

# CAHIER DE ReCHERCHE

JUILLET 2004



N° 201

MODES DE VIE, ATTITUDES,  
PROJETS PROFESSIONNELS :  
LE RÔLE DE L'ORIGINE CULTURELLE

**Valérie COHEN-SCALI**

**Département "Évaluation des Politiques Sociales"**

**CRÉDOC**

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE



Centre de Recherche pour l'étude et l'Observation des Conditions de vie

Juillet 2004

N° 201

Modes de vie, attitudes,  
projets professionnels :  
le rôle de l'origine culturelle

Valérie Cohen-Scali

Département  
Évaluation des Politiques sociales

142, rue du chevaleret - 75013 PARIS

Tél : 01 40 77 85 50 - Fax : 01 40 77 85 09 - E. mail : [eps@credoc.asso.fr](mailto:eps@credoc.asso.fr)

## SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>I. Les jeunes issus de l'immigration dans les sciences sociales</b>	<b>12</b>
I.1 Les jeunes issus de l'immigration et l'école	12
I.2 Les jeunes issus de l'immigration et l'insertion professionnelle	14
I.3 Les attitudes à l'égard du travail et représentations du futur des jeunes issus de l'immigration	19
I.4 Les modes de vie des étudiants issus de l'immigration	20
I.5 Les jeunes issus de l'immigration et l'orientation : le poids des stéréotypes	21
<b>II. Identité sociale et stratégies identitaires des groupes et des personnes stigmatisées</b>	<b>25</b>
II.1 Comment définir l'identité sociale ? Le point de vue de la catégorisation sociale	25
II.2 Relations intergroupes et comparaison sociale	27
II.3 Estime de soi et discrimination	29
II.4 Les stratégies identitaires des individus face à la discrimination	31
II.5 Les stratégies identitaires dans un milieu multiculturel	34
<b>III. Problématique, hypothèses et méthodologie</b>	<b>38</b>
III.1 Problématique	38
III.2 Les hypothèses	39
III.3 La méthodologie	40
<b>IV. Les caractéristiques générales de la population et tendances de réponses</b>	<b>44</b>
IV.1 Sexe, niveaux de formation et origines sociales	44
IV.2 Les origines culturelles de la population	45
IV.3 Les modes de vie de la population interrogée	46
IV.4 L'orientation scolaire des jeunes interrogés	47
IV.5 Les projets professionnels et représentations de l'avenir	48
IV.6 Les attitudes à l'égard du travail	49
IV.7 Résultats aux tests	49
IV.8 Les Représentations de soi et la motivation à réussir	50
IV.9 Caractéristiques des deux populations les jeunes issus de l'immigration et les autres	51
<b>V. Les attitudes et représentations à l'égard du travail : résultats des analyses</b>	<b>54</b>
V.1 Certaines attitudes plus positives chez les jeunes issus de l'immigration	54
V.2 Analyse factorielle des attitudes à l'égard du travail	58
<b>VI. Les représentations de l'insertion et de l'avenir des deux populations</b>	<b>62</b>
VI.1 Les représentations de l'insertion et de l'avenir	62
VI.2 Analyse factorielle concernant les représentations de l'insertion et de l'avenir	70
<b>VII. Les modes de vie des deux populations interrogées</b>	<b>74</b>
VII.1 Les pratiques de loisirs	74
VII.2 La sociabilité	78
VII.3 La vie associative	80

VII.4	Les moyens de transports utilisés _____	82
VII.5	Analyse factorielle concernant les modes de vie _____	83
<b>VIII.</b>	<b>Les résultats aux différents tests _____</b>	<b>87</b>
VIII.1	L'évaluation du niveau verbal et numérique _____	87
VIII.2	Le niveau d'estime de soi _____	88
VIII.3	Les résultats de l'auto évaluation de sa motivation à réussir _____	88
VIII.4	Analyse factorielle concernant les représentations de sa motivation à réussir _____	92
<b>IX.</b>	<b>Interprétation des résultats et conclusion _____</b>	<b>95</b>
IX.1	Les stratégies des jeunes issus de l'immigration _____	95
IX.2	Les jeunes issus de l'immigration : un groupe hétérogène aux stratégies variées _____	98
<b>X.</b>	<b>Bibliographie _____</b>	<b>102</b>

## LISTE DES TABLEAUX

<b>IV. Les caractéristiques générales de la population et tendances de réponses</b>	<b>44</b>
Tableau 1 : Professions des parents des apprentis interrogés.	44
Tableau 2 : Niveaux de formation des parents des apprentis interrogés.	45
Tableau 3 : Activités de loisirs pratiquées par les jeunes interrogés	46
Tableau 4 : Résultats à la batterie de tests d'auto évaluation de sa motivation à réussir pour la population globale	50
Tableau 5 : Niveaux de formation des pères des deux populations	52
Tableau 6 : Niveaux de formation des mères des deux populations	52
Tableau 7 : Profession du père des deux populations	52
Tableau 8 : Profession de la mère des deux populations	53
<b>V. Les attitudes et représentations à l'égard du travail : résultats des analyses</b>	<b>54</b>
Tableau 1 : Réponses à l'item « pour moi, les principales motivations dans la vie viennent du travail »	54
Tableau 2 : Réponses à l'item « Les principales motivations dans la vie viennent du travail » selon les origines culturelles.	55
Tableau 3 : Réponses à l'item « Chacun doit faire son travail sans chercher à faire plus que ce qu'il peut »	55
Tableau 4 : Réponses à l'item « Chacun doit faire son travail sans chercher à faire plus que ce qu'il peut » selon l'origine culturelle.	56
Tableau 5: Réponses à l'item « L'autorité est nécessaire pour que le travail avance » selon les deux groupes.	56
Tableau 6 : Réponses à l'item « L'autorité est nécessaire pour que le travail avance » selon les origines culturelles. (%)	57
Tableau 7 : Réponses à l'item « les situations de travail pour être réellement motivantes doivent induire des situations de compétition »	57
Tableau 8 : Réponses à l'item « Les situations de travail, pour être réellement motivantes doivent induire des situations de compétition » selon les origines culturelles	58
Graphique 1 : L'analyse factorielle des attitudes à l'égard du travail	61
<b>VI. Les représentations de l'insertion et de l'avenir des deux populations</b>	<b>62</b>
Tableau 1 : Réponses à la question « Comment voyez vous la période après la formation ? » des deux groupes français/ issus de l'immigration ?	62
Tableau 2 : Réponses à la question « Comment voyez vous la période après la formation ? » selon les différents sous groupes culturels.	63
Tableau 3 : Réponses à la question « Avez vous un projet professionnel ? » selon les deux sous groupes	63

Tableau 4 : Réponses à la question « Avez-vous un projet professionnel ? » selon les différentes origines culturelles _____	64
Tableau 5 : Réponses à la question « Que comptez vous faire après la formation » selon les deux groupes français/ Autres ? _____	64
Tableau 6 : Réponses à la question « que comptez vous faire après la formation ? » selon les différentes origines culturelles. _____	65
Tableau 7 : Réponses à la question « Avez-vous une idée de la manière dont vous allez chercher du travail ? » selon les deux groupes français/ Autres ? _____	65
Tableau 8 : Réponses à la question « Avez-vous une idée de la manière dont vous allez chercher du travail ? » selon les différentes origines culturelles _____	66
Tableau 9 : Réponses à la question « comment voyez vous votre avenir dans trois ans ? » des deux groupes. _____	67
Tableau 10 : Réponses à la question « Comment voyez vous votre avenir dans trois ans ? » selon les origines culturelles _____	67
Tableau 11 : Réponses à la question « Quel type de poste souhaiteriez vous occuper dans 5 ans ? » pour les deux groupes. _____	68
Tableau 12 : Réponses à la question « Quel type de poste souhaiteriez vous occuper dans 5 ans ? » selon les différents groupes culturels _____	68
Tableau 13 : Réponses à la question « Quel type de situation professionnelle souhaiteriez vous avoir ? » des deux groupes _____	69
Tableau 14 : Réponses à la question « Quel type de situation professionnelle souhaitez vous ? » des différents groupes _____	69
Graphique 2 : Premier plan factoriel concernant les représentations de futur professionnel _____	73
<b>VII. Les modes de vie des deux populations interrogées _____</b>	<b>74</b>
Tableau 1 : Fréquentation des boites de nuit selon les deux origines culturelles _____	74
Tableau 2 : Fréquentation des boites de nuit selon les différentes origines culturelles _____	74
Tableau 3 : fréquence des sorties au cinéma selon l'origine culturelle _____	75
Tableau 4 : fréquence des sorties à des concerts selon l'origine culturelle _____	75
Tableau 5 : Fréquence des sorties à des fêtes foraines selon les origines culturelles. _____	76
Tableau 6 : Fréquence des sorties à des manifestations sportives selon les origines culturelles _____	76
Tableau 7 : Fréquence des sorties dans des expositions et des musées selon les origines culturelles _____	76
Tableau 8 : Fréquence des sorties au théâtre selon les origines culturelles _____	77
Tableau 9 : Fréquence de sorties au café selon l'origine culturelle _____	78
Tableau 10 : Fréquence de sorties au restaurant selon l'origine culturelle _____	78
Tableau 11 : Fréquence de sorties chez des amis selon l'origine culturelle _____	79

Tableau 12 : Fréquence des réceptions d'amis selon l'origine culturelle. _____	79
Tableau 13 : Taux de fréquentation d'associations sportives selon l'origine culturelle. _____	80
Tableau 14 : Taux de fréquentation d'association culturelle ou artistique selon l'origine culturelle. _____	80
Tableau 15 : Taux de fréquentation d'associations humanitaires, d'entraide ou religieuses. _____	81
Tableau 16 : Fréquence d'utilisation de la voiture selon les origines culturelles _____	82
Tableau 17 : Fréquence d'utilisation des transports en commun en fonction de l'origine culturelle. _____	83
Graphique 3 : Premier plan factoriel concernant les modes de vie. _____	86
<b>VIII. Les résultats aux différents tests _____</b>	<b>87</b>
Tableau 1 : Résultats au test d'évaluation du niveau verbal selon les origines culturelles _____	87
Tableau 2 : Résultats au test d'évaluation du niveau numérique selon les origines culturelles. _____	87
Tableau 3 : Niveau de l'estime de soi selon les deux groupes interrogés. _____	88
Tableau 4 : niveau d'estime de soi en fonction des groupes culturels d'appartenance. _____	88
Tableau 3 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à réussir. _____	89
Tableau 4 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de motivation à réussir. _____	89
Tableau 5 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score en besoin de compétition. _____	90
Tableau 6 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à se fixer des buts. _____	90
Tableau 7 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de confiance en soi. _____	91
Tableau 8 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à s'organiser. _____	91
Tableau 9 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à prendre des initiatives. _____	92
Graphique 4 : Variables actives les plus contributives au premier plan factoriel (axes 1 et 2) concernant la motivation à réussir _____	93

## INTRODUCTION

---

Le CREDOC et plus particulièrement le Département Évaluation des Politiques Sociales (EPS) s'intéresse depuis longtemps aux modes de vie et à l'intégration professionnelle des populations « stigmatisées »<sup>1</sup> et notamment à l'effet des dispositifs d'accompagnement mis en place par les pouvoirs publics à leur intention.

Le Département EPS est en effet, souvent sollicité pour évaluer les effets des dispositifs d'aide à l'insertion sociale ou professionnelle de ces publics. Ainsi récemment, une étude sur les trajectoires d'insertion de 800 jeunes **handicapés**<sup>2</sup> a mis en évidence les effets positifs des dispositifs de formation en alternance : les deux tiers trouvent un emploi à la fin de ce type de formation. Des études ont également été réalisées auprès de la population « **jeunes en difficulté** »<sup>3</sup>, en général des jeunes sans emploi et peu ou pas diplômés. Là encore, il a été montré que l'activité de soutien et de suivi des conseillers des PAIO/ ML favorisait la résolution des problèmes psychologiques, des conflits avec la famille et l'émergence chez ces jeunes, de réflexions concernant l'emploi. L'analyse met en évidence l'existence de nombreuses trajectoires de réussite. Les dispositifs d'accueil d'urgence des **personnes en difficulté** ont également été évalués<sup>4</sup>. Globalement, il est apparu que ces structures répondent aux besoins des personnes sur un plan quantitatif mais pourraient être améliorées concernant des aspects plus qualitatifs des services.

Cette question des dispositifs d'aide aux personnes et aux groupes stigmatisés renvoie également à des réflexions théoriques<sup>5</sup> développées dans le département EPS concernant les relations intergroupes, le développement des attitudes, les relations aux normes et l'émergence des stéréotypes.

---

<sup>1</sup> Nous reprenons la définition de Croizet et Martinot selon qui « être stigmatisé, c'est posséder une identité dévalorisée, jugée inférieure par les autres » (p. 27) dans l'ouvrage de Croizet et Leyens « Mauvaises réputations ». Paris : Armand Colin, 2003.

<sup>2</sup> Cf A. Fronteau, D. Chauffault, T. Mahé (2003) « Etude des trajectoires d'insertion des jeunes handicapés ». AGEFIP- Apprentissage. document interne CREDOC

<sup>3</sup> V. Beaudouin et L. Aucouturier. (1994) « Parcours d'insertion de jeunes en difficulté », Cahier de recherches du CREDOC, n°66.

<sup>4</sup> I. Aldeghi , P. Le Quéau, MO Simon. (1998) « L'accueil en urgence des personnes en difficulté », Collection des rapports du CREDOC, n°188.

<sup>5</sup> V. Aillet, P.Le Quéau, C. Olm (2000) « De l'anomie à la déviance », Cahier de Recherche .du CREDOC n°145

Nous nous intéressons, pour cette recherche plus particulièrement aux **populations issues de l'immigration**. A ce sujet, le CREDOC a également conduit des travaux. Très récemment, le département « Évaluation des Politiques Publiques » a effectué une étude à la demande du Haut Conseil à l'Intégration (HCI) sur l'accès des personnes issues de l'immigration<sup>6</sup> au statut de cadres. Une réflexion<sup>7</sup> a par la suite été développée sur les pratiques des entreprises concernant le recrutement et la gestion des personnes issues de l'immigration. Il est apparu que ces personnes, diplômées ou non rencontrent des difficultés plus grandes pour s'insérer professionnellement que les autres individus. Ces difficultés sont mises au compte des discriminations raciales et touchent essentiellement des personnes des DOM-TOM, du Maghreb et d'Afrique. L'étude met par ailleurs en évidence les difficultés de réalisation d'études auprès d'entreprises sur ces questions de discrimination à l'emploi.

Au total, la question du rapport à l'emploi des populations stigmatisées est transversale à plusieurs départements et constitue donc une préoccupation majeure du CREDOC.

L'objet de notre recherche s'intègre dans cette réflexion globale. Il s'agit pour nous de cerner en quoi les modes de vie et le rapport au travail des jeunes issus de l'immigration diffèrent de ceux des autres jeunes. En quoi l'appartenance à une population stigmatisée intervient-elle sur les représentations de soi et du travail, sur les modes de vie et pratiques quotidiennes ?<sup>8</sup>

Cette question nous paraît importante pour deux raisons.

- Sur un plan théorique, elle renvoie à une thématique centrale et d'ailleurs largement débattue de la transformation identitaire. Il s'agit plus précisément de comprendre comment une identité sociale de groupe influence le développement identitaire individuel et complémentaiement comment l'identité personnelle peut induire certaines attitudes, représentations du groupe d'appartenance. Il s'agit donc d'une réflexion théorique importante tant en sociologie qu'en psychologie sociale. Nous aborderons dans la suite du document les différentes problématiques sous tendues par cette thématique.
- Sur un plan plus appliqué, cerner les attitudes et représentations liées au travail des jeunes issus de l'immigration interpelle les pratiques des services dont la mission est d'aider ces populations à s'insérer dans un emploi (CIO, PAIO/ ML, ANPE...). D'une part, il est en effet indispensable d'améliorer notre connaissance des publics jeunes issus de l'immigration afin de contrer les nombreux stéréotypes dont ils sont victimes dans le milieu du travail. D'autre part,

---

<sup>6</sup> I Van de Walle, J. Courel (2002) Les discriminations dans le monde du travail . Cahier de Recherches du CREDOC n°171-mai 2002

<sup>7</sup> Van de Walle I (2004) L'étude des discriminations raciales dans l'entreprise. Cahiers de recherches du CREDOC N°196- janvier 2004

<sup>8</sup> Nous précisons que la plupart des résultats de cette recherche sont issus d'analyses secondaires effectuées sur des données collectées dans le cadre d'une enquête plus importante réalisée pour le projet européen PRELUDE piloté par le CR2I du Ministère de l'Education et auquel nous avons participé avec l'équipe de recherche d'A. Kokosowski (CREDIJ).

cette connaissance doit contribuer à une valorisation de leurs compétences et de leurs singularités et à une réflexion sur l'amélioration de leur orientation professionnelle.

Notre document se décompose en deux parties. La première partie décrit, dans un premier temps les caractéristiques des jeunes issus de l'immigration, puis aborde les approches théoriques utilisées pour la problématique construite essentiellement à partir de la théorie de l'identité sociale de Tajfel. Nous détaillerons quelques uns des aspects de cette théorie et de ses conséquences sur les relations intergroupes et stratégies identitaires développées par les populations en difficulté.

Nous présenterons ensuite notre problématique, nos hypothèses et méthodologie. Dans une deuxième partie, nous donnerons les résultats issus d'une enquête quantitative réalisée auprès de 170 apprentis en alternance dans un BTS de comptabilité dont près de la moitié sont des jeunes issus de l'immigration de diverses origines culturelles.

**PREMIÈRE PARTIE : DES DÉTERMINANTS  
SOCIOLOGIQUES AUX STRATÉGIES  
INDIVIDUELLES**

Dans une première partie, nous tentons de dresser un tableau précis de la situation des jeunes issus de l'immigration de différentes origines culturelles concernant principalement leur rapport à l'école, à l'insertion et au travail. Dans une deuxième partie, nous aborderons des aspects moins contextuels et plus théoriques. Nous nous centrerons alors sur des théories de l'identité se référant aux réactions de défense des groupes ou des individus stigmatisés et aux situations de comparaisons sociales qui serviront de cadre à notre problématique.

## I. LES JEUNES ISSUES DE L'IMMIGRATION DANS LES SCIENCES SOCIALES

Quelles sont les spécificités de ces jeunes ? Quelle est la part de la discrimination raciale dans leurs difficultés scolaires et d'insertion ? Nous abordons maintenant des recherches sur la réussite scolaire et l'insertion des jeunes issus de l'immigration. Puis nous exposerons d'autres travaux concernant les attitudes de ces jeunes à l'égard du travail et du futur et sur leurs modes de vie. Enfin, nous achèverons sur les questions d'orientation spécifiques à cette population.

### I.1 Les jeunes issus de l'immigration et l'école

En 1990, 4,7 millions d'immigrés vivaient en France. Les trois quarts d'entre eux sont nés en France. Cette proportion varie en fonction des pays d'origine, de l'ancienneté et des motifs de la migration (Insee, 1997)<sup>9</sup>. Pour ce qui est de leur réussite scolaire, les résultats de recherches battent en brèche les idées reçues : ces enfants auraient des résultats proches du reste de la population.

Concernant les résultats scolaires, Léger (1997)<sup>10</sup> note en effet, que les écarts de niveau existent mais qu'ils sont d'ampleur limitée « *on ne peut affirmer que la nationalité joue souvent un grand rôle en la matière sur niveau scolaire surtout si on raisonne à origine sociale strictement identique* » (p.57) ; Toutes choses égales par ailleurs, les écarts sont donc faibles et pour l'auteur les différences observées sont plutôt à rechercher dans les pratiques d'orientation et d'évaluation, dans les préjugés et les modèles sociaux dominants que dans de réelles différences entre les groupes. Vallet (1997)<sup>11</sup> confirme

---

<sup>9</sup> Insee (1997) Les immigrés en France. Paris : Insee.

<sup>10</sup> Alain Léger (1997) Usage des statistiques de la DEP concernant les enfants de migrants. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h Jeunes issus de l'immigration. Paris : L'harmattan.

<sup>11</sup> L.A. Vallet (1997) Les élèves étrangers ou issus de l'immigration : les résultats du panel français dans une perspective comparative. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h « Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi ». p71-91.

ces observations « dans l'élucidation des différences de performances à l'épreuve nationale de français de l'entrée en 6<sup>ème</sup>, le fait d'être étranger ou issu de l'immigration n'intervient que pour une part limitée. Cette part est encore plus ténue au test de mathématiques » (p.72). Au sein des populations défavorisées, ces élèves sont inscrits dans une trajectoire scolaire plus positive que les autres élèves. Ces résultats sont en accord avec ceux d'une étude plus ancienne de Grisay portant sur 8000 élèves. Les élèves issus de l'immigration seraient mieux disposés envers l'école que les jeunes français de même CSP, plus désireux de bien faire, de se conformer aux attentes des professeurs. Selon Akers-Porrini et Zirotti (1992)<sup>12</sup> les élèves originaires du Maghreb par exemple, sont plus impliqués dans la gestion de leur cursus scolaire. Les auteurs ramènent cet investissement à la fonction instrumentale attribuée à l'école comme moyen de promotion sociale. Ces élèves d'origine maghrébine se distinguent des français par une nécessité plus importante d'obtenir des diplômes et d'accéder à une ascension socio-professionnelle. Les recherches montrent que l'ambition et la volonté sont souvent des traits des migrants. L'ambition scolaire est plus affirmée et les attentes plus fortes en matière d'études longues chez les élèves issus de l'immigration. Pour ces auteurs « contrairement aux élèves français d'une origine sociale proche, les élèves maghrébins du collège se constituent en partenaires actifs de la gestion de leur cursus, leurs homologues de la SES<sup>13</sup> trouvent dans ce cadre scolaire des ressources nécessaires à un renversement positif de leur expérience de relégation » (p.56) Cependant, les données de l'INSEE montrent que les enfants d'immigrés connaissent souvent un environnement qui ne favorise pas la réussite scolaire : deux sur trois appartiennent à une famille ouvrière (les immigrés sont en effet près de deux fois plus souvent ouvriers (46.3%) que les français (26.4%). La même proportion ont des parents non diplômés ou vivent dans les familles d'au moins 4 enfants. C'est ce que soulignent également Silberman et Fournier (1999)<sup>14</sup> : les enfants d'immigrés réussissent moins bien à l'école essentiellement pour des raisons qui tiennent à leur origine sociale, la grande majorité étant d'origine ouvrière. Nombreux sont ceux dont l'établissement scolaire est situé en ZEP. Les établissements placés en ZEP paraissent néanmoins, jouer fortement leur rôle de soutien à ces populations qui développent là, des carrières scolaires plus favorables que dans les autres collèges selon Vallet. En effet, l'hétérogénéité du recrutement jouerait un rôle positif sur les scolarités des élèves d'origine populaire du fait d'une uniformisation des normes et des attitudes dans un sens favorable à la réussite scolaire (Barthon, 1997)<sup>15</sup>. De plus, les parents faiblement diplômés issus de l'immigration souhaitent plus souvent que les autres parents que leurs enfants obtiennent un niveau

---

<sup>12</sup> R. Akers-Porrini et JP Zirotti (1992). Elèves français et maghrébins. Un rapport différent à l'orientation scolaire. *Migrants-formation* 89. 45-57

<sup>13</sup> Section d'Éducation Spécialisée : il s'agit d'une section de collège accueillant des enfants et jeunes sortant de classes de perfectionnement et recevant un enseignement général et professionnel.

<sup>14</sup> R. Silberman et I. Fournier (1999). Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. *Formation-Emploi* n°65

<sup>15</sup> C. Barthon (1997) Enfants d'immigrés au collège : intégration ou ségrégation scolaire. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h « Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi ». pp. 93-106.

d'études supérieur au leur. Les familles issues de l'immigration se caractériseraient donc par une forte ambition pour leurs enfants et une volonté de les voir mieux réussir qu'eux-mêmes comparativement aux populations non immigrées. Malgré cette ambition marquée, les chercheurs de l'INSEE notent que les parents immigrés sont mal à l'aise dans les relations avec l'école : ils s'impliquent peu dans les relations avec les enseignants, sont peu présents dans les associations de parents.

Si les familles sont mal à l'aise avec l'institution scolaire, elles surinvestissent néanmoins l'école qui leur apparaît comme l'unique parade au chômage. C'est ce qu'affirme Zeroulou (1997)<sup>15</sup> « *L'école étant souvent considérée par les parents comme un moyen de promotion sociale, leur attitude à son égard est très positive et mobilise la famille* » (p. 191). Zeroulou (1988)<sup>16</sup> a également cherché à cerner les raisons pour lesquelles, dans des familles originaires d'Algérie certains des enfants parvenaient à des formations de l'enseignement supérieur. Elle a constaté que les familles facilitant l'accès aux études supérieures étaient plus souvent d'origine urbaine, un des deux parents au moins avait été scolarisé, et les parents avaient fait un mariage plus tardif. Ces familles accepteraient que par la scolarisation et l'insertion dans la société française, leurs enfants deviennent différents, bouscule le système de normes et de valeurs traditionnelles. Les familles dans lesquelles aucun enfant n'est parvenu aux études supérieures ont un rapport plus contradictoire à l'école, craignent que la scolarisation ne déstabilise leur système de valeurs, fasse de leurs enfants des étrangers. Ils espèrent retourner vivre au pays : réussir dans le pays d'accueil, c'est avoir trahi. Dans ce cas, on s'applique à respecter le système de normes et de valeurs. En restant « entre soi » on espère sauvegarder la cohésion de la famille, condition nécessaire à la réalisation du retour.

Globalement les recherches effectuées sur la réussite scolaire vont plutôt à l'encontre des idées reçues. Les enfants d'immigrés ont les mêmes compétences que les autres et sont souvent soutenus par des parents dont les attentes en terme de réussite sociale et scolaire sont fortes. Ces résultats positifs sont contrebalancés par le milieu social modeste de ces familles, leurs ressources limitées d'une part et une faible implication des parents dans la vie scolaire de leurs enfants d'autre part.

## I.2 Les jeunes issus de l'immigration et l'insertion professionnelle

C'est au niveau de l'enseignement secondaire et supérieur, puis de l'insertion professionnelle, que les enfants d'immigrés rencontrent les plus grandes difficultés, quoique on observe de grandes différences selon les origines géographiques.

---

<sup>15</sup> Z. Zeroulou (1997) Insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de familles immigrées. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h « *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi* ». p179-204.

<sup>16</sup> Z. Zeroulou (1988) La réussite scolaire des enfants d'immigrés *Revue française de sociologie*, XXIX. 447-470.

Sur le plan des niveaux de formation et des diplômes obtenus, il apparaît, selon l'enquête du CEREQ portant sur les sortants du système éducatif en 1989, que 80% d'une génération d'enfants d'immigrés quittent l'école aux niveaux VI bis, VI et V (Silberman et Fournier, 1999). Le taux de chômage des jeunes issus de l'immigration est beaucoup plus important que chez les autres jeunes. Ainsi pour les jeunes de 20 à 29 ans, le taux de chômage des garçons dont les deux parents sont nés en Algérie est de 42%, contre 11% pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France. Ce taux est de 20% pour les garçons dont les deux parents sont nés en Espagne ou au Portugal (Bourmmani, 2001<sup>17</sup>). Quatre ans après la sortie du système éducatif, 30% des jeunes d'origine maghrébine sont encore au chômage. Ils sont également plus souvent de retour en formation (Silberman et Fournier, 1999). Moins présents dans l'enseignement supérieur, ils obtiennent des diplômes de l'enseignement général, peu favorables à l'intégration dans l'emploi.

Frickey et Primon (2002<sup>18</sup>) ont effectué un traitement de données issues de l'enquête du CEREQ sur les sortants du système scolaire en 1992. Ils se sont intéressés aux sortants de formations universitaires longues (niveaux I, II, III) de différentes filières et ont constitué trois populations : ceux dont le père est né en France, au Maghreb ou en Europe du Sud. Ils remarquent que les deux groupes issus de l'immigration ne constituent que le quart de ces sortants. Les jeunes d'origine maghrébine enquêtés sont moins souvent issus de formations littéraires et de Sciences humaines (25% contre 40%) et ont davantage suivi des études de droit et d'économie ou à finalité tertiaire (64% contre 49%). A la sortie des formations longues de l'enseignement supérieur, proportionnellement, les jeunes originaires du Maghreb se présentent sur le marché du travail avec un niveau de diplôme plus élevé que les autres jeunes. Il semble que finalement l'élévation du niveau de diplôme permet de limiter un peu la précarité du 1er emploi ou de diminuer l'expérience du chômage mais modifie peu la manière d'accéder au premier emploi.

Par ailleurs, ces jeunes ont de grandes difficultés à accéder aux entreprises. Les jeunes d'origine étrangère sont par exemple, sous représentés dans les dispositifs d'aide à l'emploi du service marchand et en particulier dans les dispositifs d'alternance : moins de 4% sont dans des formations par alternance et dans les emplois intérimaires. Ils sont en revanche, sur représentés dans les dispositifs d'insertion (Viprey, 2001)<sup>19</sup>. Or, Viprey souligne que si les jeunes d'origine étrangère sont souvent plus intéressés par les dispositifs en alternance que les jeunes français ou européens, c'est l'entreprise qui leur fait toujours défaut pour décrocher un contrat en alternance et de manière générale, rend leur insertion professionnelle plus difficile. Ainsi, dans une recherche sur l'accès aux formations en

---

<sup>17</sup> M Bourmmani (2001). Les discriminations à l'emploi. Paris : L'harmattan.

<sup>18</sup> A. Frickey et JL Primon (2002) Jeunes issus de l'immigration :les diplômes de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail. *Formation-Emploi* n°79-septembre-p.31-51.

<sup>19</sup> M Viprey (2001) « De la diachronie des fonctions économiques de la force de travail étrangère aux stratégies de recrutement discriminant des firmes à l'égard des jeunes issus de l'immigration ». M. Bourmmani Les discriminations à l'emploi.. Paris : L'harmattan. 93-130.

alternance par des jeunes issus de l'immigration de différentes origines dans le secteur du BTP (FASILD, 2003<sup>20</sup>), il est apparu que les jeunes originaires des DOM TOM et du Maghreb mettent beaucoup plus de temps à trouver une entreprise d'accueil que les français. Ils doivent également contacter un plus grand nombre d'entreprises : 48% des jeunes issus de l'immigration contre 16% des français doivent contacter plus de 11 entreprises. Par ailleurs, les jeunes originaires du Maghreb se retrouvent souvent à chercher un contrat en alternance dans un secteur qui ne correspond pas à leur projet initial. Les entreprises avancent aux jeunes différentes raisons de refus de contrat : l'emploi est déjà occupé, l'âge, la mauvaise expérience antérieure ou encore la langue. Toutefois, interrogés sur les motifs de non emploi des jeunes issus de l'immigration, les responsables d'entreprise avancent d'autres explications. Dans le BTP, les collectifs de travail sur les chantiers se construisent sur des dimensions communautaires et culturelles, on ne peut donc pas mélanger les profils. Ils avancent également que le BTP est un secteur déserté par les jeunes français : quand un se présente pour être embauché, on le privilégie. Il semblerait également que les clients n'aient pas vu « d'étrangers » s'occuper du second œuvre (peinture, plomberie, ...). Le recrutement est fait par le chef de chantier la plupart du temps, français, et se déroule par cooptation. Au total, dans les formations alternées, il apparaît que *« l'attitude discriminante de l'employeur devient une anticipation rationnelle quant au racisme supposé des autres acteurs. L'attitude discriminante de l'employeur découle des pressions internes et/ou externes (...) en définitive, il n'existe pas d'acteur unique qui puisse être désigné comme l'unique responsable de la discrimination subie par les jeunes d'origine étrangère mais c'est à travers le comportement de l'employeur qu'elle se traduit : les employeurs apparaissent comme le noyau central dans ce processus »* (FASILD, 1993, p.86)

Silberman et Fournier (1999) expliquent également la faible présence des jeunes issus du Maghreb dans les formations alternées par l'absence de culture ouvrière chez leurs pères qui ont connu de longues périodes de chômage à cause des restructurations industrielles des années 80 (automobiles, sidérurgie...). Plusieurs raisons sont invoquées par Bourmanni, pour expliquer en général, les difficultés d'insertion des jeunes issus de l'immigration par ces différents auteurs :

- Ils seraient moins diplômés.
- Ils seraient mis en difficulté par les tests de recrutement des entreprises fortement influencés par les valeurs culturelles.
- Les jeunes issus de l'immigration auraient un réseau social et relationnel moins développé pour entrer en entreprise et plus souvent recours aux services des agences pour l'emploi, ce qui serait mal vu des entreprises.

---

<sup>20</sup> FASILD (2003) Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement. Paris : la documentation française.

Wrench (1997<sup>21</sup>) a également mis en évidence des différences dans l'accès aux stages professionnels au Royaume uni. A qualifications égales, les jeunes issus de l'immigration obtiennent plus rarement un stage en entreprise (15% contre 44% des jeunes non issus de l'immigration). L'auteur explique ces différences par l'existence de forts préjugés des employeurs à l'égard de certaines populations (antillais vus comme léthargiques). Il souligne également la tendance des entreprises à recruter des enfants d'employés, à préférer « les gars du coin » et à privilégier le recrutement par bouche à oreille. Ces difficultés conduisent les jeunes issus de l'immigration à être souvent au chômage. La recherche de Ouali et Réa (1997)<sup>22</sup> sur plus de 900 jeunes belges, étrangers de la CEE et étrangers non -CEE suivis 23 mois après la fin de leurs études montre également que la différenciation des trajectoires d'insertion selon la nationalité est manifeste. Les trajectoires des jeunes belges s'orientent vers l'emploi et celles des étrangers non CEE décollent peu du chômage.

Plus précisément, Parant (1997)<sup>23</sup> montre que les jeunes issus de l'immigration algérienne sont les plus nombreux à connaître le chômage et l'instabilité quel que soit le niveau de diplôme. Les jeunes issus de l'immigration qui réussissent se concentrent dans certains secteurs ou types d'emplois. Pour certains auteurs, ils se concentrent dans le secteur public et parapublic ce qui traduit la fermeture du secteur privé à ces jeunes et les incite de plus en plus à tenter leur chance en créant leur propre entreprise (Zeroulou, 1997). Toutefois, s'appuyant sur les résultats de l'enquête Génération 92 du CEREQ, Fickey et Primon (2002) constatent que 5 ans après la sortie de l'enseignement supérieur long, la population d'origine maghrébine est moins fréquemment employée dans des emplois du secteur public (41% contre 53%). Les emplois de fonctionnaires seraient significativement moins dévolus aux descendants de l'immigration maghrébine : 28% des jeunes diplômés de niveaux I et II occupent un emploi de fonctionnaire contre 42% pour ceux ayant un ascendant d'Europe du Sud. Dans le privé, les jeunes d'origine maghrébine occupent des fonctions d'encadrement technique ou d'ingénieur. Mais ils sont fortement sous représentés parmi l'encadrement des entreprises publiques ou privées (Van de Welde, 2001). L'installation comme indépendant paraît alors comme une alternative face à la menace de déclassement et aux difficultés d'être embauchés.

Au niveau III de formation (BTS, DUT) les jeunes originaires du Maghreb occupent des emplois dans le secteur public dans les mêmes proportions que leurs homologues dont le père est né en France (20%) ou encore dans le privé, des emplois administratifs ou commerciaux.

---

<sup>21</sup> J. Wrench (1997) Des problèmes dans le passage de l'école à l'emploi chez les jeunes issus de l'immigration au Royaume-Uni. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h « Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi ». p131-140.

<sup>22</sup> N. Ouali et A. Réa (1997) Précarité et discrimination : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine étrangère à Bruxelles. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h « Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi ». p141-165/.

<sup>23</sup> A. Parant (1997) Les débuts de la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangère . F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h « Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi ». p167-178.

Mais dans l'ensemble, ils sont moins souvent embauchés dans les petites entreprises de moins de 10 salariés que les autres jeunes.

Les jeunes d'origine étrangère titulaires d'un Bac, trouvent principalement à s'insérer comme employés alors que la moyenne des jeunes français bacheliers s'insèrent dans des professions intermédiaires ou supérieures. « *Les déclassements professionnels constituent le prix à payer pour les jeunes d'origine immigrée, afin d'échapper au chômage* » (Garner-Moyer, 2003)<sup>24</sup>.

Ces constats globaux ne doivent pas laisser croire à une homogénéité de la population des jeunes issus de l'immigration. En effet, de nombreuses différences existent en fonction notamment des pays d'origine. Les poursuites d'études varient selon le pays d'origine (Insee, 1997). Les immigrés d'Algérie, du Maroc et d'Asie du Sud-Est sont plus nombreux à poursuivre des études que ceux du Portugal et de Turquie.

Les jeunes issus de l'immigration portugaise ont ainsi été souvent comparés aux jeunes de l'immigration maghrébine. Rochex (1992)<sup>25</sup> note que les enfants d'origine portugaise s'insèrent précocement et en plus grand nombre que les jeunes d'origine maghrébine dans des filières professionnelles. Les familles d'origine maghrébine ont souvent recours au redoublement pour éviter l'orientation dans les filières professionnelles. Les jeunes d'origine maghrébine sont plus motivés à poursuivre des études longues que les jeunes d'origine portugaise. Ces différences s'expliquent de différentes manières. La volonté d'insertion rapide peut être mise en relation avec les liens entretenus avec le pays d'origine et le retour possible au pays. Du point de vue de la vie associative, la communauté portugaise s'oppose par son organisation et sa densité à la communauté maghrébine totalement éclatée voire anomique. Les jeunes originaires du Portugal demeurent proches de leur culture alors que les jeunes originaires du Maghreb s'en distancient peu à peu. Les jeunes d'origine maghrébine essaient de ne pas reproduire la vie de leurs parents. Leur père s'est souvent retrouvé au chômage alors que les actifs originaires du Portugal plus rarement dans le secteur industriel, ont moins connu le chômage. Mullet (Mallet et Bousta, 1988)<sup>26</sup> souligne également l'existence du projet de rentrer au pays chez les familles portugaises immigrées. Ce projet de retour inciterait les adolescentes d'origine portugaise à moins s'investir dans des formations de haut niveau dans la mesure où celles-ci leur apparaissent comme spécifiquement associées aux perspectives d'emploi en France et non à un retour. La présence forte de la communauté locale dispenserait en partie d'un effort d'acculturation française.

Si on note peu de différences marquantes concernant la scolarité des jeunes issus de l'immigration, ils se distinguent nettement des jeunes non immigrés concernant l'insertion professionnelle. D'abord, ils

---

<sup>24</sup> H. Garner-Moyer Discrimination et emploi : revue de la littérature. *Document d'études-DARES*-n°69. Mai.

<sup>25</sup> J.Y Rochex (1992) Ecole et immigrations. *Migrants-Formation* n°89 – juin, p.32-44

<sup>26</sup> P. Mallet et S. Bousta (1988) La situation scolaire des adolescents issus de l'immigration. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*. 17, n°2. p. 157-174.

sont peu, voire pas diplômés. Rares sont ceux qui passent par l'alternance, voie qui offre pourtant dans une certaine mesure, une garantie d'insertion. Ceux qui sont diplômés connaissent ensuite des difficultés d'insertion spécifiques. La population originaire du Maghreb apparaît comme celle qui rencontre le plus grand nombre de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Elle privilégie souvent les formations généralistes offrant peu de débouchés. Quand des opportunités d'emploi se présentent, cette population est confrontée à différents obstacles tels que les tests de recrutement, une absence de réseau social en soutien, une certaine discrimination des entreprises notamment quand il s'agit d'emplois au contact du public. Toutefois une partie de la population jeunes parvient à s'insérer essentiellement dans des grandes organisations. Certains jeunes tentent également de créer leur entreprise. Les jeunes issus de l'immigration portugaise ou espagnole semblent en revanche, s'insérer plus facilement.

### **I.3 Les attitudes à l'égard du travail et représentations du futur des jeunes issus de l'immigration**

Concernant les représentations et les attitudes à l'égard du travail des jeunes issus de l'immigration, les travaux ne sont pas très nombreux. Certaines portent sur les différences garçons-filles. Ainsi, une étude de Rathzel (1997)<sup>27</sup> montre que les filles issues de l'immigration ont moins confiance en elles que les garçons et ont un rapport au travail plus instrumental et matériel (Garner-Moyer, 2003). Cependant, sur ce thème, les travaux réalisés portent surtout sur les jeunes originaires du Maghreb.

Contrairement à l'idée répandue selon laquelle les jeunes originaires du Maghreb refusent plus souvent des emplois, il apparaît au contraire qu'ils sont moins nombreux que les autres jeunes à en avoir refusé. Les motifs de refus concernent essentiellement le problème de transport. Ils vivent souvent dans des banlieues difficiles d'accès et utilisent les transports en commun qui ne leur permettent pas toujours de se rendre à leur travail. Interrogés au sujet des jeunes issus de l'immigration qu'ils orientent (FASILD, 1993), les conseillers de missions locales expliquent que les jeunes savent qu'ils sont discriminés et finissent par adopter des attitudes non-conformes aux attentes des entreprises. Ils sont démotivés et ont tendance à ne plus aller vers l'entreprise : ils intériorisent leur exclusion du marché du travail.

Les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux à avoir été licenciés et moins nombreux à avoir démissionné. Les jeunes d'origine maghrébine ont tendance à démissionner un peu plus souvent que les autres pour des raisons variées : salaire, conditions de travail, relations avec les employeurs (Silberman et Fournier, 1999). Les jeunes originaires du Maghreb connaissent plus souvent la

---

<sup>27</sup> N. Rathzel (1997) La réussite scolaire des enfants de migrants en Allemagne. F. Aubert, M. Tripier, F. Voure'h « Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi ». p. 107-128.

précarité de l'emploi et sont souvent insatisfaits de leur situation professionnelle (Frickey et Primon, 2002). D'une part, ils ont le sentiment d'être déqualifiés dans l'emploi qu'ils occupent et dans la suite de leur trajectoire professionnelle, ils se déclarent moins impliqués dans leur travail. D'autre part, même lorsqu'ils détiennent des responsabilités hiérarchiques dans une entreprise, leur degré d'insatisfaction demeure significativement plus élevé que pour les jeunes d'autres origines.

Globalement, les étudiants issus de l'immigration considèrent plus souvent que réussir sa vie professionnelle, c'est acquérir un statut social alors que les étudiants français sont plus sensibles à la satisfaction au travail (Aubert, Tripier et Vourc'h, 1996)<sup>28</sup>. Cependant, les jeunes issus de l'immigration sont en général insatisfaits de leur situation professionnelle et ont une vision plus négative de leur avenir qui les conduit moins fréquemment que les autres à vouloir changer d'emploi, même lorsqu'ils ne sont pas satisfaits. Ces différences concernant le travail se retrouvent-elles dans les modes de vie ?

#### **I.4 Les modes de vie des étudiants issus de l'immigration**

Si l'on se penche sur la population qui nous intéresse plus particulièrement, les étudiants, on constate une assez grande hétérogénéité des modes de vie. La recherche de Gaymard (2003)<sup>29</sup> sur les étudiantes franco-maghrébines montre bien à quel point les modes de vie reflètent les représentations des individus et des groupes. Toute rupture avec les manières de vivre traditionnelles a un prix pour les individus et notamment pour les filles.

Elle montre que pour faire des études supérieures, les étudiantes doivent accepter un minimum de contraintes consistant à accepter certaines valeurs traditionnelles, notamment la pratique relativement assidue de la religion. La religion apparaît comme l'élément clé autour duquel gravite la négociation avec la famille pour la poursuite d'études. A l'inverse, celles qui ont choisi de s'opposer aux modes de vie traditionnels sont en rupture avec leurs familles. Ces jeunes filles originaires du Maghreb en situation d'exclusion familiale visent davantage une assimilation par rapport à la culture de la société d'accueil. Par contre, avec une population en situation de réussite, on observe une valorisation des origines et la recherche d'un équilibre entre valeurs traditionnelles et valeurs occidentales.

Cette recherche montre que les jeunes issus de l'immigration sont contraints de trouver des stratégies visant à allier les valeurs des mondes culturels auxquels ils appartiennent ou au moins à prendre position. Plus concrètement, comparant trois groupes d'étudiants de 1<sup>ère</sup> année à la licence, des

---

<sup>28</sup> F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h (1996) Trajectoires sociales, origines nationales et modes de vie étudiants : comparaison entre étudiants « français », « étrangers », « issus de l'immigration », *Migrants-formation*.104. 111-129.

<sup>29</sup> S.Gaymard (2003) *La négociation interculturelle chez les filles franco maghrébines*. Paris : L'harmattan

français, des jeunes issus de l'immigration et des étrangers, Aubert, Tripiet, Vourc'h (1996) mettent au jour plusieurs aspects de leurs modes de vie, notamment la pratique de petits boulots et la vie amicale. Il s'avère que les jeunes issus de l'immigration tout comme les Français travaillent souvent en faisant des études. 15% des français et 22% des jeunes issus de l'immigration travaillent à temps plein toute l'année et 41% des français contre 33% des jeunes issus de l'immigration travaillent à temps partiel. Pour les auteurs, le travail devient une dimension des modes de vie étudiant quelque soit l'origine sociale « *Le travail est pour l'ensemble de notre population, une dimension de la vie étudiante qui n'a que peu de relation avec l'origine sociale ni avec la situation matérielle « nécessaire »* » (p.121).

Sur le plan des sociabilités, la tendance générale est l'homophilie de groupe d'origines. De même pour le conjoint, on a tendance à se choisir dans le même groupe. L'université est un lieu de sociabilité surtout pour les français. Pour les étrangers, l'investissement relationnel est privilégié à l'extérieur du milieu d'études.

Pour les auteurs, sur le plan des modes de vie, des différences existent entre les français et les jeunes issus de l'immigration mais elles ne sont pas spectaculaires. La diversité des pratiques de loisirs dépendrait moins de l'origine culturelle que de l'origine sociale : le statut étudiant neutraliserait en partie cette dimension de l'origine en créant des conditions d'apprentissage et de sociabilité, semblables pour tous depuis l'école primaire. Toutefois, si les conditions de scolarisation sont égalitaires, il n'en est pas toujours de même des pratiques d'orientation sont les jeunes issus de l'immigration font l'objet tout au long de leur scolarité.

## **I.5 Les jeunes issus de l'immigration et l'orientation : le poids des stéréotypes**

Dans cette section, nous rendons compte des quelques travaux qui soulignent le rôle des pratiques d'orientation dans les difficultés des jeunes issus de l'immigration.

### *I.5.a Les biais de jugement*

Outre la tendance des conseillers d'orientation à orienter les jeunes issus de l'immigration vers des métiers typiquement féminins ou masculins et à décourager ceux désirant d'autres choix d'orientation (Rathzel, 1997), il a été montré (Wrech, 1997) qu'ils les jugeaient également « moins capables » que les autres jeunes. Ainsi un questionnaire demandait à 70 conseillers d'estimer le réalisme des aspirations professionnelles. Dans tous les cas, les asiatiques et les antillais étaient considérés comme ayant des ambitions plus irréalistes que les autres jeunes. De même un ensemble de travaux sur l'orientation des jeunes issus de l'immigration synthétisés par Mallet et Bousta (1988) montraient que pour les français, les performances influenceraient moins directement les affectations que pour les

adolescents issus de l'immigration « *en cas de performances moyennes, les appréciations des enseignants sur leur comportement tendraient à intervenir sur leur orientation alors que pour les français de souche, dans le même cas, on se fonderait davantage sur les capacités intellectuelles* » (p.163). Les conseillers sont victimes des stéréotypes qui circulent concernant les groupes culturels et cela rejaillit sur leurs pratiques.

### *I.5.b Une orientation scolaire rarement choisie*

De leur côté, les jeunes immigrés notamment ceux du Maghreb (Silberman et Fournier, 1999) estiment avoir moins que les autres souhaité s'orienter dans leur filière de formation. L'idée est souvent attribuée aux professeurs. Ils disent plus souvent avoir souhaité poursuivre des études longues dans l'enseignement général. L'orientation est ressentie comme ayant été subie plus qu'acceptée. Comme le souligne Taboada (Mallet et Bousta, 1988) « *l'intérêt pragmatique que l'on porte à l'avenir de l'élève censure tout projet qui comporte un risque de non emploi comme c'est le cas pour les études longues ou les disciplines littéraires ou artistiques* » (p. 164).

### *I.5.c La position difficile des conseillers d'insertion*

Pour les jeunes des dispositifs d'insertion, les chances d'intégration dans une entreprise sont également plus limitées que pour les autres jeunes. Les conseillers et intermédiaires de l'emploi se situent dans une position difficile face aux pratiques discriminatoires des entreprises. Les employeurs exercent une forte pression sur les intermédiaires coincés entre des logiques opposées. Ils doivent à la fois placer les jeunes dans les entreprises et favoriser le développement de réseaux d'entreprises « *ils sont englués dans la logique de discrimination, acteurs d'un système qu'ils condamnent le plus souvent et dont ils se sentent complices* » (Bourmanni, 2001, p69).

Bourmanni (2001) relève plusieurs éléments qui rendent la position de ces conseillers difficiles :

- Ils échangent peu à ce sujet, sont isolés : ils oscillent le plus souvent entre déontologie personnelle, position personnelle, et acceptation des contraintes du système.
- Ils ont une faible connaissance de l'ampleur des discriminations pratiquées par les employeurs.

Les professionnels de l'orientation et de l'insertion développent des pratiques qui ne semblent pas favoriser l'insertion de ces jeunes issus de l'immigration mais au contraire, souvent à leur insu, contribuent à la discrimination de ces populations.

### *I.5.d Identités des conseillers et pratiques d'orientation auprès de jeunes issus de l'immigration*

Cohen-Emerique et Hohl (2004)<sup>30</sup> ont mis en évidence que les professionnels des champs de l'éducation et du travail social en relation avec des publics migrants rencontrent des difficultés à communiquer et à comprendre les problèmes spécifiques de ces populations. Ils se trouvent souvent en situation de subir un « choc culturel » qui les conduit à ressentir une certaine menace identitaire. Ainsi, les fragilités identitaires de ces personnes et groupes issus de l'immigration entrent en résonance avec les identités des conseillers qui peuvent à leur tour être remises en question par des interactions sociales quelquefois difficiles.

Pour Camilleri, spécialiste de ces pratiques d'interventions interculturelles, « *l'objectif des praticiens en situation interculturelle est de construire entre porteurs de systèmes culturels différents des articulations permettant d'éviter ou de corriger les conséquences négatives pouvant naître de ces différences* » (Demorgon et Lipiansky, 1999)<sup>31</sup>

C'est également le point de vue de Cohen-Emerique (Demorgon et Lipiansky, 1999) pour qui, dans la relation entre usager et professionnel, il y a toujours l'interaction des différences culturelles mais aussi des rapports sociaux où une culture valorisée côtoie une autre culture qui l'est moins, une identité menaçante face à une identité menacée, qui peut apparaître du côté du praticien comme du migrant. Les singularités de cette interaction engendrent une dynamique identitaire avec des stratégies offensives et défensives de la part de l'utilisateur comme du professionnel. Cette relation fait surgir des filtres, des écrans, des distorsions et malentendus interférant dans la relation et la communication. Ces écrans sont constitués de préjugés, de stéréotypes et des valeurs et des normes du professionnel. Pour cet auteur l'identité même du travailleur social produit de ses appartenances et choix multiples constitue un des principaux obstacles à la reconnaissance de l'autre pouvant entraîner des actions inadéquates. Plus encore, ces archaïsmes sont à l'origine d'une relation interculturelle conflictuelle qui souvent dégénère du côté du professionnel menacé dans son identité en une pression à l'acculturation, qui pour l'auteur est une violence symbolique à l'antipode de la reconnaissance identitaire de l'autre. Quelques chercheurs ont réfléchi à des méthodes ou des formations qui peuvent aider les professionnels à surmonter ces difficultés. Cohen-Emerique a inventé « la méthode des chocs culturels » ou « des incidents critiques ». Cette méthode conduit les professionnels à travailler sur les effets identitaires de la rencontre avec la culture de l'autre. Au cours des stages, des situations de chocs culturels rencontrés lors d'un voyage ou en situation de travail, sont abordées. Les personnes doivent analyser ces situations individuellement puis en groupe. Cette analyse permet de prendre

---

<sup>30</sup> M. Cohen-Emerique et J. Hohl (2004) Les réactions défensives à la menace identitaire chez les professionnels en situations interculturelles. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*. N°61.p.21-34.

<sup>31</sup> J. Demorgon et EM Lipiansky (1999). Guide de l'interculturel en formation. Paris : Retz.

conscience de ses points faibles, des dimensions de sa propre identité. Abdallah-Pretceille (2003)<sup>32</sup> propose un ensemble de techniques visant à aider les professionnels. Elle cite les *simulations globales* qui sont un procédé pédagogique qui consiste à reproduire à des fins d'apprentissage, des situations dans lesquelles se trouve réellement le sujet. Elle propose plusieurs techniques visant la distanciation et la décentration telles que le photolangage qui sollicite le discours à partir de photos, ou la technique du blason visant l'exploration de l'image de soi et des autres.

Le conseil ou plus généralement l'aide se déroulant dans une situation interculturelle complexifie les démarches et les modes d'action de ces professionnels. Mais ce qui rend leur situation encore plus ambiguë, c'est également la position ambivalente des pouvoirs publics à l'égard des populations issues de l'immigration (Guelamine, 2000). Au nom de l'égalité et du principe d'indifférenciation, contrairement aux pays anglo-saxons, les pouvoirs publics répugnent à développer une politique qui concernerait exclusivement la population immigrée. Cette attitude contradictoire a conduit à la création d'organismes pour traiter les questions de l'intégration des immigrés (FASILD, Sonacotra..) mais les institutions publiques produisent peu d'interventions spécifiques à destination de ces publics. Un ensemble de facteurs contribue donc à stigmatiser un certain nombre de minorités culturelles dans notre pays. Comment les individus concernés peuvent-ils réagir face à cette stigmatisation ? C'est en nous penchant sur le fonctionnement de l'identité sociale des individus et des groupes stigmatisés ou vivant une situation multiculturelle que nous esquissons des pistes de réflexion.

---

<sup>32</sup> M. Abdallah-Pretceille (2003) Former et éduquer en contexte hétérogène. Paris : Anthropos.

## II. IDENTITÉ SOCIALE ET STRATÉGIES IDENTITAIRES DES GROUPES ET DES PERSONNES STIGMATISÉES

Au cours de cette deuxième partie, nous abordons la dynamique de l'identité sociale. Nous soulignerons par quels processus psychosociologiques, on aboutit au phénomène de discrimination. Après avoir explicité le fonctionnement de l'identité en nous appuyant sur la théorie de l'identité sociale conçue par Tajfel à partir du processus de catégorisation, nous mettrons au jour les effets identitaires de la comparaison sociale. Enfin, nous évoquerons un certain nombre de stratégies identitaires pouvant être mises en œuvre par des sujets menacés de stigmatisation.

### II.1 Comment définir l'identité sociale ? Le point de vue de la catégorisation sociale

L'identité sociale est définie par H. Tajfel (1972, p.292<sup>33</sup>) comme « *liée à la connaissance (d'un individu) de son appartenance à certains groupes et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* ». Cette approche vise à lier transformation de l'identité personnelle et appartenance aux groupes sociaux. C'est à travers l'appartenance à des groupes que l'individu se forge son identité sociale ; Cette identité correspond à la place particulière qu'il occupe dans la société. Cependant, comme le soulignent Deschamps et Devos (1999<sup>34</sup>), l'appartenance à un groupe donné ne contribue à l'élaboration d'une identité sociale positive que si les caractéristiques de son groupe peuvent être comparées favorablement à celles d'autres groupes, que si une différence évaluative existe en faveur de son groupe d'appartenance.

Pour Tajfel, lorsqu'un individu s'affilie à un groupe, c'est avant tout dans une recherche de valorisation personnelle ou de reconnaissance sociale. L'identité sociale est en cela au service de la valorisation de l'identité personnelle. Pour Tajfel, le simple fait d'induire une distinction entre des individus au sein du même groupe et donc de favoriser la construction de deux systèmes d'appartenances distincts conduit les individus à développer des attitudes de compétition et de comparaison sociale. Ainsi pour Tajfel, la catégorisation sociale définie comme « *les processus psychologiques qui tendent à ordonner l'environnement en termes de catégories : groupes de*

---

<sup>33</sup> H. Tajfel (1972) La catégorisation sociale. S. Moscovici (Ed.). Introduction à la psychologie sociale. Vol. 1 Paris : Larousse.

<sup>34</sup> J.C. Deschamp et T. Devos (1999) Les relations entre identité individuelle et collective ou comment la similitude et la différence peuvent covarier. JC Deschamps, J.F Morales, D. Paez, S. Worchel. (1999) *L'identité sociale*. Grenoble : presses universitaires de Grenoble. P.149-167.

personnes, d'objets, d'évènements (ou groupes de certains de leurs attributs) en tant qu'ils sont soit semblables, soit équivalents les uns aux autres pour l'action, les intentions ou les attitudes d'un sujet » (1972, p.272). Ce processus de catégorisation augmente la différence perçue entre les catégories, les groupes et les similitudes à l'intérieur de chaque groupe. Ces ressemblances perçues entre les différents membres des autres groupes s'apparentent au stéréotype. Le stéréotype résulte du fait de percevoir les individus comme semblables sans tenir compte des différences interindividuelles. Il s'agit donc avant tout d'un processus de simplification qui s'opère dans la perception du monde social. La théorie de l'identité sociale vise à établir des liens entre identité sociale liée à l'appartenance au groupe et identité personnelle. Pour Tajfel, en effet, au niveau intergroupe, le comportement des individus est déterminé par leur appartenance au groupe. Au niveau interpersonnel, les interactions sont déterminées par les relations personnelles et les caractéristiques individuelles. Plus le comportement dépend des relations intergroupes, plus les attitudes à l'intérieur du groupe, deviennent uniformes et consensuelles. Quand on se trouve en groupe, c'est à dire quand l'appartenance au groupe domine, il s'établit, selon Tajfel, une uniformisation des comportements des individus. Turner (Turner & Onorato, 1999<sup>35</sup>) a approfondi l'approche de Tajfel avec sa « théorie de l'auto-catégorisation ». Cette théorie postule l'existence d'une différence fondamentale entre identité personnelle et identité sociale. Il explique que le passage de l'identité personnelle à l'identité sociale serait rendu possible grâce au processus de dépersonnalisation du soi et du comportement : quand on appartient à un groupe, on a le sentiment de ressembler aux autres membres du groupe. Les processus basiques de l'auto-catégorisation conduisent à l'auto-stéréotypie et à la dépersonnalisation de la perception de soi : on perd ses caractéristiques propres, singulières au profit de celles du groupe. Les individus du groupe se perçoivent alors comme moins différents et ont des représentations prototypiques de leur groupe. Pour Turner, l'identité du groupe est interchangeable avec le soi des individus. "*La formation psychologique du groupe est un processus adaptatif qui produit un comportement collectif et socialement unitaire et rend possible les relations d'attraction mutuelles entre groupes, de coopération et d'influence entre les membres*"(1999, p.14). Selon Turner, quand on partage la même identité sociale et qu'elle devient dominante dans un certain contexte, les attitudes intergroupes tendent à devenir consensuelles et normatives. La dépersonnalisation entraîne une homogénéité intragroupe.

Les théories de la catégorisation mettent en exergue le rôle de l'identité sociale comme déterminant les attitudes et les comportements des membres d'un groupe. Il nous semble important toutefois de cerner la genèse de cette identité sociale et les conditions de son émergence. A ce sujet, les points de vue sont assez divers et on peut penser que les déterminants se combinent le plus souvent et ne sont jamais

---

<sup>35</sup> J. Turner et R. Onorato (1999). Social identity, personality and self-concept : a self categorization perspective. T. Tyler, R. Kramer, O. John. *The psychology of the social self*. London : Lawrence Erlbaum. 11-45

uniques. Tajfel par exemple souligne le rôle de l'évaluation ou des valeurs (1972) : "*on est en droit de penser que la catégorisation des individus, des groupes d'individus et des événements sociaux qui s'opère à partir des différentes valeurs doit probablement être un des premiers aspects et un des aspects les plus fondamentaux de la catégorisation sociale*"(p.280). Les valeurs influencent non seulement la formation des catégories mais encore le renforcement ultérieur des systèmes de catégories existants.

Différents processus cognitifs président à l'élaboration des catégories sociales et des identités sociales et dépendent du contexte. Le contexte induit le codage des stimuli comme étant similaires ou différents. Ils peuvent apparaître similaires dans un certain contexte et différents dans un autre. Aussi toute variable comme, une foi commune, une menace identitaire, la proximité, les intérêts, l'interaction sociale, les buts, peuvent produire une nouvelle catégorisation sociale.

Pour Bar-Tal (1999), les croyances de groupe sont à la base de toute identité sociale. Les croyances de groupes sont composées de normes, valeurs, buts, idéologie. Ainsi, plusieurs motifs peuvent conduire les individus à croire qu'ils sont un groupe : faire les mêmes actions, avoir le même destin, détenir des caractéristiques identiques, être dans le même milieu, disposer des mêmes buts, promouvoir la même idéologie. Des facteurs tels que l'interdépendance, la similarité intragroupe ou le destin partagé induisent un sentiment d'appartenance au groupe et déterminent la formation des groupes puis le comportement des membres du groupe.

## **II.2 Relations intergroupes et comparaison sociale**

Quels sont les effets des relations intergroupes ? Dans quelles conditions la discrimination peut elle apparaître ?

La comparaison sociale est un des processus les plus importants pour comprendre les phénomènes de discrimination entre les groupes sociaux.

Tout individu aurait une tendance naturelle mise en évidence par Festinger à évaluer ses propres opinions et ses aptitudes. Au sein d'un groupe, les individus s'attachent à s'évaluer et à se situer les uns par rapport aux autres. Cependant, lorsque l'écart est trop grand entre certains membres et l'ensemble des autres, la comparaison ne se fait plus et apparaît l'exclusion sociale (Vinsonneau, 1999)<sup>36</sup>.

Codol s'est intéressé à la stratégie qui permet de trouver une issue entre deux tendances inhérentes à l'identité : le désir de plaire et de se conformer aux attentes et celui de préserver son moi et de se

---

<sup>36</sup> G. Vinsonneau (1999) *Inégalités sociales et procédés identitaires*. Paris : Armand Colin

distinguer. Cette stratégie consiste à s'affirmer comme en plus grande conformité que les autres aux normes et à adopter une position originale tout en restant dans les normes.

Pour Lorenzi-Cioldi (1994)<sup>37</sup>, la position sociale des groupes influe sur les attitudes individuelles. Ainsi, les sujets issus de groupes occupant des positions dominantes seraient également ceux qui se différencient le plus à l'intérieur même du groupe d'appartenance. Ceux qui appartiennent à des groupes occupant des positions dominées se vivraient comme moins différenciés.

Boukarroum (Massonat et Boukarroum, 1999<sup>38</sup>) a mis en évidence la manière dont les processus de comparaison sociale pouvaient contribuer au développement du sentiment de l'identité. Il a comparé en Algérie, deux groupes de jeunes algériens moitié scolarisés moitié à la recherche d'un emploi et deux groupes de jeunes issus de l'immigration vivant en groupe dans les mêmes conditions sur le plan de leur sentiment d'appartenance et représentations des autres groupes. Les jeunes algériens expriment une très forte ressemblance intragroupe et une grande différence intergroupes. Ils se sentent assez isolés et paraissent se représenter comme un groupe très singulier par rapport aux enfants issus de l'immigration. Ces jeunes issus de l'immigration marquent, en revanche, beaucoup moins de ressemblances intragroupe mais accentuent les différences intergroupes. Ils chercheraient ainsi à ne pas se constituer comme un groupe trop visible mais veulent se « fondre dans la société ». Toutefois ils ressentent les différences par rapport aux normes culturelles de la société d'accueil et leur identité est marquée par une certaine dévalorisation. Ainsi, le rapport aux autres groupes contribue fortement à organiser le développement intra-individuel. Vinsonneau (1996<sup>39</sup>) rapporte un ensemble de travaux visant à comparer des groupes de français à des groupes de maghrébins concernant les représentations qu'ils ont d'eux-mêmes. Dans une recherche où sont comparés des groupes d'âges différents et issus de cultures différentes, elle constate qu'à partir de 10 ans, les populations interrogées intériorisent les modèles discriminant leur groupe. Les Maghrébins sont plus disposés à attribuer des conduites déviantes à des groupes minoritaires. A partir de 4 ans d'ailleurs, les enfants développent des préjugés à l'encontre des groupes étrangers. Les conduites discriminatoires vont en s'amplifiant pour atteindre un pic vers 6 ans. Dans les groupes minoritaires ce processus peut s'inverser en défaveur du groupe d'appartenance. Dans certains cas, ils peuvent retarder le moment de l'identification avec leur groupe d'appartenance en ignorant les indicateurs qui les confinent comme inférieurs. Aussi, avec le temps ils sont contraints de reconnaître l'infériorité assignée à leur groupe. Une autre étude a été entreprise afin d'éclairer les représentations des maghrébins et des français pris dans la comparaison sociale

---

<sup>37</sup> F.Lorenzi-Cioldi (1994) *Les androgynes*. Grenoble : PUG

<sup>38</sup> J. Massonat et A. Boukarroum (1999) *Identité personnelle et identité sociale*. J.L Beauvois, N. Dubois, W. Doise *La construction sociale de la personne*. Grenoble : PUG. P183-200.

<sup>39</sup> G. Vinsonneau (1996) *L'identité des jeunes en sociétés inégalitaires. Le cas des maghrébins de France*. Paris : L'harmattan.

selon l'accès ou non à l'université. Il s'avère que les maghrébins étudiants sont plus sévères avec leur groupe d'appartenance que les non étudiants. Ils lui affligent plusieurs défauts : soumission, dépendance, émotivité, absence d'esprit d'initiatives, négligence alors qu'ils ne reprochent aux français que leur autoritarisme et leur manque de finesse. Pour Vinsonneau, l'homme de culture française peut s'ériger en un possible modèle d'identification pour les étudiants maghrébins. Dans les groupes hétérogènes, les Maghrébins se préoccupent fortement de s'affirmer en essayant de se soustraire à l'enfermement des habituels modèles de rôles infériorisant. L'auteur conclut « *on a pu repérer chez les Maghrébins qui se comparent aux français, le surgissement de productions identitaires parfois défavorables, caractéristiques des individus en mauvaise position dans un système intergroupe inégalitaire. On a ainsi repéré quelques rationalisations à propos de ces formations identitaires négatives chez les intellectuels avertis, soucieux d'imputer au groupe dominant, la responsabilité de ces avatars psychosociaux (...) L'identité agie et l'identité revendiquée serait discordante chez ces sujets et ne seraient pas conformes aux principes d'unité et de cohérence qui sous tendent la plupart des théories de l'identité* » (p.152).

Complémentairement, il existe également des processus visant à éviter la comparaison sociale. Ainsi, lorsque un groupe favorisé et un groupe défavorisé se retrouvent en compétition, on peut observer plusieurs types de réactions chez les groupes défavorisés, mises en évidence par Lemaine (Vinsonneau 1999).

- la déviance et l'innovation : il s'agit de stratégies visant à éviter d'être absorbé dans la masse et permettant de se distinguer.
- la recherche d'originalité sociale
- la créativité sociale : le groupe défavorisé invente de nouvelles règles ou de nouveaux critères de comparaison où ils être évalués plus positivement.

La valorisation de soi est toujours recherchée dans la mise en oeuvre des stratégies.

### **II.3 Estime de soi et discrimination**

Si l'estime de soi a un rôle central pour lutter contre les effets négatifs de la stigmatisation, les individus et les groupes tentent d'éviter les transformations identitaires induites par la stigmatisation. Pour cela, ils peuvent mettre en oeuvre une diversité de stratégies identitaires.

On peut penser que se trouver dans une position individuelle ou collective stigmatisée affecte le sentiment de valeur personnelle. La recherche d'une estime de soi positive est pourtant centrale pour l'identité selon Tajfel. Une bonne estime de soi est associée à un bien être psychologique et physique et est un indicateur de bonne adaptation à l'environnement. Les membres de ces groupes stigmatisés

souffrent-ils d'un sentiment de dévalorisation ? Croizet et Martinot (2003<sup>40</sup>) examinent l'idée selon laquelle ces personnes pourraient traiter l'information de manière sélective afin d'échapper à cette dévalorisation. Les personnes des groupes stigmatisés seraient peu réceptives à l'image que renvoie le groupe dominant. Et certaines études montrent plutôt l'existence d'une plus forte estime de soi chez les groupes stigmatisés que chez les autres. Selon les auteurs les personnes stigmatisées auraient recours à des stratégies de protection de l'estime de soi.

Plusieurs facteurs sont associés à une faible estime de soi chez les populations stigmatisées :

- La visibilité du stigmate : les recherches montrent que les individus à stigmate invisible (ex : stigmate lié au sexe ou à la religion) souffrent plus d'une dévalorisation de soi car ils ne bénéficient pas spontanément du support des pairs et de possibles filiations.
- La fréquence des contacts : plus la fréquence des contacts augmente entre stigmatisés et non stigmatisés, plus faible est l'estime de soi.
- Une discrimination stable et continue contribue également à une faible estime.

Selon les auteurs, trois stratégies permettraient de restaurer l'intégrité psychologique des personnes stigmatisées :

- les stratégies de comparaison sociale : la comparaison avec des personnes encore plus défavorisées limite la dévalorisation de soi.
- le sentiment de respect par son groupe d'appartenance permet également de limiter l'importance de la dévalorisation. C'est pour cette raison que les personnes stigmatisées ne souhaitent pas quitter leur groupe pour aller vers des groupes plus avantageux.
- la tendance au désengagement sélectif : pour préserver l'estime de soi, les personnes pourraient avoir tendance à se désengager de façon sélective des domaines dans lesquels le groupe d'appartenance est connu pour ne pas réussir. Cette stratégie induit une diminution de la motivation pour un objet.

*« Ainsi, l'auto protection se traduit par un choix de cibles de comparaisons inférieures. En se comparant aux autres qui ont moins bien réussi, une personne va protéger son estime de soi mais en revanche, cette stratégie condamne toute amélioration du statut collectif » (p.39).*

Par ailleurs, ces chercheurs ont remarqué que les personnes stigmatisées préfèrent toujours endosser la responsabilité d'un échec plutôt que de l'attribuer à de la discrimination de la part des autres : on ne remet pas en cause sa croyance en un monde juste... Néanmoins minimiser systématiquement la discrimination conduit à légitimer le système de discrimination.

---

<sup>40</sup> JC Croizet et D. Martinot (2003) Stigmatisation et estime de soi. JP Croizet et JP Leyens *Mauvaises réputations*. Paris : Armand Colin

## II.4 Les stratégies identitaires des individus face à la discrimination

Breakwell (1986<sup>41</sup>, 1993<sup>42</sup>) a conçu un modèle du fonctionnement identitaire. Deux processus assureraient la construction et le développement de l'identité :

- le processus d'assimilation-accommodation

L'assimilation correspond au fait d'incorporer de nouveaux éléments dans la structure de l'identité et l'accommodation renvoie à la transformation de la structure liée à l'intégration de ces éléments. Ils impliquent de faire appel à des processus de mémorisation et de traitement de l'information.

- le processus d'évaluation

Il s'agit de donner un sens et une valeur aux différents éléments compris dans la structure identitaire. Ceci implique la mobilisation de processus de comparaison examinant les différentes stratégies permettant d'affronter les menaces identitaires.

Par ailleurs, trois principes fondamentaux guident les processus :

- le principe d'unicité : le sentiment d'être unique
- le principe de continuité : le sentiment d'être la même personne dans le temps
- le principe d'estime de soi : le sentiment de valeur personnelle et sociale

Ces principes sont plus ou moins dominants en fonction des contextes.

Pour cet auteur, une menace sur l'identité survient quand les processus identitaires d'assimilation-accommodation et d'évaluation sont, pour quelque raison que ce soit, incapables de s'accorder avec les principes de continuité, unicité et estime de soi qui guident habituellement leurs opérations. L'origine de la menace peut être interne ou externe.

Comment les individus font-ils face aux menaces identitaires ?

Une telle stratégie visant à faire face à une menace identitaire est définie comme « *toute pensée ou action qui parvient à éliminer ou améliorer la menace peut être considérée comme une stratégie de coping* »<sup>43</sup> que ce soit intentionnel ou pas » (1986, p.79).

L'auteur expose plusieurs stratégies visant à faire face à la discrimination:

---

<sup>41</sup> G. Breakwell (1986) Coping with threatened identities. London : Methuen & Co.

<sup>42</sup> G. Breakwell (1992) Social Psychology of Identity and the Self-Concept. London: Academic Press Limited

<sup>43</sup> coping signifie faire face

## II.4.a Les stratégies intra psychiques :

### ✎ Les stratégies de refus de la menace :

1/ Le déni : la réalité stressante est niée. L'individu ne lutte pas et accepte son sort.

2/ La dépersonnalisation : c'est un sentiment de transformation de soi qui fait se sentir étranger à soi-même.

3/ Le fantasme : il permet d'éloigner temporairement la menace et de la remplacer par une forme plus acceptable de réalité.

### ✎ Les stratégies d'acceptation de la menace

Il s'agit de prendre en considération la menace en essayant toutefois de limiter les dommages qu'elle pourrait causer. Ces stratégies peuvent correspondre à des capitulations devant la menace mais peuvent également prendre la forme de réponses originales.

#### ✎ 1/ La restructuration anticipée

Le fait d'anticiper les conséquences identitaires d'une menace pressentie permet d'introduire certains changements par avance et d'être moins durement confronté à la menace.

#### ✎ 2/ La compartementalisation

Occuper une position stigmatisée, peut conduire à des changements dans le contenu de l'identité. Mais les implications des changements peuvent être minimisées à travers l'utilisation d'une tactique de compartementalisation. Ceci consiste à poser une limite stricte autour des aspects insatisfaisants de la structure identitaire et évite la contamination de l'ensemble de l'identité.

#### ✎ 3/ Le compromis

Plutôt que d'engager un changement identitaire important en réponse à la menace, on peut choisir un compromis, compatible avec la menace mais sauvegardant la continuité, l'unicité et l'estime de soi. C'est le cas des personnes au chômage qui adoptent le rôle de la personne malade : ils expliquent le chômage par la maladie. Cela permet de penser qu'on va être étiqueté « malade » plutôt que « chômeur » et c'est moins menaçant pour l'identité.

#### ✎ 4/ Le changement fondamental

Quand les différentes stratégies énoncées échouent, la personne est contrainte de s'engager dans un changement de la structure de son identité. Elle peut alors sacrifier à un ou à l'ensemble des principes identitaires (unicité, continuité, estime de soi) pour assimiler les nouveaux composants. Par exemple, un homme de 50 ans au chômage qui ne retrouve pas d'emploi peut finir par accepter cette identité de chômeur. Le principe de continuité est abandonné, l'unicité réduite, l'estime de soi affaiblie.

### *II.4.b Les stratégies interpersonnelles*

Ce sont des stratégies mises en œuvre dans les relations entre individus.

Elles sont basées sur des changements dans les relations interpersonnelles. Quatre types de stratégies interpersonnelles sont apparus :

#### **1/ L'isolement :**

C'est une stratégie de l'inaction. La personne se trouvant dans une position menaçante cherche à s'isoler des autres. Ainsi, la personne n'a pas à supporter le rejet, la pitié ou l'agressivité liées au stigmaté. C'est une stratégie souvent adoptée par les personnes chômeurs de longue durée.

#### **2/ Le négativisme**

Il s'agit d'une stratégie inverse : on entre en conflit avec quiconque risque de faire surgir la menace. On agit contre les pressions externes et on peut en venir à faire l'inverse que ce qui est attendu.

#### **3/ Le « faire comme si »**

On fait comme si on avait pas de stigmaté et qu'on appartenait au groupe dominant. Cette stratégie impliquant le mensonge peut être très complexe car elle oblige à adopter, dans certains cas, les préjugés existants à l'encontre de son groupe stigmatisé. Elle est plus facile à adopter quand le stigmaté n'est pas visible.

#### **4/ Se conformer**

Il s'agit d'adopter les comportements associés à la position menaçante. On se conduit alors en accord avec les stéréotypes liés au stigmaté et on s'attend à observer certains types de comportements et à développer certains types de relations avec les interlocuteurs.

### *II.4.c Les stratégies intergroupes*

Il s'agit de stratégies développées dans les relations entre groupes

#### **L'appartenance à de multiples groupes**

Le stigmaté attaché à un groupe auquel on appartient peut être annulé ou compensé par l'appartenance à d'autres groupes valorisés. Quelquefois les individus issus de minorités culturelles stigmatisées compensent par leur niveau élevé d'éducation

### **Le soutien d'autres groupes**

Les individus qui vivent une menace identitaire peuvent se regrouper avec d'autres qui partagent le stigmate ou qui ressentent de la sympathie pour leur cause de façon à créer un nouveau groupe. Ils peuvent former un réseau d'information et d'entraide.

### **L'action collective**

Les groupes stigmatisés peuvent s'organiser et initier des changements. Ces groupes peuvent prendre deux formes : groupes de pression ou mouvements sociaux.

Les groupes de pression sont souvent dirigés par des membres non stigmatisés mais ralliés à leur cause, ils sont centralisés et bureaucratiques.

Les mouvements sociaux sont moins institutionnalisés et peu organisés. C'est un effort commun pour amener un changement dans l'ordre social.

Tout individu et groupe stigmatisé utilisent donc un ensemble de stratégies pour faire face à une menace pesant sur l'identité. Comment choisir le type de stratégies ? Pour Breakwell, on se base sur une série de facteurs tels que :

- le type de menace Il peut s'agir :
  - d'une menace dont l'origine est externe ou interne.
  - d'une menace à court ou long terme
  - d'une menace stable ou instable
- le type de contexte social
- la structure identitaire : les ressources psychiques
- les ressources cognitives : capacités de traitement de l'information

## **II.5 Les stratégies identitaires dans un milieu multiculturel**

D'autres stratégies identitaires peuvent être mises en œuvre par les individus vivant dans un milieu culturel hétérogène. Sans faire partie nécessairement d'un groupe minoritaire, les individus vivent toutefois des conflits identitaires liés aux valeurs. Leur propre système de valeurs et de croyances coexiste à un autre système très différent. On rencontre cette situation dans de nombreux pays du monde. Dans les zones en voie de développement, les individus voient les valeurs occidentales progressivement infiltrer des pans entiers du champ social et économique de leur pays. Dans les pays plus développés, « terres d'accueil » pour certaines populations rencontrant diverses difficultés dans leur propre pays, les individus voient également leurs systèmes de valeurs confrontés à ceux du pays dans lequel ils vivent.

Camilleri (1990<sup>44</sup>) a approfondi les modes de réactions des individus confrontés à deux systèmes de valeurs culturelles. Comment font-ils pour faire coexister des systèmes de valeurs antagonistes ? Comment réagissent-ils ?

Dans son observation des jeunes maghrébins dans leurs pays d'origine ou bien en situation d'émigration en France, l'auteur identifie trois grands ensembles de stratégies.

### *II.5.a Les stratégies d'évitement des conflits identitaires par la cohérence simple*

Dans ce cas de cohérence simple, les sujets résolvent le problème de la contradiction objective entre les systèmes de valeurs de deux cultures par la suppression d'un de ces deux systèmes de valeurs. Cela peut se produire de différentes manières :

#### **✎ Par survalorisation de la préoccupation ontologique**

Il s'agit de l'investissement total dans le système de valeurs originel ou traditionnel et du rejet total de l'autre système associé à la modernité, aux nouvelles valeurs. On peut parler de fondamentalisme. Ces personnes survalorisent la préoccupation ontologique aux dépens de celle, pragmatique, qui les obligerait à prendre en compte l'autre système pour s'adapter. Elles éliminent le conflit intérieur par l'évitement complet de la contradiction objective entre les deux systèmes et ne se réfèrent qu'au système traditionnel.

#### **✎ La survalorisation de la préoccupation pragmatique**

A l'opposé, on trouve des personnes qui souhaitent avant tout s'adapter à l'environnement. Pour l'auteur, ce choix est le résultat d'une évaluation des intérêts qu'il y a à s'affilier aux valeurs modernistes : travail, salaires, avantages sociaux, avenir des enfants, libertés diverses, loisirs ... On laisse totalement de côté les valeurs traditionnelles trop contraignantes.

#### **✎ L'alternance conjoncturelle des codes est une troisième possibilité**

Il semblerait qu'un certain nombre de personnes, dans des sociétés culturellement morcelées passent d'un système à l'autre selon les sollicitations des situations, comme s'ils changeaient de vêtements. Par exemple, on adopte le système traditionnel à la maison, avec les parents, et le système moderniste, dans son travail.

---

<sup>44</sup> C. Camilleri (1990) Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie. C. Camilleri, J. Kastersztein, EM Lipiansky, H. Malewska-Peyre, Taboada-Leonetti, A. Vasquez. Les stratégies identitaires. Paris : PUF

### *II.5.b Les stratégies d'évitement des conflits par la cohérence complexe entre deux systèmes de valeurs*

Dans ce cas, les individus cherchent à élaborer un système d'attitudes capable d'assurer l'impression de non contradiction en tenant compte de tous les éléments en opposition. Ils inventent des modalités d'articulation des représentations et valeurs des deux systèmes en présence. Il existe deux grands ensembles :

#### **les liaisons indifférentes à la logique rationnelle**

Il s'agit de « débrouillages » permettant aux acteurs d'éviter la contradiction. Une des stratégies est de maximiser les avantages. Cela peut consister à retenir dans un des deux systèmes tel trait perçu comme avantageux en laissant tomber les obligations corrélatives. On peut également cumuler des traits favorables des deux systèmes sans se soucier de leur incompatibilité.

#### **les efforts de liaison selon la logique rationnelle**

Il s'agit de personnes qui, pour intégrer des éléments nouveaux dans les anciens systèmes de pensée, avancent des arguments raisonnables et des justifications. Ils tentent d'aboutir ainsi à des formes de systèmes de pensée synthétique comprenant les dimensions culturelles et identitaires. Par exemple, on prétexte qu'en fait, en y regardant de près, les représentations nouvelles (promotion de la femme, libéralisme éducatif, etc...) ont toujours été présentes dans le patrimoine originel. C'est une conduite de réappropriation par laquelle l'adoption de traits nouveaux n'implique pas que l'on sorte de l'identité originelle mais amène au contraire, à s'y ressourcer plus profondément.

### *II.5.c Les stratégies de modération des conflits de codes*

Dans certains cas, les sujets ne parviennent plus à éviter les conflits identitaires. Aussi essaient-ils de les modérer faute d'y échapper. Dans ces cas là, les personnes ne peuvent éviter les tensions avec leur milieu. Ils doivent sans cesse négocier pour ne pas couper les ponts avec un système de valeurs qui ne leur convient pas. Les conflits avec l'entourage se développent mais les stratégies limitent ceux qui pourraient survenir sur le plan de l'identité personnelle.

L'identification des différences entre les individus et les groupes est un processus social inhérent à la différenciation identitaire et au traitement cognitif de l'information concernant autrui par les individus et les groupes. Une des conséquences des processus de comparaison sociale décrits précédemment, est que les individus et les groupes vont se voir assigner des caractéristiques qui confèrent souvent au stéréotype. Le stéréotype correspond en effet en une simplification extrême des caractéristiques d'un groupe à laquelle sont associées des manières de penser, de faire ou de se comporter. En fonction des

normes de la société, ces caractéristiques peuvent apparaître comme défavorables, dévalorisées. Face à cette dévalorisation, les individus et les groupes vont se percevoir comme stigmatisés, c'est-à-dire porteurs d'un signe plus ou moins visible les désignant comme dévalorisés par rapport à ce qui est attendu. Les personnes et les groupes perçoivent ce stigmate comme une menace pesant sur la cohésion de leur identité : comment supporter cette différence et ce rejet ? Des stratégies identitaires sont alors mises sur pied pour affronter diverses situations sociales où leur position de stigmatisé est particulièrement soulignée. Pour les jeunes issus de l'immigration, c'est au cours de la période d'insertion professionnelle, au cours des diverses situations de recherche d'emploi qu'ils rencontrent que la stigmatisation est la plus marquante car ils ont toujours plus de difficulté à être reconnus comme professionnels et embauchés au même titre que les Français. On parle alors de discrimination.

### III. PROBLÉMATIQUE, HYPOTHÈSES ET MÉTHODOLOGIE

#### III.1 Problématique

Les jeunes issus de l'immigration rencontrent fréquemment comme de nombreuses recherches l'ont mis en évidence, d'importantes difficultés d'insertion professionnelle qui résultent de l'accumulation d'un certain nombre d'obstacles qui ont jalonné le parcours scolaire. Issus en général de milieux sociaux très modestes, les enfants d'immigrés connaissent assez souvent l'échec scolaire. Ils se voient proposer des orientations éloignées de leurs attentes. Alors qu'ils pourraient peut être s'intégrer par la voie de la formation professionnelle ou de l'alternance, ils privilégient l'enseignement général long qui est la voie, à leurs yeux, la plus valorisée mais qui ne conduit pas directement à l'emploi. En situation de recherche d'emploi, ils rencontrent divers problèmes matériels et notamment des problèmes de transports, liés à l'éloignement de leur domicile des lieux d'activités. Ils sont également moins diplômés. Néanmoins à diplôme égal, des jeunes issus de l'immigration et plus particulièrement ceux originaires du Maghreb sont rejetés par un certain nombre d'entreprises. Ce rejet induit des attitudes de repli chez un certain nombre de ces jeunes et d'installation dans une situation d'exclusion plus durable.

Toutefois, certains de ces jeunes réussissent à passer avec succès les obstacles qu'ils rencontrent. Pour diverses raisons (motivations fortes, soutiens extérieurs importants, chance...), ils ont pu se trouver dans une situation favorable à l'insertion professionnelle. C'est à ces jeunes que nous nous sommes plus particulièrement intéressés.

Les recherches en psychologie sociale nous informent des modes de réaction des individus et des groupes stigmatisés. Le stigmate apparaît dans une situation de comparaison sociale. Or, les jeunes en situation de réussite socio-professionnelle vivent depuis toujours une situation de comparaison avec des jeunes dont les parents n'ont pas connu de période migratoire et qui n'ont pas été confrontés à un mode de vie aux valeurs très différentes des leurs. Les jeunes en situation de réussite se trouvent donc dans une position particulière : stigmatisés de part leur origine culturelle, ils ont réussi à développer des stratégies identitaires leur permettant, dans une certaine mesure, de surmonter la discrimination dont ils sont l'objet. Nous nous intéressons aux stratégies impliquant essentiellement l'identité sociale puis secondairement l'identité personnelle.

### III.2 Les hypothèses

Nous posons une première hypothèse associée à ces questions de stratégies identitaires. Nous pensons que les jeunes issus de l'immigration en situation de réussite vont avoir tendance à s'impliquer davantage que les jeunes français, à être plus mobilisés par la formation et le travail. Sur le plan identitaire, ils essaient de compenser leur position de stigmatisés par un surcroît d'efforts censé leur permettre d'être plus conformes aux attentes.

Il s'agirait d'une stratégie de « **conformation** » induisant des modifications identitaires de façon à être en accord avec les attentes de la formation. On peut penser que les jeunes issus de l'immigration qui ont pu choisir des voies favorables à l'insertion ont été plus attentifs aux contraintes et attentes du milieu scolaire et de formation. Il s'agit de personnes qui survalorisent la **dimension pragmatique** (Camilleri).

Par ailleurs, et conformément aux travaux sur l'identité sociale, l'estime de soi intervient pour beaucoup dans ces stratégies. Elle protège l'identité d'une trop grande dévalorisation. Aussi, notre deuxième hypothèse consiste à penser que les jeunes issus de l'immigration ont globalement une **estime de soi plus élevée** que les autres.

Forte implication dans le travail et forte estime de soi sont parties intégrantes des stratégies identitaires permettant de lutter contre les effets néfastes de la stigmatisation.

Enfin, nous nous intéresserons aux différentes origines culturelles des jeunes issus de l'immigration. Comme on a pu le comprendre dans les développements précédents, parler des « jeunes issus de l'immigration » conduit à des généralisations abusives. En effet, chaque minorité culturelle génère chez ces jeunes des modes de réactions singulières totalement liés à l'histoire migratoire et aux attentes du groupe culturel. Parmi ces groupes, les jeunes issus de l'**immigration maghrébine** sont ceux qui rencontrent le plus grand nombre de difficultés à s'intégrer dans le monde du travail. Aussi notre troisième hypothèse consiste à penser que les jeunes issus de l'immigration maghrébine en situation de réussite développeront plus encore que les autres des stratégies de « conformation », se traduisant par une plus forte motivation et implication pour le travail et une estime de soi élevée.

Ainsi, les stratégies identitaires viseraient, dans le cas des jeunes issus de l'immigration en situation de réussir à être le plus conforme possible au groupe de référence (ici les professionnels français). Il s'agit d'une recherche de ce que Codol nomme « la conformité supérieure de soi » qui correspond à la forme d'intégration la plus aboutie ; En effet, cette position permet de se sentir totalement intégré dans un groupe, à tel point qu'on s'offre la liberté de s'éloigner légèrement de certaines de ses normes.

### III.3 La méthodologie

Nous avons interrogé par questionnaire des apprentis de l'enseignement supérieur en 1<sup>ère</sup> année de BTS comptabilité. En tout, 170 apprentis ont répondu à ce questionnaire parmi lesquels 95 sont considérés comme français non issus de l'immigration et 75 sont issus de l'immigration. En accord avec la démarche de Tribalat (1995<sup>45</sup>), nous avons pris en compte deux catégories d'analyse pour identifier l'origine culturelle :

- l'appartenance ethnique définie par la langue maternelle des interviewés et de leurs parents ;
- l'origine ethnique établie à partir du lieu de naissance des individus et de leurs parents ;

- **Le questionnaire** utilisé est structuré autour de 10 thèmes qui sont présentés ci-après, avec pour chacun d'eux le nombre de questions qui s'y rattachent.

Caractéristiques personnelles (8 questions)

Les pratiques sociales et culturelles (11 questions)

Les relations avec la famille (4 questions)

L'estime de soi (l'inventaire de Rosenberg en 10 items)

Les attitudes par rapport au travail (un inventaire de 20 items)

Les choix d'orientation (7 questions)

Les expériences professionnelles en apprentissage (4 questions)

Les expériences professionnelles hors apprentissage (7 questions)

Les représentations de l'insertion (14 questions)

Les conceptions de l'avenir (un inventaire à 15 items)

Ce questionnaire permet de comprendre le contexte social et culturel des apprentis, les expériences professionnelles déjà capitalisées et les différentes dimensions des processus d'orientation passées, mais aussi les intentions d'avenir et les attitudes par rapport aux professions et au travail. Dans ce document, certaines parties du questionnaire seront plus particulièrement traitées et d'autres, moins directement liées à la problématique seront laissées de côté.

- En plus de répondre à ce questionnaire, chaque apprenti a passé **deux tests psychotechniques** issus de la DAT5<sup>46</sup> permettant d'évaluer :

---

<sup>45</sup> M. Tribalat (1995). Faire France : un enquête sur les immigrés et leurs enfants. Paris : La découverte.

<sup>46</sup> La DAT 5 évalue différentes aptitudes (verbale, numérique, abstraite, orthographe et grammaire, relations spatiales ...) indispensables à la réussite professionnelle et en formation. Les étalonnages établis sur différentes populations de l'enseignement général ainsi que de l'enseignement technique, rendent ces tests particulièrement adaptés à la population concernée.

- Leurs aptitudes verbales (potentiel de traitement d'informations de type verbal)
- Leurs aptitudes numériques (potentiel de traitement d'informations de type numérique)
  
- Enfin, un inventaire **d'auto-évaluation de sa motivation à réussir** (L'AMP : questionnaire d'auto-évaluation de la motivation à la réussite) a été proposé aux apprentis. Basé sur les travaux d'Erikson<sup>47</sup>, l'AMP (*Achievement Motivation Profile*), questionnaire d'auto-évaluation, permet d'identifier différents aspects de la motivation et les dimensions de la personnalité qui contribuent à la réussite. Particulièrement utile dans l'aide à l'adaptation des élèves, ce questionnaire peut être également un outil de réflexion et d'aide à la prise de décision dans un contexte de choix d'orientation.

Cet inventaire comprend plusieurs dimensions :

- La perception de sa capacité à réussir
- La capacité à se fixer des objectifs
- La confiance en soi
- La capacité à planifier, organiser son travail,
- La capacité à prendre des initiatives,

Plusieurs types de traitement ont été opérés à partir de ces ensembles de questions et de tests : tris à plat, tris croisés, analyse factorielle des correspondances. Sur le plan des comparaisons, nous avons comparé les français et les jeunes issus de l'immigration sur plusieurs dimensions et avons évalué la significativité des différences grâce au test du Khi2. Nous avons également cherché à comparer les différents groupes selon leur origine culturelle (Afrique, Asie, Maghreb, Europe du Sud). Les effectifs sont assez faibles et fournis essentiellement à titre indicatif. Ils nous permettent d'observer des tendances.

C'est à la présentation des résultats puis à leur interprétation que le second chapitre de ce cahier de recherche est consacré.

---

<sup>47</sup> Voir par exemple E. Erickson (1968) *Adolescence et crise. La quête de l'identité*. Paris : Flammarion.

**DEUXIÈME PARTIE : LES  
STRATÉGIES IDENTITAIRES DES  
APPRENTIS ISSUS DE  
L'IMMIGRATION**

Les résultats sont présentés en cinq grandes parties.

La première partie présente les caractéristiques de la population dans son ensemble.

Les quatre parties suivantes constituent une comparaison entre les 75 jeunes issus de l'immigration et les 95 autres jeunes sur quatre ensembles de variables :

1. les attitudes à l'égard du travail,
2. les représentations de l'insertion,
3. les modes de vie,
4. les représentations de sa motivation à réussir.

## IV. LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE LA POPULATION ET TENDANCES DE RÉPONSES

Nous présentons d'abord des résultats de tris à plat puis de tris croisés.

### IV.1 Sexe, niveaux de formation et origines sociales

Les apprentis interrogés sont tous en 1<sup>ère</sup> année de BTS en comptabilité. Ce groupe comprend 125 filles (74%) et 45 garçons (26 %).

Les diplômes déjà obtenus sont variés :

Bac Professionnel tertiaire : 37%

Bac Technique tertiaire : 25%

Bac ou niveau Bac général : 20%

Autres BTS, Licence Sciences et Techniques, Maîtrise Sciences et Techniques : 6%

Brevet de Technicien ou BEP : 4%

NR : 8%

Ces jeunes appartiennent plutôt à des milieux modestes. Les mères sont plutôt employées ou ouvrières (49%) ainsi qu'une partie des pères (20%).

Tableau 1 : Professions des parents des apprentis interrogés.

Professions	Père	Mère
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	17% (29)	6% (11)
Profession libérale, enseignants, cadres, ingénieurs	19% (32)	10% (17)
Ouvriers, employés	20% (34)	<b>49% (83)</b>
Autres	26% (44)	6% (10)
NR	18% (31)	29% (49)
Total	170	170

L'analyse des niveaux de formation des parents montre également l'existence de niveaux de formation plutôt faibles : les deux tiers ont un niveau inférieur au Bac.

**Tableau 2 : Niveaux de formation des parents des apprentis interrogés.**

<b>Niveaux de formation</b>	<b>Père</b>	<b>Mère</b>
Sans diplôme	31% (52)	35% (60)
CEP, CAP, BEP	31% (53)	38% (64)
Bac et plus	32% (54)	27% (46)
Total	100% (170)	100% (170)

## **IV.2 Les origines culturelles de la population**

Pour analyser l'origine culturelle, nous avons essentiellement retenu quatre variables

- la langue maternelle
- le lieu de naissance
- le nom de famille
- le prénom

Grâce à ces variables, nous avons identifié 75 jeunes issus de l'immigration.

Parmi les 75 jeunes d'autres origines, nous avons repéré l'origine culturelle de 60 d'entre eux. Ces effectifs sont faibles et fournissent des tendances qu'il conviendrait de confirmer sur des effectifs plus importants.

Maghreb : 25

Afrique : 11

Asie : 12

Europe du Sud : 12

### IV.3 Les modes de vie de la population interrogée

La vie culturelle de la population interrogée est avant tout, tournée vers la sociabilité amicale

**Tableau 3 : Activités de loisirs pratiquées par les jeunes interrogés**

Lieux de sorties/fréquence	Quelquefois	Rarement ou Jamais	Total
Aller chez des amis	87%	13%	100%
Recevoir des amis	72%	28%	100%
Restaurant	68%	32%	100%
Musées, expositions	63%	37%	100%
Fêtes foraines	56%	44%	100%
Café	53%	47%	100%
Cinéma	51%	49%	100%
Concerts	47%	53%	100%
Manifestations sportives	36%	64%	100%
Théâtre	29%	71%	100%
Boîtes de nuit	26%	74%	100%

**Se rendre chez des amis (87%)** ou les recevoir (72%) sont les activités favorites de notre population. Ensuite, aller au restaurant (68%) et visiter des expositions (63%) sont les activités choisies. En revanche, les apprentis interrogés vont rarement en boîte de nuit (74%) ou au théâtre (71%).

#### **Avec qui sortent –ils ? (taux de réponses à l'item : quelquefois)**

En groupe : 90%

En couple : 81%

En famille : 79%

Seul : 52%

Ils sortent avant tout en groupe ou en couple et en famille.

### Comment se déplacent-ils ?

Ils utilisent avant tout les **transports en commun** (89%). La voiture est utilisée par une minorité des jeunes (42%). Enfin, un tiers se déplace à pied (37%).

### Lisent-ils ?

20% des jeunes interrogés ne lisent ni revues, ni livres. 12% d'entre eux ont toutefois lu plus de trois revues ou plus de trois livres au cours du mois précédent l'enquête.

### Sont-ils engagés dans la vie associative ?

Rares sont les jeunes adhérents à des associations. Toutefois, **21% sont adhérents de clubs de sports**. 10% adhèrent à des associations culturelles, artistiques, et 10% adhèrent à des associations humanitaires ou religieuses. Enfin, 2% sont engagés dans des associations syndicales ou politiques.

## IV.4 L'orientation scolaire des jeunes interrogés

Pour la plupart des étudiants, la formation suivie (BTS comptabilité par apprentissage) correspondait au premier choix (62%) ou faisait partie de leurs choix prioritaires (35%) (NR : 3%)

86% d'entre eux souhaitaient effectuer une formation par apprentissage.

L'information concernant la formation suivie provient essentiellement :

- des amis déjà présents dans la formation (24%)
- du lycée (18%)
- d'un CIO (18%)
- d'une entreprise (9%)
- d'un journal (8%)
- de salons professionnels (7%)
- autres : (16%)

Le premier motif qui a décidé les jeunes interrogés à suivre cette formation est :

- l'alternance (45%),
- le fait de pouvoir apprendre de façon différente (17%)
- l'obtention d'un diplôme d'État (16%)

- la possibilité de gagner de l'argent (14%)
- autres (8%)

L'entreprise dans laquelle les jeunes sont en formation a été trouvée :

- par le centre de formation (47%)
- par relation (12%)
- par candidature spontanée (10%)
- autres réponses (31%)

Après l'obtention de leur diplôme de BTS, les jeunes interrogés souhaitent le plus souvent continuer à se former (58%). Un tiers envisagent de chercher du travail (33%). Une minorité voudrait se consacrer à la vie de famille, les loisirs ou les voyages (9%).

Ceux qui souhaitent ensuite poursuivre leurs études sont motivés par le fait :

- d'avoir un emploi mieux rémunéré (33%)
- d'avoir plus de chances de trouver un emploi (24%)
- par goût pour les études (8%)
- autres (35%)

#### **IV.5 Les projets professionnels et représentations de l'avenir**

La période d'insertion professionnelle est perçue comme assez difficile (49%) ou assez facile (46%), avec 5% de non réponses.

60% des jeunes interrogés pensent pouvoir trouver un emploi en moins de 6 mois après l'obtention de leur diplôme.

Les apprentis interrogés s'attendent à décrocher un premier poste d'employé ou de technicien (59%) ou encore un poste de cadre (30%) (autres réponses : 11%).

5 ans après la fin de leurs études, ils espèrent être chefs d'entreprise (27%), cadres supérieurs (27%), fonctionnaire (10%) ou encore employé ou technicien (8%) (autres : 28%).

Concernant leur situation professionnelle, ils souhaiteraient être salariés du privé (38%), salariés du public (27%), travailler à leur compte (21%) ou d'autres situations non précisées (14%).

Pour leur avenir professionnel, ils sont plutôt sereins (40%), optimistes (37%) ou inquiets (18%) (NR=5%)

Ils estiment leurs projets professionnels comme étant précis (58%) ou flous (31%). Certains n'ont aucun projet professionnel (11%).

Concernant leur manière de rechercher du travail, la majorité des étudiants adoptent une stratégie floue (58%). Un quart a toutefois une stratégie claire de recherche d'emploi (24%). 16% d'entre eux n'ont néanmoins aucune stratégie précise de recherche d'emploi.

#### **IV.6 Les attitudes à l'égard du travail**

Les trois quarts des jeunes déclarent que le travail est central dans leur vie (75%).

Toutefois, ils préféreraient un travail moins intéressant mais qui laisse du temps pour les loisirs (89%).

De plus, ils estiment plutôt qu'il faut faire son travail sans chercher à faire plus que ce que l'on peut (75%). Ils pensent également que le travail devient rapidement routinier (63%).

Par ailleurs, ils sont intéressés par le travail en équipe (93%) tout en étant favorables aux primes tenant compte des performances de chacun (80%).

#### **IV.7 Résultats aux tests**

Deux tests ont été proposés aux étudiants :

- un test de niveau verbal
- un test de niveau numérique

Concernant le test de niveau verbal, la population se répartit de la manière suivante :

Moyen : 38%

Bon : 32%

Mauvais : 30%

Concernant le test de niveau numérique, on observe la répartition suivante :

Moyen : 36%

Mauvais : 36%

Bon : 26%

Le test de niveau numérique est globalement moins bien réussi que celui évaluant le niveau verbal.

## IV.8 Les Représentations de soi et la motivation à réussir

En plus des tests permettant d'évaluer les compétences verbales et numériques, les apprentis ont répondu à une batterie de questions permettant d'évaluer leurs représentations de leur motivation à réussir, ce qui correspond à une tendance à penser qu'on est capable de réussir en général, ce que l'on entreprend.

Tableau 4 : Résultats à la batterie de tests d'auto évaluation de sa motivation à réussir pour la population globale

Motivation	Bon	Moyen	Mauvais	NR	Total
Sentiment d'être capable de réussir	46% (77)	33% (57)	15% (26)	6% (10)	100%
Motivation à réussir	30% (49)	42% (71)	22%(40)	6% (10)	100%
Besoin de compétitivité	43% (73)	35% (60)	16% (27)	6% (10)	100%
Capacités à se fixer des buts	37% (62)	29% (51)	28% (47)	6% (10)	100%
Confiance en soi	20% (35)	37% (62)	37% (63)	6% (10)	100%
Capacités à s'organiser	32% (55)	37% (62)	25% (43)	6% (10)	100%
Capacités à prendre des initiatives	35% (59)	35% (59)	24% (42)	6% (10)	100%

Les jeunes obtiennent de bons résultats à l'auto-évaluation du « Sentiment d'être capable de réussir » (46%), en « Besoin de compétitivité » (43%), en « Capacités à se fixer des buts » (37%), en « Capacités à prendre des initiatives » (35%).

Les résultats sont moyens en « Motivation à réussir » (42%), « Confiance en soi » (37%), « Capacités à s'organiser » (37%).

Les résultats sont mauvais en « Confiance en soi » (37%).

Par ailleurs, quand on leur demande de quel groupe ils se sentent le plus proche, les jeunes se sentent avant tout :

- proches **des jeunes** (38% soit 64 personnes),
- proches des professionnels (24% soit 40 personnes),
- proches des stagiaires, des apprentis (16% soit 27 personnes),
- proches des lycéens et étudiants (11% soit 19 personnes)
- autres (11%)

En résumé, la population comprend des jeunes aux origines scolaires assez diversifiées et aux origines sociales modestes. Ils ont des loisirs essentiellement tournés vers la sociabilité amicale. Une minorité (environ 10%) s'intéresse à la littérature et à des activités culturelles et artistiques.

La plupart d'entre eux sont dans la formation suivie par choix et intérêt intrinsèque pour la formation. Concernant leur insertion, ils semblent assez peu inquiets et sont plutôt optimistes. Cependant, leurs projets et stratégies de recherche d'emploi ne sont pas toujours très précis. Le travail est par ailleurs, plutôt central dans leur vie, quoiqu'ils envisagent de ne pas s'y investir trop.

On remarque également une assez forte motivation et détermination à réussir. Toutefois, on note quelques difficultés : manque de confiance en soi, difficulté à se fixer des buts, à s'organiser et à prendre des initiatives.

## **IV.9 Caractéristiques des deux populations les jeunes issus de l'immigration et les autres**

### *IV.9.a Sexe et origine sociale*

#### **Sexe**

Nous avons identifié 95 jeunes d'origine française (69 filles et 26 garçons) et 75 jeunes d'autres origines (56 filles et 19 garçons).

La répartition sexe/origine culturelle est la suivante :

69 filles françaises : 41%

26 garçons français : 15%

56 filles issues de l'immigration : 32%

19 garçons issus de l'immigration: 12%

 Niveaux de formation des parents selon les origines culturelles

Tableau 5 : Niveaux de formation des pères des deux populations

Pères	Sans diplôme	CEP CAP BEP	Bac et plus	NSP	Total
Français	21%	39%	32%	8%	100%
Autres origines	43%	21%	31%	5%	100%

Tableau 6 : Niveaux de formation des mères des deux populations

Mères	Sans diplôme	CEP CAP BEP	Bac et plus	Total
Français	19%	53%	28%	100%
Autres origines	56%	19%	25%	100%

On remarque des différences importantes concernant les niveaux de formation des parents des deux populations. Les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux à avoir des parents sans diplôme.

Les pères et les mères des jeunes français sont nombreux à être titulaires de diplômes de niveaux V ou V bis. En effet, 53% des mères et 39% des pères ont des CEP, des CAP ou BEP.

Chez les jeunes d'autres origines, la majorité des mères (56%) et une partie des pères (43%) sont sans diplôme.

Cependant, chez nos deux populations, un tiers des jeunes environ ont des pères titulaires de diplômes au moins égal au Bac.

 Les professions des parents selon l'origine culturelle

Tableau 7 : Profession du père des deux populations

Pères	Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	Prof. libérale, enseignants, cadres, ingénieur	Ouvrier, employé	autres	Total
Français	23%	26%	31%	20%	100%
Autres origines	19%	19%	15%	47%	100%

Concernant les professions des parents, les différences sont moins importantes. Un tiers des pères de jeunes français sont ouvriers ou employés (31%).

Les professions des pères semblent souvent inconnues ou difficiles à définir par les jeunes d'autres origines (on note 47% d'« autres » professions).

**Tableau 8 : Profession de la mère des deux populations**

<b>Mères</b>	<b>Artisans, commerçants, chefs d'entreprise</b>	<b>Prof. libérale, enseignants, cadres, ingénieur</b>	<b>Ouvrier, employé</b>	<b>autres</b>	<b>Total</b>
Français	12%	12%	69%	7%	100%
Autres origines	4%	17%	68%	11%	100%

Les mères des jeunes français sont plus souvent artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (12% contre 4% pour les jeunes d'autres origines). Néanmoins, les mères des jeunes d'autres origines occupent plus souvent des professions de cadres moyens ou supérieurs 17% contre 12% pour les jeunes français).

La grande majorité des mères de nos deux populations se retrouvent dans la catégorie « ouvriers – employés » avec près de 70% des effectifs.

Les jeunes issus de l'immigration appartiennent donc plutôt à des familles moins diplômées que les autres jeunes.

## V. LES ATTITUDES ET REPRÉSENTATIONS À L'ÉGARD DU TRAVAIL : RÉSULTATS DES ANALYSES

Un inventaire en 20 items sur leurs attitudes à l'égard du travail (Cohen-Scali, 1999)<sup>48</sup> a été proposé aux apprentis. On remarque, pour certains items de grandes différences entre les deux populations : les jeunes issus de l'immigration et les Français. Nous évoquons dans un premier temps les items sur lesquels des différences significatives apparaissent entre les deux populations étudiées. Puis nous observerons les résultats en fonction des différents sous-groupes culturels constituant la population.

### V.1 Certaines attitudes plus positives chez les jeunes issus de l'immigration

#### V.1.a Une très forte motivation pour le travail

A l'item « les principales motivations dans la vie viennent du travail », les jeunes issus de l'immigration sont significativement plus nombreux (84%) à répondre « vrai » que les autres jeunes (67%).

Tableau 1 : Réponses à l'item « pour moi, les principales motivations dans la vie viennent du travail »

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	67% (64)	33%(31)	100%(95)
Jeunes issus de l'immigration	<b>84% (63)</b>	16%(12)	100%(75)
Total	127	43	170

(Khi2 significatif à .05.)

Quels groupes culturels sont les plus motivés par le travail ? Comparons maintenant les réponses à cet item par sous groupe culturel.

<sup>48</sup> V. Cohen-Scali (1999) Contribution psychosociologique à l'analyse des transitions de l'école au travail. Lille : presses universitaires du septentrion.

**Tableau 2 : Réponses à l'item « Les principales motivations dans la vie viennent du travail » selon les origines culturelles.**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	67%	33%	100%
Maghreb	<b>88%</b>	12%	100%
Afrique	<b>91%</b>	9%	100%
Asie	83%	17%	100%
Europe du Sud	75%	25%	100%

Tous les jeunes issus de l'immigration, quelque soit leur groupe d'origine répondent majoritairement « vrai » à cet item. Cependant, les jeunes originaires d'Afrique (91%) et du Maghreb (88%) sont les plus nombreux à répondre « vrai ». Les jeunes d'Europe du Sud (75%) et les jeunes français (67%) sont ceux qui s'estiment les moins motivés par le travail.

Les réponses à un autre item « Chacun doit faire son travail sans chercher à faire plus que ce qu'il peut », témoignent également de cette forte motivation à l'égard du travail et montrent des différences significatives.

**Tableau 3 : Réponses à l'item « Chacun doit faire son travail sans chercher à faire plus que ce qu'il peut »**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	81%(77)	19%(18)	100%(95)
Jeunes issus de l'immigration	68%(51)	<b>32% (24)</b>	100%(75)
Total	128	42	170

(Khi2 significatif à .05.)

Un tiers des jeunes issus de l'immigration (32%) veulent essayer de faire plus que ce qu'ils peuvent dans l'exercice de leur futur travail. Ce n'est le cas de moins d'un Français sur cinq (19%)  
 Quand on observe les résultats en fonction des groupes d'appartenance, de légères différences apparaissent également.

**Tableau 4 : Réponses à l'item «Chacun doit faire son travail sans chercher à faire plus que ce qu'il peut » selon l'origine culturelle.**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	81%	19%	100%
Maghreb	72%	28%	100%
Afrique	45%	54%	100%
Asie	75%	25%	100%
Europe du Sud	83%	17%	100%

Les jeunes originaires d'Afrique sont les plus nombreux à exprimer qu'ils sont prêts à faire plus que ce qu'ils peuvent dans leur travail (54%). Les jeunes originaires d'Europe du Sud (17%) et les jeunes français (19%) sont les moins nombreux à partager cette opinion.

*V.1.b Une certaine méfiance à l'égard de l'autorité, de la hiérarchie*

A l'item « L'autorité est nécessaire pour que le travail avance », on constate que les jeunes issus de l'immigration répondent plus souvent « faux » (36%) que les français (20%).

**Tableau 5: Réponses à l'item « L'autorité est nécessaire pour que le travail avance » selon les deux groupes.**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	80% (76)	20%(19)	(95) 100%
Jeunes issus de l'immigration	64% (48)	36% (27)	(75) 100%
Total	124	46	170

(Khi2 significatif à .05.)

Une analyse plus détaillée des réponses des différents sous groupes culturels permet de repérer une certaine hétérogénéité des réponses : les jeunes originaires d'Europe du Sud étant ceux qui rejettent le plus l'autorité (75% répondent faux).

**Tableau 6 : Réponses à l'item «L'autorité est nécessaire pour que le travail avance » selon les origines culturelles. (%)**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	80%	20%	100%
Maghreb	68%	32%	100%
Afrique	73%	27%	100%
Asie	75%	25%	100%
Europe du Sud	25%	75%	100%

Les jeunes français (80% répondent vrai) et ceux originaires d'Asie (75% répondent vrai) sont les moins méfiants à l'égard de l'autorité.

### *V.1.c Essayer d'être le meilleur : l'intérêt pour la compétition*

Nous avons proposé l'item suivant « les situations de travail pour être réellement motivantes doivent induire des situations de compétition ». Nous constatons là encore d'importantes différences entre les groupes de jeunes.

**Tableau 7 : Réponses à l'item « les situations de travail pour être réellement motivantes doivent induire des situations de compétition »**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	19% (18)	81% (77)	95 100%
Jeunes issus de l'immigration	43% (32)	57% (43)	75 100%
Total	50	120	170

Khi2 significatif à .01.

Les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux à répondre « vrai » à cet item (43%) que les Français (19%). Les jeunes issus de l'immigration ne craignent pas les situations de compétition, et au contraire les recherches. Essayer d'être le meilleur est particulièrement motivant pour ces jeunes. Issus souvent de milieux plutôt communautaires, ils choisissent tout de même d'adopter des valeurs individualistes à l'extrême.

Au sein des différentes minorités, on rencontre quelques différences même si globalement, ils sont toujours plus nombreux à répondre « vrai » que les jeunes Français.

**Tableau 8 : Réponses à l'item «Les situations de travail, pour être réellement motivantes doivent induire des situations de compétition » selon les origines culturelles**

Réponses	Vrai	Faux	Total
Français	19%	82%	100%
Maghreb	44%	56%	100%
Afrique	36%	64%	100%
Asie	58%	42%	100%
Europe du Sud	42%	58%	100%

Parmi les jeunes issus de l'immigration, les jeunes originaires d'Asie (58%) et ceux originaires du Maghreb (44%) sont les plus nombreux à rechercher les situations de compétition. Les jeunes français sont ceux qui redoutent le plus, au contraire ces situations.

Ces premiers résultats montrent que les jeunes issus de l'immigration, contrairement aux idées reçues, expriment une plus forte motivation pour le travail, sont prêts à fournir des efforts importants dans le cadre du travail et montrent en général une implication très forte et une grande volonté de réussir.

## V.2 Analyse factorielle des attitudes à l'égard du travail

A partir de cet inventaire en 20 items, une analyse factorielle des correspondances a été réalisée. Elle met en évidence la structure des réponses de la population.

Le premier facteur oppose sur le pôle positif les items suivants :

- Je pense que le pouvoir hiérarchique est utile
- Je pense que le travail en groupe développe les possibilités individuelles
- Je pense que les situations de travail pour être motivantes doivent induire des situations de compétition
- La fantaisie doit pouvoir s'exprimer dans le cadre du travail
- Il est inutile de limiter les initiatives de chacun pour que l'organisation soit cohérente
- Chacun doit essayer de faire plus que ce qu'il peut dans son travail

Sur ce premier pôle, se projettent les variables illustratives suivantes :

- Jeunes issus de l'immigration
- filles issues de l'immigration
- jeunes de mauvais niveau en test verbal
- jeunes originaires d'Asie
- jeunes qui ont un projet professionnel précis
- estime de soi faible

Elles s'opposent à d'autres items sur un pôle négatif :

- Mes principales motivations dans la vie ne viennent pas du travail
- Les situations de travail pour être motivantes n'ont pas besoin d'être compétitives
- Le travail en groupe limite les possibilités individuelles
- Je suis contre les primes tenant compte des performances de chacun

Les variables illustratives qui se projettent sur ce pôle sont les suivantes :

- Français
- garçons français
- estime de soi forte

Cet axe marque une opposition entre d'une part, des variables traduisant l'adoption plutôt de **valeurs individualistes** dans le travail (compétition, primes, hiérarchie) qui sont plutôt partagées par des jeunes issus de l'immigration et notamment ceux originaires d'Asie mais également des jeunes à l'estime de soi faible.

D'autre part, on trouve des variables traduisant l'adoption de valeurs **plutôt collectivistes** (travail en groupe, rejet des récompenses individualisées) associé au fait que le travail n'a pas une place centrale. Ces points de vue sont partagés par des jeunes français et notamment les garçons et des jeunes à l'estime de soi forte.

Le deuxième facteur oppose sur le pôle positif les items suivants :

- Le travail n'est pas une motivation centrale
- Je ne suis pas prêt à tout faire pour gagner de l'argent
- L'autorité n'est pas indispensable pour que le travail avance
- Je souhaiterais avoir un travail très varié
- Je préfère avoir un petit salaire et la sécurité de l'emploi
- Je suis contre les primes individuelles

Les variables illustratives suivantes se projettent sur ce pôle :

- Jeunes inquiets concernant leur insertion professionnelle
- Mauvais résultats en test numérique
- Estime de soi faible

Sur le pôle négatif, se rassemblent les variables suivantes :

- Je suis prêt à faire beaucoup pour avoir un bon salaire
- Je ne souhaite pas avoir un travail très varié
- Je suis pour les primes tenant compte des performances de chacun

La variable illustrative est :

- Bons résultats en test numérique.

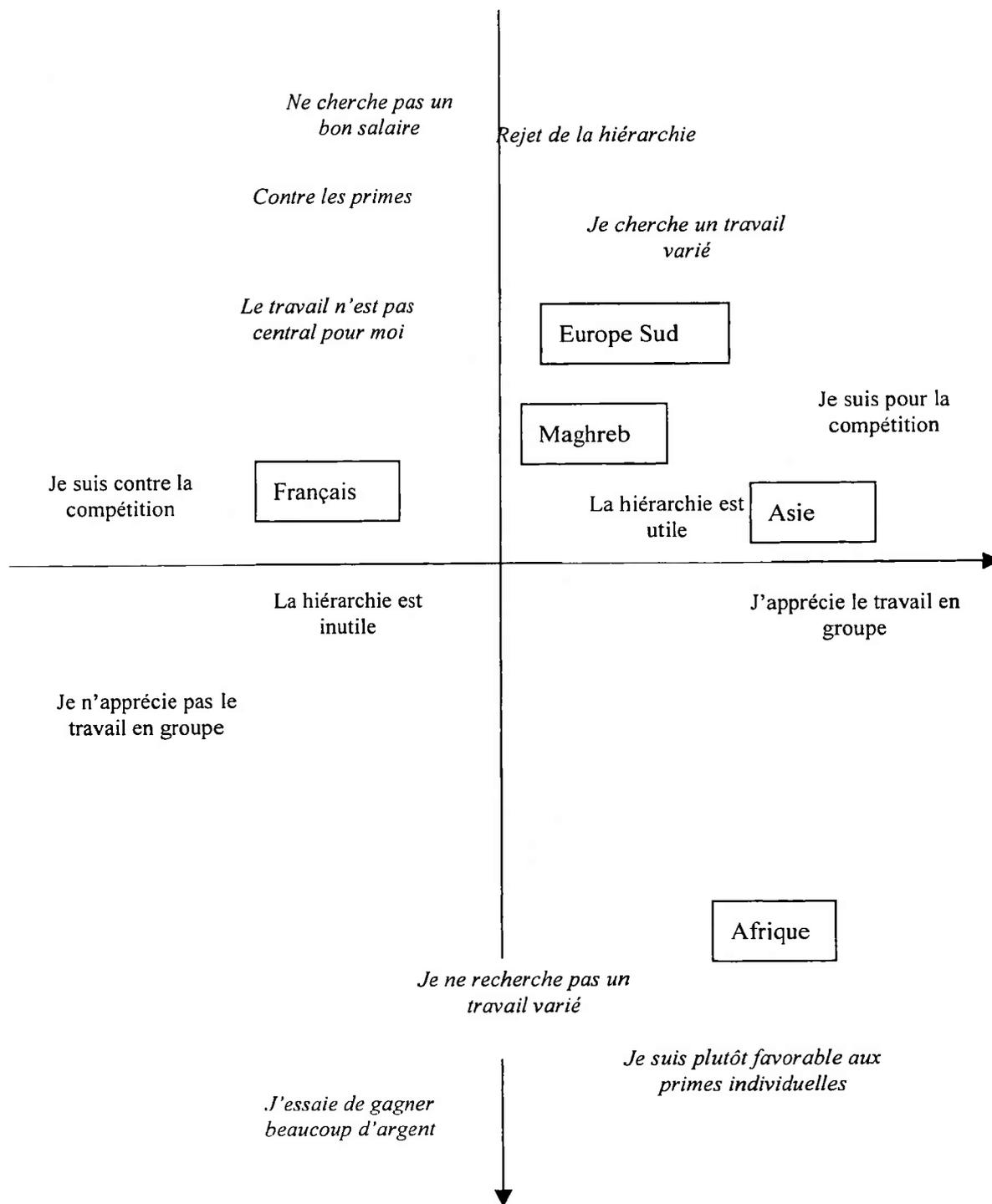
Ce deuxième facteur oppose les variables traduisant le souhait d'obtenir **un emploi plutôt sécurisant** et offrant une **activité variée** où on privilégie plutôt le contenu du travail, à d'autres variables traduisant le souhait d'obtenir avant tout un **salaire élevé** quelque soit le contenu du travail. Sur ce deuxième facteur, les variables d'origines culturelles ne se projettent pas.

Ces analyses soulignent que les jeunes issus de l'immigration développent des attitudes à l'égard du travail très singulières : ils se démarquent en adoptant à l'extrême, les valeurs des sociétés modernes : individualisme, compétition, dépassement de soi dans le travail.

**Graphique 1 : L'analyse factorielle des attitudes à l'égard du travail<sup>49</sup>**

Axe 1 (12%) : à gauche « valeurs collectivistes » / à droite « valeurs individualistes »

Axe 2 (9%) : en haut « intérêt pour le contenu du travail »/ en bas « intérêt pour le salaire »



<sup>49</sup> En Normal, variables contribuant à l'axe 1 et en Italique, variables contribuant à l'axe 2.

## VI. LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION ET DE L'AVENIR DES DEUX POPULATIONS

Les jeunes issus de l'immigration sont-ils également plus engagés dans un projet professionnel, savent-ils plus précisément que les Français comment ils vont chercher un emploi ? Nous comparons nos différentes populations sur un ensemble de réponses concernant leur insertion et leur conception de l'avenir professionnel.

### VI.1 Les représentations de l'insertion et de l'avenir

Nous abordons dans un premier temps les représentations de l'insertion professionnelle après l'obtention du diplôme, puis celles concernant l'avenir professionnel à moyen terme.

#### VI.1.a Les représentations de l'insertion

A la question : « comment voyez vous la période après la formation ? », les deux groupes d'apprentis donnent des réponses similaires : ils se partagent entre les deux réponses<sup>50</sup>

Tableau 1 : Réponses à la question « Comment voyez vous la période après la formation ? » des deux groupes français/ issus de l'immigration ?

Période après la formation	Période assez difficile	Période assez facile	Total
Français	53% (49)	47% (49)	100%
Autres origines culturelles	50%(34)	50% (34)	100%

Si l'on s'intéresse plus particulièrement aux différences entre les sous groupes des minorités culturelles, certaines apparaissent.

---

<sup>50</sup> Effectifs entre parenthèses.

Tableau 2 : Réponses à la question « Comment voyez vous la période après la formation ? » selon les différents sous groupes culturels.

Période après la formation	Période assez difficile	Période assez facile	Total
Français	53%	47%	100%
Maghreb	36%	<b>64%</b>	100%
Afrique	50%	50%	100%
Asie	50%	50%	100%
Europe du Sud	<b>55%</b>	45%	100%

Les jeunes originaires d'Europe du Sud (55%) et les jeunes français (53%) sont ceux qui sont les plus pessimistes concernant la période d'insertion : plus de la moitié d'entre eux pensent que ce sera une période assez difficile. Les jeunes originaires du Maghreb en revanche, sont les plus optimistes : un tiers d'entre eux seulement pense que cette période sera difficile. On peut être surpris de ce taux de réponse quand on connaît la réalité particulièrement difficile associée à la recherche d'emploi pour les jeunes issus du Maghreb (travaux présentés en partie 1).

Une autre question leur était posée « Avez-vous un projet professionnel ? », plusieurs réponses possibles ont été regroupées en trois modalités :

- projet précis
- projet flou
- aucun projet

Tableau 3 : Réponses à la question « Avez vous un projet professionnel ? » selon les deux sous groupes

Quel projet professionnel ?	Projet précis	Projet flou	Aucun projet	Total
Français	54% (51)	32% (31)	14% (13)	100%
Autres origines culturelles	<b>64% (48)</b>	29% (22)	7% (5)	100%

Les Jeunes issus de l'immigration sont un peu plus nombreux à avoir un projet précis (64%) que les jeunes français (54%). Toutefois les différences ne sont pas significatives compte tenu de la taille de l'échantillon. Les jeunes français sont deux fois plus nombreux à ne pas avoir de projet (14%) comparativement aux jeunes issus de l'immigration (7%).

**Tableau 4 : Réponses à la question « Avez-vous un projet professionnel ? »  
selon les différentes origines culturelles**

Quel projet professionnel ?	Projet précis	Projet flou	Aucun projet	Total
Français	54%	32%	14%	100%
Maghreb	72%	24%	4%	100%
Afrique	64%	27%	9%	100%
Asie	92%	8%	0	100%
Europe du Sud	42%	42%	16%	100%

Les jeunes originaires d'Asie (92%) puis ceux du Maghreb (72%) sont les plus nombreux à avoir un projet professionnel précis. En revanche, les jeunes originaires d'Europe du Sud (16%) et les jeunes français (14%) sont les plus nombreux à ne pas avoir de projet.

Par ailleurs, on demandait « que comptez vous faire après la fin de la formation ? », plusieurs réponses étaient proposées regroupées en trois modalités :

- continuer à me former
- travailler
- me consacrer à ma famille, à mes loisirs, à des voyages.

**Tableau 5 : Réponses à la question « Que comptez vous faire après la formation »  
selon les deux groupes français/ Autres ?**

Après la formation ?	Travailler	Me former	Me consacrer à ma famille, mes loisirs	Total
Français	36% (34)	55% (52)	9% (9)	100%
Autres origines culturelles	31%(23)	61% (46)	8% (6)	100%

On remarque que les jeunes français envisagent plus souvent de travailler (36%) ou de se consacrer aux loisirs et à la famille (9%) que les jeunes issus de l'immigration qui cherchent avant tout à se former (61% d'entre eux contre 55% des jeunes français).

**Tableau 6 : Réponses à la question « que comptez vous faire après la formation ? » selon les différentes origines culturelles.**

Après la formation ?	Travailler	Me former	Me consacrer à ma famille, à mes loisirs	Total
Français	36%	55%	9%	100%
Maghreb	32%	64%	4%	100%
Afrique	18%	64%	18%	100%
Asie	33%	58%	8%	100%
Europe du Sud	67%	25%	8%	100%

Les jeunes originaires d'Europe du Sud sont les plus nombreux à envisager de travailler directement (67%) après la formation et n'imaginent pas vraiment se former (25%). Les jeunes originaires d'Afrique sont les moins nombreux à envisager de travailler (18%). Nombreux sont les jeunes de toutes origines qui souhaitent continuer une formation une fois leur diplôme obtenu. Cependant, les jeunes originaires d'Afrique sont les plus nombreux à vouloir se consacrer à leur famille, à leurs loisirs ou à voyager (18%) contre 4% seulement pour les jeunes issus de l'immigration maghrébine.

Concernant la recherche d'emploi, nous avons demandé « Avez-vous une idée de la manière dont vous allez chercher du travail ? », nous avons regroupé les réponses en trois catégories :

- stratégie claire
- stratégie floue
- aucune stratégie

**Tableau 7 : Réponses à la question « Avez-vous une idée de la manière dont vous allez chercher du travail ? » selon les deux groupes français/ Autres ?**

Recherche d'emploi	Stratégie claire	Stratégie floue	Aucune stratégie	Total
Français	26% (24)	59% (55)	15% (14)	100%
Autres origines culturelles	22% (16)	61% (44)	17% (12)	100%

Les jeunes français sont légèrement plus nombreux à annoncer avoir une stratégie claire de recherche d'emploi (26%) que les autres (22%).

Tableau 8 : Réponses à la question « Avez-vous une idée de la manière dont vous allez chercher du travail ? » selon les différentes origines culturelles

Recherche d'emploi	Stratégie claire	Stratégie floue	Aucune stratégie	Total
Français	26%	59%	15%	100%
Maghreb	37%	50%	13%	100%
Afrique	0%	70%	30%	100%
Asie	17%	83%	0%	100%
Europe du Sud	17%	67%	16%	100%

Quand on analyse les résultats selon les origines culturelles, on remarque que les jeunes originaires du Maghreb sont nombreux à avoir une stratégie claire (37%) de recherche d'emploi. En revanche, les jeunes issus de l'immigration asiatique sont nombreux à déclarer avoir une stratégie floue (83%), ainsi que ceux originaires d'Afrique (70%).

Finalement, les jeunes originaires d'Afrique sont également les plus nombreux à déclarer n'avoir aucune stratégie de recherche d'emploi (30%). Aucun jeune originaire d'Asie n'a fourni ce type de réponse.

On ne constate pas de différences nettes entre les jeunes français et les jeunes issus de l'immigration concernant les représentations de l'insertion professionnelle. On remarque plutôt des différences entre les jeunes des différentes origines culturelles étudiées. L'histoire migratoire des communautés associées à leurs valeurs culturelles joue semble-t-il, un rôle fondamental.

Ainsi, conformément aux observations faites par d'autres chercheurs, les jeunes d'Europe du Sud envisagent plutôt de travailler rapidement même s'ils ne savent pas comment ils vont rechercher un emploi précis.

Les jeunes originaires d'Asie veulent se former pour réaliser un projet professionnel précis.

Ceux d'origine africaine envisagent également de se former ou de se consacrer à leur famille. Ils n'ont pas de stratégie de recherche d'emploi.

Les jeunes issus de l'immigration maghrébine souhaitent également continuer à se former pour réaliser un projet souvent précis.

### VI.1.b Les représentations de l'avenir professionnel

Concernant l'avenir professionnel de manière générale, on demandait « comment voyez vous votre avenir dans trois ans ? » Plusieurs propositions ont été regroupées en trois réponses : je suis inquiet, je suis serein, je suis pessimiste.

**Tableau 9 : Réponses à la question « comment voyez vous votre avenir dans trois ans ? »  
des deux groupes.**

Avenir dans 3 ans	Inquiet	Serein	Optimiste	Total
Français	18% (17)	43% (40)	39% (37)	100%
Autres origines culturelles	21% (14)	41% (28)	38% (26)	100%

Les représentations de l'avenir dans trois ans ne se distinguent pas en fonction des groupes. On remarque pourtant là encore des différences si on observe les réponses des sous groupes culturels.

**Tableau 10 : Réponses à la question « Comment voyez vous votre avenir dans trois ans ? »  
selon les origines culturelles**

Avenir dans trois ans	Inquiet	Serein	Optimiste	Total
Français	18%	43%	39%	100%
Maghreb	<b>28%</b>	38%	34%	100%
Afrique	11%	44%	45%	100%
Asie	0	<b>50%</b>	<b>50%</b>	100%
Europe du Sud	16%	42%	42%	100%

Les jeunes issus du Maghreb sont les plus nombreux à répondre « inquiets » (28%). Ceux qui donnent le moins cette réponse sont les jeunes originaires d'Afrique (11%).

Les jeunes les plus nombreux à se dire « Optimistes » sont ceux originaires d'Asie (50%). Ceux qui donnent le moins cette réponse sont les jeunes originaires de Maghreb (34%).

A la question « Quel type de poste souhaitez vous occuper dans 5 ans ? », on obtient là encore des réponses assez similaires pour nos deux populations.

**Tableau 11 : Réponses à la question « Quel type de poste souhaiteriez vous occuper dans 5 ans ? » pour les deux groupes.**

Poste souhaité dans 5 ans	Employé, technicien	Cadre	Chef d'entreprise	Fonctionnaire	Autres	Total
Français	9% (8)	31% (27)	32% (27)	10% (9)	18% (16)	100%
Autres origines culturelles	8% (5)	35% (24)	28% (19)	10% (7)	19% (13)	100%

Les jeunes issus de l'immigration sont un peu plus nombreux à vouloir être cadres (35%) que les français (31%). En revanche les jeunes français envisagent en plus grand nombre de créer leur entreprise (32%) que les autres jeunes (28%).

**Tableau 12 : Réponses à la question « Quel type de poste souhaiteriez vous occuper dans 5 ans ? » selon les différents groupes culturels**

Poste souhaité dans 5 ans	Employé, technicien	Cadre	Chef d'entreprise	Fonctionnaire	Autres	Total
Français	9%	31%	<b>32%</b>	10%	18%	100%
Maghreb	4%	<b>42%</b>	33%	8%	13%	100%
Afrique	0%	20%	<b>40%</b>	<b>20%</b>	20%	100%
Asie	11%	33%	34%	11%	11%	100%
Europe du Sud	<b>18%</b>	<b>46%</b>	0%	9%	27%	100%

Les jeunes français se voient essentiellement chefs d'entreprise (32%) ou cadres supérieurs (31%). Les jeunes originaires du Maghreb souhaiteraient devenir cadres (42%) ou chefs d'entreprise (33%). Il en est de même des jeunes originaires d'Asie : 34% veulent devenir chefs d'entreprise et 33% souhaiteraient être cadres. Les jeunes originaires d'Afrique font avant tout le choix de devenir chefs d'entreprise (40%) puis fonctionnaires (20%). Les jeunes originaires d'Europe du Sud souhaitent essentiellement devenir cadres (46%) et une minorité a des ambitions moindres en choisissant d'être employés ou techniciens (18%).

A la question « Quel type de situation professionnelle souhaiteriez vous avoir ? », plusieurs réponses étaient proposées :

- salarié du privé
- salarié du public
- à mon compte
- autre situation

Les deux populations de jeunes souhaitent être salariés du privé.

**Tableau 13 : Réponses à la question « Quel type de situation professionnelle souhaiteriez vous avoir ? » des deux groupes**

Situation professionnelle souhaitée	Salarié du privé	Salarié du public	A mon compte	Autre situation	Total
Français	<b>42% (40)</b>	26% (25)	19% (18)	13% (12)	100%
Autres origines culturelles	32% (24)	28% (21)	23% (17)	17% (13)	100%

**Tableau 14 : Réponses à la question « Quel type de situation professionnelle souhaitez vous? » des différents groupes**

Situation professionnelle souhaitée	Salarié du privé	Salarié du Public	A son compte	Autre situation	Total
Français	<b>42%</b>	26%	19%	13%	100%
Maghreb	<b>28%</b>	<b>28%</b>	24%	20%	100%
Afrique	<b>37%</b>	18%	18%	27%	100%
Asie	<b>50%</b>	17%	25%	8%	100%
Europe du Sud	33%	<b>42%</b>	17%	8%	100%

Sur le plan des origines culturelles, exception faite des jeunes originaires d'Europe du Sud, la plupart des jeunes interrogés envisagent d'être salariés du privé. Ce sont toutefois les jeunes originaires d'Asie (50%) et de France (42%) qui sont les plus nombreux à faire ce choix.

Les jeunes d'Europe du Sud sont nombreux à vouloir être salariés du public (42%), ainsi que ceux du Maghreb (28%).

Il apparaît des différences entre les représentations de l'insertion et celles de l'avenir.

Les jeunes originaires du Maghreb notamment, sont beaucoup plus optimistes concernant leur primo-insertion que concernant leur avenir à moyen terme. Peut-être cela signifie-t-il que dans le cadre de l'entreprise d'accueil, ils pensent pouvoir bénéficier d'opportunités d'emploi au moins en CDD juste après la fin de la formation.

Les jeunes français et ceux originaires d'Europe du Sud ont une attitude inverse puisqu'ils sont plutôt pessimistes pour leur primo insertion mais optimistes concernant une intégration professionnelle à moyen terme. Peut-on penser que les jeunes originaires du Maghreb espèrent plus que les autres être employés dans l'entreprise d'accueil ? Nous tenterons de répondre ultérieurement à cette question.

Les Jeunes originaires d'Afrique et d'Asie paraissent en revanche relativement optimistes concernant leur insertion dans un emploi et leur avenir à moyen terme. Peut-être espèrent-ils repartir dans leur pays d'origine où ils seront facilement embauchés ?

## **VI.2 Analyse factorielle concernant les représentations de l'insertion et de l'avenir**

A partir des questions posées et des items présentés ci-dessus, une analyse factorielle des correspondances a été réalisée sur les représentations de l'avenir professionnel.

Le premier facteur oppose

Sur le pôle positif, le premier facteur oppose les items suivants :

- je souhaite travailler après la formation
- je pense être employé ou technicien après la formation
- je n'ai pas de projet professionnel précis
- je pense être employé ou technicien dans 5 ans
- je pense être cadre supérieur dans 5 ans

Les variables illustratives qui se projettent sur ce pôle sont :

- Jeunes originaires d'Europe du Sud
- Filles
- Filles françaises

Ce pôle traduit une volonté de s'insérer rapidement dans le monde du travail, une faible ambition et une absence de projet.

Sur le pôle négatif, se rassemblent les items suivants :

- Continuer à me former
- J'ai un projet professionnel précis
- Je souhaite être fonctionnaire dans 5 ans
- J'aimerais être à mon compte

Les variables illustratives qui se projettent sur ce pôle sont :

- Garçons issus de l'immigration
- Jeunes originaires d'Afrique
- Jeunes originaires d'Asie
- Garçons français
- Estime de soi forte

Ce second pôle exprime une forte ambition professionnelle, l'existence de projets précis et une volonté d'attendre de se former davantage avant de s'insérer.

Cet axe caractérise le niveau d'ambition professionnelle et la précision des projets professionnels. Il oppose donc d'une part en positif, des variables traduisant un souhait d'insertion rapide dans la vie professionnelle à des postes de niveau moyen (employé, technicien), associé à une absence de projet professionnel défini. Ce sont essentiellement des jeunes originaires d'Europe du Sud et des filles qui partagent ces attentes.

D'autre part, en négatif, se rassemblent des variables traduisant le souhait de poursuivre sa formation, des attentes d'être fonctionnaire ou bien à son compte et l'existence d'un projet professionnel précis. Ce sont les jeunes issus de l'immigration, notamment d'Afrique et d'Asie et dans une moindre mesure, du Maghreb, et notamment des garçons qui partagent ces souhaits.

Sur cet axe, on constate, pour les variables illustratives, que « filles françaises » et « jeunes originaires d'Europe du Sud » se projettent sur le pôle positif. Les variables « jeunes originaires d'Afrique », « jeunes originaires d'Asie », et « Français » se projettent sur le pôle négatif.

Ainsi, concernant l'insertion et l'avenir, on observe l'existence d'un groupe de garçons de toutes origines assez ambitieux, ayant un projet précis et d'un groupe de filles françaises et de jeunes d'Europe du Sud moins ambitieux et sans projet professionnel.

Deux variables paraissent interagir pour influencer les représentations de l'insertion et de l'avenir : le sexe et l'origine culturelle. L'interaction entre ces deux variables met en évidence l'existence de représentations et valeurs très spécifiques à la population issue de l'immigration.

Le deuxième axe oppose :

en négatif, des variables exprimant de l'optimisme pour l'avenir, associées à des choix de métiers ou de situations professionnelles assez précis : cadres moyens et supérieurs, être à son compte, être fonctionnaire.

Les coordonnées des variables sont les suivantes :

- optimiste pour l'insertion
- fonctionnaire dans 5 ans
- être à son compte
- être cadres moyens ou supérieur
- insertion facile

Les variables illustratives associées sont les suivantes :

- niveau moyen aux tests numériques
- père cadre
- mère ouvrière - employée

En positif, se rassemblent des réponses « autres » :

- autre emploi après le diplôme
- autre emploi dans 5 ans
  - situation autre

Les variables illustratives se projetant sur ce pôle sont :

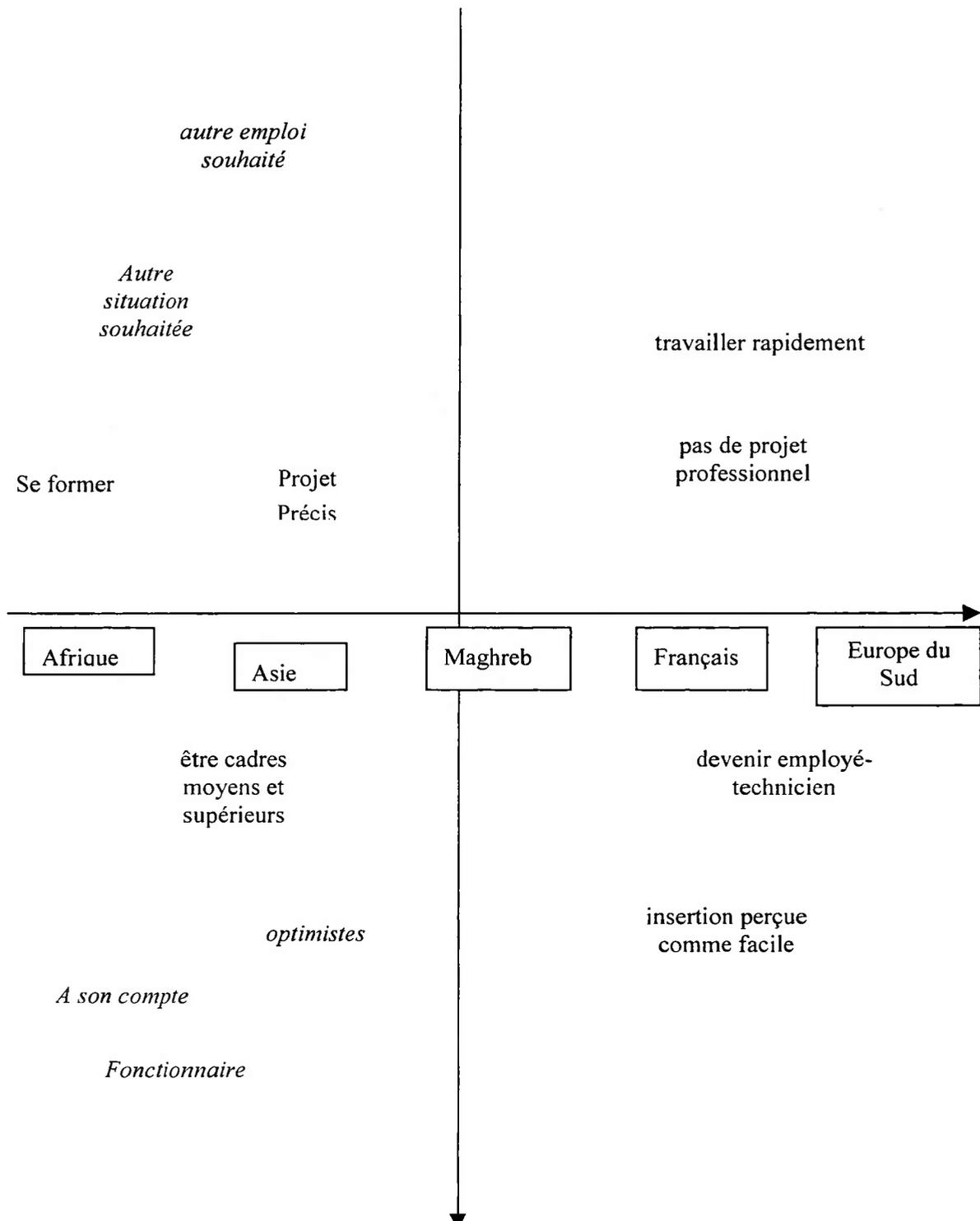
- bons résultats en test numérique
- pères autres
- mères cadres
- estime de soi faible

Graphique 2 : Premier plan factoriel concernant les représentations de futur professionnel

Le 1<sup>er</sup> axe oppose à gauche des variables traduisant une insertion retardée, une forte ambition et des projets professionnels précis, à des variables, à droite traduisant une faible ambition professionnelle, une insertion rapide et une absence de projet professionnel (en normal)

Le 2<sup>ème</sup> axe oppose en haut des réponses « autres » associées à un certain pessimisme pour l'avenir à des réponses témoignant un fort optimisme pour l'avenir. (en italique)

Les variables illustratives : dans les cadres.



## VII. LES MODES DE VIE DES DEUX POPULATIONS INTERROGÉES

Quatre ensembles de variables sont analysées dans le cadre des « modes de vie »:

- 1 – les loisirs pratiqués
- 2 – la vie associative
- 3 – la sociabilité
- 4 – les moyens de transports utilisés

### VII.1 Les pratiques de loisirs

Les deux populations diffèrent peu selon la variable origine culturelle en deux modalités (français/ autres origines) concernant la pratique des loisirs. On note toutefois quelques différences qu'il est utile de souligner.

Les jeunes issus de l'immigration fréquentent significativement **moins souvent les boîtes de nuit** que les Français : seulement 17% d'entre eux s'y rendent souvent contre 34% pour les jeunes français.

Tableau 1 : Fréquentation des boîtes de nuit selon les deux origines culturelles

Boîtes de nuit	Souvent	Rarement	Total
Français	34% (32)	66% (63)	100%
Jeunes Autres Origines	17% (13)	83% (62)	100%

(Khi2 significatif à .05)

Tableau 2 : Fréquentation des boîtes de nuit selon les différentes origines culturelles

Boîtes de nuit	souvent	rarement	Total
Français	34%	66%	100%
Maghreb	12%	88%	100%
Afrique	0%	100%	100%
Asie	17%	84%	100%
Europe du Sud	42%	58%	100%

Près de la moitié des jeunes originaires d'Europe du Sud (42%) et un tiers des français (34%), se rendent souvent en boîte de nuit. Les jeunes originaires d'Europe du Sud se démarquent donc profondément des autres jeunes issus de l'immigration concernant ce loisir. Il s'agit,

pour ces jeunes d'une pratique majeure. Les autres jeunes s'adonnent peu à ce loisir et notamment les jeunes originaires d'Afrique.

Pour les autres activités de loisirs que nous abordons maintenant on remarque cependant, que les deux groupes se répartissent équitablement entre pratiques fréquentes et pratiques rares.

Si on s'intéresse aux différences entre sous groupes de différentes origines culturelles, des différences apparaissent soulignant la singularité de chaque groupe culturel concernant la pratique des loisirs.

**La majorité des jeunes originaires d'Asie (84%) se rendent souvent au cinéma. Ce n'est le cas que d'un gros tiers des jeunes d'origine maghrébine (36%).**

**Tableau 3 : fréquence des sorties au cinéma selon l'origine culturelle**

<b>Cinéma</b>	<b>Souvent</b>	<b>Rarement</b>	<b>Total</b>
Français	51%	49%	100%
Maghreb	36%	64%	100%
Afrique	45%	55%	100%
Asie	84%	16%	100%
Europe du Sud	58%	42%	100%

Les concerts sont également diversement fréquentés selon le groupe culturel auquel on appartient. **La grande majorité des jeunes originaires d'Europe du Sud (67%) et de ceux originaires d'Afrique (54%) se rendent souvent à des concerts.**

**Tableau 4 : fréquence des sorties à des concerts selon l'origine culturelle**

<b>Concerts</b>	<b>Souvent</b>	<b>Jamais</b>	<b>Total</b>
Français	47%	53%	100%
Maghreb	36%	64%	100%
Afrique	54%	45%	100%
Asie	33%	67%	100%
Europe du Sud	67%	33%	100%

Se rendre à **des fêtes foraines est une activité plus souvent pratiquée par les jeunes issus de l'immigration asiatique (83%)**. Les jeunes originaires d'Afrique sont ceux qui s'y rendent le moins souvent (45%).

Tableau 5 : Fréquence des sorties à des fêtes foraines selon les origines culturelles.

Fêtes foraines	souvent	Jamais	Total
Français	55%	45%	100%
Maghreb	52%	48%	100%
Afrique	45%	55%	100%
Asie	<b>83%</b>	17%	100%
Europe du Sud	58%	42%	100%

La fréquentation des **manifestations sportives** ne fait quasiment pas partie des loisirs des jeunes originaires d'Asie (92% ne s'y rendent jamais), et peu de ceux des jeunes originaires d'Europe du Sud (75% ne s'y rendent jamais). Ce sont les jeunes français qui sont les plus nombreux à se rendre à ce type de manifestation (tableau 6).

Tableau 6 : Fréquence des sorties à des manifestations sportives selon les origines culturelles

Manifestations sportives	Souvent	Jamais	Total
Français	39%	62%	100%
Maghreb	36%	64%	100%
Afrique	36%	64%	100%
Asie	8%	<b>92%</b>	100%
Europe du Sud	25%	75%	100%

Pour ce qui est des sorties à des expositions ou dans des musées, **les jeunes originaires d'Asie sont les plus assidus : 75% d'entre eux s'y rendent souvent**. Les jeunes originaires d'Europe du Sud sont parmi ceux qui effectuent le moins ce type de visite (58% d'entre eux n'y vont jamais).

Tableau 7 : Fréquence des sorties dans des expositions et des musées selon les origines culturelles

Expositions, musées	Souvent	Jamais	Total
Français	65%	35%	100%
Maghreb	52%	48%	100%
Afrique	64%	36%	100%
Asie	<b>75%</b>	25%	100%
Europe du Sud	42%	<b>58%</b>	100%

Enfin, les jeunes issus de **l'immigration asiatique sont les plus nombreux** à aller voir des pièces de théâtre (42% s'y rendent quelquefois) Les jeunes originaires du Maghreb sont les plus nombreux à ne jamais assister à ce type de spectacle (84%).

**Tableau 8 : Fréquence des sorties au théâtre selon les origines culturelles**

<b>Théâtre</b>	<b>quelquefois</b>	<b>Jamais</b>	<b>Total</b>
Français	30%	70%	100%
Maghreb	16%	<b>84%</b>	100%
Afrique	27%	73%	100%
Asie	<b>42%</b>	58%	100%
Europe du Sud	33%	67%	100%

Les jeunes français (44%) et ceux originaires du Maghreb (40%) sont les plus nombreux à **pratiquer un sport**. Les jeunes d'origine africaine sont nombreux en revanche, à ne pratiquer aucun sport (82%), avec les jeunes d'origine asiatique (75%).

Chaque groupe culturel présente des spécificités sur le plan de la pratique des loisirs.

Il ressort des analyses précédentes que les pratiques de loisirs sont très inégales.

- Les jeunes originaires d'Asie sont ceux qui sortent le plus et ont le plus de loisirs culturels : ils se rendent souvent au cinéma, au théâtre, aux expositions, mais également à des fêtes foraines. Ils n'affectionnent pas beaucoup les manifestations sportives.
- Les jeunes originaires d'Europe du Sud s'adonnent en général à des loisirs musicaux.
- Les jeunes originaires d'Afrique ont peu de loisirs culturels mais se rendent souvent à des concerts.
- Enfin, les jeunes d'origine maghrébine sont ceux qui ont le moins de loisirs culturels : ils se rendent particulièrement rarement au cinéma. Ils vont également rarement en boîte de nuit.

## VII.2 La sociabilité

Où les jeunes se rencontrent-ils ? Comment organisent-ils leurs relations avec les autres ?

### VII.2.a Les sorties au café

Concernant les sorties au café, les jeunes originaires d'Asie (75%) et d'Europe du Sud (67%) sont ceux qui s'y rendent le plus souvent. Les jeunes originaires du Maghreb s'y rendent, en revanche le moins souvent (60% y vont rarement).

Tableau 9 : Fréquence de sorties au café selon l'origine culturelle

Café	Souvent	Rarement	Total
Français	54%	46%	100%
Maghreb	40%	60%	100%
Afrique	45%	55%	100%
Asie	75%	25%	100%
Europe du Sud	66%	34%	100%

### VII.2.b Les sorties au restaurant

Les jeunes originaires d'Europe du Sud vont majoritairement très souvent au restaurant (92% s'y rendent souvent). Les jeunes originaires d'Afrique sont nombreux à s'y rendre rarement (45%).

Tableau 10 : Fréquence de sorties au restaurant selon l'origine culturelle

Restaurant	Souvent	Rarement	Total
Français	66%	34%	100%
Maghreb	68%	32%	100%
Afrique	54%	45%	100%
Asie	75%	25%	100%
Europe du Sud	92%	8%	100%

### VII.2.c Les sorties chez des amis

Aller chez des amis est une activité partagée par tous les jeunes interrogés. Les jeunes originaires d'Europe du Sud (100%) et de France (90%) s'y rendent en forte majorité. Néanmoins, un tiers des jeunes originaires d'Asie (33%) n'y vont que rarement.

Tableau 11 : Fréquence de sorties chez des amis selon l'origine culturelle

Chez des amis	Souvent	Rarement	Total
Français	90%	10%	100%
Maghreb	88%	12%	100%
Afrique	73%	27%	100%
Asie	67%	33%	100%
Europe du Sud	100%	0%	100%

### VII.2.d Recevoir des amis

Recevoir des amis est une activité sociale extrêmement pratiquée par les jeunes originaires d'Europe du Sud (92% le font souvent) et du Maghreb (84% le font souvent). En revanche, cette activité est rarement pratiquée par les jeunes originaires d'Asie (75% le font rarement).

Tableau 12 : Fréquence des réceptions d'amis selon l'origine culturelle.

Recevoir des amis	Souvent	Rarement	Total
Français	77%	23%	100%
Maghreb	84%	16%	100%
Afrique	63%	37%	100%
Asie	25%	75%	100%
Europe du Sud	92%	8%	100%

### VII.3 La vie associative

#### VII.3.a L'adhésion à des associations sportives

Les jeunes français et les jeunes d'origine maghrébine sont près d'un quart à adhérer à des associations sportives. Pour les jeunes d'autres origines, cette activité est assez rare.

Tableau 13 : Taux de fréquentation d'associations sportives selon l'origine culturelle.

Clubs sportifs	Non adhérent	Adhérent	Total
Français	77%	23%	100%
Maghreb	76%	24%	100%
Afrique	91%	9%	100%
Asie	92%	8%	100%
Europe du Sud	83%	17%	100%

#### VII.3.b L'adhésion à des associations culturelles ou artistiques

Une partie des jeunes originaires d'Afrique (18%) et d'Europe du Sud (17%) adhèrent à une association artistique ou culturelle. C'est le cas de 5% des français seulement.

Tableau 14 : Taux de fréquentation d'association culturelle ou artistique selon l'origine culturelle.

Associations culturelles ou artistiques	Non adhérent	Adhérent	Total
Français	95%	5%	100%
Maghreb	92%	8%	100%
Afrique	82%	18%	100%
Asie	84%	16%	100%
Europe du Sud	83%	17%	100%

### VII.3.c L'adhésion à des associations humanitaires, d'entraide, religieuses

Un tiers des jeunes originaires d'Afrique (34%) et une petite partie de ceux du Maghreb (16%) adhèrent à une association humanitaire, d'entraide ou religieuse.

Tableau 15 : Taux de fréquentation d'associations humanitaires, d'entraide ou religieuses.

Associations humanitaires, d'entraide, religieuses	Non adhérent	Adhérent	Total
Français	94%	6%	100%
Maghreb	84%	16%	100%
Afrique	64%	34%	100%
Asie	92%	8%	100%
Europe du Sud	92%	8%	100%

### VII.3.d Avec qui sortent-ils ?

#### ✎ Sortent-ils seuls ?

Par ailleurs, à la question « sortez vous seul ? », on constate que les jeunes originaires du Maghreb sont les plus nombreux à répondre « quelquefois » (72%). Les jeunes originaires d'Asie sont moins nombreux à donner cette réponse (33%). Une grosse majorité de ces derniers (58%) disent ne jamais sortir seuls.

#### ✎ Sortent-ils en groupe ?

Les jeunes français (94%) et ceux originaires du Maghreb (84%) sont les plus nombreux à déclarer sortir quelquefois en groupe. Les jeunes d'origine asiatique en revanche sont plus nombreux à dire qu'il ne sortent jamais en groupe (17%).

#### ✎ Sortent-ils en famille ?

Les jeunes originaires du Maghreb sont nombreux à dire qu'ils ne sortent jamais en famille (24%) ainsi que ceux originaires d'Asie (17%). Il est possible que pour certains d'entre eux, les familles ne soient pas en France mais dans leur pays d'origine.

**Les jeunes originaires d'Europe du Sud** sont ceux qui paraissent avoir les activités sociales les plus développées : ils se rendent souvent au café, ou au restaurant, ils reçoivent des amis et sont beaucoup invités. Ils adhèrent peu à des associations.

**Les jeunes d'origine asiatique** ont une activité sociale centrale : aller au café. Cependant ils se rencontrent peu chez des amis et reçoivent rarement. Ils ne font pas partie d'associations.

**Les jeunes originaires du Maghreb** vont rarement au café. Ils font du sport et peuvent adhérer à des associations humanitaires. Ils sortent plutôt seuls ou en groupe mais rarement en famille.

**Les jeunes originaires d'Afrique** vont rarement au restaurant. Ils ne pratiquent pas de sport de façon régulière. En revanche, ont une vie associative assez développée (associations artistiques, culturelles, humanitaires).

Même si ces jeunes bénéficient tous d'un salaire grâce à l'apprentissage, il est probable que les conditions financières des familles s'ajoutent aux habitudes culturelles pour jouer un rôle dans les formes que peut prendre la sociabilité.

#### VII.4 Les moyens de transports utilisés

Nous avons demandé aux apprentis quels moyens de transports ils utilisent le plus fréquemment.

On constate que la voiture est souvent utilisée par les jeunes originaires d'Europe du Sud (75%) et rarement par les jeunes d'origine africaine (27%).

Tableau 16 : Fréquence d'utilisation de la voiture selon les origines culturelles

Voiture	Souvent	jamais	Total
Français	43%	57%	100%
Maghreb	40%	60%	100%
Afrique	27%	73%	100%
Asie	25%	75%	100%
Europe du Sud	75%	25%	100%

Les jeunes originaires d'Europe du Sud et d'Afrique utilisent aussi les transports en commun. Un certain nombre de jeunes originaires d'Asie en revanche, déclarent utiliser rarement (17%) ces moyens de transport.

Tableau 17 : Fréquence d'utilisation des transports en commun en fonction de l'origine culturelle.

Transports en commun	Toujours	Rarement	Total
Français	86%	14%	100%
Maghreb	88%	12%	100%
Afrique	100%	0%	100%
Asie	83%	17%	100%
Europe du Sud	100%	0%	100%

Pour finir, plus de la moitié des jeunes originaires d'Afrique (55%) déclarent se déplacer souvent à pied. Plus de la moitié des jeunes d'origine asiatique (58%) disent se déplacer rarement à pied.

### VII.5 Analyse factorielle concernant les modes de vie

A partir des différentes variables évoquées précédemment, nous avons réalisé une analyse factorielle des correspondances (graphique 3).

Le premier facteur oppose :

sur le pôle positif les variables suivantes :

- cinéma rarement
- concert rarement
- café rarement
- restaurant rarement
- aller chez des amis rarement
- aller au théâtre rarement

Les variables illustratives suivantes sont associées sur ce pôle :

- Maghreb
- Afrique
- Asie
- Estime moyenne

Ce pôle positif exprime une absence de loisirs et de relations sociales.

Le pôle négatif rassemble les variables suivantes :

- cinéma souvent
- concert souvent
- café souvent
- restaurant souvent
- théâtre souvent

Les variables associées à ce pôle sont :

- Europe du Sud
- Garçons français
- Estime de soi faible

Ce pôle rassemble des variables traduisant l'existence de loisirs nombreux.

Le pôle positif regroupe des variables traduisant une **sociabilité peu développée** associée à certaines origines culturelles : asiatique, africaine, maghrébine. Sur l'autre pôle se rassemblent des variables traduisant une **forte sociabilité** et associées au fait d'être français ou d'Europe du Sud.

Les loisirs apparaissent bien différents selon l'origine culturelle.

L'analyse du deuxième facteur complète ce premier constat. En effet, sur le pôle positif se regroupent trois variables principales :

- voiture rarement
- adhérent à des associations humanitaires, religieuses
- adhérent à des associations politiques, syndicales
- adhérent à des associations culturelles, artistiques

Les variables illustratives associées sont :

- Afrique
- Asie

Sur le pôle négatif, se réunissent les variables suivantes :

- boîte de nuit : souvent
- voiture : souvent
- transport en commun : non
- à pied : non

Les variables illustratives associées sont :

- Français
- Europe du Sud
- Estime de soi faible.

Ce deuxième facteur combine des oppositions de deux ensembles de variables : **les moyens de transports utilisés régulièrement et l'adhésion à des associations**. Sur le pôle positif, les variables traduisent la non utilisation de véhicule de transport personnel et l'adhésion à des associations. Sur le second pôle, les variables expriment l'utilisation d'un véhicule personnel allié à l'adhésion à la fréquentation de boîte de nuit.

On peut penser que ce facteur souligne une différence sur le plan économique entre les sous groupes, qui se traduit notamment par le fait d'avoir ou non une voiture à disposition.

Mais on est en droit de penser que ce facteur exprime plus largement des choix plus généraux de modes de vie en opposant un mode de vie centré avant tout sur la satisfaction du plaisir personnel immédiat (aller en boîte, avoir sa voiture et avoir des activités artistiques pour soi-même) à un autre mode de vie plus précaire et associé à une implication dans les activités militantes et d'entraide.

Le mode de vie que l'on qualifie d'hédoniste est essentiellement le fait des jeunes français et des jeunes originaires d'Europe du Sud. Le mode de vie davantage centré sur l'entraide est le fait des jeunes originaires d'Afrique et d'Asie essentiellement.

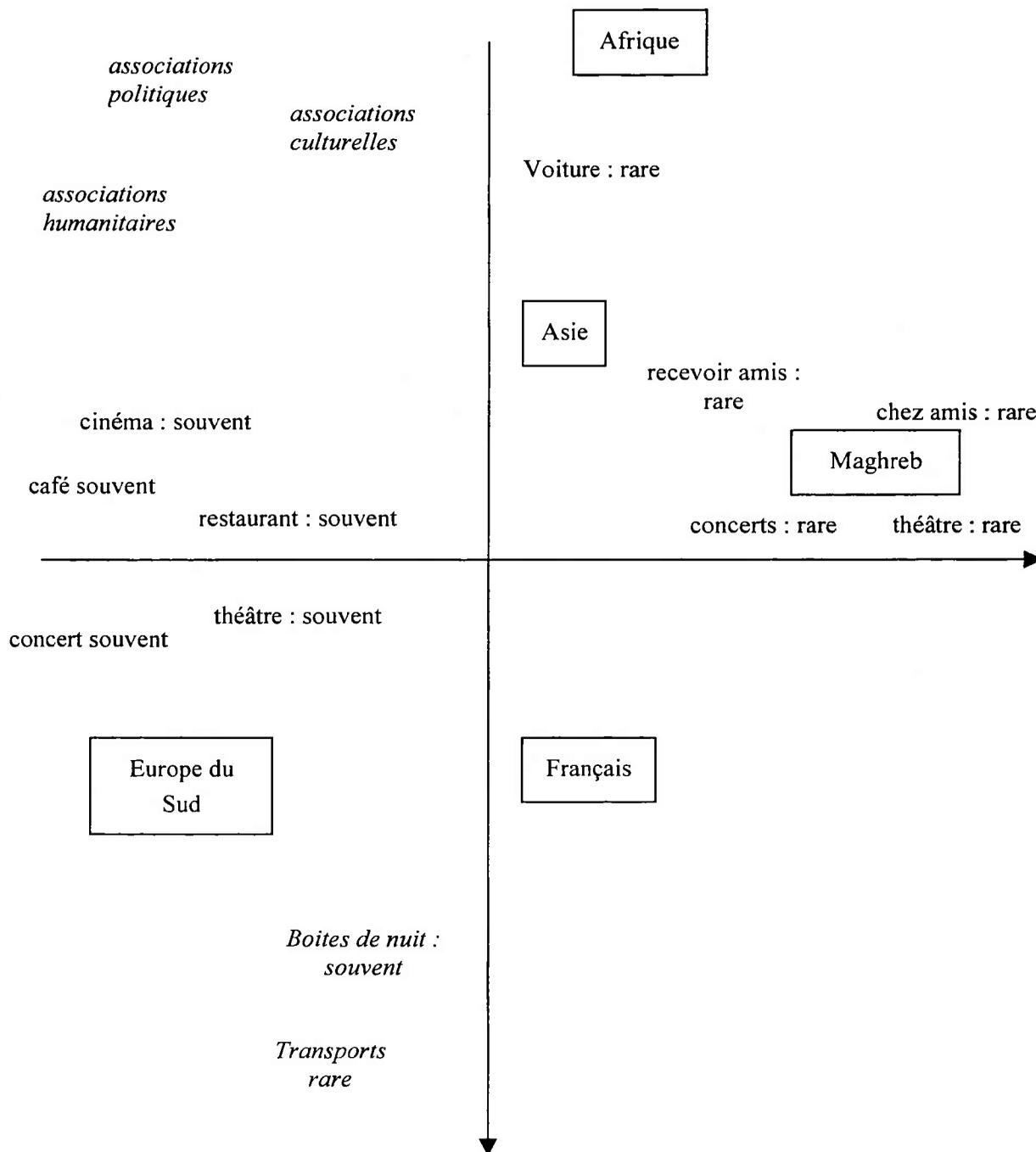
Nous abordons enfin, un dernier ensemble d'analyses concernant la perception de sa motivation à réussir.

Graphique 3 : Premier plan factoriel concernant les modes de vie.

Le premier axe oppose en positif, des variables traduisant l'existence de nombreux loisirs à d'autres, en négatif, exprimant l'absence de loisirs (en normal)

Le deuxième axe oppose en positif, des variables traduisant l'absence d'utilisation de véhicule personnelle et l'adhésion à des associations à d'autres, en négatif correspondant à l'utilisation d'un véhicule personnel et la fréquentation de boîtes de nuit (an italique)

Dans les cadres : les variables illustratives.



## VIII. LES RÉSULTATS AUX DIFFÉRENTS TESTS

Nous évoquons successivement les résultats aux différents ensembles de tests auxquels ont répondu les apprentis :

- les tests de niveaux verbal et numérique
- l'inventaire d'estime de soi
- le test de perception de sa motivation à réussir

### VIII.1 L'évaluation du niveau verbal et numérique

Sur le plan verbal, les jeunes originaires d'Afrique (73%) sont les plus nombreux à avoir de mauvais résultats. En revanche, les Français (23%) et les jeunes originaires d'Europe du Sud (25%) sont les moins nombreux à avoir de mauvais résultats.

Tableau 1 : Résultats au test d'évaluation du niveau verbal selon les origines culturelles

Niveau verbal	Mauvais	Moyen	Bon	Total
Français	23%	41%	36%	100%
Maghreb	44%	40%	16%	100%
Afrique	73%	9%	18%	100%
Asie	42%	33%	25%	100%
Europe du Sud	25%	42%	33%	100%

Concernant le niveau numérique, les jeunes originaires d'Afrique (73%) et d'Europe du Sud (58%) sont parmi ceux qui obtiennent les plus mauvais résultats. Les jeunes français (33%) et les jeunes d'origine asiatique (25%) sont en revanche, ceux qui réussissent le mieux.

Tableau 2 : Résultats au test d'évaluation du niveau numérique selon les origines culturelles.

Niveau numérique	mauvais	moyen	Bon	Total
Français	25%	42%	33%	100%
Maghreb	52%	36%	12%	100%
Afrique	73%	9%	18%	100%
Asie	17%	58%	25%	100%
Europe du Sud	58%	25%	17%	100%

## VIII.2 Le niveau d'estime de soi

Nous voulions savoir si l'origine culturelle joue sur le niveau d'estime de soi. Les différences sont assez faibles et non significatives entre les deux groupes. Toutefois, les jeunes issus de l'immigration sont proportionnellement plus nombreux à avoir une estime de soi élevée.

Tableau 3 : Niveau de l'estime de soi selon les deux groupes interrogés.

Estime de soi	Estime faible	Estime moyenne	Estime forte	Total
Français	34% (32)	38% (36)	28% (27)	100%
Autres origines culturelles	32% (24)	31%(23)	37%(28)	100%

Concernant les différents groupes de l'échantillon, les jeunes issus du Maghreb sont les plus nombreux à avoir une faible estime de soi (36%). La moitié des jeunes originaires d'Asie et d'Europe du Sud ont une estime de soi forte.

Tableau 4 : niveau d'estime de soi en fonction des groupes culturels d'appartenance.

Estime de soi	Estime faible	Estime moyenne	Estime forte	Total
Français	34%	38%	28%	100%
Maghreb	<b>36%</b>	32%	32%	32%100%
Afrique	28%	36%	36%	100%
Asie	0%	50%	<b>50%</b>	100%
Europe du Sud	33%	17%	<b>50%</b>	100%

## VIII.3 Les résultats de l'auto évaluation de sa motivation à réussir

Comme nous l'avons souligné dans la partie méthodologique, une batterie de tests a été proposée aux apprentis visant à évaluer les représentations de leur motivation à réussir.

Plusieurs dimensions de la motivation à réussir, ont donc été évaluées grâce à cette batterie :

- La perception de sa capacité à réussir
- La motivation à réussir
- Le besoin de compétitivité
- La capacité à se fixer des objectifs
- La confiance en soi

- La capacité à s'organiser
- La capacité à prendre des initiatives

Il est important de souligner que ces tests évaluent les représentations que les jeunes ont des dimensions de leur motivation et non la réalité objective.

### VIII.3.a La perception de sa capacité à réussir

La comparaison des deux populations, Français et jeunes issus de l'immigration, montre que la majorité de ces derniers (53%) obtiennent de meilleurs résultats que les Français (44%) concernant la perception de sa capacité à réussir. Les jeunes issus de l'immigration paraissent donc avoir globalement une perception légèrement plus positive de leur capacité à réussir dans le domaine professionnel.

Tableau 3 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à réussir.

Capacité à réussir	Mauvais	moyen	Bon	Total
Français	16% (14)	40% (36)	44% (40)	100%
Autres origines	17% (12)	30% (21)	<b>53% (37)</b>	100%

Par ailleurs, les jeunes originaires du Maghreb (65%) et d'Asie (50%) sont les plus nombreux à obtenir de bons résultats.

### VIII.3.b La perception de sa motivation à réussir

Tableau 4 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de motivation à réussir.

Motivation à réussir	Mauvais	Moyen	Bon	Total
Français	26% (23)	51% (46)	23% (21)	100%
Autres origines	24% (17)	36% (25)	<b>40% (28)</b>	100%

Les jeunes issus de l'immigration sont là encore, plus nombreux à obtenir de bons résultats (40%) que les Français (23%).

Les jeunes originaires d'Europe du Sud sont les plus nombreux à avoir de bons résultats (58%) avec ceux originaires du Maghreb (48%).

### VIII.3.c Le besoin de compétitivité

Concernant le besoin de compétitivité, les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux à obtenir de bons résultats (49%) que les Français (43%). Mais ils obtiennent aussi en plus grand nombre de mauvais résultats (23%) que les Français (12%).

Tableau 5 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score en besoin de compétition.

Besoin de compétitivité	Mauvais	Moyen	Bon	Total
Français	12%(11)	45% (40)	43% (39)	100%
Autres origines	23% (16)	28% (20)	<b>49% (34)</b>	100%

Ce sont essentiellement les jeunes d'origine maghrébine qui sont les plus nombreux à obtenir de bons résultats (61%).

### VIII.3.d La capacité à se fixer des objectifs

Les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux à déclarer avoir des capacités à se fixer des objectifs (46%) que les Français (33%).

Tableau 6 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à se fixer des buts.

Besoin de compétitivité	Mauvais	Moyen	Bon	Total
Français	30% (27)	37% (33)	33% (30)	100%
Autres origines	28% (20)	26% (18)	<b>46% (32)</b>	100%

Les jeunes originaires d'Asie (67%) puis du Maghreb (52%) sont les plus nombreux à obtenir de bons résultats sur cette dimension.

### VIII.3.e La confiance en soi

Concernant la perception de la confiance en soi, les jeunes issus de l'immigration sont, là encore, plus nombreux à obtenir de bons résultats (30%) que les Français (12%).

Tableau 7 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de confiance en soi.

Confiance en soi	Mauvais	Moyen	Bon	Total
Français	43% (39)	41% (37)	16% (14)	100%
Autres origines	34% (24)	36% (25)	<b>30% (21)</b>	100%

Si les jeunes originaires d'Asie sont les plus nombreux à obtenir de bons résultats à cette évaluation (42%), ceux originaires du Maghreb ont des résultats proches des français et de plus mauvais résultats.

### VIII.3.f La capacité à s'organiser

Sur cette dimension, les jeunes issus de l'immigration obtiennent de très bons résultats. Ils sont nombreux à déclarer avoir de bonnes capacités à s'organiser et à planifier son travail (41%) contre un gros quart de jeunes français (29%).

Tableau 8 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à s'organiser.

Capacité à s'organiser	Mauvais	Moyen	Bon	Total
Français	28%(25)	43% (39)	29% (26)	100%
Autres origines	26%(18)	33% (23)	<b>41% (29)</b>	100%

Parmi les jeunes issus de l'immigration, ceux originaires d'Europe du Sud sont cependant assez nombreux (42%) à obtenir de mauvais résultats.

### VIII.3.g La capacité à prendre des initiatives

La dimension « capacité à prendre des initiatives » est la seule pour laquelle les jeunes français obtiennent en grand nombre, de bons résultats (44%) contre un gros quart de jeunes issus de l'immigration (27%). Ces derniers obtiennent plutôt de mauvais résultats.

**Tableau 9 : Pourcentage de réponses selon les deux origines culturelles au score de capacité à prendre des initiatives.**

<b>Capacité à prendre des initiatives</b>	<b>Mauvais</b>	<b>Moyen</b>	<b>Bon</b>	<b>Total</b>
Français	18% (16)	18% (34)	<b>44% (40)</b>	100%
Autres origines	37% (26)	36% (25)	27% (19)	100%

Les jeunes les plus nombreux à obtenir de mauvais résultats sont ceux originaires d'Asie (50%) et d'Afrique (45%). Les jeunes originaires d'Europe du Sud se rapprochent des résultats des français et obtiennent, pour la moitié d'entre eux (50%), de bons résultats.

#### **VIII.4 Analyse factorielle concernant les représentations de sa motivation à réussir**

L'analyse factorielle des correspondances (graphique 4) met en évidence l'existence d'un « effet Guttman ». En effet, on remarque que les résultats moyens aux tests d'auto-évaluation de sa motivation, s'opposent d'une part aux bons résultats et d'autre part, aux mauvais résultats.

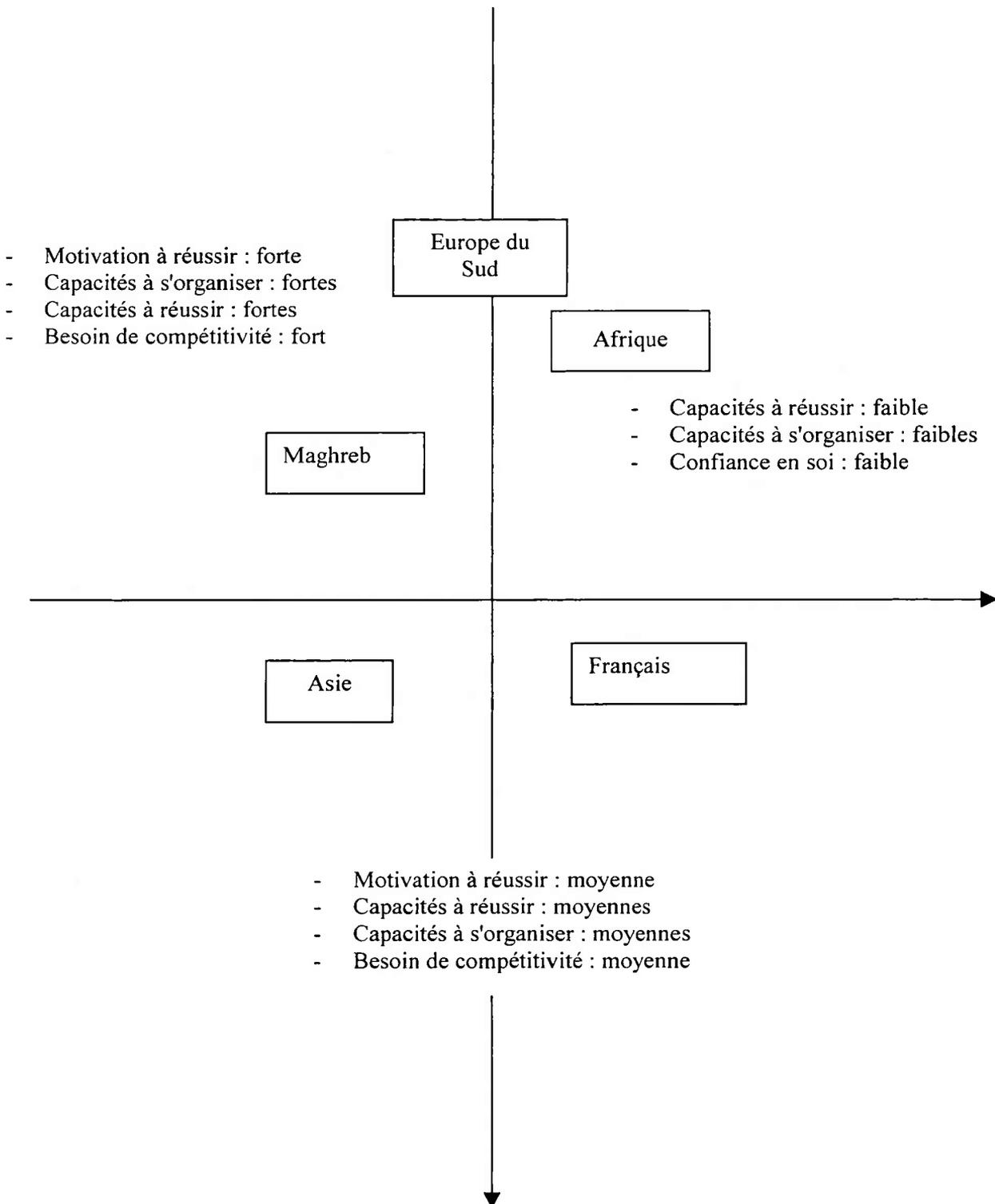
Sans rentrer dans les détails des compositions des axes et des contributions aux axes des deux premiers facteurs, nous présentons directement le graphique du premier plan factoriel. Ces détails sont inutiles dans la mesure où on observe essentiellement des oppositions résultats bons/ résultats mauvais pour le premier facteur et résultats moyens/ résultats mauvais pour le deuxième facteur.

**Graphique 4 : Variables actives les plus contributives au premier plan factoriel (axes 1 et 2) concernant la motivation à réussir**

Axe 1 horizontal : à gauche « bons résultats » / à droite : « faibles résultats »

Axe 2 vertical : en haut bons résultats/ en bas « résultats moyens »

Dans les cadres : projection des variables illustratives concernant l'origine culturelle



Les analyses ci-dessus mettent en évidence l'existence de différences assez importantes pour ce qui est des représentations de sa motivation à réussir. Les jeunes issus de l'immigration paraissent bénéficier d'une représentation plus positive de leurs motivations globale à réussir, que les Français. Toutefois, sur la dimension « capacité à prendre des initiatives », les résultats sont inverses : les Français ont une meilleure représentation de leurs capacités que les jeunes issus de l'immigration.

Là encore, les divers groupes culturels interrogés ne sont pas homogènes malgré cette cohérence apparente. Chaque groupe se caractérise par certaines représentations de ses capacités.

Les jeunes originaires d'Europe du Sud ont un bon niveau verbal et un niveau faible sur le plan numérique. Ils sont motivés à réussir dans leur travail et se sentent capables de prendre des initiatives. Ils s'estiment peu aptes à organiser et planifier leur travail.

Les jeunes d'origine asiatique ont un bon niveau sur le plan numérique. Ils se sentent capables de réussir dans leur travail, estiment avoir des aptitudes à se fixer des objectifs et ont confiance dans leurs capacités.

Les jeunes d'origine maghrébine déclarent avoir une forte capacité à réussir et sont très motivés. Ils témoignent d'un grand besoin de compétitivité. Ils s'estiment capables de se fixer des objectifs et des buts mais ils ont une faible confiance dans leurs capacités.

Les jeunes d'origine africaine s'estiment peu capables de prendre des initiatives dans le travail. Ils ont un faible niveau tant sur le plan numérique que verbal.

## **IX. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS ET CONCLUSION**

Dans cette dernière partie, nous reprenons les hypothèses posées au départ que nous analysons en regard de nos résultats. Pour cela, nous évoquons d'abord les caractéristiques des stratégies mises en place par les jeunes issus de l'immigration, puis nous abordons les spécificités propres à chaque groupe culturel de l'échantillon : les jeunes originaires du Maghreb, d'Afrique, d'Asie et d'Europe du Sud.

### **IX.1 Les stratégies des jeunes issus de l'immigration**

Les données mettent en évidence une tendance nette des jeunes issus de l'immigration à développer une plus forte implication dans le travail. Plusieurs résultats illustrent ce phénomène.

#### *IX.1.a Motivation et implication dans le travail*

- Les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux que les Français à déclarer que leurs principales motivations dans la vie viennent du travail.
- Ils affirment également en plus grand nombre que les Français essayer de faire plus que ce qu'ils peuvent dans leur travail.
- L'analyse factorielle des correspondances sur les attitudes à l'égard du travail, (graphique 1) montre que les jeunes issus de l'immigration adhèrent davantage que les jeunes français à des valeurs individualistes dans le travail, caractéristiques de la culture française. Ils sont plus favorables à une gestion individualisée des salariés (promotion de la compétition, et des primes individuelles au mérite...).

#### *IX.1.b Des idées précises concernant l'insertion professionnelle*

Concernant leurs représentations de l'insertion professionnelle (graphique n°2), on remarque également une forte implication, une volonté et une recherche active d'informations sur l'insertion.

- Nombreux sont les jeunes issus de l'immigration qui ont un projet professionnel précis.
- Ils envisagent souvent, après l'obtention de leur diplôme de continuer à se former plutôt que de s'insérer rapidement dans le monde du travail (sauf pour les jeunes originaires d'Europe du Sud) ;
- Toutefois ils savent moins souvent que les Français comment ils vont chercher du travail.

Les résultats aux tests de motivation montrent que les jeunes issus de l'immigration croient plus les jeunes français en leurs capacités professionnelles et en leur efficacité dans le domaine du travail. Ils sont plus nombreux que les Français à obtenir de bons résultats à ces tests, exception faite de l'évaluation de la capacité à prendre des initiatives où les Français s'estiment meilleurs. Ces résultats témoignent donc de leur confiance dans leurs compétences professionnelles. Toutefois, on note avec

les résultats moindres en « capacité à prendre des initiatives » que les jeunes issus de l'immigration présentent des difficultés à interagir avec autrui dans un cadre professionnel ou dans le cadre de l'adoption de comportements inattendus ou non conformes.

Ces attitudes et représentations traduisent une volonté de se conformer aux attentes du monde du travail, telles qu'ils se les représentent. Ils apparaissent donc plus individualistes et plus impliqués que les Français.

Les jeunes issus de l'immigration connaissant des trajectoires de réussite redoublent d'efforts pour s'ajuster aux attentes présumées de l'appareil scolaire et des entreprises.

Ces efforts d'investissement dans la formation après le diplôme, cette motivation forte pour le travail, ces projets professionnels précis peuvent être associés à plusieurs types de stratégies, que nous décrivons maintenant.

### *IX.1.c L'implication : une stratégie pour affronter la menace identitaire*

Plusieurs types de stratégies (Breakwell, 1986) peuvent correspondre aux attitudes et représentations des jeunes issus de l'immigration interrogés.

En accord avec notre première hypothèse, nous observons, l'existence d'une stratégie globale mise en place à des degrés divers par l'ensemble des jeunes issus de l'immigration et visant à « se conformer ». Cette stratégie est la plus utilisée. Toutefois, nous lui donnons une définition différente de celle attribuée par Breakwell (1986). Selon cet auteur en effet, « se conformer » correspond au fait de se conduire en accord avec le stéréotype lié au stigmate. De notre point de vue, ces jeunes essaient plutôt de prendre de contre-pied des stéréotypes liés au stigmate et de se conduire de manière totalement opposée. On attend d'eux qu'ils soient peu intéressés par le travail, qu'ils aient peu de compétences et peu de volonté : ils en redoublent. En fait, ils se conforment, non au stéréotype de leur groupe culturel mais au stéréotype du professionnel efficace et recherché par les entreprises.

Cette stratégie globale semble se mettre en place par l'intermédiaire de deux types de transformations de la structure identitaire :

- **La restructuration anticipée** : il s'agit de procéder à une restructuration progressive de l'identité visant à ajuster progressivement ses représentations, ses manières de penser et de se conduire, à la figure stéréotypée des individus appartenant au groupe de référence visé. On peut penser, en effet, que les jeunes issus de l'immigration essaient de se conformer à l'image qu'ils ont du professionnel type. Cette stratégie les conduirait toutefois à développer des attitudes et représentations quelque peu stéréotypées.

- **La compartementalisation** : cette stratégie implique que les changements identitaires s'engagent dans certaines sphères, ici, la sphère professionnelle. Comme nous l'avons constaté, les transformations identitaires affectent, pour la plupart des groupes culturels de l'échantillon, avant tout

la sphère du travail. Pour ce qui est de la sphère des loisirs, les conduites ne témoignent pas toujours de cet intérêt pour les produits culturels locaux. Les jeunes originaires d'Asie sont ceux qui, dans ce domaine, se montrent les plus ouverts et les plus curieux. Une partie des autres jeunes ne semblent pas très intéressés voire, vivent une situation de repli sur des valeurs traditionnelles (notamment les jeunes originaires d'Afrique, du Maghreb et d'Europe du Sud).

En plus de ces stratégies intra psychiques, d'autres visent la conciliation des deux ensembles de valeurs culturelles : celles du pays d'origine, et celles du pays d'accueil.

#### *IX.1.d La sur valorisation des valeurs professionnelles de la culture française*

Les attitudes et représentations des jeunes issus de l'immigration expriment également une sur valorisation de « la préoccupation pragmatique » (Camilleri, 1990). Les jeunes interrogés manifestent le souhait de s'adapter à leur environnement. Ce choix est selon Camilleri lié à un calcul qui met en évidence l'intérêt pratique qu'on a à choisir ces valeurs plutôt que les valeurs traditionnelles. Les jeunes issus de l'immigration qui, pour la grande majorité, vivront leur vie professionnelle en France, ont en effet, intégré une large part de la culture française.

Les stratégies identitaires mises en œuvre par les jeunes issus de l'immigration visent un objectif central : s'intégrer, être accepté, quitte à faire d'importants efforts pour se décentrer des valeurs traditionnelles de leur groupe culturel.

Ces résultats montrent que les jeunes issus de l'immigration constituent une population de jeunes particulièrement motivés et contredisent nettement les préjugés des employeurs à leur égard.

#### *IX.1.e L'estime de soi : plus élevée chez jeunes issus de l'immigration*

En accord avec les recherches sur l'estime de soi (Croizet et Martinot, 2003), notre seconde hypothèse consistait en effet à penser que ces jeunes devaient avoir une estime de soi plus élevée. Les jeunes issus de l'immigration sont plus nombreux à bénéficier d'une forte estime de soi. Cette estime de soi plus élevée reflète, de notre point de vue, le recours à des stratégies de protection de soi et exprime une lutte intérieure pour échapper à la stigmatisation et à ses effets néfastes. La situation de formation par apprentissage actuelle qu'ils connaissent présente une forte hétérogénéité sur le plan culturel : comme on a pu le constater, les étudiants de plusieurs groupes culturels se côtoient. Il est probable que cette diversité culturelle induit un processus de comparaison sociale. Comme l'ont montré Croizet et Martinot, la comparaison avec des personnes encore plus défavorisées limiterait la dévalorisation de soi. Dans le jeu de comparaisons entre les stéréotypes des différents groupes culturels, chacun peut finalement trouver des situations plus défavorables que la sienne. Donc paradoxalement, poursuivre des études dans un milieu multiculturel apparaît comme ouvrant des perspectives plus nombreuses et plus variées que quand elles se déroulent dans un milieu monoculturel. Cependant, contrairement aux

attentes, on trouve un grand nombre de personnes dont l'estime de soi est faible parmi les jeunes originaires du Maghreb : ils semblent se défendre plus difficilement que les autres contre les effets dévalorisant de la stigmatisation.

Les jeunes issus de l'immigration, apprentis de l'enseignement supérieur mobilisent donc diverses stratégies visant à se préparer à lutter contre la discrimination qu'ils pourraient rencontrer dans le monde du travail. Observe-t-on des différences entre les différents groupes ?

## **IX.2 Les jeunes issus de l'immigration : un groupe hétérogène aux stratégies variées**

Comme nous l'avons déjà souligné, les jeunes issus de l'immigration ne constituent pas un groupe homogène. Malgré les faibles effectifs de chacun des groupes culturels de notre échantillon, on remarque que chacun développe des stratégies identitaires singulières que nous présentons comme des tendances à confirmer.

### *IX.2.a Les jeunes originaires du Maghreb : une certaine ambivalence*

De nombreuses recherches citées dans la partie théorique ont montré que les jeunes originaires du Maghreb étaient l'objet d'une discrimination particulièrement forte dans le monde du travail. Issus de familles souvent modestes, ils présentent également des difficultés économiques qui les défavorisent au regard de l'insertion. Nous avons supposé, que ces jeunes qui ont jusqu'alors bien réussi dans leurs études, développent en compensation, une motivation et implication dans le travail d'autant plus forte. Nous nous attendions donc à ce que ce groupe de jeunes soit le plus motivé et impliqué parmi tous les groupes culturels étudiés. Ainsi, plus la stigmatisation serait importante et plus les stratégies visant à se conformer au stéréotype du professionnel efficace seraient développées dans cette population.

Les résultats confirment globalement cette hypothèse.

Concernant leurs attitudes à l'égard du travail, les jeunes originaires du Maghreb affirment que le travail est central dans leur vie (88%). Ce point de vue s'oppose aux déclarations des jeunes d'Europe du Sud et de France qui ne sont respectivement que 75% et 67% à avoir cette opinion.

Avec les jeunes originaires d'Afrique, ils pensent également qu'il faut faire plus que ce qu'on peut dans son travail.

Sur le plan de leurs représentations de l'insertion professionnelle, les jeunes originaires du Maghreb sont plus optimistes que tous les autres. Ils estiment que la période d'insertion sera facile. On a déjà relevé que ce résultat était surprenant : les jeunes d'origine maghrébine rencontrent en fait, de nombreuses difficultés à s'insérer dans un emploi (Parant, 1997 ; Fickey et Primon, 2002). Les trois quarts d'entre eux ont un projet précis (72%). Les deux tiers d'entre eux (64%) envisagent de se former après l'obtention de leur diplôme. Ce n'est le cas que de la moitié des français (55%) et des jeunes d'origine asiatique (58%) et d'un quart de ceux d'Europe du Sud (25%). Ils sont les plus nombreux à déclarer disposer d'une stratégie claire pour rechercher un emploi.

On peut interpréter l'optimisme des jeunes comme une réaction de déni visant à protéger l'estime de soi. La stratégie de « faire comme si » (Breakwell, 1986) consistant à penser et agir comme si on n'appartenait pas à une population stigmatisée est utilisée. On nie d'une certaine façon les difficultés qui s'annoncent et vont se préciser lors de l'insertion.

Toutefois, quand on les interroge sur la perception de leur avenir à plus long terme (dans 3 ans), on voit poindre l'inquiétude : les jeunes originaires du Maghreb sont les plus nombreux à se déclarer inquiets pour l'avenir.

Avec les jeunes originaires d'Afrique, les jeunes d'origine maghrébine se montrent les plus ambitieux. Ils souhaitent devenir cadres, chefs d'entreprises ou salariés dans le public.

Les jeunes originaires du Maghreb présentent la caractéristique d'anticiper leur insertion et essaient de se placer dans une situation favorable en réunissant plusieurs atouts : formation post-diplôme, stratégies d'insertion, projet professionnel précis.

Par ailleurs, les résultats aux tests de motivation montrent que ces jeunes ont une bonne image d'eux-mêmes comme professionnel et se jugent efficaces dans le travail. Ils déclarent bénéficier de fortes capacités à réussir, témoignent d'une grande motivation, d'un fort besoin de compétitivité, et de capacités à se fixer des objectifs.

Toutefois leurs performances sont moindres concernant la confiance en soi et la capacité à prendre des initiatives. Ces résultats soulignent certaines limites des appréciations que les jeunes portent sur eux-mêmes. D'une part, ils cherchent à s'intégrer dans le monde du travail et se savent dotés de compétences nombreuses et d'autre part, ils perçoivent leurs difficultés à imposer leur point de vue dans un contexte de discrimination.

Sur le plan des loisirs, ils sortent rarement. Il peut leur arriver d'adhérer à des associations sportives ou culturelles et de recevoir des amis. Cependant, leurs rares loisirs expriment avant tout, une forme de repli et une faible ouverture culturelle. Pour ces jeunes, l'insertion sociale passe par l'intégration dans un emploi. Cette population témoigne de notre point de vue, d'une certaine ambivalence. Ils oscillent entre une position d'acceptation du stigmata à certains moments, qui se traduit par un investissement important dans la formation et dans le travail et dans sa future insertion, et un certain déni ou rejet du stigmata, à d'autres moments, qui les conduit à « faire comme si » ce stigmata n'existait pas.

### *IX.2.b Les jeunes originaires d'Afrique : motivation pour le travail et isolement social*

Les jeunes d'origine africaine sont également fortement motivés par le travail et déclarent vouloir se dépasser.

Sur les axes de l'analyse factorielle des attitudes à l'égard du travail (graphique n°1), les jeunes originaires d'Afrique se distinguent en souhaitant plus que les autres un emploi bien rémunéré. Une de leur motivation est donc la rémunération qu'ils espèrent élevée. La valorisation de soi par l'obtention d'un statut social élevé doublé d'une forte rémunération apparaît ici comme un type de stratégie visant à affronter la menace identitaire. Ces jeunes expriment par là un besoin de s'insérer socialement et pas seulement du point de vue professionnel. Le salaire prédomine sur l'intérêt pour le contenu du travail.

Sur le plan professionnel toutefois, on sent un flottement concernant les manières de se comporter : certains déclarent vouloir se consacrer à la famille et aux loisirs après l'obtention de leur diplôme. Une

partie d'entre eux n'ont aucune idée concernant la manière de rechercher du travail. On constate un fort décalage entre l'idéal, les ambitions et les attitudes et intentions qui paraissent peu adéquates. Sur le plan des loisirs, on remarque une prédominance de l'adhésion à des associations. La vie associative peut permettre l'expression de valeurs culturelles plus traditionnelles ou une vie plus communautaire qui contrebalance avec un certain isolement social et des loisirs peu nombreux.

### *IX.2.c Les jeunes originaires d'Asie : recherche d'informations concernant le travail et les loisirs*

Les jeunes originaires d'Asie sont également très motivés par le travail qu'ils jugent central dans leur vie. Ce sont les jeunes qui acceptent le mieux l'autorité dans le cadre du travail. Ils se réfèrent à des valeurs plutôt individualistes valorisant la compétition, l'autorité, le mérite individuel.

Ils sont nombreux à avoir élaboré un projet précis d'insertion professionnelle (92%). Mais les stratégies de recherche d'emploi demeurent floues (83%). Les jeunes originaires d'Asie sont les plus optimistes concernant l'avenir à moyen terme. Cet optimisme témoigne de leur espoir dans l'insertion et de leur confiance. Ils souhaitent en général devenir salariés du privé. Sur le plan des loisirs, ces jeunes se rendent souvent dans des lieux culturels variés : cinéma, exposition, musées, théâtre. Ils se rendent rarement chez des amis. Les tests d'efficacité professionnelle soulignent leur confiance en soi, contrairement aux résultats des autres jeunes issus de l'immigration.

On constate que les jeunes originaires d'Asie ont une démarche proactive : ils recherchent de l'information dans leur environnement pour construire leur trajectoire professionnelle mais également pour connaître et assimiler les produits culturels locaux.

### *IX.2.d Les jeunes originaires d'Europe du Sud : des attitudes proches de celles des français*

Pour ces jeunes, le travail n'apparaît pas comme une valeur centrale dans leur vie. Ils ne manifestent pas le souhait de s'y investir plus que nécessaire. De plus, ils recherchent un travail varié présentant de faibles contraintes, notamment liées à la hiérarchie. Sur le plan de l'insertion professionnelle, ils anticipent que cette période sera difficile. Ils sont nombreux à ne pas avoir de projet professionnel. Ils souhaitent travailler rapidement après l'obtention de leur diplôme. Leurs ambitions professionnelles sont moindres. Sur le plan des modes de vie, ces jeunes ont une vie sociale très développée. Ils sortent beaucoup et fréquentent souvent des lieux musicaux. Ils aiment également rencontrer des amis, au café, restaurant, à leur domicile. Certains adhèrent à des associations culturelles.

On peut penser que le travail est avant tout perçu dans sa dimension instrumentale : c'est un moyen de gagner sa vie et de bénéficier éventuellement d'une certaine sécurité.

Ces constats rejoignent ceux déjà formulés par Rochex (1992) concernant les jeunes portugais. Cet auteur constate que ces jeunes espèrent une insertion professionnelle rapide après des études courtes et ont éventuellement la perspective de rentrer au pays. Leurs modes de vie reflètent dans une certaine mesure, ceux vécus dans les pays d'Europe du sud, caractérisés notamment par la forte sociabilité amicale. Les résultats montrent que ces jeunes demeurent marqués par les valeurs culturelles de leur pays d'origine.

Les jeunes d'Europe du Sud paraissent donc les plus proches de leur culture d'origine.

Sur le plan du travail, leurs attitudes et représentations sont proches de celles des français, ce qui montre qu'ils n'ont pas développé de stratégie particulière visant à faire face à une menace de stigmatisation. Ils peuvent entretenir comme les recherches l'ont montré des liens étroits avec le pays d'origine.

L'ensemble des observations apparaît comme des tendances à confirmer dans le cadre d'une recherche à effectuer sur un échantillon plus important. Toutefois, ces tendances montrent le rôle de l'histoire migratoire de chaque groupe culturel dans les stratégies identitaires mises en œuvre pour lutter contre la stigmatisation. C'est en connaissant davantage l'évolution de chaque minorité qu'on pourra comprendre les attitudes et représentations des jeunes de « la 2<sup>ème</sup> génération ».

Quoiqu'il en soit, il est clair que les préjugés qui courent parmi certains employeurs au sujet de la faible employabilité des jeunes issus de l'immigration sont battus en brèche. En effet, ces jeunes sont, plus que les autres impliqués dans leur travail. Ils recherchent plus que les autres une reconnaissance et une intégration sociale par le travail. Plus la stigmatisation est forte (notamment ce que vivent les jeunes originaires d'Afrique et du Maghreb), plus les jeunes mobilisent leur identité et s'investissent dans leur avenir.

Sur un plan plus théorique, il apparaît que les jeunes issus de l'immigration interrogés ressentent une menace forte peser sur leur identité. L'acculturation produite par des années de scolarisation en France n'est pas parvenue à gommer les différences. La réussite scolaire et notamment l'obtention du Bac ne mettent pas ces jeunes à l'abri d'une intériorisation du stigmate.

Toutefois au fil des expériences scolaires, ces jeunes ont appris à lutter efficacement contre la stigmatisation en répondant le plus précisément possible aux attentes sociales.

Avec un niveau scolaire moyen voire faible (les niveaux verbal et numérique sont les meilleurs parmi le groupe des français), les jeunes issus de l'immigration semblent avoir trouvé dans l'apprentissage et notamment dans les périodes en entreprise, des opportunités de développer des compétences sociales utiles pour leur insertion professionnelle. On peut, en effet, faire l'hypothèse que ce type de formation, offrant un accueil en entreprise « accompagné » et sous contrôle du centre de formation, fournit aux jeunes issus de l'immigration, un contexte rassurant concernant ses capacités à être accepté et apprécié dans un monde du travail globalement discriminant.

De même, les interventions de conseil en orientation auprès de ces jeunes issus de l'immigration pourraient prendre davantage en compte leur diversité et impliquent, de la part des conseillers une formation méthodologique sur les outils d'évaluation qui peuvent être utilisés auprès de ces populations mais également un apport de connaissances concernant l'histoire migratoire de chacun de ces groupes, leurs valeurs et leurs modes de vie.

## X. BIBLIOGRAPHIE

Aillet, C., Le Quéau, P., Olm, C. (2000). De l'anomie à la déviance, *Cahier de Recherche* du CRÉDOC n°145. Paris : CREDOC

Akers-Porrini, R. et JP Zirotti (1992). Élèves français et maghrébins. Un rapport différent à l'orientation scolaire. *Migrants-formation* 89. 45-57

Aldeghi, I, P. Le Quéau, MO Simon. (1998). L'accueil en urgence des personnes en difficulté. *Collection des rapports CREDOC*, n°188. Paris : CREDOC

Aubert, F., Tripier, M., F. Vourc'h (1996) Trajectoires sociales, origines nationales et modes de vie étudiants : comparaison entre étudiants « français », « étrangers », « issus de l'immigration », *Migrants-formation*.104. 111-129.

Barthon, C., (1997) Enfants d'immigrés au collège : intégration ou ségrégation scolaire. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p93-106.

Beaudouin V., et L. Aucouturier. (1994).Parcours d'insertion de jeunes en difficulté *Cahier de recherches du CRÉDOC* n°66. Paris : CREDOC

Bourmanni, M. (2001). *Les discriminations à l'emploi*. Paris : L'harmattan.

Breakwell, G., (1986) *Coping with threatened identities*. London : Methuen &Co.

Breakwell, G., (1992) *Social Psychology of Identity and the Self-Concept*. London:Academic Press Limited

Camilleri, C., (1990) Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie. C. Camilleri, J. Kastersztein, EM Lipiansky, H. Malewska-Peyre, Taboada-Leonetti, A. Vasquez. *Les stratégies identitaires*. Paris : PUF.

Cohen-Emerique, M. et J. Hohl (2004) Les réactions défensives à la menace identitaire chez les professionnels en situations interculturelles. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*. N°61.p.21-34.

Cohen-Scali, V. (1999) *Contribution psychosociologique à l'analyse des transitions de l'école au travail*. Lille : presses universitaires du septentrion.

Croizet, JC. et D. Martinot (2003) Stigmatisation et estime de soi. JP Croizet et JP Leyens *Mauvaises réputations*. Paris : Armand Colin

Deschamp J.C. et T. Devos (1999) Les relations entre identité individuelle et collective ou comment la similitude et la différence peuvent covarier. JC Deschamps, J.F Morales, D. Paez, S. Worchel. (1999) *L'identité sociale*. Grenoble : presses universitaires de Grenoble. P.149-167.

Demorgon, J. et EM Lipiansky (1999). *Guide de l'interculturel en formation*. Paris : Retz.

Abdallah-Preteceille, M. (2003) *Former et éduquer en contexte hétérogène*. Paris : Anthropos.

Erickson, E., (1968) *Adolescence et crise. La quête de l'identité*. Paris : Flammarion.

FASILD (2003) *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement*. Paris : la documentation française.

Frickey, A. et JL Primon (2002) Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail. *Formation-Emploi* n°79-septembre-p.31-51.

Fronteau, A. D. Chauffault, T. Mahé (2003). Étude des trajectoires d'insertion des jeunes handicapés. AGEFIP- Apprentissage .Document interne CREDOC

Garner-Moyer, H., (2003) Discrimination et emploi : revue de la littérature. *Document d'études-DARES*-n°69. Mai.

Gaymard, S., (2003) *La négociation interculturelle chez les filles franco maghrébines*. Paris : L'harmattan

Guelamine F. (2000) *Intervenir auprès des populations immigrées*. Paris : Dunod

Insee (1997) *Les immigrés en France*. Paris : Insee.

Léger, A., (1997) Usage des statistiques de la DEP concernant les enfants de migrants. F. Aubert, M. Tripiet, F. Vourc'h. *Jeunes issus de l'immigration*. Paris : L'harmattan.

Lorenzi-Cioldi, F. (1994) *Les androgynes*. Grenoble : PUG

Massonat J., et A. Boukkarroum (1999) Identité personnelle et identité sociale. J.L Beauvois, N. Dubois, W. Doise *La construction sociale de la personne*. Grenoble : PUG. P183-200.

Ouali, N., et A. Réa (1997) Précarité et discrimination : l'insertion professionnelle des jeunes d'origine étrangère à Bruxelles. F. Aubert, M. Tripiet, F. Vourc'h *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p141-165. Paris : L'harmattan

Parant, A., (1997) Les débuts de la vie active des jeunes immigrés et des jeunes d'origine étrangère . F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p167-178. Paris : L'harmattan

Rathzel, N., (1997) La réussite scolaire des enfants de migrants en Allemagne. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p. 107-128. Paris : L'harmattan

Rochex, J.Y., (1992) École et immigrations. *Migrants-Formation* n°89 – juin, p.32-44

Tajfel, H., (1972) La catégorisation sociale. S. Moscovici (Ed.). *Introduction à la psychologie sociale*. Vol. 1 Paris : Larousse.

Turner J., et R. Onorato (1999). Social identity, personality and self-concept : a self categorization perspective. T. Tyler, R. Kramer, O. John. *The psychology of the social self*. London : Lawrence Erlbaum p.11-45.

Vallet, L.A. (1997) Les élèves étrangers ou issus de l'immigration : les résultats du panel français dans une perspective comparative. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h. *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p71-91. Paris :L'harmattan

Van de Walle, I., J. Courel (2002) Les discriminations dans le monde du travail . *Cahier de Recherches du CREDOC* n°171-mai 2002. Paris : CREDOC

Van de Walle I (2004) L'étude des discriminations raciales dans l'entreprise. *Cahiers de recherches du CREDOC* N°196- janvier 2004. Paris : CREDOC

Viprey, M, (2001) « De la diachronie des fonctions économiques de la force de travail étrangère aux stratégies de recrutement discriminant des firmes à l'égard des jeunes issus de l'immigration ». M. Bourmanni *Les discriminations à l'emploi*.. Paris : L'harmattan.93-130.

Silberman, R., et I. Fournier (1999) Les enfants d'immigrés sur le marché du travail . *Formation-Emploi* n°65

Tribalat, M., (1995). *Faire France : un enquête sur les immigrés et leurs enfants*. Paris : La découverte.

Vinsonneau, G. (1996) *L'identité des jeunes en sociétés inégalitaires. Le cas des maghrébins de France*. Paris : L'harmattan.

Vinsonneau, G., (1999) *Inégalités sociales et procédés identitaires*. Paris : Armand Colin

Wrench, J., (1997) Des problèmes dans le passage de l'école à l'emploi chez les jeunes issus de l'immigration au Royaume-Uni. F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h. *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p131-140. Paris : L'harmattan

Zeroulou, Z. (1997) Insertion professionnelle des jeunes diplômés issus de familles immigrées. . F. Aubert, M. Tripier, F. Vourc'h . *Jeunes issus de l'immigration de l'école à l'emploi*. p179-204. Paris : L'harmattan

Zeroulou Z., (1988) La réussite scolaire des enfants d'immigrés *Revue française de sociologie*, XXIX. 447-470.

**Dépôt légal JUILLET 2004**

**ISSN : 1257-9807**

**ISBN : 2-84104-242-1**

# CAHIER DE RECHERCHE

## Récemment parus :

### **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)

### **L'étude des discriminations raciales dans l'entreprise Concepts et méthodes**

I. VAN DE WALLE - n°196 (2004)

### **Comment modéliser les déterminants de la survie et de la croissance des jeunes entreprises ?**

J.-C. TEURLAI - n°197 (2004)

### **De la transmission à l'apprentissage des savoir-faire culinaires : regards croisés de filles et de mères**

A. COUVREUR - J.-P. LOISEL - A.-D. BROUSSEAU,  
C. GAIGNIER et F. LEHUEDE - n°198 (2004)

### **Travailler en étudiant : les enjeux pour l'insertion professionnelle**

V. COHEN-SCALI - n°199 (2004)

### **Les représentations sociales de l'accompagnement de la fin de vie**

A. SITBON - B. MARESCA - n°200 (2004)

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

ISBN : 2-84104-242-1

# CRÉDOC

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