des contrats de travail, aux emplois occupés, aux conditions de travail, aux rémunérations, aux déroulements de carrière, au suivi de formations..., cette liste n'étant pas limitative.

L'inégalité et la mesure des écarts doivent être établies « toutes choses égales par ailleurs », c'est à dire à emploi, niveau de qualification, diplôme, temps de travail, sexe, âge, ancienneté équivalents, sous peine de qualifier de raciale une discrimination qui est d'une autre nature : à titre d'exemple, une discrimination par le diplôme ou par l'ancienneté. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet également d'identifier le lieu de la discrimination raciale, en ne confondant pas, par exemple, la discrimination raciale des rémunérations et celle des qualifications : la discrimination des salaires est sans doute moins fréquente que celle portant sur les qualifications dont l'incidence sur les salaires peut être importante. Enfin, il est intéressant de pouvoir mener l'analyse des écarts par génération, pour vérifier si la discrimination a tendance à se réduire ou, au contraire, à perdurer et même à se renforcer dans le temps.

Contrairement aux données relatives à la présence de femmes dans les entreprises, aucune donnée concernant les salariés étrangers et d'origine étrangère ne sont publiques, ce qui a d'ailleurs amené le Haut Conseil à l'Intégration à suggérer l'introduction de données ethniques dans les bilans sociaux. Dans le cadre d'une monographie d'entreprise, l'exploitation des statistiques du personnel, *via* la base du personnel, est, *a priori*, le meilleur outil pour fournir des éléments chiffrés sur la base d'indicateurs pertinents qu'il convient de définir. Dans le cadre de l'étude sur le secteur du bâtiment gros oeuvre, l'exploitation des statistiques du personnel offre ainsi la possibilité de connaître l'origine ethnique des ouvriers, qu'il est possible de distinguer selon leur nationalité et leur pays de naissance, et de constater la présence importante d'ouvriers de nationalité ou d'origine portugaise, algérienne, marocaine et, dans une moindre mesure, tunisienne et turque. L'exploitation des statistiques du personnel permet également de vérifier que les ouvriers non européens, à ancienneté équivalente, accèdent moins fréquemment que les Français et les Européens au niveau le plus élevé de la qualification ouvrière ⁸⁶. Dans sa recherche sur le nettoyage urbain, Mouna Viprey s'est appuyé sur les statistiques de la direction de la Protection de l'environnement de la Ville de

⁸⁶ Isabelle VAN DE WALLE [2003], *Recherche action sur le recrutement et l'intégration de jeunes ouvriers dans le gros œuvre*, op. cit.

Paris, comptabilisant plus de 5 000 agents susceptibles d'être distingués entre Français de naissance, Français par acquisition et étrangers, pour montrer que le recrutement d'étrangers, dominant dans les années 1960, s'est arrêté au début des années 1980 ⁸⁷.

En matière de données du personnel, l'observateur se heurte, toutefois, à de nombreux problèmes. Il peut, tout d'abord, tout simplement ne pas y avoir accès. Même dans le cas où le chercheur, notamment mandaté par la direction de l'entreprise dans le cadre d'une mission de diagnostic ou d'aide à la conduite du changement, a accès à la base du personnel, il rencontre plusieurs difficultés. Selon les entreprises, la base du personnel, qui sert le plus souvent à la gestion du personnel ou, plus simplement, à la gestion des paies, est plus ou moins riche en informations, plus ou moins régulièrement réactualisée. L'expertise préalable de la base est donc nécessaire.

Surtout, contrairement au sexe, la variable de la nationalité n'est pas forcément introduite dans la base du personnel ; celle du pays de naissance est encore plus rarement disponible. Ces deux variables peuvent être présentes dans les bases du personnel de certaines entreprises. Mais elles ne sont pas suffisantes pour analyser la situation des salariés de « la seconde génération » nés en France et de nationalité française. Même dans un contexte favorable à l'observation où la nationalité et le pays de naissance sont identifiables, l'analyse chiffrée des phénomènes de discrimination, et même un simple comptage des salariés d'origine étrangère, possible pour les « immigrés », ne l'est pas pour « les secondes générations » et, notamment, pour les jeunes.

Pourtant, à consulter les listes du personnel de certaines entreprises, notamment dans le secteur du bâtiment, à regarder les noms et les prénoms des jeunes ouvriers, à noter la présence à côté du leur d'un même nom de famille, chez un salarié plus âgé, père, oncle, cousin, étranger ou né à l'étranger, qui a sans doute facilité le recrutement, on peut raisonnablement faire l'hypothèse d'une présence de jeunes de « la seconde génération ». On peut alors envisager de codifier les noms et prénoms en fonction de leur origine. C'est à une telle méthode qu'a recours Georges Felouzis pour appréhender *La Ségrégation ethnique au collègue et ses conséquences*. Le chercheur définit la variable ethnique grâce au prénom des

⁸⁷ Mouna VIPREY [1996], "Gestion de la main d'œuvre étrangère en période de crise de l'emploi ...", op. cit., pp. 78.

élèves, constituant, pour lui, "un indicateur indirect qui donne une bonne approximation de l'origine culturelle" et lui permet de distinguer trois catégories d'origine culturelle : « Maghreb, Afrique Noire, Turquie » (prénoms musulmans), « autres allochtones » et « autochtones »⁸⁸. Toutefois, relativement aisée pour l'observation des inégalités entre hommes et femmes (existence de prénoms mixtes), cette codification des noms et prénoms paraît plus difficile pour l'origine ethnique et / ou culturelle : elle nécessite des compétences linguistiques et comporte une marge d'erreur, - liée, notamment, aux mariages mixtes, aux changements de noms après la naturalisation, à l'adoption plus ou moins importante de prénoms français par les différents groupes -, dont l'importance nous semble difficile à évaluer.

Une autre option consiste alors à engager une interrogation directe auprès du personnel de l'entreprise par la large diffusion d'un questionnaire. De telles enquêtes sont possibles sous réserve de la pertinence des questions posées eu égard à l'objectif assigné, de l'accord exprès des personnes interrogées, d'un protocole d'enquête assurant son caractère anonyme (impossibilité de l'identification directe ou indirecte des salariés interrogés, non accès de l'employeur aux questionnaires complétés). Dans le cadre de l'investigation menée à la demande du HCI, le CREDOC a ainsi mené une enquête par questionnaire auprès de salariés qui a permis de quantifier la part des cadres « immigrés », d'origine étrangère, natifs et originaires des DOM-TOM dans plusieurs grandes entreprises. Dans la recherche de Mouna Viprey sur le secteur du nettoyage urbain, l'interrogation auprès des salariés a permis de mettre en évidence des différences dans la nature des contrats de travail, les postes occupés et les conditions de travail, des Français métropolitains, des Français d'Outre mer, des Franco-étrangers (double nationalité) et des étrangers.

Dans le cadre de telles enquêtes, le chercheur est amené à s'interroger sur les « catégories ethniques » qui lui semblent pertinentes. Se limite-t-il à une approche par nationalité et pays de naissance en intégrant les personnes originaires des DOM-TOM et en demandant la date d'arrivée en France ? Etend-il l'investigation à la nationalité et au pays de naissance des parents, des grands-parents ? On retrouve ici les interrogations apparues dans le débat précédemment évoqué sur l'introduction de « catégories ethniques » dans la statistique

⁸⁸ Georges FELOUZIS [2003], "La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences", *Revue française de sociologie*, 44-3, pp. 413-447.

publique. L'originalité de l'enquête menée par le CREDOC à la demande du HCI est d'avoir interrogé les cadres, non seulement sur leur lieu de naissance, leur nationalité, leur âge à l'arrivée en France métropolitaine, la nationalité et le lieu de naissance de leur père et mère, la nationalité de leurs quatre grands-parents, mais également sur la façon dont, compte tenu de leurs origines, proches ou lointaines, ils préféreraient eux mêmes se définir : "Français, sans autre précision", "Français originaire des DOM-TOM", "Français d'origine étrangère", "étranger", "autrement" avec précision dans ce cas ⁸⁹.

Une fois les données recueillies, sous la base d'une exploitation des données du personnel ou d'une enquête quantitative auprès des salariés, se pose la question de leur analyse et de leur interprétation. Plusieurs chercheurs considèrent, rappelons-le, que les analyses statistiques, même dans le cadre de modèles opérant « toutes choses égales par ailleurs », constituent un fort indice, mais non une preuve, que les écarts observés entre les différentes origines sont bien imputables à des effets de discriminations. Certains auteurs mettent en avant le « testing » comme seule méthode à même d'apporter la preuve de la discrimination. Plusieurs remarques nous semblent pouvoir être faites à ce propos. Outre que le « testing » nécessite des moyens importants, il ne peut, *a priori*, concerner que la discrimination à l'embauche : comment notamment l'envisager pour tester les discriminations dans le cadre des déroulements de carrière ? Surtout, le « testing » n'a, à notre connaissance, jamais été préconisé comme nécessaire et indispensable à l'analyse des phénomènes de discrimination à l'encontre des femmes : les constats statistiques sont considérés comme suffisants pour vérifier les discriminations sexuelles ; ils ne le sont plus quand il s'agit d'attester de la réalité des discriminations raciales.

François Héran souligne en outre que les monographies d'entreprise permettent de connaître la composition ethnique des salariés de l'entreprise, mais exclut, de fait, les personnes qui ont été refusées par l'entreprise, empêchant ainsi l'analyse des phénomènes de discrimination à l'embauche ⁹⁰. La composition ethnique des personnes refusées par l'entreprise peut, toutefois, être approchée par défaut, notamment en la comparant à celle de la population du bassin

⁸⁹ La comparaison des catégories construites par le chercheur sur la base de critères « objectifs » avec les catégories « revendiquées » par les acteurs sociaux, permise par cette enquête, n'a pas encore été engagée, mais la lecture des questionnaires montre d'ores et déjà que les personnes interrogées se sont prêtées au jeu et ont, pour la plupart, accepté de répondre aux différentes questions liées à leurs origines.

⁹⁰ François HERAN [2002], "Les recherches sur l'immigration et l'insertion...", *op. cit.*

d'emploi, comme le proposent Philippe Bataille et Claire Schiff pour le bassin d'emploi d'Alès en constatant l'absence de jeunes de la « seconde génération » d'origine maghrébine dans les entreprises alors qu'ils sont présents dans la population locale ⁹¹. D'autre part, l'analyse des données du personnel peut permettre d'analyser la composition ethnique des différents viviers de recrutement. Dans le cadre du bâtiment gros œuvre, nous avons pu ainsi analyser comment, dans certaines entreprises, le recrutement par le réseau familial et / ou communautaire des salariés favorisait les Portugais et se montrait beaucoup moins ouvert aux Maghrébins et aux Africains que d'autres viviers moins privilégiés (intérim et surtout contrats d'insertion, ANPE...).

III. L'INTERROGATION DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE

L'analyse chiffrée est essentielle pour vérifier l'hypothèse de la discrimination et en identifier les lieux d'expression par une mesure des écarts existants entre autochtones et salariés étrangers ou d'origine étrangère. Toutefois, si elle offre la possibilité de faire le constat des différences, d'engager la mesure des écarts et des inégalités, elle ne permet pas d'appréhender dans leur diversité les fondements des écarts constatés et de cerner les logiques qui sous-tendent les mécanismes de la discrimination. L'état des lieux des écarts ne donne pas à lui seul les réponses et il est nécessaire de comprendre les processus à l'œuvre. Outre la mise à jour des écarts, l'analyse doit chercher à mettre en évidence les préjugés et les représentations à l'égard des étrangers et personnes d'origine étrangère, mais surtout à comprendre comment ceux-ci sont susceptibles de s'articuler à des pratiques ségrégatives et / ou discriminatoires.

1. L'appréciation de la discrimination par les acteurs sociaux

Il est tout d'abord possible d'interroger les acteurs de l'entreprise sur l'existence et l'ampleur des discriminations. Cette interrogation peut prendre des formes variées : entretiens individuels, réunions de groupe, menés dans une approche qualitative, éventuellement,

⁹¹ Philippe BATAILLE, Claire SCHIFF, "La discrimination à l'embauche...", op. cit..

complétés par une approche quantitative reposant sur la diffusion de questionnaires auprès d'un grand nombre de salariés.

Donner la parole aux victimes des discriminations est, *a priori*, assez aisé. Toutefois, l'interprétation des données recueillies est moins facile tant les victimes peuvent être amenées à sous – estimer, nier, mais aussi sur - estimer les discriminations dont elles font l'objet. Les discriminations peuvent être tuées par crainte de la réaction de l'employeur et des responsables hiérarchiques, mais également en raison de leur caractère institutionnel et systémique qui empêche les victimes d'identifier les mécanismes et les auteurs de la discrimination. La discrimination raciale peut, comme la discrimination sexuelle, être niée parce que la reconnaissance de son existence place la victime en position d'infériorité ou l'empêche de se projeter positivement dans une démarche d'insertion et / ou de mobilité professionnelle ⁹². Une discrimination peut être perçue de manière très différente d'un individu à l'autre, d'un groupe à l'autre, tels notamment les jeunes d'origine étrangère nés en France et de nationalité française en comparaison avec les jeunes étrangers arrivés récemment en France. Les victimes peuvent, à l'inverse, sur- estimer les discriminations. Elles peuvent enfin attribuer au racisme des discours et des pratiques susceptibles d'être d'une autre nature (racisme à l'encontre des jeunes issus de l'immigration ou racisme à l'encontre des jeunes).

Victimes ou non de discrimination, les acteurs de l'entreprise n'ont pas forcément une bonne appréciation des phénomènes de discrimination. Certains, notamment parce qu'ils occupent une position de dominants, les nient et évoquent la suprématie du critère de la compétence, cherchant à convaincre l'observateur qu'il est le seul critère susceptible d'être retenu compte tenu de la rationalité des entreprises. "La prétendue rationalité du monde du travail et de l'entreprise, sa soumission à des impératifs économiques et à des normes abstraites (compétence, spécialisation, des fonctions, ancienneté...) servent d'argument d'autorité pour invalider toute interrogation sur les discriminations ethnistes ou racistes. Le caractère « non raciste » de l'univers du travail est ainsi « démontré » par un raisonnement en forme de syllogisme : l'entreprise est un lieu de rationalité ; le racisme est d'ordre irrationnel ; ils sont donc incompatibles" ⁹³.

⁹² Isabelle VAN DE WALLE, Brigitte MASSON [2001], *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, op. cit.

⁹³ Véronique DE RUDDER, Christian POIRET, François VOURC'H [2000], *L'inégalité raciste...*, op. cit., p. 145.

La présence d'étrangers ou de personnes d'origine étrangère dans l'entreprise, en particulier à des postes qualifiés, peut également être évoquée pour nier l'existence de la discrimination. Cette présence peut d'ailleurs masquer, même aux victimes, la réalité de la discrimination. A titre d'illustration, certains résultats de l'enquête menée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Certes, les femmes sont deux fois plus sensibles à la question de l'inégalité que les hommes, mais elles ne sont pas pour autant une majorité à estimer qu'il s'agit d'un problème qui se pose fortement ou très fortement dans leur ministère : 35 % contre 17 % pour les hommes. Par contre, l'acuité du problème est beaucoup plus grande aux yeux des inspecteurs du travail (corps peu féminisé) qu'à ceux des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales (corps très féminisé). Cette différence confirme l'importance de la perception subjective de la question, les inspecteurs des affaires sanitaires et sociales où les femmes sont très présentes perçoivent moins la réalité des mécanismes inégalitaires dans l'accès aux fonctions d'encadrement.

2. La recherche des fondements de la discrimination

Les acteurs sociaux n'ont pas forcément une bonne appréciation des phénomènes de discrimination : ils peuvent les sous-estimer ou, à l'inverse, les sur - estimer. Par contre, leur rencontre est indispensable pour comprendre les fondements de la discrimination même si eux-mêmes n'en ont pas conscience et n'analysent pas toujours les propos qu'ils émettent dans cette perspective. Ainsi, les femmes interrogées au ministère de l'Emploi et de la Solidarité ont conscience du poids de leurs responsabilités familiales et de la division sexuelle du travail domestique sur leur carrière. Elles ont moins conscience de l'effet d'une culture professionnelle privilégiant la disponibilité (horaires longs et non stabilisés) sur leurs trajectoires professionnelles. C'est pourtant en les interrogeant elles, leurs collègues masculins et leurs responsables hiérarchiques, que la réalité de cette culture professionnelle comme obstacle à l'égalité des chances apparaît au chercheur.

L'interrogation des différents acteurs de l'entreprise permet de mettre à jour les représentations à l'égard des personnes étrangères ou d'origine étrangère, ou tout du moins, celles liées à la question des discriminations raciales. Mais cette interrogation permet également de

comprendre, sur la base du recueil de discours et de données factuelles, ce que, très schématiquement, nous nommerons le mode de fonctionnement de l'entreprise. Prenons l'exemple des pratiques de recrutement et de promotion dont l'analyse est essentielle dans une approche des phénomènes de discrimination. Le recueil d'informations auprès de la direction de l'entreprise, de la direction des ressources humaines, des responsables hiérarchiques et des salariés, croisées les unes avec les autres, permet d'appréhender :

- les stratégies développées en matière de recrutement et de promotion par l'entreprise ;
- les profils recherchés (qualification, expérience, origine ethnique...) ;
- les possibilités concrètes de promotion dans les différents métiers ;
- les modalités concrètes de recrutement (viviers de recrutement, définition des postes, modalités d'appel à candidature, diffusion de l'information, lieu de décision...) ;
- les modalités concrètes de promotion interne (modalités de candidature, mode de sélection, lieu de décision...).

Ce recueil d'informations permet, surtout, la mise en évidence des critères réellement opérants dans les recrutements et les promotions, même s'ils ne sont pas explicités comme tels par les différents acteurs. Le recueil d'informations auprès des salariés et, en particulier, des victimes des discriminations, est essentiel. Mais il n'est pas à lui seul suffisant. C'est confronté au recueil d'informations auprès de la direction générale et des responsables hiérarchiques qu'il prend tout son sens.

IV. LES AXES METHODOLOGIQUES

Dans l'analyse des phénomènes de discriminations, trois questions principales se posent :

1. La première concerne leur ampleur. Il s'agit non seulement de vérifier la pertinence de l'hypothèse de la discrimination, mais de tenter de quantifier son importance.
2. La seconde interrogation a trait aux voies de la discrimination dans la mesure où il est nécessaire, au-delà de la discrimination à l'embauche, de mettre à jour les autres expressions possibles des discriminations dans l'entreprise.
3. La troisième question, la plus importante, notamment mais non exclusivement dans une perspective de lutte contre les discriminations, est la mise en évidence des fondements

de la discrimination dans une approche où le racisme n'est pas seulement une idéologie, mais un rapport social qui doit d'être analysé comme tel.

L'analyse doit proposer différents domaines d'investigation : la diversité des hypothèses susceptibles d'être élaborées constituent autant de pistes d'analyse à envisager. Comme précisé dans le premier chapitre, certains éléments sont extérieurs à l'entreprise (ségrégation scolaire, préconisations d'orientation par les enseignants, attitudes des intermédiaires du marché du travail...). Même limitée au champ de l'entreprise, l'analyse doit s'attacher à investir différentes thématiques pour tenter d'appréhender la discrimination dans son caractère systémique.

Compte tenu de la triple interrogation présentée ci-dessus, il nous paraît nécessaire d'engager une approche qui privilégie comme objectifs :

- la mesure des différences et des écarts existants entre autochtones et personnes étrangères ou d'origine étrangère;
- l'approche du système de représentations et de la culture d'entreprise en lien avec la question de l'intégration de personnes d'origine étrangère et de la discrimination raciale afin de mettre à jour non seulement les préjugés susceptibles d'exister à l'égard de certaines origines, mais, plus largement, les représentations et le vécu de la cohabitation inter - ethnique dans les relations de travail ;
- l'analyse concrète de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise et notamment des pratiques de recrutement et de promotion (observation des procédures et mise en évidence des critères réellement opérants dans les recrutements et les promotions même s'ils ne sont pas explicités comme tels par les acteurs) ;
- le repérage, à partir de la compréhension des processus, des éléments qui fondent les discriminations à l'égard de tout ou partie des étrangers et personnes d'origine étrangère.

Une telle approche requiert la mise en œuvre d'une méthodologie combinant plusieurs outils d'observation permettant de recueillir des données à la fois quantitatives et qualitatives :

- l'établissement de données chiffrées ;
- le recueil de données factuelles sur la gestion des ressources humaines et notamment les recrutements et les promotions ;
- le recueil de discours grâce à la passation d'entretiens individuels, l'organisation de réunions de groupe et / ou la passation de questionnaires auprès des différents

acteurs de l'entreprise (direction générale, direction des ressources humaines, directions techniques, responsables hiérarchiques, salariés, représentants du personnel, partenaires extérieurs...).

C'est une telle approche qui nous a permis, après une analyse statistique révélant, malgré la forte féminisation du ministère de l'Emploi, une inégalité d'accès aux postes d'encadrement supérieur, de mieux cerner la diversité et le caractère cumulatif des obstacles à l'égalité des chances :

- la rigidité des rôles sexuels dans la sphère privée et le poids des contraintes familiales plus fortes que pour les hommes ;
- des exigences de mobilité géographique importantes, mais surtout ayant un "coût" plus élevé pour les femmes que pour les hommes ;
- une organisation du travail induisant des exigences de disponibilité (notamment horaires de travail longs et non stabilisés) plus difficiles à assumer pour les femmes ;
- des procédures et des critères de sélection encore peu empreints de professionnalisme et des réseaux de promotion essentiellement masculins.

Il n'en reste pas moins que, dans la pratique, ce cadre méthodologique devra souvent être adapté aux réalités du terrain en fonction de l'objet de l'investigation (par exemple, limitation à certains emplois et certains niveaux de qualification ou au recrutement et non aux promotions...), des moyens consacrés à l'étude (moyens humains et financiers), des possibilités d'investigation dans la réalité concrète de l'entreprise (non accès à la base du personnel, faible nombre de salariés limitant l'intérêt d'une enquête par questionnaire ou refus de la direction d'engager une telle enquête).

Surtout, en matière de discriminations, notamment raciales, en l'état actuel des recherches engagées, des avancées à la fois théoriques et méthodologiques restent à accomplir, afin que le chercheur ait moins le sentiment de travailler dans l'incertitude, à la recherche d'une réalité qu'il a du mal à appréhender et qui, somme toute, lui échappe en partie.

BIBLIOGRAPHIE

- Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ) [1999], *L'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de l'immigration*, Paris.
- AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOURC'H François [1995], *Les jeunes diplômés issus de l'immigration face à l'emploi : égalité des chances ou discrimination*, rapport de recherche pour le programme Education et Formation du département SHS du CNRS.
- AUBERT France, TRIPIER Maryse, VOURC'H François [1997], *Jeunes issus de l'immigration. De l'école à l'emploi*, Paris, CIEMI-L'Harmattan.
- BATAILLE Philippe [1997], *Le Racisme au travail*, Paris, La Découverte.
- BATAILLE Philippe, SCHIFF Claire [1997], "La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès", *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n°76.
- BATAILLE Philippe [1998], "Repérer les discriminations racistes dans le travail et à l'embauche", *Ville-Ecole-Intégration*, n°113, juin.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel [1999], *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux - Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BENYACHI A., BOUAMAMA S. [2000], *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts : l'exemple roubaisien*, Roubaix, IFAR.
- BERLOGEY Jean- Michel [1999], *Lutter contre les discriminations. Rapport à Madame la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- BERSET Alain, WEYGOLD Serge-A., CREVOISIER Olivier, HAINARD François, *Main d'œuvre étrangère et diversité des compétences. Quelle valorisation dans les entreprises ?*, Paris, L'Harmattan, 2000.
- CERC [1999], "Immigration, emploi et chômage. Un état des lieux empirique et théorique", *Les dossiers du CERC-Association*, n°3.
- CHASSARD Yves, SINGER Véronique, BLETRY Natacha, SACHS Tatiana [1999], *Les emplois du secteur privé fermés aux étrangers*, Paris, Bernard Brunhes Consultants, étude réalisée à la demande de la Direction de la Population et des Migrations du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- CHICA – PONTBRIAND Marie- Thérèse, *Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville, Québec, Les Editions Yvon Blais, 1989.
- DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François [1995], *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, Rapport pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin), Paris, CNRS - URMIS.
- DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François [1997], *La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans*

l'entreprise : une étude de cas en France, Rapport pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin), Paris, CNRS - URMIS.

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOUREC François [1998], "A Marseille, la préférence locale contre les discriminations à l'embauche", *Hommes et Migrations*, n° 1211, janvier-février.

DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOUREC François [2000], *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, Presses Universitaires de France.

DEWITTE Philippe (sous la direction de), *Immigration et Intégration. L'état des savoirs*, Paris, Editions La Découverte, 1999.

DHUME Fabrice, IDIRI Assina [1997], "Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace. Etat des lieux exploratoire", *Les Cahiers de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville en Alsace*, n°25, novembre.

DUPREZ Dominique, "Entre discrimination et désaffiliation. L'expérience des jeunes issus de l'immigration maghrébine", *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, pp. 79-88.

"Emploi et discrimination raciale : le dégel ?", *Economie et Humanisme*, n° 353, juillet 2000.

FREYSSINET Jacques, VIPREY Mouna, DEROCHE Luc, *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES, Noisy Le Grand, 1998, étude réalisée à la demande du FAS.

FRANCFORT Isabelle, OSTY Florence, SAINSAULIEU Renaud, ULHADE Marc [1995], *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer.

Haut Conseil à l'Intégration [1998], *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*, Paris, La Documentation française.

Haut Conseil à l'Intégration [2001], *Les parcours d'intégration*, Paris, La Documentation française.

GALLAND Olivier, ROUAULT Dominique, "Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale", *Economie et Statistique*, n° 316-317, 6 /7, 1998, pp. 97-107.

GARNER-MOYER Hélène [2003], "Discrimination et emploi : revue de la littérature", *Document d'études*, DARES, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, n°69.

GOFFMAN Erwin [1974], *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, traduction française, Paris, Les éditions de Minuit (première éd. 1963).

HERAN François [2002], "Les immigrés et leurs descendants dans le système statistique français : réflexion sur les pratiques et les principes", in Commissariat Général du Plan, *Immigration, marché du travail, intégration. Rapport du séminaire présidé par François Héran*, Paris, La Documentation Française.

"Le racisme à l'œuvre", *Hommes et migrations*, n°1211, janvier février 1998.

LINHART Robert [1978], *L'Etabli*, Paris, Editions de Minuit.

LOCHAK Danièle [1999], "Des droits des étrangers, entre égalité et discriminations", in Philippe DEWITTE (dir.), *Immigration et intégration*, l'état des savoirs, Paris, La Découverte.

MAFFESSOLI M., "Accès à l'emploi et canaux d'entrée sur le marché du travail des populations immigrées et d'origine étrangère. Le cas de la zone d'emploi de Sélestat -Sainte Marie -aux- Mines", *Les cahiers de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la ville en Alsace*, n° 27, 1998.

MARESCA Bruno, VAN DE WALLE Isabelle, "Les naturalisés des années 90. Qui sont-ils et pourquoi demandent-ils la nationalité française ?", *Migrations études*, novembre 1998, n°83.

MARESCA Bruno, VAN DE WALLE Isabelle, MASSON Brigitte [2001], *Comment poser une question qui ne se pose pas ? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*, rapport pour le Haut Conseil à l'Intégration, Paris, CREDOC.

MERCKLING Odile, *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*, Paris, L'Harmattan, 1998.

MEURS Dominique, PONTHEUX Sophie, "Une mesure des discriminations dans l'écart de salaire entre hommes et femmes", *Economie et Statistique*, n°337-338, 2000, pp. 135-158.

SANTELLI Emmanuelle, "Entrepreneurs et cadres d'origine algérienne. Deux stratégies d'intégration", *Les annales de la recherche urbaine*, n°76, pp. 97-108.

SAYAD Abdelmalek, *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Editions du Seuil, 1999.

SEGRESTIN Denis [1992], *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin.

SILBERMAN Roxane, FOURNIER Irène [1999], "Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective", *Formation Emploi*, n°65, pp. 31-55.

SIMON Patrick [1999], "L'immigration et l'intégration dans les sciences sociales en France depuis 1945", in Philippe DEWITTE (dir.), *Immigration et intégration*, l'état des savoirs, Paris, La Découverte.

THAVE Suzanne, "L'emploi des immigrés en 1999", *INSEE Première*, n°717, mai 2000.

THAVE Suzanne, "Jeunes issus de l'immigration en France. Quelques chiffres", *Migrations Société*, vol. 11, n° 61, 1999, pp. 51-59.

THUDEROZ Christian [1997], *Sociologie des entreprises*, Paris, Editions La Découverte.

TRIBALAT M [1993], *Faire France : une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, Paris, INED.

TRIBALAT M [1996], *De l'immigration à l'assimilation : enquête sur les populations d'origine étrangère*, Paris, La Découverte/INED.

TRAPIER Maryse [1990], *L'Immigration dans la classe ouvrière en France*, Paris, L'Harmattan.

VAN DE WALLE Isabelle, MASSON Brigitte [2001], *Les atouts et limites du parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations*, rapport pour le FASILD, Paris, CREDOC.

VAN DE WALLE Isabelle, COUREL Jérémy [2002], "Les discriminations dans le monde du travail. Une approche statistique des cadres d'origine étrangère ou natifs des DOM-TOM", *Cahier de recherche du CREDOC*, n°171, mai.

VIPREY Mouna [1996], "Gestion de la main d'œuvre étrangère en période de crise de l'emploi. L'exemple du nettoyage urbain", *Revue de l'IREC*, n°21, printemps - été.

VIPREY Mouna, DEROCHE Luc [1998], *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère. Nature des résistances*, Noisy Le Grand, IRES.

VIPREY Mouna [2002], "L'insertion des jeunes d'origine étrangère", *Avis et rapports du Conseil Economique et Social*, n°12, 26 septembre.

WAGNER Anne-Catherine [1998], *Les nouvelles élites de la mondialisation. Une immigration dorée en France*, Paris, Presses universitaires de France.

WIEVIORKA Michel [1998], *Le racisme, une introduction*, Paris, La Découverte.

WIRTH Louis, *Le Ghetto* [1980], traduction française, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble (première éd. 1928).

Dépôt légal JANVIER 2004

ISSN : 1257-9807

ISBN : 2-84104-234-0

CAHIER DE ReCHERCHE

Récemment parus :

Esquisse d'une méthodologie pour la prospective des secteurs. Une approche évolutionniste

P. MOATI - n°187 (2003)

Opinions et comportements des consommateurs : un nouvel indicateur « situations de vie »

A.-D. BROUSSEAU - A. COUVREUR - J.-P. LOISEL - n°188 (2003)

Les méthodes pour connaître les allocataires du RMI : données d'enquête et fichiers administratifs

I. ALDEGHI - C. OLM - n°189 (2003)

Les nouveaux concepts commerciaux au début des années 2000 : continuité ou rupture ?

P. MOATI - S. LARUE - S. REDAUD - n°190 (2003)

Les arbitrages entre les formes d'occupation du temps de loisir

B. MARESCA - n°191 (2003)

L'expérience du handicap

P. LE QUÉAU - A. BLANC - A. FRONTEAU-LOONES

E. GARDIEN - n°192 (2003)

L'évolution des opinions dans « l'espace des situations » en France, de 1980 à 2002

P. CROUTTE - D. FOUCAUD - G. HATCHUEL - n°193 (2003)

Des consommateurs au discours toujours plus élaboré et critique

F. LEHUEDE - J.-P. LOISEL - n°194 (2004)

Les opinions des femmes et des hommes sont-elles semblables ou différentes ?

R. BIGOT - C. PIAU - n°195 (2004)

Président : Bernard SCHAEFER Directeur Général : Robert ROCHEFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : 01 40 77 85 01

ISBN : 2-84104-234-0

CRÉDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie

Crédoc - Cahier
0196. Janvier

