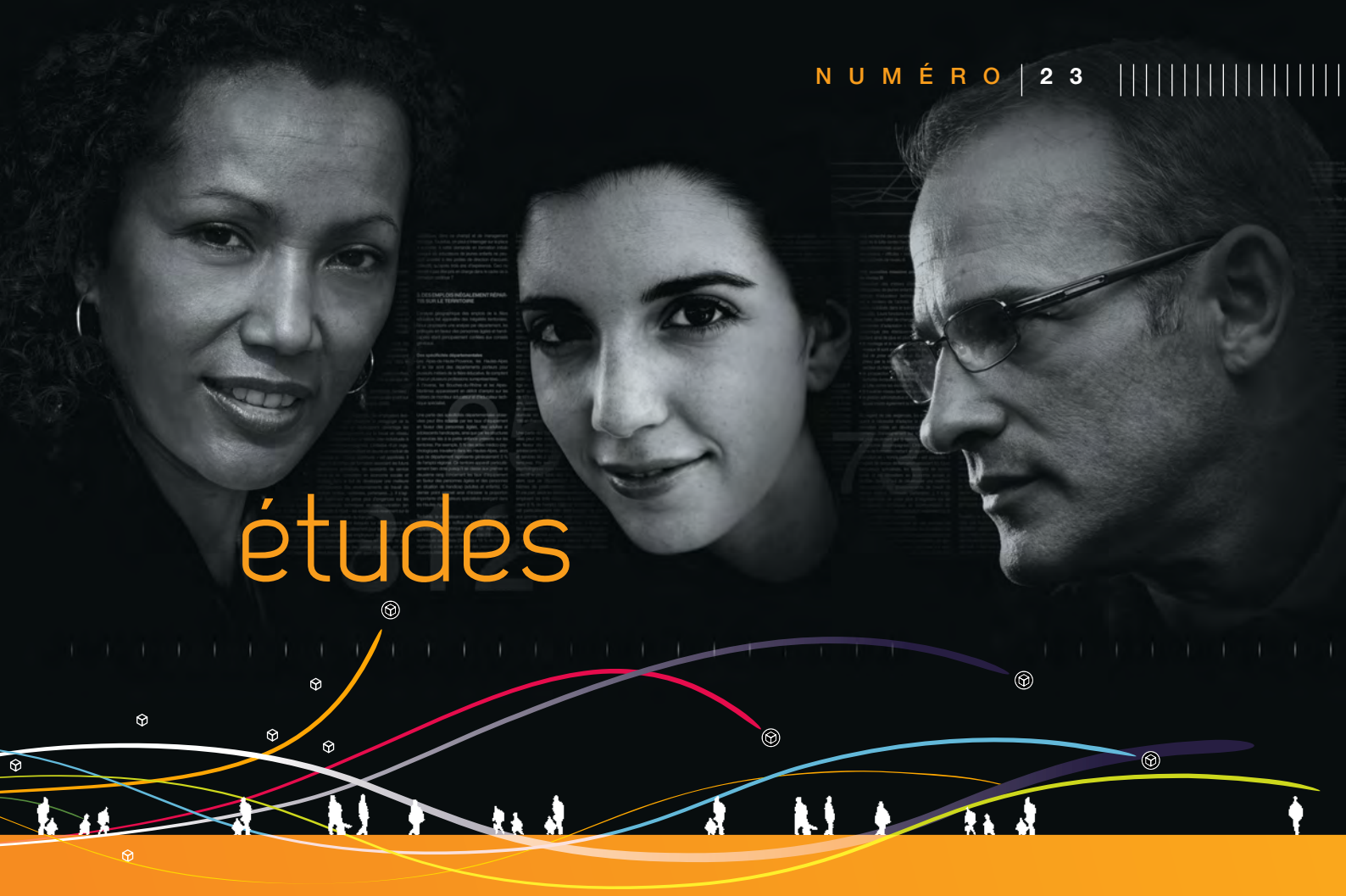
NUMÉRO | 23



LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

DÉCEMBRE 2013

ORM

L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Directeur de publication
Mario Barsamian

Chefs de projet
Lydie Chaintreuil
Somoudom Inthavong

Réalisation
Lydie Chaintreuil
Somoudom Inthavong

avec la collaboration de
Pierre Lorent
Sorélia Taourirt (stagiaire en master 2)

Conception graphique - PAO
Animage.fr

Cette étude est la première réalisée dans le cadre de la mission d'observation des discriminations et s'inscrit dans le programme de travail 2013 de cette mission. Elle se veut exploratoire et a pour ambition d'apporter un éclairage sur le vécu des discriminations.

Elle a été l'occasion pour l'équipe en charge de la mission d'entrer en contact avec des personnes ayant été confrontées à des expériences discriminantes, d'écouter leurs témoignages et de monter en connaissance sur le système discriminatoire dans son ensemble.

L'objectif étant bien pour l'ORM de donner à voir l'influence que de telles expériences ont sur les trajectoires professionnelles et de permettre une prise de conscience collective. Cette étude n'aurait jamais vu le jour sans une mobilisation active des membres du réseau d'acteurs constitué par l'ORM démontrant ainsi leur capacité à œuvrer dans la prévention et la lutte contre les discriminations en région. Elle s'appuie également sur une étude menée en parallèle à l'ORM par la mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, ce qui permet un éclairage de la discrimination en fonction de différents critères.

Mario BARSAMIAN
Président de l'ORM

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les différents partenaires du réseau de la mission de discriminations qui nous ont permis de rencontrer des personnes prêtes à témoigner.
Nos remerciements s'adressent également aux personnes qui ont accepté de témoigner, pour leur disponibilité, le temps qu'ils nous ont consacré et la confiance accordée.

ACHEVÉ D'IMPRIMER EN DÉCEMBRE 2013.

LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

> QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ?

INTRODUCTION 7

CHAPITRE 1 : UN OBJET COMPLEXE 11

1. INTERROGER LA NOTION DE DISCRIMINATION LIÉE À L'ORIGINE 11

2. DISTINGUER : DISCRIMINATION, INÉGALITÉ, SÉGRÉGATION 12

3. LA DISCRIMINATION : DES QUESTIONNEMENTS ET DES TENSIONS 14

4. ÉLÉMENTS DE CADRAGE : LES POPULATIONS IMMIGRÉES ET ÉTRANGÈRES FACE À L'EMPLOI EN RÉGION PACA 14

CHAPITRE 2 : LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE 19

1. LE CHOIX D'UNE DÉMARCHE COMPRÉHENSIVE 19

1.1. Objectif et champ d'observation de l'étude 19

1.2. Démarche et outil méthodologique 19

1.3. Choix de personnes à enquêter 20

1.4. Grille d'entretien 20

2. PRÉSENTATION DES PERSONNES INTERROGÉES 21

CHAPITRE 3 : LES EFFETS SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES 25

1. DES POSTURES DIFFÉRENCIÉES FACE À LA DISCRIMINATION 25

1.1. La discrimination comme épreuve à dépasser 26

1.2. La discrimination comme « privation de sens » 27

1.3. La discrimination comme épisode, ou « faire avec la discrimination » 28

2. L'INFLUENCE DE LA DISCRIMINATION SUR LES COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS 33

2.1. Multiplier les efforts 33

2.2. Croire, se démotiver, puis se résigner 34

3. DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES MODIFIÉES 38

3.1. Les parcours des enquêtés 39

3.2. Synthèse des résultats 52

CHAPITRE 4 : LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DES DISCRIMINATIONS EN TANT QU'OBJET DE RECHERCHE 57

1. UNE DIFFICULTÉ À ENQUÊTER AUPRÈS D'INDIVIDUS DISCRIMINÉS DU FAIT DE LEUR ORIGINE 57

1.1. Un objet d'investigation sensible 57

1.2. Une identification difficile des personnes discriminées en fonction de leur origine 58

2. UNE THÉMATIQUE DÉLICATE À ÉVOQUER 59

2.1. Une difficulté à nommer la discrimination 59

2.2. Le vécu des discriminations souvent synonyme de souffrance 59

2.3. La mise en récit de l'expérience discriminatoire 60

CONCLUSION 63

BIBLIOGRAPHIE 66

GLOSSAIRE 69

ANNEXE 1 : Courrier de présentation de l'étude 70

ANNEXE 2 : Grille d'entretien 71

ANNEXE 3 : Étude Discrimination/Handicap – L'échantillon 74

INTRODUCTION

Objectif de l'étude

Il existe en France une tension entre les ambitions d'une société aux valeurs républicaines d'égalité et le constat de discriminations, d'inégalités d'accès à l'emploi ou à la mobilité professionnelle sur la base de critères illégitimes sans relation avec la situation.

Les discriminations apparaissent comme un phénomène social reconnu au niveau politique et auprès de la société civile. Elles imprègnent régulièrement les débats contemporains en France et la multiplication des enquêtes sur ce thème illustre la prégnance et la complexité des questions qu'il soulève, comme la volonté de disposer d'éléments concrets pour l'évaluer et mieux le comprendre. Ces études montrent que les pratiques discriminatoires dans le monde du travail génèrent des préoccupations et qu'elles représentent une des variables explicatives pour appréhender les trajectoires professionnelles des acteurs. Les recherches menées dans ce champ révèlent également que certains publics sont plus vulnérables que d'autres face à la discrimination : les populations immigrées ou issus de la l'immigration et plus généralement les « minorités visibles ».

Dans la démarche de clarification et d'objectivation des questions discriminatoires, dans laquelle la mission d'observation des discriminations en région PACA portée par l'ORM s'est engagée, il est apparu nécessaire et pertinent de susciter l'échange avec les premiers concernés par les pratiques discriminatoires afin de saisir les modalités de réalisation de la discrimination dans les trajectoires socioprofessionnelles. Le but étant de recueillir le point de vue d'individus ayant vécu des traitements discriminants à travers leurs expériences effectives.

L'étude des parcours socioprofessionnels des personnes discriminées se veut un travail exploratoire, cherchant à proposer des pistes de réflexion sans prétendre établir des grands principes généraux sur le vécu de la discrimination. Elle permet d'entendre la « parole minoritaire » pour saisir les discriminations racistes alors qu'elles ont tendance à être abordées en termes juridiques, privilégiant ainsi les cas juridiquement traitables (Poiret, 2010).

L'étude s'interroge sur les impacts de la discrimination sur les trajectoires professionnelles tout en mettant en exergue les postures et réactions des discriminés interrogés. Cette approche participe à la compréhension du phénomène des discriminations. Elle souligne des enseignements et des enjeux notamment pour les professionnels de l'insertion et de l'emploi. En partant de la parole des individus (tout en tenant compte de ses limites), l'étude cherche à explorer un champ particulier qui articule l'emploi, la formation et les trajectoires professionnelles. Ce choix est forcément réducteur car les effets des discriminations dépassent largement la sphère professionnelle et s'opèrent sur différents registres de la vie des personnes (vie familiale, sentiment de confiance en soi, aspirations…). Registres qui sont pris en compte dans le discours des enquêtés mais qui ne font pas l'objet de notre porte d'entrée en tant qu'étude.

Contexte de la demande

L'étude s'inscrit dans le cadre du programme d'activité 2013 de la mission d'observation des discriminations en PACA, dont l'un des objectifs est de contribuer au développement de la connaissance des mécanismes discriminatoires. Parmi plusieurs pistes, le choix du thème s'est porté sur le vécu des discriminations au moment de l'accès à une formation, à l'emploi et au cours de la vie professionnelle.

Ce choix a été opéré notamment afin de monter en connaissance sur le public discriminé. Il est en effet intéressant d'observer dans quelle mesure la discrimination peut affecter les parcours socioprofessionnels.

Ce type d'approche permet de soulever plusieurs points importants pour l'étude des discriminations :

- *Confronter diverses expériences de discrimination afin de cerner des récurrences et des disparités dans le vécu des individus.*
- *Cerner les différentes postures des personnes discriminées : déni, contournement, doute…*
- *Observer la manière dont les enquêtés ont pu être orientés par les intermédiaires de l'emploi et les effets que ces interactions ont pu avoir sur leur trajectoire professionnelle.*

Une étude analogue a été conduite auprès d'un public de personnes handicapées ayant vécu des discriminations dans l'emploi. Pour l'ORM, il s'agissait de valoriser son expertise dans le champ du handicap.

Présentation de l'étude

Quatre parties composent ce document.

La première partie porte sur l'objet de l'étude, à savoir la discrimination. Elle délimite le champ de l'analyse en interrogeant la notion de discrimination liée à l'origine et en la distinguant d'autres notions comme l'inégalité et la ségrégation. Elle pose la question du lien entre les postures des individus face à la discrimination et leurs effets sur les trajectoires professionnelles.

La seconde partie présente la méthodologie d'enquête choisie pour recueillir des éléments d'analyse. La démarche d'entretiens semi-directifs s'est révélée la plus adéquate pour accéder à la singularité des histoires et des parcours.

La troisième partie évoque le rôle des discriminations dans les trajectoires professionnelles. À partir de la parole des personnes enquêtées, de la posture adoptée face à la discrimination et des effets sur leur trajectoire professionnelle, une analyse du phénomène des discriminations est présentée en soulignant que les résultats ne sont pas les mêmes selon la temporalité, les caractéristiques sociales et les qualifications de la personne.

La quatrième partie revient sur les limites et les contraintes liées à l'objet de l'étude : celui-ci n'est pas sans effet sur les personnes enquêtées. La mise en récit de l'expérience discriminatoire n'est pas neutre, la manière dont elle est appréhendée par les personnes enquêtées constitue en soi un travail de recherche spécifique.

De toute cette démarche, découlent des pistes de réflexion développées dans la conclusion de l'étude.

Au fil du texte, des éléments relatifs à l'étude réalisée par la mission handicap de l'ORM sont présentés dans cinq encadrés. Une mise en relation et en perspective de la problématique, de la démarche et des résultats de cette étude peut apporter des éclairages et des enseignements complémentaires sur des publics porteurs de critères de discrimination différents : l'origine et le handicap.

EN PARALLÈLE, LE CRITÈRE DU HANDICAP

UNE ENQUÊTE SUR LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI LIÉES… AU HANDICAP

Cette enquête qualitative a été conduite durant l'été 2013 par la mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, mission confiée à l'ORM par l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), la Direccte et le Conseil régional. Ce projet a été conçu selon un schéma similaire à celui de la présente étude sur le vécu des discriminations liées à l'origine : une même démarche de questionnement (recueil d'informations sur le parcours des travailleurs handicapés interrogés, sur leur vécu en matière de discriminations dans l'emploi et sur les effets de ces situations) et des modalités de passation équivalentes (entretiens semi-directifs en face à face) ont été mises en place afin de pouvoir comparer les résultats des deux enquêtes.
Et l'équipe ayant réalisé l'investigation auprès de personnes handicapées a eu plusieurs temps d'échange avec la mission d'observation des discriminations en PACA, tant en ce qui concerne l'organisation du terrain (modalités d'information des structures relais et des enquêtés) que l'analyse des entretiens (grille d'analyse, référents théoriques, points communs et différences dans les résultats).

La mission régionale pour l'emploi et la formation des personnes handicapées

Créée en 2000 et communément appelée « mission handicap ORM », elle a été pendant dix ans financée et pilotée exclusivement par l'Agefiph. Depuis 2011, elle s'est redéployée dans le contexte de la commission « politique du handicap » du CCREFP (Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un pilotage conjoint de l'État, du Conseil régional et de l'Agefiph.
Cette mission régionale a pour objectifs de fournir des éléments de cadrage quantitatif, de réaliser des études thématiques comme cette enquête sur les discriminations des travailleurs handicapés (mais également d'autres sur le chômage des « TH », l'insertion des jeunes handicapés, leur vécu du contrat d'apprentissage, ou sur les seniors en situation de handicap…) ou encore de produire des outils venant en appui des politiques régionales (diagnostic partagé préalable à la mise en place du Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH), tableau de suivi d'indicateurs pour la Charte régionale de coopération sur le maintien dans l'emploi…).

Le pilotage et les enjeux de l'enquête

Le principe d'une enquête qualitative sur le vécu des discriminations dans l'emploi liées au handicap a été validé le 5 avril 2013 par le comité de pilotage de la mission handicap ORM, composé de représentants de l'Agefiph, de la Direccte et du Conseil régional, ce projet étant inscrit au programme d'activité 2013 de la mission.
L'idée d'une étude sur les discriminations intéressait d'une part les financeurs de la mission handicap ORM dans la mesure où le critère santé-handicap représente un tiers des réclamations pour discrimination déposées auprès du Défenseur des droits en PACA (données de 2011).
Mais surtout, ce projet correspond aux orientations en matière d'études fixées à l'ORM par l'Agefiph, la Direccte et la Région : il s'agit de privilégier des travaux au périmètre plus large que le seul champ du handicap, notamment dans la perspective d'intégrer les actions en faveur des travailleurs handicapés dans des logiques de droit commun. Cet axe est en effet conforme au cadre érigé par le législateur (loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ») et il correspond aux politiques régionales en matière d'emploi et de formation des travailleurs handicapés (par exemple à l'accord et à la convention cadre relatifs à la formation et à la qualification des personnes handicapées signés depuis 2008, par le Conseil régional et l'Agefiph PACA-Corse).

(Informations issues de l'enquête Discriminations dans l'emploi et handicap *réalisée par la « mission handicap ORM ».)*

CHAPITRE 1

UN OBJET COMPLEXE

EN RÉSUMÉ

La discrimination est un phénomène d'abord difficile :

- La question est de savoir comment les publics concernés vivent les situations de discrimination. Le comportement de victimisation doit être interrogé. Tous les chercheurs n'en ont pas la même lecture.
- Nous souhaitons interroger les types de comportements adoptés face à la discrimination.
- Nous faisons l'hypothèse que ces vécus ne sont pas sans incidence sur les trajectoires professionnelles. L'expression des individus concernés par l'étude peut éclairer les enjeux en termes d'insertion professionnelle, de gestion de ressources humaines, etc.

La discrimination est un concept qui mérite d'être clarifié et d'être appréhendé sous des angles différents tels que celui du rapport dominant-dominé, de la discrimination systémique, et du potentiel glissement entre la discrimination et la diversité. Leur analyse fait ressortir la nécessité de distinguer la discrimination, concept mouvant, des autres concepts comme l'inégalité, le racisme, la ségrégation. Ce détour peut nous aider à questionner et comprendre les liens éventuels entre le vécu de la discrimination et son effet sur les trajectoires professionnelles. Comment les expériences de discriminations sont « vécues » et « gérées » par les individus ?

1. INTERROGER LA NOTION DE DISCRIMINATION LIÉE À L'ORIGINE

Pour aborder le fait discriminatoire, la théorie de la domination peut-être mobilisée afin d'appréhender les rapports sociaux discriminant-discriminé. Dans ce sens, les pratiques discriminatoires auraient pour effet de construire des frontières sociales entre les individus, ou groupes d'individus, de manière à reproduire une forme de domination symbolique (Matas, 2011). Selon cette conception, la lutte contre les discriminations raciales passe par la lutte contre les inégalités et donc par une réponse en termes de justice sociale. Nombreux sont ceux qui considèrent que les individus d'origine étrangère et leurs descendants sont vulnérables face aux traitements discriminants du fait de leurs caractéristiques socio-économiques, qui les fragilisent.

S'employer à traiter les discriminations ethniques sous le seul angle racial, c'est-à-dire les analyser en identifiant les personnes concernées par leur origine ethnique, présenterait donc le risque de stigmatiser les groupes en présence, voire d'essentialiser l'appartenance ethnique, et aurait pour conséquence d'occulter les inégalités sociales dont ils sont victimes (Fassin, 2002). Il est possible de considérer le caractère global du phénomène en parlant de discriminations systémiques, c'est-à-dire en portant l'attention et la responsabilité sur le fonctionnement d'un système dont les règles et les conventions sont en apparence neutres, mais dont les modalités de fonctionnement aboutissent à défavoriser de manière significative des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés (Simon & Stavo-Debauge, 2004). Par ailleurs, la discrimination saisie par le droit présente le risque de mettre la focale sur le contentieux juridique comme réparation et assurance de l'égalité formelle, en dépréciant la complexité

de la question des discriminations selon l'origine et la nécessité d'engager une opposition plus vive contre les causes structurelles du phénomène (Bumiller, 2011).

Des recherches en sciences sociales dénoncent également un glissement de la lutte contre les discriminations vers des politiques en faveur de l'égalité des chances ou de la diversité qui viendraient disqualifier la question raciale pour appréhender les discriminations selon l'origine dans la formation et le travail.

La discrimination est aussi un concept mouvant dont les critères juridiques sont amenés à évoluer assez fréquemment, témoignant de la difficulté pour les institutions à définir le phénomène et dans le même temps leur capacité à penser et à s'adapter aux évolutions sociétales. La discrimination est en proie à l'incertitude du fait qu'il est difficile de prouver le fait discriminatoire au regard du droit. Ce caractère ambigu et fragile des discriminations apparaît également dans le discours des individus auprès desquels nous avons enquêté et dont l'expérience de la discrimination a souvent été marquée par des sentiments de doute, de questionnement, d'incompréhension et de difficulté à qualifier le traitement qu'ils avaient subi dans leurs parcours d'emploi. Comment être sûr qu'une non-titularisation pour un poste d'enseignant ou le refus d'une candidature à un emploi correspondant à ses qualifications ne résulte pas d'autres facteurs ? Enfin, la discrimination entretient des proximités dialectiques et polémiques avec d'autres concepts tels que le racisme, les inégalités, la ségrégation. Il convient donc d'interroger la notion de discrimination, les discussions qu'elle suscite, et les enjeux qu'elle recouvre.

2. DISTINGUER : DISCRIMINATION, INÉGALITÉ, SÉGRÉGATION

La notion de discrimination peut s'articuler avec d'autres concepts plus ou moins proches et ne recouvrant pas toujours la même réalité. Il convient d'apporter des précisions terminologiques des différentes notions qui lui sont communément associées, en ayant pour objectif d'approfondir l'analyse du concept de discrimination. Au sens large, « discriminer » signifie « établir une distinction », mais cette notion a pris une connotation péjorative en désignant le fait de séparer, hiérarchiser de manière injuste et illégitime. Le droit a intégré cette dimension négative de la notion de discrimination.

Discrimination

La définition de la discrimination au sens du droit commun est définie dans l'article 225-1 du code pénal. Une *discrimination* est une différence de traitement directe ou indirecte fondée sur un critère prohibé par la loi. La loi française reconnaît 19 critères de discrimination : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance, non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, l'état de santé, le handicap, l'origine, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, la religion, les mœurs, les opinions politiques, la situation de famille, la situation de grossesse. Une loi récente, celle du 12 août 2012, a établi l'identité sexuelle comme un nouveau critère de discrimination, reconnaissant ainsi la transphobie. Les discriminations peuvent résulter d'actions intentionnelles d'une personne physique ou morale, dans ce cas on les qualifie de discriminations directes. Lorsqu'une action en apparence neutre entraîne un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personne en raison d'un critère de discrimination reconnu par la loi sans qu'il y ait intentionnalité, les discriminations sont reconnues comme ayant une dimension indirecte. Les discriminations dites légales renvoient aux discriminations inscrites dans la loi. On peut considérer que la liste des emplois réservés aux nationaux constitue une forme de discrimination légale, puisque leur accès est soumis à des conditions de nationalité, ces dispositifs ayant des effets sur l'emploi des étrangers.

Inégalité

Selon la juriste Danièle Lochak, *l'inégalité* correspond à « une situation de fait, résultant soit de facteurs inhérents à la personne (âge, maladie, handicap…) soit de facteurs exogènes (les structures sociales ou économiques qui soit admettent les inégalités – on pense évidemment au système des castes en Inde – soit proclament un idéal égalitaire qui n'est pas admis dans les faits), les deux pouvant bien sûr interagir (le fonctionnement de la réalité renforçant les inégalités : ainsi, une personne handicapée trouve plus difficilement les moyens de gagner sa vie). L'inégalité peut ainsi préexister à tout acte ou agissement d'autrui » (Lochak, 2003-2004, p. 13). Les discriminations produisent des inégalités, mais les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence de discriminations. Ainsi, la différence de salaire entre hommes et femmes peut s'expliquer par les discriminations qu'elles subissent mais également parce qu'elles s'orientent vers des filières moins rémunératrices, qu'elles exercent souvent en temps partiel. En revanche, les discriminations peuvent aggraver des inégalités déjà présentes. Ainsi, une personne vivant dans une zone urbaine peu desservie et enclavée peut de surcroît faire l'objet d'une discrimination à l'embauche du fait de son patronyme, de son sexe…

Contrairement aux discriminations qui s'inscrivent dans le registre des faits et des pratiques, le racisme s'inscrit dans le registre de l'idéologie et des valeurs. Ainsi donc on peut se définir comme raciste sans pratiquer de discrimination. Et l'on peut produire des discriminations d'ordre racial et à dimension indirecte, sans se considérer comme une personne porteuse d'idées racistes (Noël, 2003). En portant l'attention sur la dimension systémique des discriminations raciales, l'analyse des mécanismes sociaux du phénomène discriminatoire renvoie au fonctionnement global de la société : Les discriminations « résultent moins d'une "idéologie raciste" que du fonctionnement d'un système dont les règles, en apparence neutres, défavorisent dans les faits des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés, les mettant ainsi en difficulté dans l'accès au marché du travail, au logement, aux loisirs, à la santé, etc. » (Madoui & Simon, 2011, p. 2). Pour autant, le racisme peut se réaliser à travers des pratiques professionnelles limitant l'accès à l'emploi des individus, ou dans bien d'autres situations d'interaction sociale. Le fait discriminatoire devenant ainsi un racisme en acte s'inscrivant de manière structurelle dans les logiques de fonctionnement des sociétés contemporaines : « La hiérarchie sociale des inégalités s'articule à la hiérarchie ethniste et/ou raciste, et ceci quels que soient l'échelle géographique, la qualification ou l'âge considérés. Ce fait structurel est lié à ce caractère désormais cumulatif des discriminations directes et indirectes. Il faut bien alors parler désormais de racisme systémique. Celui-ci est le résultat ou, plus précisément, le point de rencontre entre des formes interactionnelles et des formes structurelles de racisme. […] Chaque type ou mode de discrimination potentialise les autres tandis que les acteurs individuels ou collectifs qui y participent sont multiples et incluent de fait les personnes qui en sont elles-mêmes victimes. » (Rudder & Vourc'h, 2006, p. 179)

Ségrégation

La *ségrégation* fait référence à l'intentionnalité de mise à l'écart d'un groupe social. Comme celui de discrimination, ce concept est polysémique : la ségrégation peut-être directe ou indirecte, c'est-à-dire relever de choix institutionnels ou résulter de processus neutres mais produisant à terme des formes de ségrégation. Il existe plusieurs types de ségrégation. La *ségrégation raciale* renvoie à la séparation de droit ou de fait entre des groupes différenciés par leur origine à l'intérieur d'un pays. Des politiques de ségrégation raciale ont par exemple été adoptées au moment de l'apartheid en Afrique du Sud. La *ségrégation socio-spatiale* fait référence à l'inégale localisation des groupes sociaux dans l'espace urbain. Ce type de ségrégation peut être appréhendé de trois façons : mesurer des distances résidentielles entre des groupes définis sur des bases démographiques (critères sociaux et ethniques) ; évaluer l'accès inégal

aux biens et aux services offerts par la ville ; enfin, étudier les enclaves à profil très marqué par leur caractère ethnique, racial ou social, ce qui renvoie à l'image du ghetto et en France à celui de la banlieue sensible (Paugam, 1996). Du fait des pratiques discriminatoires qui s'exercent sur le marché du travail, certains enfants d'immigrés seraient obligés d'accepter des emplois que d'autres sont en mesure de refuser. Ces contraintes produiraient à terme une reproduction sociale dans la mesure où les discriminations ont pour effet d'enfermer les individus dans des catégories d'emploi précaires. Les discriminations conduiraient à des formes de « *ségrégation sociale* » et empêcheraient donc l'ascenseur social de fonctionner, limitant les individus à occuper les positions sociales faiblement valorisées dans lesquelles étaient confinés leurs pères (Eckert, 2011).

Les notions de discrimination, d'inégalité, de racisme et de ségrégation renvoient toutes à l'idée d'injustice. Les formes d'inégalité, de discrimination et de ségrégation s'auto-entretiennent : les discriminations exacerbent les inégalités sociales et celles-ci s'inscrivent dans l'espace urbain à travers la ségrégation spatiale, qui peut participer à donner une qualité territoriale aux discriminations s'appuyant sur le critère de résidence. Actuellement, si ce critère n'est pas encore reconnu au niveau juridique, il participe aux réflexions dans le champ de la lutte contre les discriminations.

3. LA DISCRIMINATION : DES QUESTIONNEMENTS ET DES TENSIONS

Dans le monde du travail, pour une partie des intermédiaires de l'emploi, des travailleurs sociaux, il est important de ne pas surestimer les discriminations et de tenir compte des postures éventuellement victimisatrices des individus dont la situation professionnelle est précaire. Selon cette vision, la discrimination serait un argument mobilisé par les personnes pour expliquer et légitimer leurs difficultés à s'insérer professionnellement.
Ainsi, malgré le constat de la multiplication des études révélant l'existence de discriminations dans différentes sphères de la vie sociale, le phénomène discriminatoire demeure à la merci du déni (de la réfutation ou de la dénégation). Une distance s'opère donc entre, d'une part, l'évolution juridique et politique qui permet la reconnaissance de la victime qui subit le fait discriminatoire et la responsabilité pour celui qui est accusé de porter la charge de la preuve qu'il ne discrimine pas, et, d'autre part, le discours du sens commun presque accusateur soulevant la facilité de certains groupes « à la victimisation » et portant la responsabilité aux plaignants.
À l'inverse, le faible degré d'appropriation du droit de la non-discrimination par les victimes peut participer de l'invisibilisation du phénomène discriminatoire et donc de sa contestation. Les personnes se sentant discriminées présentent parfois une conception « pessimiste » de la protection juridique qui les amène à ne pas solliciter le droit pour faire reconnaître leur expérience. La thèse de Kristin Bumiller (2011) est qu'elles préfèrent s'identifier en survivantes de la discrimination qu'endosser le rôle de victime.

4. ÉLÉMENTS DE CADRAGE : LES POPULATIONS IMMIGRÉES ET ÉTRANGÈRES FACE À L'EMPLOI EN RÉGION PACA

Une diminution de la part des personnes immigrées dans la population régionale
En 2009, près de 482 800 personnes immigrées vivent dans la région, soit près de 10 % de la population régionale. Si le nombre de personnes immigrées a augmenté de 7 % entre 1975 et 2009, leur part dans la population régionale a diminué de près de 2 %. La population immigrée est composée de deux grands

groupes d'individus : 39 % de la population immigrée est issue de l'Union européenne (EU), et 42 % du Maghreb. Parmi les immigrés résidant en PACA, 45 % ont acquis la nationalité française (contre 41 % en France). Cet écart s'explique par des vagues d'immigrations anciennes en région avec la présence aujourd'hui d'immigrés plus âgés.
Toutefois l'immigration des dix dernières années rajeunit la population régionale. Le profil des nouveaux immigrés change. Ils sont plus jeunes que l'ensemble de la population, plus souvent diplômés (48 % des nouveaux immigrés de 15 ans ou plus ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 42 % dans l'ensemble de la population régionale) mais aussi plus souvent sans diplôme (35 % contre 19 % dans l'ensemble de la population régionale). (*Source* : Synthèse Insee études PACA, *n° 41*, *octobre 2012*)

Une part importante de non-diplômés chez les étrangers et les Français par acquisition

TABLEAU 1 NIVEAU DE DIPLÔME DE LA POPULATION ACTIVE DES 15-64 ANS EN PACA

	Français de naissance		Français par acquisition		Étrangers	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non-diplômés	22 %	20 %	38 %	36 %	51 %	43 %
CAP, BEP	30 %	21 %	26 %	20 %	16 %	11 %
Bac	18 %	22 %	15 %	19 %	13 %	17 %
Diplôme universitaire	30 %	37 %	21 %	25 %	20 %	29 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**
Effectif de la population active	**975 572**	**921 086**	**62 350**	**58 297**	**77 624**	**50 654**

Source : Insee – Recensement de la population 2008 – Traitement ORM.

Parmi les actifs, près de cinq étrangers sur dix sont sans diplôme. Cette proportion est de quatre sur dix parmi les Français par acquisition et de deux sur dix parmi les Français de naissance. Quelle que soit l'origine des individus, les hommes sont plus souvent non diplômés que les femmes.
Si l'on considère la part des diplômés de l'enseignement supérieur, les écarts entre les Français par acquisition, les étrangers et les Français de naissance sont moins importants. Là aussi, les femmes se distinguent des hommes : elles sont plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur et, d'une manière générale, à avoir atteint le niveau baccalauréat quelle que soit leur origine.

Les femmes étrangères moins souvent actives

TABLEAU 2 TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION DES 15-64 ANS EN PACA

	Français de naissance	Français par acquisition	Étrangers
Hommes	74 %	76 %	72 %
Femmes	66 %	61 %	50 %
Effectif de la population active	**1 896 658**	**120 647**	**128 279**

Source : Insee – Recensement de la population 2008 – Traitement ORM.

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante (définition Insee). Les inactifs correspondent aux personnes qui ne se portent pas sur le marché du travail, tels que les étudiants, les retraités, les hommes et femmes au foyer, les personnes en incapacité de travailler (maladie, maternité…), etc.
Quelle que soit leur origine, trois quarts des hommes entre 15 et 64 ans sont actifs en région. Des différences importantes sont observées chez les femmes. Alors que le taux d'activité des femmes françaises de naissance

avoisine 70 %, il n'est que de 61 % chez les Françaises par acquisition et de seulement 50 % parmi les étrangères.

Une population féminine moins souvent en emploi

TABLEAU 3 **PROPORTION DE LA POPULATION ACTIVE DES 15-64 ANS EN PACA EN EMPLOI**

	Français de naissance	Français par acquisition	Étrangers	**Effectif de la population en emploi**
Hommes	90 %	83 %	79 %	**986 884**
Femmes	87 %	76 %	70 %	**880 287**

Source : Insee – Recensement de la population 2008 – Traitement ORM.

La population active est constituée des personnes en emploi (c'est-à-dire les actifs occupés) et de celles en recherche d'emploi. Comme on l'a vu, les hommes ont un taux d'activité similaire quelle que soit leur origine. Ce constat n'est pas le même lorsque l'on observe la proportion d'actifs occupés parmi eux. Si 79 % des étrangers présents sur le marché du travail sont en emploi, ils sont 83 % parmi les Français par acquisition et 90 % chez les Français de naissance.

Ce moindre accès à l'emploi selon l'origine s'observe également parmi les femmes. Les différences y sont même plus marquées. La proportion des femmes actives occupées parmi les étrangères est inférieure de 17 points par rapport à la part des Françaises de naissance. Ce différentiel est de 11 points chez les hommes.

La situation des femmes immigrées apparaît préoccupante à double titre : d'une part, elles sont moins nombreuses à se porter sur le marché du travail (taux d'activité), et d'autre part, lorsqu'elles le font, elles sont moins souvent en emploi.

Les différences constatées peuvent s'expliquer par un grand nombre de facteurs, tels que la formation suivie par les individus en termes de diplôme, mais aussi de spécialité, leurs caractéristiques sociales, les métiers qu'ils visent, les secteurs d'activités qui embauchent ou pas, le territoire sur lequel ils s'inscrivent, mais aussi par d'éventuelles pratiques discriminatoires.

Différentes variables peuvent expliquer ces inégalités sociales : le niveau de qualification, le réseau social dont les personnes disposent au moment de la recherche d'un emploi… Dans ce cadre le rôle des discriminations que rencontreraient les personnes étrangères et issues de l'immigration interroge.

Le DDD (Défenseur des droits) est le seul organisme qui détient des informations permettant d'appréhender le phénomène des discriminations en région. La limite de ces données est qu'elles sont basées sur du déclaratif : seules les discriminations relatées par les victimes éventuelles sont comptabilisées. En 2011, en PACA, les discriminations dans l'emploi (secteur privé en tête) ont représenté plus de la moitié des réclamations formulée auprès du DDD. Parmi l'ensemble des critères rapportés par les individus ayant subi des discriminations, le critère de l'origine a constitué 35 % des requêtes. Les critères du sexe, de la grossesse et de la situation de famille arrivent en troisième position dans les réclamations en région PACA, après la santé et le handicap. (ORM, *Les discriminations en question : la relation formation-emploi vue au travers des discriminations en PACA*, 2012)

QUELQUES ÉTUDES RÉCENTES SUR LES DISCRIMINATIONS

- En 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique (Dares) a conduit une opération de testing dans six grandes villes françaises – Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg – sous la supervision du Bureau international du travail. Cette recherche a confirmé l'existence de discriminations à l'encontre de jeunes Français peu qualifiés d'origine « apparente maghrébine ou noire africaine » : sur 1 100 tests de discrimination, 70 % ont donné lieu à un choix en faveur du candidat « d'origine apparente hexagonale ancienne », contre 19 % en faveur du candidat d'origine apparente maghrébine ou noire africaine. La pénalité ethnique se produit tout au long du processus de recrutement, de la prise de contact à l'entrevue, en passant par la mise en attente du candidat. (Dares, 2008)

- L'enquête « Trajectoires et origines » (TeO) a été réalisée conjointement par l'INED et l'Insee, entre septembre 2008 et février 2009, auprès de 21 000 personnes nées entre 1948 et 1990. Elle décrit et analyse les conditions de vie et les trajectoires sociales des individus en fonction de leurs origines sociales et de leur lien à la migration. Elle s'interroge également sur l'importance et l'impact des expériences de discrimination sur les parcours des individus. Elle révèle que 75 % des personnes immigrées ou d'origine immigrée, âgés de 18 à 50 ans, vivant en France métropolitaine déclarent avoir subi des discriminations ces cinq dernières années. Par ailleurs, les descendants d'immigrés sont les plus nombreux à déclarer avoir subi des comportements racistes (36 % d'entre eux). (Brinbaum, Safi & Simon, 2010)

- Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a également conduit une recherche conséquente nommée « Entrée dans la vie active et discrimination à l'embauche » (EVADE), entre 2011 et 2012. Elle a confronté une approche qualitative et quantitative pour l'étude de la discrimination, à travers un testing, une analyse des pratiques de recherche d'emploi d'élèves préparant un BTS et les pratiques de recrutement de diverses entreprises. Les principaux résultats montrent que les jeunes sortant de formation qualifiée et présentant un nom à consonance maghrébine ont tendance à être écartés des processus de recrutement pour des postes en contact avec la clientèle. Par ailleurs, une autre variable explicative interviendrait fortement dans l'insertion des jeunes diplômés : elle est relative à l'étendue et à la mobilisation du réseau social. (Chaintreuil, Couppié, Épiphane & Sulzer, 2012)

- Dans le cadre du programme EQUAL, programme européen de coopération transnationale visant à combattre les inégalités et les discriminations dans le monde du travail, une étude a été menée sur les discriminations en lycée professionnel, au moment d'accéder à un stage. Cette recherche a été réalisée sous la direction de Fabrice Dhume et Nadine Sagnard-Haddaoui (2006) et se nomme « La discrimination, de l'école à l'entreprise : la question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine ». La démarche de sociologie compréhensive employée par l'équipe chargée de l'étude avait pour enjeu de saisir et d'objectiver les discriminations dans l'accès à un stage afin de dégager des pistes pour mener une action publique éclairée et efficace sur ces problématiques. Suite à un important travail d'enquête et d'échanges avec différents types d'acteurs : enseignants, membres de l'équipe pédagogique, chef d'entreprise, élèves, etc., il a été soulevé la question d'une continuité des jugements ethniques entre l'institution scolaire et l'entreprise. (Dhume & Sagnard-Haddaoui, 2006)

CHAPITRE 2
LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

EN RÉSUMÉ

La méthodologie de l'enquête repose sur :

- une démarche compréhensive ;
- les enquêtés ont eu le sentiment d'avoir été discriminés au cours de leur vie professionnelle et cette discrimination était liée à leur origine et/ou à leur sexe ;
- 11 entretiens semi-directifs.

La seconde partie présente la démarche méthodologique choisie pour recueillir des éléments d'analyse permettant d'éclairer les interrogations de l'étude, un tableau synthétique des personnes enquêtées, les organismes contactés.

1. LE CHOIX D'UNE DÉMARCHE COMPRÉHENSIVE

1. 1. OBJECTIF ET CHAMP D'OBSERVATION DE L'ÉTUDE

Pour comprendre le parcours des individus interrogés, l'attention a été portée sur les manières dont la discrimination a été perçue, appréhendée et interprétée, tout en essayant de cerner la pluralité des logiques de l'action qui peuvent expliquer leurs comportements.

Dans le cadre de l'étude, nous nous sommes intéressés aux discriminations telles qu'elles sont vécues par les individus. La posture choisie n'interroge donc pas leur caractère avéré ou non d'un point de vue juridique mais comment, en tant qu'expérience concrète pour les individus, la discrimination peut représenter une étape, un frein, une épreuve dans leur parcours socioprofessionnel. Dans ce sens, il a semblé intéressant d'analyser les réactions à la discrimination, les processus de contournement, la dynamique des comportements à travers une conception de l'acteur évoluant selon différentes logiques d'action.

1. 2. DÉMARCHE ET OUTIL MÉTHODOLOGIQUE

Il est nécessaire de s'appuyer sur la théorie sociologique afin de ne pas s'engager dans une analyse trop intuitive. L'approche développée par François Dubet dans son ouvrage *La Sociologie de l'expérience* (1994) permet d'atteindre les faits sociaux par le biais des acteurs. Dans ce cadre, la discrimination est appréhendée comme une expérience au travers de laquelle les individus vont adopter une pluralité d'actions et de réactions. Cette approche invite à considérer la discrimination vécue par les individus comme une étape du parcours socioprofessionnel représentant une « expérience sociale ».

Elle est définie comme une activité cognitive qui permet de construire le réel, de le vérifier, de l'expérimenter (Dubet, 1994). L'expérience construit les phénomènes à partir de l'entendement, de catégories sociales, d'univers d'appartenance au sens d'« institutions » par lesquelles les individus sont traversés, comme la famille, le travail… L'analyse porte sur la manière dont les personnes considèrent la discrimination, la transforment, et comment, à travers cette expérience qui est le résultat de plusieurs logiques d'action, les

individus construisent leurs parcours socioprofessionnels. Une telle approche conduit également à rendre compte de la diversité des expériences des individus face à la discrimination. Effectivement, il sera démontré que le phénomène discriminatoire saisi par les expériences vécues révèle une dimension polysémique, polymorphe et ambiguë.

Pour mener à bien cette étude, nous avons fait le choix de conduire des entretiens semi-directifs : nous souhaitions disposer d'éléments nous permettant d'accéder aux représentations des personnes s'étant senties discriminées, d'informations biographiques liées au parcours professionnel et social des individus. L'enjeu étant de faire ressortir des éléments stables de l'expérience des discriminations, des récurrences, sans céder à l'homogénéisation des parcours. L'objectif de cette démarche compréhensive est d'accéder à la singularité des histoires et des parcours, tout en observant dans le même temps, et de manière transversale, l'expérience de la discrimination. Il nous est apparu qu'un échange au style conversationnel constituerait un matériau d'analyse riche et répondant aux objectifs de l'enquête.

1. 3. CHOIX DE PERSONNES À ENQUÊTER

Les individus rencontrés devaient donc répondre à deux critères : avoir le sentiment d'avoir été discriminés au cours de leur vie professionnelle, et que cette discrimination soit liée à leur origine et/ou à leur sexe. En anticipant les difficultés à rencontrer des individus discriminés, nous ne nous sommes pas imposé l'exigence de constituer de manière stricte un échantillon représentatif. Cela aurait pu impliquer une contrainte de plus pour mener à bien l'étude. Nous avons plutôt procédé par « tâtonnements » en rencontrant les personnes disposées à échanger sur la base de leur vécu. Il faut également souligner que la posture de l'ORM consistant à solliciter en premier lieu son réseau d'acteurs pour rencontrer les enquêtés s'inscrit dans une démarche de valorisation partenariale et d'animation du réseau qui est l'un des objectifs de la mission d'observation des discriminations portée par l'Observatoire. Les personnes interrogées ont donc pour la plupart fait la démarche d'aller à la rencontre d'une association, du DDD ou d'une mission locale pour parler de la ou des discriminations qu'elles ont vécues.

1. 4. GRILLE D'ENTRETIEN

Pour disposer d'un matériau d'analyse, nous avons construit dans un premier temps une grille d'entretien dont les thématiques, de manière générale, renvoient au parcours scolaire, de formation, d'emploi, au récit de l'expérience de la discrimination, à ses effets sur la vie sociale et sur la trajectoire professionnelle (annexe n° 2). Cette approche a impliqué un important travail de prises de contact, de relances, de participations à différents forums sur la thématique des discriminations pour faire connaître la mission et lancer des appels à témoignages pour l'étude.

L'analyse des discours des personnes interrogées s'est effectuée après avoir procédé à la retranscription complète et systématique de la majorité des entretiens. Ensuite, un repérage de points pertinents au regard de notre problématique a été effectué ainsi qu'une identification des aspects plus inattendus qui émergeaient de la discussion. L'élaboration de portraits de chaque enquêté synthétisant les caractéristiques du parcours professionnel et les grandes lignes du vécu de la discrimination a également été effectuée. Au fur et à mesure des lectures et à la confrontation des différents discours, des récurrences et des originalités sont ressorties. Ont été intégrées les grandes lignes de nos interrogations, mais les discours des personnes ne sont pas linéaires, schématisés, « organisés » selon nos problématiques. Ils sont riches, complexes et parfois confus. Tout l'enjeu était de respecter cet aspect des entretiens, d'être fidèle à la réalité et au parcours des personnes tout en satisfaisant notre démarche d'étude.

C'est un travail fonctionnant par tâtonnements, en « disséquant » les discours et avec l'exigence de rester attaché à la parole des gens pour avoir des pistes d'analyse sur les « manières de faire » avec la discrimination.

Nous sommes conscients des limites de cette démarche. Le matériau sur lequel s'est appuyée la démarche d'étude de l'Observatoire est la parole des personnes se disant discriminées. Les entretiens menés auprès des enquêtés retracent leurs parcours professionnel et le vécu de la discrimination en donnant lieu à une parole rétrospective qui va à l'essentiel. Les acteurs récupèrent ce qu'ils ont vécu et l'utilisent pour donner cohérence et forme à leur présent et à leurs projections. Il existe en effet un risque de *dissonance cognitive* qui amène les individus à redonner une cohérence à la réalité qu'ils décrivent : l'existence simultanée d'éléments de connaissance, qui d'une manière ou d'une autre ne s'accordent pas (dissonance), entraîne de la part de l'individu un effort pour les faire d'une façon ou d'une autre mieux s'accorder (réduction de la dissonance) (Festinger, 1957).

2. PRÉSENTATION DES PERSONNES INTERROGÉES

Nous avons interrogés 11 personnes de niveau scolaire et d'âge différents. Voici un récapitulatif des caractéristiques des enquêtés. Les prénoms ont été modifiés pour des questions d'anonymat mais leur consonance a été conservée.

	Âge	Profession	Niveau de diplôme	Origine	Durée de l'entretien
Belinda	47 ans	Comptable	Bac + 4 (Maîtrise)	Malgache	2 h 30
Chymène	58 ans	À la recherche d'un emploi	BEPC	Algérienne	1 h
Anis	22 ans	En formation de technologue international en soudage	Bac + 2 (BTS)	Tunisienne	1 h 17
Rebecca	21 ans	À la recherche d'un emploi	Bac pro	Ivoirienne	1 h 20
Karina	47 ans	À la recherche d'un emploi comme secrétaire médicale	Bac + 2 (BTS)	Algérienne	1 h 22
Zakia	44 ans	Sans profession	BEP	Algérienne	40 min
Jana	32 ans	Directrice d'association	BPJEPS	Marocaine	45 min
Mohamed	32 ans	Animateur centre social	BPJEPS	Sénégalaise	40 min
Salim	42 ans	Bénévole	BAAPAT	Algérienne	1 h
Samira	29 ans	À la recherche d'un emploi	Niveau lycée	Tunisienne	1 h
Ouarda	36 ans	À la recherche d'un emploi	Niveau lycée	Tunisienne	1 h

Après avoir élaboré une grille pour mener les entretiens et un document de présentation de l'étude (annexe n° 1), nous avons d'abord contacté les membres du réseau de la mission d'observation des discriminations. Nous avons progressivement élargi au fur et à mesure de notre démarche d'étude à d'autres acteurs recommandés par les membres du réseau eux-mêmes, afin de rencontrer des personnes s'étant senties discriminées dans leur parcours d'emploi.

Les structures ci-dessous ont fait l'objet de plusieurs sollicitations dont certaines d'entre elles nous ont permis d'obtenir des contacts avec des personnes susceptibles d'être interrogées dans le cadre de notre étude.

Les associations

- Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP)
- Université du citoyen (UDC)
- Moderniser sans exclure (MSE)
- Med in Marseille, média euro-méditerranéen des diversités à Marseille
- Potentielles : hôtel d'activité et magasin alternatif
- Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (Licra)
- Ligue des droits de l'homme (LDH)
- Capacité
- IDEAL
- Femme dans la cité
- Association régionale des missions locales (ARDML)
- Mission locale de Vitrolles
- Voisins et citoyens en Méditerranée (VCM)
- Maison de l'emploi du pays d'Arles
- Maison de l'emploi d'Ouest Provence
- Plan local pour l'insertion et l'emploi d'Istres (PLIE)
- Pôle emploi
- Les villes en plan de lutte contre les discriminations

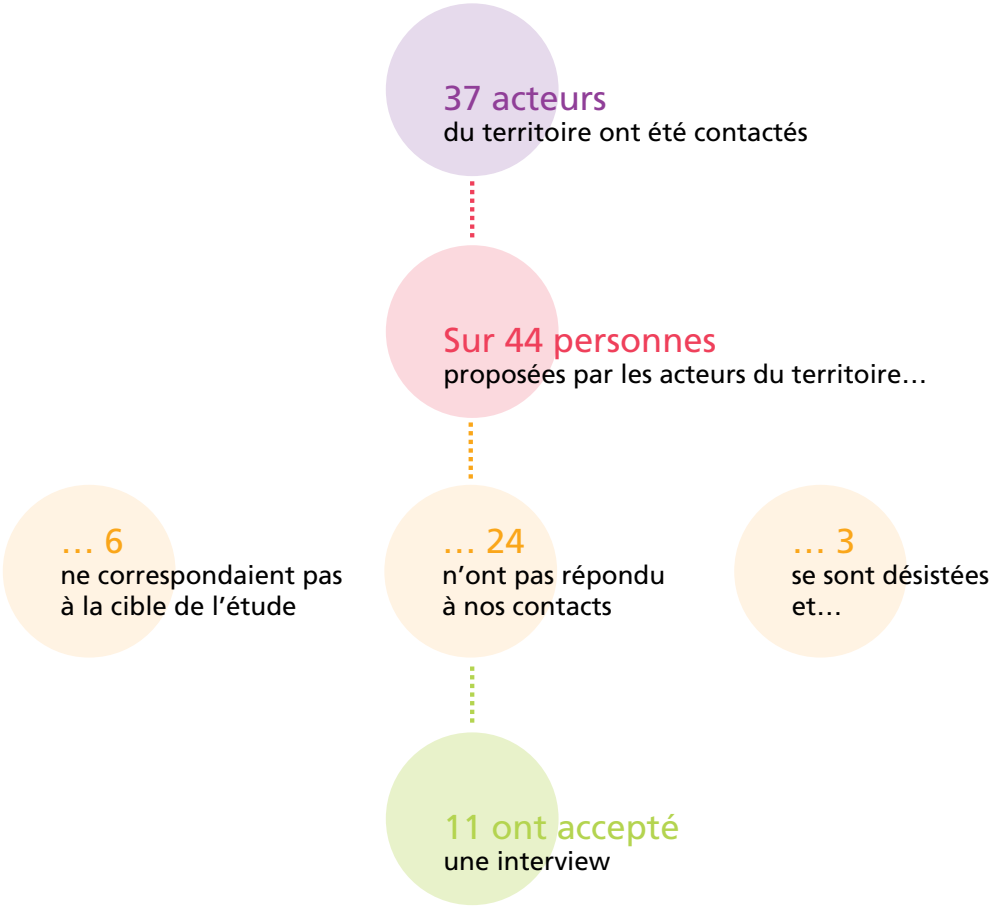
Les centres ressources

- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)
- Fogas, cabinet d'ingénierie sociale, organisation et méthode en ressources humaines
- Centre ressources illettrisme (CRI)
- Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)

Les institutionnels

- Conseillère technique territoriale PACA-Languedoc Roussillon auprès du DDD
- Délégué du préfet du Var
- Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)
- Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)
- Région PACA
- Groupement d'intérêt public Nouvelle Seyne (GIPNS)

L'étude a bénéficié de l'existence du réseau d'acteurs de la mission, peu habitué à ce type d'investigation. Le réseau a été mobilisé dès le démarrage de l'étude. La disponibilité et le degré d'implication de chacun ont influé sur les délais relativement longs d'identification de personnes à enquêter et leur nombre.
Du côté des enquêtés, la plupart d'entre eux étaient intéressés par le thème de l'étude. Certains ont exprimé une volonté à témoigner pour « que ça bouge, que ça change ». D'autres se sont dits « honorés » d'avoir été choisis pour « porter la parole ».
Notre démarche de prises de contact a été l'occasion de rencontrer de nouveaux acteurs œuvrant directement ou indirectement dans le champ de la discrimination. Certaines associations nous ont ouvert leur porte et par ricochet nous ont fait connaître d'autres acteurs du champ d'étude, qui ont d'ailleurs par la suite été intégrés au réseau d'acteurs de la Mission d'observation des discriminations.



EN PARALLÈLE, LE CRITÈRE DU HANDICAP

DES RÉSEAUX ASSOCIATIFS ET DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS FORT MOBILISÉS PAR LA THÉMATIQUE « DISCRIMINATION »…

Durant l'été 2013, la mission régionale d'observation de l'emploi et de la formation des personnes handicapées portée par l'ORM (voir encadré « En parallèle, le critère du handicap : Une enquête sur le vécu des discriminations dans l'emploi liées… au handicap », page 9) a pu trouver sans grandes difficultés 10 travailleurs handicapés acceptant d'être interrogé sur les situations de discrimination dans l'emploi qu'ils avaient rencontrées. Les personnes ont quasiment toutes dit qu'elles étaient « très motivées » pour apporter leur témoignage. La « mission handicap ORM » a pu rentrer en contact avec elles grâce à la mobilisation de réseaux spécialisés dans le champ du handicap, réseaux de prestataires financés par l'Agefiph.

Un appui très précieux des réseaux de partenaires et prestataires de l'Agefiph

L'organisation du terrain d'enquête a bénéficié du soutien d'un tissu associatif fort structuré et très présent sur les territoires.

Avec l'accord de l'Agefiph, l'ORM a ainsi sollicité des Cap emploi (réseau d'organismes – plus d'une centaine en France – assurant une mission de service public pour l'insertion professionnelle des personnes

handicapées). Surtout, ce sont des associations spécialisées sur un type de handicap qui ont joué un rôle de relais pour identifier des personnes concernées par les discriminations dans l'emploi. Ces structures financées par l'Agefiph pour des actions d'expertise, de conseil ou pour la préconisation de techniques de compensation (ou « Prestations ponctuelles spécifiques » pour l'Agefiph) sont une quinzaine en PACA, expertes des handicaps moteurs, psychiques, mentaux, ou encore des déficiences visuelles ou auditives.

Une légitimité et des outils pour lutter contre les préjudices, apportés par la loi de 2005

Ce tissu associatif, au cœur des problématiques de handicap (parmi leurs responsables ou membres, il y a souvent des personnes handicapées ou ayant un proche handicapé), peut s'appuyer pour limiter les inégalités sur l'esprit de la loi du 11 février 2005. En effet, le législateur met l'accent sur la notion de personne « *handicapée dans son contexte environnemental et social* » : le handicap y apparaît comme un désavantage susceptible de porter préjudice à la participation des personnes handicapées à la vie de la société et à leurs relations sociales, notamment professionnelles. Pour favoriser cette participation, la loi instaure la nécessité de « compensations » (mise à disposition d'aides techniques et humaines). Il est d'ailleurs à noter que, de plus en plus, les personnes et les structures qui les accompagnent sont bien au courant des droits des personnes handicapées mis en avant par la loi.

Un échantillon hétérogène mais très impliqué par la thématique des discriminations dans l'emploi

Force est de constater la motivation des travailleurs handicapés à répondre à l'enquête : tous invoquent d'abord le souhait de porter au grand jour les difficultés qu'ils ont pu rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions. Très souvent, c'est l'inadaptation des moyens pour bien faire leur travail, ceci malgré des demandes répétées (évocation d'une longue attente, souvent non satisfaite, d'aides techniques ou humaines), qui semble à l'origine des situations de discrimination racontées. Plus finement, on constate une grande hétérogénéité au sein de l'échantillon concernant la force du discours sur les discriminations (annexe n° 3). En particulier, les difficultés rencontrées varient fortement en fonction des situations de handicap (voir encadré « En parallèle, le critère du handicap : Des clés de lecture pour expliquer les attitudes des travailleurs handicapés face aux discriminations » p. 31).

(Informations issues de l'enquête *Discriminations dans l'emploi et handicap* réalisée par la « mission handicap ORM ».)

CHAPITRE 3

LES EFFETS SUR LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

À partir de la parole des personnes enquêtées, de leur posture face à la discrimination et des effets sur leur trajectoire professionnelle (effets différents selon l'âge, l'expérience de la discrimination), une analyse du phénomène des discriminations dans sa globalité est présentée en soulignant l'importance de la prise en compte du moment de l'expérience de la discrimination (notion de temporalité), des caractéristiques sociales (contexte social, familial, culturel) et des qualifications de la personne (niveau de formation, emploi).
Dans un premier temps nous avons qualifié/caractérisé différentes postures à partir des réactions des individus face à la discrimination.
Dans un second temps nous avons mis en exergue les effets de la discrimination sur les trajectoires professionnelles.
Dans un troisième temps nous avons analysé les liens entre les différentes postures et les réactions face à la discrimination sur les trajectoires professionnelles. Nous faisons l'hypothèse que celles-ci impactent les trajectoires.

1. DES POSTURES DIFFÉRENCIÉES FACE À LA DISCRIMINATION

EN RÉSUMÉ

Différentes postures face à la discrimination :

- La discrimination comme « épreuve à dépasser » : rentrer dans le moule.
- La discrimination comme « incompréhension » : dénoncer la discrimination pour lutter.
- La discrimination comme « épisode » : prendre de la distance.

À partir des entretiens menés, nous avons tenté de formaliser une typologie des postures face à la discrimination. Au fur et à mesure de l'analyse des entretiens, différents profils se dessinaient dans la façon de réagir à la discrimination. Cette typologie fournit une grille de lecture des parcours de discriminés auprès desquels nous avons enquêté et synthétise trois positions par rapport à la discrimination.
Les réactions face aux discriminations ne sont pas homogènes. Les entretiens avec les personnes révèlent une multiplicité de sentiments suscités par le fait discriminatoire – découragement, indignation, révolte… – qui se suivent, s'entremêlent. Les postures des individus conjuguent plusieurs façons de comprendre la discrimination, de l'interpréter et dans certains cas de la contourner. Telle qu'elle est vécue et « réagie » par les acteurs, elle va impliquer plusieurs logiques d'action, formant une expérience sociale qui leur est propre. Cette expérience de la discrimination prend place dans une trajectoire socioprofessionnelle qui va participer à sa construction.

1. 1. LA DISCRIMINATION COMME ÉPREUVE À DÉPASSER

Pour les individus relevant de cette catégorie, la discrimination est vécue comme un obstacle à la réalisation d'ambitions professionnelles. Les personnes ont fortement intériorisé le modèle méritocratique et la valeur travail, l'effort et l'implication sont au cœur de leur discours.

« *Je ne vais pas baisser les bras. Surtout pas devant eux. Ils m'ont toujours connu… Enfin, j'essaye d'aller toujours au bout de ce que j'entreprends. C'est comme ça, c'est dans ma nature.* » (Anis, 21 ans)

L'identification en tant que « victime » de discrimination est faible voire inexistante. Les personnes hésitent parfois à parler de discrimination. Le cas d'Anis illustre cette position : le jeune homme exprime une lassitude et une désillusion suite à ces premières déceptions sur le marché du travail mais ses efforts s'orientent vers le fait de « s'en sortir », de cerner des occasions pour s'insérer professionnellement plutôt que de faire entendre et reconnaître son expérience de discrimination. La démarche de dénonciation de l'épreuve discriminatoire est perçue comme vaine et comme une nouvelle occasion de se sentir stigmatisé, montré du doigt, ou de « faire le mesquin » comme il l'exprime. Les stratégies pour contourner les discriminations sont orientées vers le fait de gommer les « signes » d'une appartenance culturelle ou autre pouvant provoquer les processus discriminatoires : le nom, le lieu d'habitation, la façon de s'exprimer.

« *Il fallait vraiment que je m'écarte de ce groupe-là. Je vais le dire, que je m'éloigne du groupe des Arabes et des Maghrébins pour se mettre avec le groupe de Français pour pouvoir toi-même évoluer. Mais je fais tout. Je ne sais pas comment vous expliquer. Dans ma manière de parler déjà. Quand je suis au quartier je parle d'une manière, quand je suis avec les autres je parle d'une manière, quand je suis avec mes beaux-parents je parle d'une manière. C'est… J'essaye de leur montrer que… Je ne sais pas comment vous expliquer, je suis un peu paumé, là.* » (Anis, 21 ans)

Le jeu de rôle qu'évoque Anis pour gérer ses relations interpersonnelles et pour correspondre à ce que l'on attend de lui peut être éclairé par ce que François Dubet dit des conséquences de la discrimination : « Qu'ils anticipent ou qu'ils affrontent la discrimination, les individus résistent aux assignations et aux réductions qui les fixent et les enferment dans des rôles faits pour ce que l'on pense qu'ils sont. Ils opposent à l'assignation une capacité à jouer des identifications selon les circonstances, les situations et les interlocuteurs. » (Dubet, Cousin, Macé et Rui, 2013).

La reconnaissance de formes de discrimination sur le marché du travail et rencontrées dans le parcours d'emploi provoque une imagination réactive de la part des personnes : la personnalité combative, le goût de l'effort d'Anis, mais aussi l'identification de ses « stigmates », c'est-à-dire son nom, son lieu d'habitation, l'amènent à développer des contournements pour se faire aider en sollicitant ses anciens professeurs, la mission locale et des connaissances pour faire des petits boulots ou un obtenir une place pour un stage. Cela est aussi présent dans le discours de Karina, qui considère que l'origine, le nom et le lieu d'habitation, « *ça fait beaucoup* », d'où sa volonté de déménager dans une zone d'habitation moins stigmatisée. Le caractère réaliste des préjugés et des stéréotypes liés à la combinaison de plusieurs éléments considérées comme handicapants et contraignants dans le parcours d'emploi et dont il est difficile de se défaire implique pour les personnes le déploiement d'une rationalité stratégique. Ils cherchent à « entrer dans le moule », à « ne pas se faire remarquer ».

« *Et j'ai aussi supprimé un* h *dans mon prénom. Donc j'ai l'impression qu'on est un petit peu réfractaire au* h *dès qu'il y a bon des prénoms à consonance étrangère, donc pour faciliter la tâche au recruteur j'ai supprimé le* h*. Car le* h*, dans la langue française, c'est une lettre muette, il ne se prononce pas donc je me suis dit voilà.* » (Karina 47 ans)

« *C'est malheureux à dire, mais on est obligé, pour les personnes comme moi qui ont des origines, qui ont d'autres cultures, eh bien on est obligé de s'aligner aux autres.* » (Anis, 21 ans)

« *Il faut que, malgré la première image qu'ils peuvent se faire de moi, il faut qu'ils voient que, bah… le gars, il a un BTS, il a une licence, et pourquoi pas après si je dois continuer mes études eh bien je continuerai dans mes études. Mais moi je veux continuer mes études pour pouvoir être tranquille. Pour pouvoir me dire : "Bah là c'est sûr, avec le niveau que tu as, ils ne pourront plus avoir le choix. Avec le niveau que tu as, au bout d'un moment ils seront obligés de te prendre."* » (Anis, 21 ans)

Ces comportements peuvent être qualifiés de pragmatiques dans le sens où l'individu, après avoir évalué la situation, en termes d'obstacles et de potentialités, va orienter son comportement pour renverser la situation à laquelle il est confronté. La discrimination et les préjugés rencontrés sont traités de manière à transformer les relations.
« *Et si vous réussissiez vous passiez à l'échelon supérieur. Donc ça c'était bien parce que ça a permis de faire taire, on va dire, les mauvaises langues. Là, l'ascension sociale s'est faite par les compétences.* » (Karina, 47 ans)

Les personnes stigmatisées valorisent donc des capacités à réinterpréter la catégorisation et à en faire autre chose qu'une interaction de dominant à dominé (Daniel, 2011). Face à l'épreuve de la discrimination et de la stigmatisation, les compétences dans le travail et dans les relations interpersonnelles se représentent comme un moyen de « renverser la vapeur » et de convaincre.
« *Et je me base sur ça tous les jours. Il faut que je montre aux gens que si t'as des idées sur moi, bah je vais essayer de te faire enlever tes idées et te montrer que je suis meilleur que toi.* » (Anis 21 ans)

Cette posture se fonde sur des expériences antérieures dans lesquelles les individus ont vaincu l'opposition et l'hostilité et ont restauré leurs relations sociales.

1. 2. LA DISCRIMINATION COMME « PRIVATION DE SENS »

L'expérience de la discrimination se situe, dans ce cas, davantage dans le registre de la subjectivation. L'individu est devenu sujet de son expérience, adoptant une posture très critique face au phénomène. Il se définit comme « victime » et la réalité du fait discriminatoire ne fait aucun doute pour l'acteur. Il a entrepris les démarches pour la reconnaissance de son vécu de discrimination. Le besoin de reconnaissance et de réparation de l'épreuve discriminatoire est très fort. L'analyse de la sociologue Valérie Daniel appréhende la discrimination comme une épreuve : « La notion d'épreuve est déterminante pour comprendre que la discrimination ne saurait être réduite à un stigmate que les individus portent ou pas mais s'apparente davantage à un processus au long cours qui est plus ou moins subi ou agi selon que l'individu s'y inscrive ou pas. Plus l'épreuve est reconnue, identifiée comme telle, plus elle est surmontée et prend sens dans l'histoire d'une vie. » (Daniel, 2011, p. 89). Cette figure renvoie aux personnes qui sont parvenues à une identification claire du préjudice subi et présentant une certaine aisance à mettre des mots sur l'expérience vécue. Elles sont certaines de ce qu'elles ont vécu et sont convaincues de pouvoir qualifier les faits comme étant de nature discriminatoire.

L'expérience de Belinda se distingue fortement des autres enquêtés par la manière dont elle s'est engagée dans la lutte contre les procédés discriminatoires qu'elle a rencontrés et par l'ensemble des démarches qu'elle a engagées pour faire reconnaître son épreuve. Son parcours marque aussi une différence dans la façon dont elle se représente cet épisode de sa vie professionnelle : elle utilise la métaphore d'une blessure

physique. Cette perception de l'événement discriminatoire s'oppose à celle de Karina qui explique avoir eu une revanche sur les préjugés et avoir conquis l'adhésion de l'entourage professionnel témoignant d'une victoire sur la discrimination.

Tout au long de son expérience, face au harcèlement, aux mises à l'écart, aux propos racistes, elle ne reste jamais passive. En formation, elle veut faire un discours devant ses camarades, mais on l'en décourage.
« *Bon, sûrement que j'étais un peu faible à ce moment-là mais j'aurais pu faire le forcing quand même. Je veux dire, ça donne ce que ça donne mais peut-être que j'étais un peu vexée quand on m'a dit ça et je ne suis pas allée jusqu'au bout de mes idées qui sont de faire les trucs en public, de prendre la parole et…* »

Ou plus tard lorsqu'elle explique avoir placardé les insultes racistes de sa collègue sur le mur afin qu'elles soient visibles de tous, elle explique que cela lui permet d'« exorciser ».
« *Enfin je ne suis même pas en colère, j'envoie le mail, j'affiche en rouge et en grand, puisque c'est banal pour toi, ça sera banal pour moi aussi, voilà.* »

« *C'est ce qui me permet d'avancer aussi, peut-être.* […] *C'est parce que je n'accepte pas, tout simplement.* »

Comme pour donner forme à ce qu'elle vivait et pour rendre visible la discrimination dont elle était victime et que les autres souhaitaient ignorer, elle écrit l'ensemble des événements, elle « acte ». Dans sa posture d'appropriation de son expérience discriminatoire et dans la façon dont elle prend en charge son parcours de « discriminée », il s'agit également d'un moyen de mettre toutes les chances de son côté pour que l'on reconnaisse la réalité de cette épreuve. La posture de résistance face à la discrimination incarnée par Belinda se caractérise aussi à travers l'attitude qu'elle adopte face aux personnes qui tentent de la disqualifier. Alors qu'elle vit un harcèlement au cours de sa formation, elle tient à ne pas s'absenter et à persévérer.

1. 3. LA DISCRIMINATION COMME ÉPISODE, OU « FAIRE AVEC LA DISCRIMINATION »

La discrimination intervient ici comme une difficulté de plus dans un parcours de vie et professionnel déjà très fragile et complexe. L'individu peut vivre des formes d'exclusion par ailleurs. La discrimination et les formes de dénigrement qui lui sont associées dans le parcours d'emploi sont tolérées s'il y a l'assurance d'un salaire. L'expérience sociale de la discrimination peut alors s'interpréter à travers la logique de la stratégie ou de la tactique car l'acteur est amené à penser ses actions en termes d'opportunités et d'obstacles.

Dans cette posture, il s'agit de désamorcer le conflit que peut entraîner le processus discriminatoire. Et les arguments avancés sont l'inutilité de la confrontation, le souhait de ne pas envenimer la situation, la nécessité de prendre de la hauteur en n'entrant pas dans le jeu complexe et risqué des auteurs de la discrimination. Si les discriminations peuvent être dénoncées dans un propos général comme un fléau sociétal, elles sont relativisées au moment d'évoquer leur dimension personnelle et individuelle. Il s'agit de prendre du recul face à la discrimination avec une position consistant à diagnostiquer de manière fataliste la multiplication des discriminations et à espérer qu'avec le temps les mentalités et les pratiques évolueront dans un sens vertueux.
« *J'ai rien fait, parce que ça faisait déjà plusieurs fois que je me prenais des trucs comme ça dans la figure, je me suis dit : "Si à chaque fois, je fais des démarches…" Je me dis que là-dessus ce n'est pas la peine, quoi.* » (Rebecca, 21 ans)

« *Bah si, ça affecte toujours. Mais c'est comme ça, on ne peut rien y faire. On ne va pas non plus se gâcher la vie pour ça, parce que l'on dit sinon : voilà, ils ont gagné. Donc non, ça m'affecte mais voilà, je fais mine de rien. Je ne remarque plus, je ne fais plus attention. Je pense qu'on fait tous comme ça. C'est mieux de faire ça.* » (Rebecca, 21 ans)

« *Parce que je me suis dit : "Ne rentre pas dans ce jeu parce que ça aurait été encore pire." Donc je suis restée. J'ai sauté l'étape et j'ai fait comme si de rien n'était. Voilà. Voilà. Comme on dit, on ferme les yeux et montre que quelque part, même si on entend, même si ça, on s'en fout. Voilà. Eh oui. On ne le faisait pas voir. On faisait comme si. Je pense que c'était le mieux de toute façon. Je pense que ce n'est pas en allant se rebeller contre ça, que ça aurait fait plus avancer les choses.* » (Chymène, 58 ans)

Cette posture consistant à mettre de la distance et à relativiser la discrimination s'explique aussi par la place du travail dans l'univers de vie de la personne et sa centralité : le rôle qu'occupe Zakia dans sa vie de famille et en tant que bénévole dans un centre social prennent beaucoup plus de sens dans sa vie que son désir d'intégration professionnelle, d'où sa tendance à ne pas s'éterniser sur l'épreuve de la discrimination dans son parcours professionnel. À défaut de ne pas être titularisée dans sa fonction, elle explique avoir trouvé son épanouissement ailleurs. Se sentant par avance perdante dans ce conflit qui aurait pu l'opposer à sa hiérarchie, elle choisit de feindre l'indifférence, fait mine d'ignorer et de ne pas comprendre ce qu'elle considère comme un traitement défavorable injustifié :
« *Et pourtant il y avait l'adjointe principale, il y avait aussi la directrice du Segpa qui n'était pas d'accord avec son opinion et son évaluation, mais je ne pouvais pas non plus les faire intervenir, ça n'aurait pas été professionnel non plus. J'ai dit : "Non, Zakia reste dans le respect de la hiérarchie, ne te complique pas les choses. Voilà, tout simplement." Après, bah j'ai joué un peu la bébête, ça ne sert à rien de se borner contre la hiérarchie, ouais, c'est ça.* » (Zakia, 44 ans)

« *Voilà, peut-être qu'à un certain moment il y a eu… Bon, et en même temps, je me la fais un peu peut-être ignorante : j'ai rien vu, j'ai rien entendu.* » (Zakia, 44 ans)

Lorsque le travail est surtout appréhendé dans sa dimension instrumentale, la discrimination est vécue comme un épisode dans la trajectoire professionnelle et l'on peut décider de « faire avec ». Cette position face à l'activité professionnelle et donc la manière d'appréhender l'obstacle de la discrimination s'oppose à la figure développée en premier lieu et notamment incarnée par l'expérience de Karina qui explique s'être considérablement investie dans sa profession, avoir trouvé sa place dans son entreprise et s'y être sentie bien ; et celle d'Anis pour qui la réussite dans le travail semble être une condition de réussite générale, et donc la représentation que la discrimination doit être contournée par un surinvestissement professionnel.

L'analyse de ces postures recoupe les attitudes observées par Primon (2012). En effet, lorsque les situations discriminatoires sont évoquées dans les entretiens, deux grandes attitudes (ou postures) sont perceptibles. Dans le cas le plus fréquent, nous avons cherché à faire avec, à composer, à s'arranger, à esquiver, etc. Plus rarement, nous avons tenté d'y faire face et de dénoncer les situations et les acteurs en cause (Cuturello, 2011). Lorsque les personnes cherchent à faire avec, dans le discours l'interlocuteur nie fréquemment pour lui-même l'expérience de la discrimination : celle-ci existe, mais la personne ne l'a pas vécue. Selon l'auteur (Cuturello, 2011), on peut déceler ici une forme de déni personnel ou individualiste, ou du moins une mise a distance de la situation permettant de ne pas endosser le statut négatif de victime et aussi de ne pas entrer dans le mécanisme de la dénonciation. Dans un registre proche, les intéressés relativisent (minimisent) l'effet des situations discriminatoires (y compris le racisme), sans nier pour autant leur existence. Dans cette optique, les difficultés de parcours n'ont pas à être attribuées mécaniquement aux pratiques discriminatoires : les échecs ou les difficultés pouvant avoir des causes personnelles (manque de qualification, manque de compétences, etc.). Les individus qui font avec les discriminations valorisent dans leur discours la volonté, l'initiative, la persévérance, autant d'attitudes qui permettraient de ne pas s'y arrêter et au final d'y échapper (Daniel, 2011).

L'autre registre (beaucoup moins fréquent) consiste à faire face à la discrimination (et non plus à « faire avec ») et à la dénoncer. Les interlocuteurs qui endossent cette position reconnaissent avoir une expérience directe des discriminations et en avoir été eux-mêmes victimes. Les exemples dans ce cas se référent souvent aux pratiques de sorties et aux contrôles policiers.

Valérie Daniel (2011) a essayé d'analyser, dans les discours, la posture individuelle face à l'épreuve de la discrimination en la liant à la position sociale. Elle repère trois postures distinctes qui s'inscrivent selon elle dans le registre du « faire face » :

- Une posture d'opposition impuissante qui se nourrit de frustrations, d'insatisfactions, où la discrimination apparaît comme une épreuve non surmontée : orientations scolaires contrariées, stages difficiles à obtenir, occupation des emplois « qui restent » (Eckert, 2011). Cette posture se rencontre surtout dans le discours des salariés d'exécution.
- Une posture de démarquage où l'on surmonte les discriminations et où les origines passent après la valorisation des compétences. Cette posture s'observe principalement chez les hauts diplômés qui occupent des positions de cadre.
- Une posture ouvertement critique, qui expérimente l'existence de la discrimination et qui la surmonte mais qui ne l'accepte pas, ce qui se traduit par des actes : démission de poste, changement de fonctions, etc. Cette posture se rencontre plutôt dans le salariat et les professions intermédiaires (métiers de l'action sociale ou éducative).

Les postures analysées dans le cadre de l'étude peuvent paraître proches de celles identifiées par Jean-Luc Primon : la posture que nous avons nommée d'« épreuves à dépasser » recoupe celle de « posture de démarquage », la posture « dénoncer la discrimination » avec celle de « posture ouvertement critique », enfin la posture « faire avec » est proche de la posture « d'opposition impuissante ».

EN PARALLÈLE, LE CRITÈRE DU HANDICAP

DES CLÉS DE LECTURE POUR EXPLIQUER LES ATTITUDES DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS FACE AUX DISCRIMINATIONS

La typologie de postures décrites dans la présente étude peut être appliquée aux discriminations liées au handicap. Les témoignages de travailleurs handicapés permettent surtout de dégager trois variables expliquant les postures adoptées : la première variable est le contexte d'apparition du handicap, notamment le fait que la problématique de santé soit présente depuis longtemps ou plus récemment ; la deuxième variable est l'environnement personnel (familial, économique…) qui peut aider à dépasser la situation de discrimination ou contribuer à une attitude de révolte ; la dernière variable repérée est la situation de handicap elle-même, et en particulier la notion de « visibilité » (ou non) du handicap, qui influe sur les interrelations au travail.

Le contexte d'apparition du handicap semble avoir un impact sur les postures des travailleurs handicapés confrontés à des discriminations, avec une segmentation entre :

- Des personnes handicapées de naissance comme Paul-André ou Ludovic (annexe n° 3), qui semblent avoir intégré les discriminations comme une « **épreuve à dépasser** » et pour qui l'identification en tant que « victime » de discrimination est faible voire inexistante. Ces personnes ont été habituées à se battre, et ont eu le temps de se familiariser avec les outils favorisant leur intégration (bonne connaissance des aides techniques).
- Des personnes confrontées au handicap en cours de vie professionnelle, comme Lucas ou Lysianne, pour qui l'attitude discriminatoire de l'employeur est assimilée à une « **privation de sens** ». Leur attitude de révolte est particulièrement aiguë quand le handicap est apparu dans le cadre du travail (maladie ou accident professionnels). L'exemple de Lucas est significatif car il était dans une dynamique professionnelle positive avant de subir des problèmes de dos (port répété de charges). Il a dû renoncer à ses projets d'évolution, le sentiment de préjudice s'étant renforcé quand Lucas n'a pas obtenu les aménagements de poste ou réorientations qu'il souhaitait (c'est dans ce contexte qu'il engage une procédure auprès du DDD).

La notion de capital culturel, social et économique (Bourdieu, 1979) semble une deuxième clé de lecture pour expliquer les postures face aux discriminations :

- Le témoignage de Solange sur les préjudices qu'elle a subis correspond à la posture des « épreuves à dépasser ». Mais ce n'est pas l'ancienneté du handicap (comme dans le cas de Paul-André ou Ludovic) qui explique son attitude, plutôt un contexte personnel favorable, en particulier en termes de capital culturel (hautes études, qui plus est dans le secteur de la santé). Son bagage universitaire a sans doute permis à Solange de trouver les mots pour parler de son handicap et désamorcer les réactions peu bienveillantes de collègues. Elle évoque aussi le fait que son environnement socio-économique l'a aidé à réagir positivement : soutien de sa famille, réseau de contacts parmi les acteurs du handicap, aisance financière lui permettant d'affronter avec plus de tranquillité psychologique les aléas qu'elle a subis dans le monde du travail…
- À l'opposé, Ileana vit dans un contexte fragilisant (son père, également handicapé, est en partie à sa charge ; son conjoint, à son compte, a des revenus irréguliers), et elle a vécu un cumul de difficultés comme son origine étrangère ou son âge (voir encadré « En parallèle, le critère du handicap : Quelques expériences de « discriminations croisées », associant notamment handicap et origine », p. 52). Sa relation au handicap est complexe : c'est à la fois une difficulté de plus dans son parcours, mais aussi une conséquence des violences vécues au travail (prise de poids, dépressions ayant entraîné une demande de RQTH), et c'est

enfin un statut protecteur : le statut de travailleur handicapé lui apporte des compensations (allocations, opportunités de formation et d'emploi) en réparation des préjudices qu'elle estime avoir subis. En ce sens, le cas d'Ileana s'apparente à la posture du « **faire avec la discrimination** ».

On peut enfin considérer le type de handicap comme une clé d'analyse de la posture adoptée face aux discriminations, et en particulier le fait qu'il soit visible ou non :

- Quand Ludovic, atteint d'une maladie congénitale générant un handicap moteur (il a des difficultés d'élocution et est appareillé), raconte ses réussites scolaires et professionnelles malgré les résistances rencontrées, il explique qu'il a appris à lutter contre les stéréotypes liés à son handicap, dans la perspective d'être reconnu comme une « personne normale » (au vu de son handicap, ses interlocuteurs ont pu réagir par de l'évitement, parfois par des moqueries, et souvent par des doutes sur ses capacités).
- Dans le cas de Lysianne, un accident vasculaire cérébral à l'âge adulte a entraîné une paralysie partielle, notamment au niveau des mains… Mais comme son handicap ne se voyait pas et qu'elle n'en parlait pas, elle a dû essuyer les reproches de ses employeurs (lenteur, maladresse…). Pendant longtemps, elle explique qu'elle en a beaucoup voulu à son entourage professionnel (étant plutôt dans une posture de victime) et que progressivement elle apprend à se positionner différemment (parler de son handicap lors de ses rendez-vous professionnels, mobiliser des aides techniques).

Ce dernier exemple met d'une part en évidence le fait que les postures adoptées sont susceptibles d'évoluer avec le temps. Les témoignages de travailleurs handicapés illustrent d'autre part le fait que l'accompagnement de personnes discriminées doit prendre en compte un contexte complexe, à la fois au niveau temporel (importance de l'analyse du parcours personnel et professionnel) et relationnel (la visibilité du handicap renvoyant à la notion de représentations interpersonnelles). Plusieurs études réalisées par la « mission handicap ORM » pourront apporter un étayage pour intégrer ces clés de lecture à l'analyse du vécu des discriminations (voir notamment l'étude « Parcours professionnels des personnes handicapées » pour la dimension de temporalité, et l'« Enquête apprentissage et handicap » pour la notion de visibilité du handicap (*cf*. bibliographie en p. 66).

(Informations issues de l'enquête *Discriminations dans l'emploi et handicap* réalisée par la « mission handicap ORM ».)

2. L'INFLUENCE DE LA DISCRIMINATION SUR LES COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS

EN RÉSUMÉ

Des expériences multiples :

- Multiplier les efforts : prendre sur soi en multipliant les efforts d'intégration, de développement de ses compétences, d'investissement dans le travail pour maintenir les objectifs professionnels.
- Croire, se démotiver, se résigner : un vécu fort des discriminations contraignant directement le parcours professionnel avec des aspirations revues à la baisse.

Le ressenti des discriminations entraîne différentes manières de réagir face à l'environnement professionnel. Certains enquêtés vont avoir dans l'idée de faire encore plus professionnellement, de se dépasser pour prouver que l'on peut être étranger et performant. D'autres vont, avec le temps, arrêter de croire à un quelconque changement.

2. 1. MULTIPLIER LES EFFORTS

Lorsque le caractère discriminatoire de la situation est encore mis en doute et non clairement établi, les personnes concernées peuvent se reprocher la tournure des événements. Ne comprenant pas ce qui se trame, elles se remettent en question et investissent alors le champ des compétences pour restaurer les relations professionnelles et conquérir l'adhésion en travaillant davantage que les autres.
« *Comme je vous ai dit, on doute, donc c'est pour ça que je n'ai pas refusé une surcharge de travail, d'aller dans le lycée en plus. Normalement ce n'est pas justifié du tout.* […] *Voila ! Et c'est ça qui use, peut-être en écoutant plus, en suivant quand même, mais tout ça n'avait pas lieu d'être.* » (Belinda, 47 ans)

La démonstration des qualités peut être appréhendée par les individus se sentant discriminés comme une manière de mettre à bas les préjugés de l'environnement professionnel. L'idée est d'en faire toujours plus, de multiplier les efforts afin de démontrer que l'on « n'est pas tous pareils ». Il s'agit de faire la preuve que l'on ne correspond pas à l'image que l'on nous renvoie : « *Vous vous retrouvez broyé par le système. On a mis des étiquettes et des clichés et il faut que vous vous… Pour sortir de ça, il n'y a que par le travail que vous pourrez y arriver.* » (Karina, 47 ans)

Est souvent exprimé le sentiment de devoir être dans la surenchère pour réussir. Les qualifications et les diplômes sont appréhendés comme des « neutraliseurs » de discrimination.
« *Mais là je finis ma formation et j'ai re-postulé pour faire ma formation, parce qu'il faut que je sorte avec un… Enfin, il faut que je sois limite intouchable, vous voyez ce que je veux dire ? Il faut que, enfin… il faut que, malgré la première image qu'ils peuvent se faire de moi, il faut qu'ils voient que, bah, le gars il a un BTS, il a une licence et pourquoi pas après si je dois continuer mes études, eh bien je continuerai dans mes études. Mais moi je veux continuer mes études pour pouvoir être tranquille.* » (Anis, 21 ans)

Les personnes éprouvent le sentiment d'être jugées différemment et expriment le sentiment de ne pas avoir droit à l'erreur parce qu'elles sont identifiées comme « étrangères », d'où l'exigence pour elles de s'impliquer dans l'exercice de leur fonction.
« *Si c'est une autre personne, peut-être qu'on va repositionner le problème, peut-être qu'il y a une surcharge de travail, que le service est mal organisé. Que si c'est la personne d'origine étrangère, de suite si le boulot est mal fait c'est de sa faute parce qu'il est incompétent.* » (Karina, 47 ans)

S'engager sur le champ des compétences plutôt qu'entrer de front dans la confrontation avec les auteurs de la discrimination représente également un moyen de se prémunir de nouvelles oppositions.
« *Je me disais que, de par les compétences justement, je pouvais les faire taire, en fait. Et après c'est ce qui s'est passé, parce que bon, ça s'est bien passé.* […] *Ah oui, si je n'avais pas eu ce comportement, je pense que de suite on m'aurait mis l'étiquette "C'est une Arabe, c'est une sauvage".* » (Karina, 47 ans)

Dans le cadre du travail, les personnes comprennent qu'elles ne doivent pas faire de vagues et préférer la conciliation à l'affrontement. Les stratégies de contournements sont fortement inscrites dans le champ des compétences : il s'agit de multiplier les qualifications et de faire la démonstration de son investissement pour vaincre les préjugés et conquérir la respectabilité.

Quand l'origine, le prénom, ou le patronyme sont considérés par les personnes comme un handicap pour leur insertion professionnelle, des « tactiques » peuvent être engagées pour trouver un emploi.
« *Et donc j'étais dans une entreprise à Vitrolles qui faisait de la préparation de commandes. Et puis en fait je suis rentré par le biais d'un ami, heureusement parce que sinon, mon CV je pouvais le laisser à la boîte d'intérim, niet, pas d'appel, rien du tout. Et la mission que je fais en intérim, j'aurais aimé, moi, que ça soit un mois, deux mois. Je n'ai jamais touché de salaire de ma vie, un salaire fixe, au moins deux mois, je n'ai jamais fait ça. J'ai jamais fait ça. C'était que des missions de deux, trois jours, et c'était pour aller faire de la manutention, pour vous envoyer dans la merde, excusez-moi mais…* » (Anis, 21 ans)

2. 2. CROIRE, SE DÉMOTIVER, PUIS SE RÉSIGNER

La discrimination peut accentuer des difficultés déjà bien présentes dans le parcours d'emploi. Ceci s'illustre très bien dans le parcours de Rebecca : originaire de la Côte d'Ivoire, elle est venue en France suite à la guerre qui a sévi dans son pays dans les années 1990. Arrivée à onze ans, elle poursuit une partie de sa scolarité à Marseille, au cours de laquelle elle nous explique avoir été renvoyée de sa formation en baccalauréat professionnel commercial à cause de sa carte de séjour qui ne lui avait pas été délivrée à temps. Par la suite, elle postule dans plusieurs magasins de prêt-à-porter féminin, où les choses se déroulent pour le mieux jusqu'à ce que ces employeurs découvrent qu'elle possède une carte de séjour. Leur attitude change alors brutalement.
« *Et elle s'est retournée vers moi – je me rappellerai toute ma vie de ce moment parce qu'on s'était très bien entendues avec ma patronne, toute la journée, elle m'avait félicitée pour mon travail –, et d'un coup son visage s'est refroidi, on aurait dit qu'elle avait une autre personne en face d'elle, que ce n'était plus moi. D'un coup, on aurait dit que j'étais la pire des méchantes. Elle m'a regardé, elle m'a dit : "Comment vous pouvez vous permettre de rechercher un emploi alors que vous avez une carte de séjour ?"* » (Rebecca, 21 ans)

Son embauche est compromise et elle est mise à l'écart, malmenée par l'ensemble de ses collègues de travail pendant sa période d'essai. Dans le parcours de Rebecca, les épreuves successives de discrimination viennent se greffer à d'autres difficultés déjà importantes liées à son isolement familial et d'ordre administratif. Son insertion professionnelle se fait de plus en plus complexe et retardée, sa précarité financière s'accentue faute de trouver un emploi.

Le caractère cumulatif des discriminations prend également forme lorsque plusieurs motifs de discrimination sont identifiés par les personnes comme des handicaps pour trouver un emploi. Pour Karina qui a ressenti des formes de discrimination liées à l'origine au cours de sa carrière, d'autres entraves interviennent désormais dans son parcours professionnel. Après avoir mené sa carrière dans le secteur de la mutuelle étudiante, elle peine à retrouver un emploi et estime que le marché du travail est discriminant puisqu'il met de côté les moins jeunes.
« *Moi c'est l'effet de l'âge, aussi.* […] *Et en France, le souci c'est que dès lors que l'on dépasse 45 ans, on est senior, on n'est plus bonne à rien, donc c'est justement un peu cette contradiction qu'on n'arrive pas à…* » (Karina, 47 ans)

Le parcours d'emploi de Chymène est encore un peu plus représentatif du caractère systémique et polymorphe des discriminations. Lorsque l'on considère l'ensemble de sa carrière à la lumière de son discours, on peut lire différentes formes et critères de discrimination : le sexe, l'origine, l'âge, le handicap. Au milieu des années 1980, alors qu'elle travaille dans le Nord depuis sept ans comme standardiste dans une usine de fabrication de dynamite, elle est mutée avec son mari dans le Sud. Ils reçoivent un accueil peu chaleureux de la part des ouvriers, qui les prennent à partie.
« *Bah : "Oui, ces cons d'Arabes ils ne vont pas venir pour nous prendre notre place…" Ah oui, oui, ça a été des trucs comme ça. Ah oui, oui, je vous le dis.* » (Chymène, 58 ans)

Chymène est forcée d'occuper un poste dans la manutention, plus pénible, alors qu'il y aurait eu des possibilités dans le service administratif. Elle observe que ce traitement jouant en sa défaveur et provoquant son déclassement est dû à son origine nationale mais aussi régionale.
« *Mais oui, pour moi il y avait un traitement injuste parce que moi je sais ce que j'ai compris. Vu que l'on n'était pas du Midi, pour eux, ils ne voyaient pas pourquoi ils allaient me donner la place à moi qui venais d'ailleurs.* » (Chymène, 58 ans)

Désormais ouvrière, elle explique que les postes à responsabilité sont réservés aux hommes et qu'elle n'avait pas de raison à y prétendre, témoignant d'une forme d'autocensure.
« *— Là-bas il n'y a pas d'évolution pour les femmes qui sont à la fabrication, pas du tout, hein. Les hommes oui. Eux ils avaient la possibilité d'avoir des places de chefs, de ci, de ça. Mais les femmes restaient ouvrières, il n'y avait pas de place de chef pour les femmes. — Vous ne l'avez pas réclamé ? — Non, mais il n'y en avait pas. On ne va pas l'inventer s'il n'y en a pas. Là-bas c'était que les hommes qui évoluaient.* » (Chymène, 58 ans)

Cette discrimination par rapport au sexe qu'elle exprime sans pouvoir la nommer, elle la rencontre de nouveau quelques années plus tard lorsqu'elle quitte l'usine de dynamite pour un emploi de caissière dans un supermarché discount. Ce n'est qu'au bout de six ans qu'elle parvient au poste d'adjointe et qu'elle gravit les échelons jusqu'à devenir responsable. Elle y restera quinze ans :
« *Parce que pareil, chez Aldi, à l'époque, on ne mettait pas de femme adjointe, il était hors de question qu'une femme passe adjointe.* » (Chymène, 58 ans)

Depuis 2008, Chymène est au chômage : elle a dû quitter son emploi dans la grande distribution à cause de problèmes de santé. Alors qu'elle bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qu'elle communique régulièrement l'attestation la justifiant, elle est sans cesse orientée par Pôle emploi vers des postes d'aide ménagère qu'elle est dans l'incapacité d'exercer à cause de problèmes de dos. Ce n'est qu'au bout de deux ans que son dossier de demandeur d'emploi est transmis au Cap emploi. Bien que satisfaite de l'accompagnement dont elle bénéficie désormais, elle explique que ces dysfonctionnements et l'absence de réponse à ses nombreuses candidatures ont amoindri sa motivation. Par ailleurs, selon elle, un autre élément s'ajoute à ses difficultés d'insertion : son âge provoquerait des réticences sur le marché du travail.
« *Moi, en fait, le problème qui se pose maintenant c'est au niveau de la discrimination, c'est surtout par rapport à mon âge pour un emploi.* […] *J'ai quand même 58 ans et c'est maintenant, en faisant des recherches d'emploi, que je constate que par rapport à mon âge, maintenant, on ne veut plus de nous. Pour la société, limite si on n'est plus valable pour travailler alors qu'on travaille autant que des personnes jeunes, quoi.* »

Bien que démontrant un caractère volontaire tout au long de son parcours marqué par différentes formes de sacrifices pour sa famille, son époux et dans son rapport au travail, elle a abandonné l'idée de retrouver un emploi.
« *Et c'est là que j'en ai déduit : partout où l'on va, on le voit qu'il n'y a que des jeunes. Donc à un moment donné il faut bien que l'on se mette dans la tête, voilà, il ne faut pas se faire d'illusion.* […] *J'ai passé ma vie à travailler pour me retrouver dans une galère maintenant. L'allocation solidarité avec 460 euros, des fois je suis chez moi, je me dis : "Ma pauvre, tu as travaillé trente-neuf ans, regarde où tu en es maintenant…"* »

Malgré la persévérance des personnes à aller au bout de leurs projets professionnels, le caractère corrosif et répétitif des discriminations parvient à réorienter les trajectoires de certains enquêtés. La démonstration des compétences a été une vaine entreprise et l'individu est amené à repenser ses projets professionnels. Belinda, après avoir tenté dix fois le concours, réussit les épreuves écrites mais elle se dit harcelée par son formateur à l'IUFM et elle est la seule de sa promotion à ne pas être titularisée. Elle est donc contrainte de refaire son année.
« *Finalement j'ai redoublé et je n'ai pas changé d'IUFM, et la deuxième année ça a repris de plus belle. Moi, dans ma tête, je me suis dit : "Bon, il a eu ce qu'il a voulu, c'est-à-dire que j'ai redoublé, il va finir par me lâcher." En fait pas du tout. Il a commencé à me dire, quand j'ai changé d'établissement : "C'est une amie vous allez voir." Et effectivement, cette dame s'est montrée hystérique.* » (Belinda, 47 ans)

Alors qu'elle a essayé à plusieurs reprises de devenir professeur de comptabilité, et faute d'être titularisée, Belinda intègre le secteur privé.
Belinda parle de « complot » pour désigner l'ensemble des procédés qui ont conduit à ce qu'elle ne soit pas titularisée et qui ont impliqué son tuteur de stage, les inspecteurs, la proviseure du second établissement où elle a effectué son stage.
« *Voilà, c'est une histoire de mafia et tout ça, parce que l'on veut absolument qu'une personne qui est noire ne réussisse pas, qu'elle ne devienne pas… qu'elle n'aboutisse pas. Dix ans d'efforts… C'est un plaisir jouissif pour lui, qui était d'en arriver là.* » (Belinda, 47 ans)

Ce ne sont pas les capacités intrinsèques des individus ou le manque d'effort qui peuvent expliquer qu'ils n'aient pu réaliser leurs ambitions initiales. Il s'agit de procédés qu'ils jugent illégitimes et profondément injustes, formant parfois le sentiment d'avoir été destitués de leur destin et donnant un goût amer à l'histoire de vie des personnes.
« *Et en fait, l'histoire n'est jamais finie. Quand on est victime de discrimination, ça vous hante. Outre que, quand même, mes collègues qui ont été titularisés, ce n'est pas le même salaire que j'ai actuellement, ce n'est pas le même statut, je suis toujours en CDD. C'est un autre monde, alors qu'au départ… Je ne peux pas m'empêcher de me comparer à eux.* » « *Mon histoire on ne peut pas dire que ça ne soit pas une vocation. Peut-être que j'aurais démissionné si on ne m'avait pas licenciée, mais à ce moment-là ça aurait été ma décision, donc c'est douloureux par rapport à ça. Ça me regarde, c'est quelque chose que j'avais envie de faire donc personne n'avait le droit de m'imposer "Voilà, tu ne seras pas ça", je veux dire.* » (Belinda, 47 ans)

Pour concrétiser un projet de titularisation, certains comprennent qu'ils ne doivent pas faire de zèle pour ne pas déranger, ne pas se faire remarquer au risque de contrarier leurs supérieurs hiérarchiques. Mais malgré leurs efforts pour « entrer dans les cases », quelques enquêtés expriment le sentiment d'être bloqués dans leur parcours professionnel, l'impression d'être confrontés à un « plafond de verre » qui privilégie les autres, ceux qui ne sont pas identifiés comme d'origine étrangère. Zakia explique qu'elle a occupé un statut de vacataire pendant cinq ans alors que d'autres collègues ont été rapidement titularisés, bien qu'elle ait tenté de ménager ses gestionnaires.
« *Il y avait plein de choses comme ça à améliorer, j'ai dit : "Zakia, c'est bon, tu te tais." Et en fin de compte, l'évaluation elle a été quand même négative.* » (Zakia, 44 ans)

Même lorsque le poste convoité est faiblement qualifié, donnant le sentiment de ne pas être à sa place au regard de ses qualifications, il arrive que la personne soit écartée du processus de recrutement et qu'elle ne puisse pas mettre à profit des compétences acquises au prix d'un investissement coûteux. Anis, jeune diplômé, exprime fortement le sentiment de ne pouvoir faire ses preuves, de ne pas avoir l'occasion de se constituer une expérience professionnelle même pour des missions en intérim peu valorisées.
« *Je n'ai jamais touché de salaire de ma vie, un salaire fixe, au moins deux mois, je n'ai jamais fait ça. J'ai jamais fait ça. C'était que des missions de deux, trois jours et c'était pour aller faire de la manutention, pour vous envoyer dans la merde, excusez-moi mais… Nous envoyer pour faire des tafs de chien, honnêtement c'est des tafs de chiens. Bon, pour revenir à l'entreprise à Vitrolles, déjà je voyais que mon chef était un peu réticent, il était un peu réticent. On était deux Maghrébins sur peut-être vingt, on était que deux Maghrébins.* […] *De un, tu m'envoies dans la merde, je me fais mal dans la merde et tu ne me reprends pas ? Et tu ne me reprends pas pour faire quelque chose ? Oh les gars j'ai un BTS. Tous ceux qui étaient à côté de moi, bah limite ils avaient leur brevet. J'ai un BTS, pourquoi tu ne me donnes pas de boulot ? Je me fais chier à faire des études, et rien.* » (Anis, 21 ans)

3. DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES MODIFIÉES

EN RÉSUMÉ

- Les faits discriminatoires relatés sont de l'ordre des injures, du harcèlement, de la mise à l'écart dans le milieu professionnel ou sur le marché de l'emploi.
- Les critères de discrimination ne se réduisent pas à celui de l'origine, mais y ajoutent ceux du genre, de l'âge et du handicap.
- Les discriminations interviennent à différents moments du parcours tels que la formation, la recherche d'un stage, la recherche d'un emploi et/ou la promotion professionnelle.
- Les conséquences de la discrimination sur les trajectoires professionnelles mises en avant sont le chômage, la bifurcation professionnelle et la mobilité sociale bloquée.
- Le recours à la cellule familiale ou à la communauté d'origine n'est pas systématique. Si pour certains il est salvateur, pour d'autres il est source d'épreuves.
- Peu ont entrepris des démarches juridiques pour dénoncer les actes de discrimination vécus.

Le vécu de la discrimination peut infléchir les décisions des individus, leurs orientations professionnelles. Du fait de ce ressenti, les personnes peuvent être amenées à repenser leurs projets, à définir de nouvelles perspectives professionnelles ou à évoluer dans leur manière de construire leur rapport à l'emploi. La discrimination, ou du moins les procédés que les acteurs associent à la discrimination, peuvent contraindre leurs aspirations professionnelles et ainsi marquer considérablement leurs parcours et se traduire par une bifurcation, une mobilité sociale descendante… Dans d'autres cas le fait discriminatoire peut prendre la forme d'un événement les ayant affectés sur le moment mais dont ils ont relativisé l'ampleur et les conséquences sur leur vie personnelle et professionnelle. La notion de temporalité est à intégrer dans l'analyse des effets des discriminations sur les trajectoires professionnelles, car la réaction des enquêtés n'est pas « figée », celle-ci est non seulement différente selon le cycle de vie au moment duquel intervient la discrimination, mais elle est aussi susceptible d'évoluer dans le temps et selon les parcours de chacun. L'objectif est de mettre en évidence des mécanismes à l'œuvre en sachant qu'on ne travaille que sur l'impact des discriminations sur les parcours professionnels et qu'on n'appréhende pas les effets dans leur globalité.

Nous avons précédemment évoqué les postures et réactions que peuvent avoir les enquêtés face au sentiment de discrimination et son effet sur la vie professionnelle à un moment donné. Nous proposons, dans le chapitre suivant, une vision plus globale de l'impact de la discrimination en prenant en compte la trajectoire scolaire et professionnelle des enquêtés dans la durée. Nous sommes, dans un premier temps, revenus sur chaque parcours d'enquêtés à travers la création de calendriers qui reprennent à la fois les parcours scolaires, professionnels et l'expérience de discrimination. Dans un second temps, nous avons effectué une analyse transversale de ces parcours afin de répondre à la problématique de départ liée à l'impact de la discrimination sur les trajectoires professionnelles.

3. 1. LES PARCOURS DES ENQUÊTÉS

CHYMÈNE, 58 ANS

	1969	1971	1972-1979	1979-1986	1986-1990	1990-1992	1992-2008	2008 - aujourd'hui
Parcours scolaire	BEPC	Comptabilité						
Parcours professionnel			Vendeuse grande surface	Standardiste usine	Mutation dans une autre usine, devient manutentionnaire	Quitte son entreprise - chômage	Caissière puis responsable supermarché	Chômage
Événements liés à la discrimination					Injures			Mise à l'écart
Posture face à la discrimination					Faire avec la discrimination			Faire avec la discrimination
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle					Multiplier les efforts			Multiplier les efforts + résignation
Parcours scolaire/ professionnel	Formation		Emploi			Chômage	Emploi	Chômage
Discrimination					Injures			Mise à l'écart
Posture/Effet					Faire avec la discrimination/ multiplier les efforts			Faire avec la discrimination/ multiplier les efforts + résignation

Chymène est peu diplômée et a occupé des emplois de vendeuse, de standardiste et de manutentionnaire. Deux moments d'expérience de la discrimination sont relatés par Chymène.
Elle n'avait jamais ressenti de la discrimination ou du racisme avant sa mutation (en milieu de vie active) et celle de son conjoint dans la filiale provençale de leur usine. L'accueil est froid voire mauvais. On lui propose un poste de manutentionnaire alors qu'elle occupait à Paris un poste de standardiste et qu'il y avait selon elle de tels postes dans le Sud. Les relations sont tendues et méfiantes. Il n'y a pas de possibilité d'évolution et de progression, notamment pour une femme. Les postes hiérarchiques sont occupés par les hommes. Bref, l'établissement ne lui propose aucune perspective sinon de partir. Chymène a ressenti, durant cette période de mutation, de la discrimination à la fois liée à son origine et au fait qu'elle venait du Nord. Il n'était pas rare d'entendre des injures racistes. C'était la première fois qu'on lui rappelait ses origines.

Plus récemment, elle ressent de la discrimination liée à son âge et à son handicap (elle a une RQTH depuis 2011) dans sa recherche d'emploi. Pendant deux ans, Pôle emploi l'oriente sur des postes d'aide ménagère alors qu'elle souligne son problème de dos et son statut RQTH. Il aura fallu attendre 2013 et une mise à jour des dossiers, selon elle, pour qu'on l'oriente vers le Cap emploi (organisme de placement spécialisé au service des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter) où aujourd'hui une personne s'occupe de « *son cas* ».

De par son éducation et sa personnalité, Chymène a souvent cherché à s'adapter aux situations, à prendre de la hauteur. Elle semble avoir fait beaucoup de sacrifices pour ses proches au détriment de sa propre personne. Elle est aujourd'hui seule, loin de ses parents et divorcée. Elle trouve une écoute et un soutien au sein de structures comme Cap emploi ou la maison de l'emploi.

Tout au long de sa vie professionnelle, Chymène a évité d'avoir un comportement de révolte et a essayé de surmonter ces situations en multipliant les efforts mais s'est heurtée à « une paroi de verre » où elle restait cantonnée à un travail de manutention.
Elle est aujourd'hui résignée. À la suite d'une période chômage elle a connu une bifurcation avec un emploi dans la distribution, qui a aggravé son mal de dos. Elle a le sentiment que ses origines, son âge et son handicap constituent autant de freins à l'embauche.

ANIS, 22 ANS

	Juin 2009	Juin 2012	Juillet 2012 à août 2013	2013
Parcours scolaire	Bac génie électronique	Brevet de technicien supérieur électronique		Formation soudure
Parcours professionnel			Recherche emploi, inscription mission locale, Pôle emploi, missions intérim…	
Événements liés à la discrimination		Mise à l'écart	Mise à l'écart	
Posture face à la discrimination		Épreuve à dépasser	Épreuve à dépasser	
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle		Multiplier les efforts	Multiplier les efforts	
Parcours scolaire/ professionnel	Formation		Chômage	Formation
Discrimination		Mise à l'écart	Mise à l'écart	
Posture/Effet		Épreuve à dépasser/ multiplier efforts	Épreuve à dépasser/ multiplier efforts	

Titulaire d'un BTS électronique, il était à la recherche d'un emploi pendant une année. Il a depuis reprit une formation dans l'industrie.

Il a entrepris des démarches de recherche d'emploi avec l'appui de Pôle emploi et la mission locale ; n'obtenant aucune réponse positive, il tente de travailler par le biais d'agences d'intérim mais sans plus de succès. Il est prêt a accepter tout type d'emploi malgré son diplôme de niveau bac + 2.
Il éprouve un sentiment de discrimination à plusieurs moments de son parcours scolaire, particulièrement

au moment de la passation de son BTS, dans sa recherche d'entreprise d'accueil pour une licence professionnelle et dans sa recherche d'emploi post-bac. Il a repris une formation en intégrant un institut dans la métallurgie.

La posture d'« épreuve à dépasser » est présente chez Anis. Les multiples expériences de la discrimination l'ont poussé à multiplier les efforts. La volonté d'acquérir un diplôme, des compétences, ou de « *se battre* » traduit une forme de révolte intérieure orientée vers la réalisation de soi.

Il n'a pas eu recours à son entourage pour surmonter ses déceptions, ne voulant pas inquiéter ses parents. Il n'en parle pas plus avec ses amis et ce n'est pas un sujet qu'il évoque en général.

Ce qui a principalement impacté la trajectoire d'Anis, relativement courte à ce jour, est que faute de pouvoir trouver un emploi en lien avec son BTS il a décidé de reprendre une formation, qu'il poursuit actuellement, en espérant qu'il aura plus de chances pour trouver un emploi avec ce diplôme.

KARINA, 47 ANS

	1984	1985	1987	1988-2013	2013
Parcours scolaire	Bac technique administrative	1re année LEA	BTS commerce international		
Parcours professionnel				Mutuelle étudiante : agent technique de qualification supérieure, secrétaire régionale, resp. d'équipe prestation, conseiller prof. de santé	Licenciement économique + recherche emploi
Événements liés à la discrimination				Injures	Mise à l'écart
Posture face à la discrimination				Épreuve à dépasser	Épreuve à dépasser
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle				Multiplier les efforts	Multiplier les efforts
Parcours scolaire/ professionnel	Formation			Emploi	Chômage
Discrimination				Injures	Mise à l'écart
Posture/Effet				Épreuve à dépasser/ multiplier les efforts	Épreuve à dépasser/ multiplier les efforts

Deux expériences de la discrimination vécues à des moments différents sont exposées par Karina. Elle a connu durant la première période de sa vie professionnelle une mobilité ascendante. Avec un BTS, elle a trouvé un emploi en CDD dans une mutuelle en 1988. D'un remplacement au départ, elle y est restée finalement vingt-cinq ans, gravissant tous les échelons. Elle a ressenti des difficultés liées à son origine lorsqu'elle a eu un poste d'encadrement et a géré une équipe avec des femmes plus âgées et plus anciennes. « *Le fait qu'une personne d'origine étrangère, plus jeune et moins ancienne les encadre, ça*

avait été mal vécu… Par moments j'avais l'impression qu'il y avait l'esprit de colon qui se dégageait… C'est l'air de dire : "On vous a colonisés pendant cent trente ans et aujourd'hui tu nous commandes ?" » Karina avait le sentiment que son équipe la mettait à l'épreuve. Il fallait qu'elle légitime sa place.

Elle est actuellement au chômage. À la suite d'une restructuration, elle a été licenciée en 2012. Accompagnée dans l'emploi par un organisme privé, Karina rencontre des difficultés pour avoir un rendez-vous. Avec ou sans photo sur le CV, elle n'obtient pas de rendez-vous. Elle a fait le choix d'en mettre une car « *avec une photo, même si les réponses étaient négatives, il y avait un retour. J'avais l'impression d'exister* ». Elle a également pris l'initiative d'enlever le *h* de son prénom. « *On est un petit peu réfractaire au* h*, dès qu'il y a des prénoms à consonance étrangère…* » Karina a rédigé un second CV de secrétaire médicale. Pour avoir plus de chance d'être retenue, elle a anticipé sur ce qu'elle pouvait imaginer comme des freins éventuels : « adapter » son prénom, diversifier ses CV. Mais c'est le recrutement rapide au bout d'une semaine de recherche de Sylvie, une de ses anciennes collègues, qui provoque chez elle un sentiment de discrimination. Lorsqu'elle était en emploi, Karina avait laissé la place au temps et à la discussion pour dépasser les tensions et les ressentis. La discrimination pour elle, était et est toujours une épreuve à dépasser.

Elle bénéficie d'une convention de reclassement professionnel. À Pôle emploi, un conseiller la suit. Parallèlement, une structure d'insertion l'accompagne dans ses démarches de recherche d'emploi une fois par semaine. Cela lui permet de « *ne pas couper le contact social* », de rencontrer d'autres personnes et d'échanger avec elles. Ayant changé de quartier pour « *fuir la discrimination à l'adresse* », elle se sent un peu isolée. Elle reste motivée et continue à multiplier les efforts pour trouver un emploi. Elle a encore ses enfants à charge. Elle s'est inscrite dans une agence d'intérim qui lui confie quelques courtes missions. Suite à l'envoi de courriers auprès d'entreprises, elle a eu quelques réponses mais qui ne correspondaient pas à ses compétences. Pour avoir des chances d'être prise, elle a revu ses prétentions salariales à la baisse. Karina ne semble pas découragée et poursuit ses efforts. La convention de reclassement professionnel ne lui a pas permis de trouver un emploi. Elle a le sentiment aujourd'hui que ses origines et son âge sont des facteurs discriminants mais continue ses efforts dans la recherche d'emploi.

REBECCA, 21 ANS

	2010	2011		2012			2013	
Parcours scolaire	BEP vente agricole	Bac professionnel commerce (non terminé)						
Parcours professionnel			Danseuse, serveuse	Vendeuse prêt-à-porter	Entretien vendeuse bijouterie fantaisie	Entretien danseuse	Cavalière dans un ranch	Chômage
Événements liés à la discrimination		Mise à l'écart		Mise à l'écart, injures	Mise à l'écart	Mise à l'écart	Injures, harcèlement	
Posture face à la discrimination		Faire avec la discrimination		Faire avec la discrimination	Faire avec la discrimination	Faire avec la discrimination	Faire avec la discrimination	
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle		Multiplier les efforts		Multiplier les efforts	Multiplier les efforts	Multiplier les efforts	Multiplier les efforts	
Parcours scolaire/ professionnel	Formation		Emploi		Chômage		Emploi	Chômage
Discrimination		Mise à l'écart		Mise à l'écart, injures	Mise à l'écart		Injures, harcèlement	
Posture/Effet		Faire avec la discrimination/ multiplier les efforts		Faire avec la discrimination/ multiplier les efforts	Faire avec la discrimination/ multiplier les efforts		Faire avec la discrimination/ multiplier les efforts	

Rebecca, est arrivée en France à l'âge de 10 ans. Après un BEP vente agricole, elle a débuté un bac professionnel en commerce qu'elle n'a pas eu la possibilité d'achever pour des raisons de carte de séjour. Suite à cela, et sans diplôme, elle travaille en tant que serveuse et danseuse dans des boîtes de nuit. Elle trouve ensuite un poste de vendeuse en prêt-à-porter mais elle est obligée de quitter ce poste faute de ne pouvoir obtenir un titre de séjour. Elle a ensuite postulé à différents endroits pour être serveuse ou vendeuse mais elle pense avoir subi différentes discriminations au niveau du recrutement à cause de sa couleur de peau. Puis, elle travaille dans un ranch en tant que cavalière mais, suite à un mauvais traitement de la part de son employeuse, elle a démissionné et a engagé une procédure judicaire à son encontre.

L'histoire personnelle et la situation en France de Rebecca l'ont conduite à « *se débrouiller toute seule* ». Cette situation d'autonomie subie l'a amenée à travailler jeune. Elle explique avoir vécu des situations de discrimination systématiquement à chaque étape de son parcours de vie, **à l'école, en emploi, au chômage**. À 21 ans, Rebecca a enduré de nombreuses épreuves. Elle fait avec la discrimination. Elle ne baisse pas les bras et poursuit ses efforts.

Ces situations discriminantes empêchent Rebecca d'obtenir un travail comme elle le souhaiterait.

Face à ses difficultés, elle en parle souvent à sa mère mais essaye aussi de la « *protéger* » de ses propres ennuis. Lorsqu'elle porte plainte contre son ancienne patronne, des personnes (clients et collègues) lui disent qu'ils seront en soutien pour témoigner mais au final une seule personne ne l'a effectivement fait.

« *Voilà. Donc… De toute façon on sait qu'il faut que l'on se débrouille toujours tout seul, en fait. Il y a beaucoup de personnes qui disent, mais au final on se débrouille toujours tout seul, donc au final je ne me fais pas de films, je sais que ces personnes-là au moins assument et avouent avoir vu ce qu'elles ont vu, avoir entendu ce qu'elles ont entendu. Donc déjà là, au moins, je ne me sens pas seule, je sais que je ne suis pas folle, quoi. Mais voilà, je sais que juridiquement parlant il n'y aura rien, quoi, il n'y aura rien de leur part. Ils ont trop peur. C'est des gens qui ne veulent pas avoir de problèmes, hein, donc voilà, mais bon… Mais on se sent quand même soutenu, même si réellement, concrètement, il n'y a rien, on se sent quand même soutenu, si, je dois le reconnaître. Mais bon…* »

Elle a aussi été écoutée au sein d'une mission locale, qui l'a aidée dans ses démarches de démission et de procédures.

Suite à sa dernière expérience dans le ranch où elle a démissionné, elle est actuellement à la recherche d'un emploi de serveuse, vendeuse ou cavalière.

BELINDA, 47 ANS

	1985	1989	1990-2007	2007-2009	2009-2013
Parcours scolaire	Bac	Bac + 4 comptabilité			
Parcours professionnel			Professeur vacataire lycées privés + concours professeurs	Chômage	Comptable + concours
Événements liés à la discrimination			Injures, harcèlement		Injures
Posture face à la discrimination			Privation de sens		Faire avec
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle			Multiplier les efforts		Multiplier les efforts
Parcours scolaire/ professionnel	Formation		Emploi/Concours	Chômage	Emploi
Discrimination			Injures, harcèlement		Injures
Posture/Effet			Privation de sens/ multiplier les efforts		Faire avec/ multiplier les efforts

Belinda a un bac + 4 en comptabilité et a commencé à enseigner en tant que vacataire dans des lycées privés. Elle a subi des regards et des réflexions pendant l'exercice des ses fonctions par des collègues.

Elle relate surtout le fait qu'elle a été bloquée dans l'obtention de son diplôme d'enseignant parce qu'elle est noire. Lors de son intégration à l'IUFM, elle a été tutorée par une personne qui l'a empêchée d'avoir son diplôme. Diplôme qu'elle a passé dix fois.

La place de la discrimination dans le parcours professionnel de Belinda est fondamentale et a fortement influencé sa trajectoire. Les événements n'ont pas donné lieu à un simple épisode dans sa vie professionnelle, mais à un engrenage dont elle a eu des difficultés à s'extraire et qui ont entraîné une rupture avec son emploi. Ces éléments peuvent expliquer qu'elle ait pu se constituer en sujet de son expérience, en « "victime experte" en interpellant les dispositifs publics et pointant la transgression des normes juridiques dans son discours » (Barcik, Bogalska-Martin, Navarro & Prévert, 2012). Le profil sociologique de Belinda l'identifie comme la personne la plus diplômée dans l'ensemble des enquêtés et l'analyse de son discours la révèle comme la plus singulière dans sa manière de prendre et de comprendre la discrimination. Compte tenu de la taille de l'échantillon, considérer que le niveau de diplôme puisse être une variable explicative des modes de réaction face au phénomène ne peut constituer qu'une hypothèse à creuser dans la construction de figures types face à la discrimination.

Sa posture de dénonciation est assez singulière notamment par le nombre de personnes qu'elle a contactées par courriers ou qu'elle rencontre pour faire reconnaître la nature des faits discriminatoires dans son parcours d'emploi : ses supérieurs hiérarchiques, le recteur, un médiateur juridique, son syndicat, ses collègues, son tuteur lui-même, la Halde, un avocat administratif, le MRAP, un député (afin de faire passer son dossier au médiateur de la République), le ministre de l'Éducation nationale, SOS racisme. Tout au long de son parcours de discriminée, elle observe un manque d'écoute. Elle sent que l'on doute de la véracité de son récit, de sa crédibilité : ses camarades de l'IUFM ne veulent pas entendre ce qu'elle a à dire, les refus répétés des institutions compétentes en matière de lutte contre les discriminations, qui lui assurent après examen de son dossier qu'elle n'est pas victime de discrimination, son avocate qui accepte de défendre le dossier mais qui semble ne pas y croire, le policier qui ne veut pas écrire le récit de son expérience de discrimination pointant la responsabilité de la fonction publique…

Belinda essaye de faire reconnaître son statut de victime tout au long de sa carrière. Elle a recours à des institutions mais elle n'évoque pas son réseau personnel.

La principale conséquence des discriminations par Belinda sur sa trajectoire professionnelle est qu'elle n'a pu obtenir le diplôme d'enseignant, que sa mobilité sociale a été freinée et qu'elle s'est réorientée en cherchant du travail comme comptable en entreprise, poste qu'elle occupe aujourd'hui.

SAMIRA, 29 ANS

	2001	2006-2012	2012-2013
Parcours scolaire	Lycée		
Parcours professionnel		Mère au foyer	En recherche d'emploi
Événements liés à la discrimination			Mise à l'écart
Posture face à la discrimination			Faire avec
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle			Multiplier les efforts
Parcours scolaire/ professionnel	Formation	Inactivité	Recherche emploi
Discrimination			Mise à l'écart
Posture/Effet			Faire avec/ multiplier les efforts

Samira est mariée et a trois enfants. Elle est née en Tunisie et arrivée en France en 2006 pour se marier. Elle a suivi sa scolarité en Tunisie et s'est arrêtée avant le baccalauréat. Elle a travaillé dans une usine de conditionnement en Tunisie pendant cinq ans. Elle cherche du travail depuis un an et demi, auparavant elle élevait ses enfants. Son mari est intérimaire dans le bâtiment et travaille à temps complet.

Depuis ses recherches, elle a travaillé une semaine dans une maison de retraite en tant que femme de ménage, poste qu'elle avait obtenu grâce à sa cousine qui connaissait la directrice de l'établissement. Cependant, n'ayant pas réussi à trouver quelqu'un pour s'occuper de ses enfants le matin, puisqu'elle commençait à 6 h, elle a du dû finalement démissionner.

Elle cherche des emplois de femme de ménage ou de garde d'enfants via Internet ou Pôle emploi. Actuellement elle passe son BAFA afin de pouvoir travailler dans les cantines scolaires. Selon elle, c'est le seul moyen d'obtenir un emploi. « *Les Français, eux, ils n'ont pas besoin de diplôme pour travailler dans les cantines scolaires, mais c'est la ville qui embauche, et nous, il nous faut le BAFA.* »

Elle a été confrontée à des problèmes de discrimination au cours de ses recherches d'emploi, notamment lorsqu'elle appelle les entreprises pour savoir où en est le processus de recrutement. Elle sent que les secrétaires, du fait de son français mal maîtrisé, ne passent pas les communications aux responsables ou lui disent que le poste est déjà pourvu.

Elle a eu recours à Pôle emploi dans sa recherche d'emploi mais sans succès. Elle a entendu parler par une amie d'une association qui aide les femmes étrangères pour remplir des papiers administratifs et faire des CV et lettres de motivation. Cela lui a permis d'avoir un dossier de candidature clair et sans fautes d'orthographe. Par ailleurs, son mari, né en France, l'aide dans ses démarches de recherche d'emploi, car elle avoue ne pas toujours bien comprendre le protocole à suivre.

Face à cela, elle adopte une posture de « faire avec » et « multiplie les efforts », notamment en reprenant actuellement une formation dans l'animation.

OUARDA, 36 ANS

	1992	1993-1997	1997-2010	2010-2013
Parcours scolaire	Lycée			
Parcours professionnel		Femme de ménage en intérim	Conditionneuse puis sérigraphe en usine	Recherche d'emploi
Événements liés à la discrimination			Injures	Mise à l'écart
Posture face à la discrimination			Faire avec	Faire avec
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle			Multiplier les efforts	Résignation
Parcours scolaire/ professionnel	Formation	Emploi		Recherche emploi
Discrimination			Injures	Mise à l'écart
Posture/Effet			Faire avec/multiplier les efforts	Faire avec/résignation

Ouarda est divorcée et a une fille de 15 ans. Elle est née en Tunisie. Elle est venue en France il y a vingt ans pour se marier.

À son arrivée en France, elle vivait à Nice où elle a travaillé quatre ans en intérim en tant que femme de ménage. Elle a ensuite intégré une usine en CDI, à un poste de conditionneuse. Dans cette même entreprise, elle a passé une formation de sérigraphie. Elle a été licenciée pour motif économique et a divorcé au même moment. Suite à ces événements, elle s'est rapprochée de sa sœur, qui vit à Toulon.

Elle cherche un emploi à Toulon depuis trois ans, sur des postes de sérigraphie, conditionnement, femme de ménage… Elle fait des ménages en remplacement quelques heures par mois. Elle était indemnisée par Pôle emploi mais arrive en fin de droits.

Elle a eu un sentiment de discrimination lorsqu'elle était en emploi dans l'usine. Plus rapide que d'autres dans son travail, elle a commencé à faire l'objet d'insultes liées à son origine. Elle prenait sur elle la plupart du temps, mais elle connaissait des soucis conjugaux à cette époque et parfois elle craquait avec ses collègues.

Face à cela, elle avait une posture de « faire avec ». Durant sa recherche d'emploi, elle n'exprime pas de sentiment de discrimination en particulier mais pense, de manière générale, qu'il est plus simple de trouver un travail pour un Français que pour un étranger. Elle commence à être résignée dans sa recherche d'emploi.

ZAKIA, 44 ANS

	1985	1985-1989	1990	1990-1995	1995-2013
Parcours scolaire	BEP carrières sanitaire et social				
Parcours professionnel		Mère au foyer	Recherche emploi, Pôle emploi, bénévoles	Vacations femme de ménage dans une collectivité territoriale	Bénévole dans un centre social, administratrice
Événements liés à la discrimination			Mise à l'écart	Mise à l'écart	
Posture face à la discrimination			Faire avec	Faire avec	
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle			Démotivation, résignation	Résignation	
Parcours scolaire/ professionnel	Formation	Inactivité	Chômage	Emploi	Bénévolat
Discrimination			Mise à l'écart	Mise à l'écart	
Posture/Effet			Faire avec/ démotivation, résignation	Faire avec/ résignation	

Zakia a obtenu un BEP carrières sanitaire et social. Elle souhaitait continuer ses études. Mais à 20 ans, Zakia explique que « *la pression culturelle délimite les choix* »… « *Une fille n'a pas besoin de travailler.* » Si le poids de la culture est fort, il n'empêche qu'elle se sent « *plus phocéenne qu'algérienne* ». Selon elle, l'évolution de l'histoire fait bouger les mentalités. Mais elle reconnaît que les réalités quotidiennes sont parfois amères.

Zakia a connu l'expérience de discrimination dans le cadre de vacations dans la fonction publique. « *Je n'ai pu avoir que des vacations alors que d'autres ont passé des concours et sont aujourd'hui titularisés.* » Le sentiment d'un traitement inégal est vécu également lors des propositions de formation à Pôle emploi. « *On ne m'orientait pas vers une formation diplômante, qualifiante, alors que d'autres y rentraient plus facilement…* »
Ces ressentis de discrimination ont eu lieu à des moments de fragilité où Zakia devait gérer la conciliation d'un emploi et ses contraintes de vie familiale (s'occuper prioritairement de ses deux enfants handicapés).

Cela l'a conduite, au fil du temps, à adopter une attitude de résignation. Elle est aujourd'hui au chômage. Elle trouve une compensation dans les relations sociales qu'elle développe en tant que bénévole dans une association. Son expérience de la discrimination l'a empêchée de se stabiliser dans son emploi. Son statut de vacataire, les relations difficiles avec sa hiérarchie directe ont fragilisé sa situation professionnelle.

JANA, 32 ANS

	2001	2001-2002	2003-2010	2011-2013
Parcours scolaire	BTS force de vente			BPJEPS
Parcours professionnel		Mariage, enfants, recherche emploi	Animatrice socioculturelle	Directrice d'association
Événements liés à la discrimination	Mise à l'écart			
Posture face à la discrimination	Privation de sens, dénonciation			
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle	Multiplier les efforts			
Parcours scolaire/ professionnel	Formation	Chômage	Emploi	
Discrimination	Mise à l'écart			
Posture/Effet	Dénoncer/multiplier les efforts			

Jana est née en France. Elle aurait souhaité poursuivre des études littéraires. Élève brillante, le besoin d'autonomie et d'insertion professionnelle rapide l'ont orientée vers une formation en BTS force de vente.

Jana a ressenti une discrimination durant ses études supérieures. Il lui a été demandé de changer son prénom « *pour avoir plus de chances d'avoir un stage en force de vente* ». Elle a très mal vécu cette expérience.

Plusieurs réactions se sont succédé, allant de l'incompréhension à la dénonciation. Dans un réflexe communautaire, elle s'est tournée vers les racines culturelles de sa famille.
L'épisode de discrimination l'a conduite à stopper son année de BTS. Elle s'est engagée dans le domaine socioculturel un peu plus tard.

Après plusieurs contrats dans des structures socioculturelles, Jana est montée en compétence. Elle est aujourd'hui directrice d'une association de quartier. Dans le cadre de son travail, elle a repris des études et vient d'obtenir le BPJEPS.
La principale conséquence du vécu de la discrimination a été un arrêt des études et une réorientation complète vers un autre secteur d'activité qu'elle n'avait pas choisi.

MOHAMED, 32 ANS

	2001	2002	2003-2013
Parcours scolaire	DUT Transport logistique	BTS Transport logistique	BPJEPS
Parcours professionnel		Logisticien	Animateur socioculturel
Événements liés à la discrimination	Injures, mise à l'écart	Injures	
Posture face à la discrimination	Privation de sens + dénonciation	Privation de sens + dénonciation	
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle	Multiplier les efforts	Démotivation	
Parcours scolaire/ professionnel	Formation		Emploi
Discrimination	Injures, mise à l'écart	Injures	
Posture/Effet	Privation de sens + dénoncer/ multiplier des efforts	Privation de sens + dénoncer/ démotivation	

Mohamed est arrivé en France à l'âge de 5 ans. Son père était ouvrier de la métallurgie. Jusqu'en terminale, il était le meilleur de la classe. Avec son allure, qu'il présente comme nonchalante, les professeurs le dénigraient et le sous-estimaient. « *On te met dans une case avant même de te connaître.* » Il a pourtant fait ses preuves en obtenant le bac comptabilité avec mention. Mohamed souligne la pression de ses parents pour réussir dans les études – « *Je n'avais pas le droit à l'erreur, il fallait avoir le bac et faire la fac* » –, l'éducation étant une voie d'intégration pour les enfants d'immigrés.

Mohamed a été confronté à beaucoup de racisme au collège, aux injures raciales. « *Ça devient de la discrimination quand on te dit : "Je ne t'invite pas à la boom parce que tu es noir."* » Puis cela s'amplifie. « *Les stages en entreprise c'est pire.* » Aujourd'hui, au centre social, « *95 % des élèves qui viennent chercher des stages sont des immigrés, souvent les parents ne travaillent pas, ce qui rend plus dure la recherche* ».

Mohamed a toujours fait face aux situations de discrimination. Il les a dénoncées également. Il s'est senti discriminé à l'école, dans les loisirs, pour un stage… Durant ses études à l'IUT Transport logistique, il a trouvé un terrain de stage par le biais de sa famille. Il estime avoir été discriminé par son tuteur de stage qui changea son thème de mémoire au dernier moment. « *Le jour de la soutenance, j'ai eu 7 au mémoire alors que c'était marqué 12.* » Il n'a pas eu son DUT. Il a fait des recours mais sans grand succès. Mohamed a continué à travailler dans l'entreprise où il a fait son stage. On lui a demandé de faire une formation en alternance (BTS). En stage, on lui a fait faire du nettoyage pendant trois semaines.

Il a multiplié ses efforts pour s'insérer professionnellement. Il a demandé à son tuteur de lui trouver une autre entreprise. Entre-temps, il a connaissance qu'un poste se libère dans le centre social où il intervient parfois comme animateur. Suite à un entretien avec la directrice, il est embauché. Il a suivi une formation BPJEPS.

La principale conséquence du vécu de la discrimination au moment de la formation a été une réorientation complète vers un autre secteur d'activité.

SALIM, 42 ANS

	1988	1989	1990-2001	2002-2007	2008-2013
Parcours scolaire	Bac pro				
Parcours professionnel		Recherche emploi	Métiers divers dans le bâtiment, la culture	Animateur socioculturel	Animateur socioculturel
Événements liés à la discrimination		Mise à l'écart			
Posture face à la discrimination		Privation de sens + dénonciation			
Type d'effets sur la trajectoire professionnelle		Multiplier les efforts			
Parcours scolaire/ professionnel	Formation	Chômage	Emploi		Sans emploi/ bénévole
Discrimination		En recherche d'emploi			
Posture/Effet		Privation de sens + dénoncer/ multiplier les efforts			

Le père de Salim est venu en France à 18 ans après la guerre d'Algérie pour travailler dans le bâtiment. Salim, lui, y est arrivé un peu plus tard mais très jeune. Il a grandi dans une petite ville de province où il a passé un bac professionnel. Dès 17 ans, il entreprend des démarches de recherche d'emploi. Il se heurte à la dure réalité du marché du travail et à des situations de discrimination liées à l'embauche.

C'est en répondant à une annonce d'emploi de commis de cuisine que Salim a vécu sa première expérience de discrimination. Il s'entend dire au téléphone que la place est prise lorsqu'il précise son nom. Il renouvelle l'appel en donnant un autre nom, et là son interlocuteur lui donne un rendez-vous. Il a eu une réaction de colère amplifiée par toutes les situations de racisme vécues durant sa jeunesse et sa scolarité qui lui remontent à l'esprit. Il veut rompre avec un système qui stigmatise les immigrés et les cantonne dans les mêmes tâches, les mêmes quartiers. Il veut également rompre avec un système qui reproduit des relations sociales inégales. « *En voiture, lorsqu'on se faisait arrêter, je voyais mon père changer de voix, parler poliment, comme s'il avait quelque chose à se reprocher…* » Salim a coupé les ponts avec l'administration en déchirant ses papiers. C'est un révolté qui veut dénoncer les injustices.

Depuis l'âge de 20 ans, il a effectué différents métiers. Il a refusé à 19 ans un travail d'animateur dans une association, ne voulant pas être « *le chien de garde* » de jeunes de quartiers. Il a également refusé de faire appel à l'ex-ANPE pour trouver du travail. C'est par les réseaux et les connaissances qu'il a enchaîné divers métiers dans le bâtiment, la taille de pierre, l'ébénisterie… Il a également été dans le milieu culturel (cinéma à Paris, écrivain).

Il relate une autre expérience de discrimination à Paris : on lui a demandé de changer de nom pour un emploi de serveur ; il a refusé l'emploi. Ces dernières années, il est revenu dans le sud de la France. Il a été président d'une association dans le domaine du social. En parallèle, il a travaillé dans une régie de

quartier (2002-2007) auprès d'une personne qui l'a beaucoup soutenu. Il y a encadré des personnes en insertion (CLD, TH, seniors, 18-50 ans). Il est aujourd'hui bénévole dans une association qui œuvre dans les domaines de la prévention et de la lutte contre les discriminations et des relations parents-enfants.

3. 2. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Différents faits discriminatoires

Rappelons que l'objectif de l'étude est bien de raisonner à partir du ressenti des personnes et de qu'elles ont perçu comme étant de la discrimination, et non pas de savoir si la discrimination est avérée ou non. Les ressentis de discrimination de la part des enquêtés ne relèvent pas tous du même registre. En effet, certains ont été victimes **d'insultes** (Chymène, Rebecca, Belinda, Ouarda) qui sont parfois allées jusqu'à de la **persécution** et du **harcèlement** (Rebecca, Belinda, Mohamed). Pour d'autres il s'agissait d'un sentiment de **mise à l'écart de leur personne ou de leur candidature** dans le cadre d'une recherche de stage ou d'emploi (Chymène, Anis, Rebecca, Karina, Samira, Ouarda, Zakia).
Force est de constater que les ressentis de discriminations peuvent se compiler les uns aux autres.

Une discrimination qui ne concerne pas que le critère de l'origine

Le caractère cumulatif des discriminations prend également forme lorsque plusieurs motifs de discrimination sont identifiés par les personnes comme des freins pour trouver un emploi. C'est le cas de deux des enquêtées.
Pour Karina, qui a ressenti de la discrimination liée à l'origine au cours de sa carrière, d'autres entraves interviennent désormais dans son parcours professionnel. Après avoir mené sa carrière dans le secteur de la mutuelle étudiante, elle peine à retrouver un emploi et estime que le marché du travail est discriminant puisqu'il met de côté les plus âgés.

Chymène exprime le sentiment d'avoir été discriminée durant sa carrière à cause de son origine mais aussi du fait qu'elle est une femme. Selon elle, un autre élément s'ajoute aujourd'hui à ses difficultés d'insertion : son âge provoquerait des réticences sur le marché du travail. Bien que démontrant un caractère volontaire tout au long de son parcours elle a abandonné l'idée de retrouver un emploi.

EN PARALLÈLE, LE CRITÈRE DU HANDICAP

QUELQUES EXPÉRIENCES DE « DISCRIMINATIONS CROISÉES », ASSOCIANT NOTAMMENT HANDICAP ET ORIGINE

Les dix personnes interrogées invoquent rarement d'autres critères que le handicap pour parler de ce qu'elles ont vécu. Mais il faut éviter de conclure rapidement sur le peu d'importance des discriminations « multiples » ou « croisées » dans la mesure où les personnes savaient qu'elles répondaient à une enquête sur la thématique « discriminations et handicap » (le cadre de l'enquête est donc susceptible d'avoir orienté leur discours). Trois enquêtés décrivent les discriminations qu'ils ont rencontrées en parlant d'une double problématique de handicap et d'origine. En fonction de leur histoire, c'est soit le handicap soit l'origine qui est perçue comme le premier objet de stigmatisation. Est évoqué aussi un cas de « discriminations multiples », ce témoignage faisant ressortir un cumul d'inégalités dont aurait profité l'employeur et qui se serait renforcé avec le temps.

Entre handicap et origine, quel est le critère premier ? Deux types de réponses

Trois personnes évoquent leur origine en plus de leur handicap pour expliquer le processus discriminatoire auquel elles ont été confrontées (Redouane, Abdelkader et Ileana, annexe n° 3). Elles ont pour point

commun d'être nées à l'étranger. Mais leur discours sur l'importance comparée du handicap et de l'origine n'est pas le même, deux logiques différentes étant évoquées : Redouane et Abdelkader sont venus en France pour tenter d'améliorer leur situation de santé : dans leur parcours professionnel, le problème de l'origine apparaît au second plan, comme venu se surajouter aux restrictions liées à leur handicap (*handicap > origine*). Au contraire, pour Ileana, c'est son installation en France en tant qu'« étrangère » qui a impacté la suite de son parcours, notamment sa santé : dès qu'ils se sont rencontrés, elle a suivi son futur mari dans son pays à lui, la France, et a dû prendre un emploi « sous-qualifié » de manutentionnaire dans la grande distribution (son diplôme roumain n'étant pas reconnu). Elle s'est sentie remise en cause en tant qu'étrangère, on lui disait qu'elle « ne travaillait pas assez vite », qu'elle « ne comprenait pas les consignes », on lui faisait porter de fortes charges, et elle a commencé à avoir des problèmes de dos (*origine > handicap*).

Dégradation de santé et « discriminations multiples »

À la base, un grand nombre de travailleurs handicapés interrogés évoquent un effet de « cercle vicieux » entre dégradation de santé et dégradation du climat de travail autour d'eux : ainsi, Ileana parle d'acharnement de son premier employeur malgré (ou du fait de) ses problèmes de dos, qu'il ne prenait pas en considération (cadences plus rapides, refus de demande de congés, etc.). Ce traitement a eu progressivement raison de sa santé en général (dépression, prise de poids du fait des médicaments).

L'effet de cercle vicieux semble encore plus marqué dans le cas d'un cumul de difficultés comme l'évoque Ileana (origine étrangère, surpoids, statut d'employée, en deuxième partie de vie active). Elle indique que les employeurs lui ont « renvoyé au visage » ce cumul de difficultés (ainsi dit que les structures d'insertion, puisqu'elle a connu de longues périodes de chômage), générant une perte de confiance progressive.

Un rejet plus fort quand les « différences » sont cumulées ?

C'est à propos de son dernier emploi qu'Ileana évoque une « descente aux enfers » : elle avait fini par être embauchée comme secrétaire dans une société de service, son nouvel employeur ayant évoqué cette opportunité comme une « chance » après les aléas qu'elle avait connus (recherches d'emploi, petits jobs, formation). Mais le témoignage d'Ileana suggère une alternance de moments où son employeur se positionnait soit en « sauveur », soit en « persecuteur », et elle en « victime » (suivant le modèle du « triangle de Karpman », 1968), le cumul de ses « points faibles » (origine, âge, statut, apparence physique) semblant avoir accentué la position de domination de l'employeur.

L'entretien d'enquête évoqué ci-dessus s'est terminé par l'évocation de l'aide de plusieurs experts (un médiateur, une association de soutien, puis un avocat) qui, selon l'intéressée, l'ont aidée à se sortir d'une situation vécue comme inextricable. Cet exemple interpelle sur l'opportunité d'un ou plusieurs accompagnements et sur leurs modalités (voir l'encadré « En parallèle, le critère du handicap : Étude Discrimination/Handicap – Quel accompagnement pour les travailleurs handicapés confrontés aux discriminations dans l'emploi ? » p. 64).

(Informations issues de l'enquête *Discriminations dans l'emploi et handicap* réalisée par la « mission handicap ORM ».)

Les discriminations interviennent à différents moments du parcours

Ces épisodes de la discrimination sont intervenus à différents moments du parcours scolaire et professionnel des enquêtés. Il pouvait s'agir du temps de **la formation**, au moment de **l'accès à un stage** ou à **un emploi** ainsi que dans **l'exercice même des fonctions**.

Le vécu de la discrimination au moment de la formation (Anis, Salim), de la recherche d'un stage (Anis, Jana, Mohamed), a fortement influé sur l'orientation et le parcours professionnel. Il a été radical pour Jana

et Mohamed, qui ont bifurqué sur d'autres métiers et secteurs d'activité.
Le sentiment de discrimination lors de l'accès à un emploi se traduit souvent par de longues périodes de chômage et, malheureusement, plus le chômage dure, plus il est difficile de trouver un emploi et les individus se retrouvent alors dans un cercle vicieux dont il devient difficile de sortir.

Les impacts sur les trajectoires s'inscrivent dans plusieurs registres

Les conséquences de la discrimination sur les trajectoires professionnelles mises en avant sont le chômage, la bifurcation professionnelle et la mobilité sociale bloquée. Celles-ci dépendent à la fois du fait discriminatoire lui-même mais également des « postures » et « réactions » que les enquêtés ont déployé face à la discrimination ressentie.

Le chômage et/ou des bifurcations professionnelles prennent souvent le pas et concernent la majorité des enquêtés. Dans le cas de Jana, le choc a été radical. Le vécu d'une discrimination liée à la demande d'un changement de prénom, « *pour avoir plus de chances d'avoir un stage en force de vente* », a eu des conséquences directes sur sa trajectoire professionnelle puisqu'à la suite de cet événement elle a interrompu sa formation en BTS. Elle a trouvé plus tard du travail dans le milieu socio-éducatif. Dans le cadre de son travail, elle a repris des études en lien avec cet emploi (BPJEPS). Cette bifurcation vers des métiers de l'animation se retrouve aussi chez Mohamed, Salim et Samira. Henri Eckert a développé la thèse d'un lien entre discrimination et reproduction sociale à travers l'exemple des jeunes actifs « issus de l'immigration maghrébine » qui sont contraints d'accepter les emplois que certains peuvent refuser. Du fait des mécanismes de discrimination, ils seraient amenés à se limiter à certains domaines d'activité. On les assignerait à un certain type d'emploi où il leur serait plus facile de faire leur place : « À côté des emplois dont "personne" ne veut, s'est constituée une niche d'emplois sur lesquels les individus issus de l'immigration sont avantagés, précisément parce qu'ils sont issus de l'immigration. » (Eckert, 2011)
Les mises à l'écart de candidatures ont également pour principales conséquences le chômage et/ou des bifurcations professionnelles.

De plus, les « réactions » et « postures » peuvent évoluer. Les réactions face à cela sont principalement de « faire avec » et « épreuve à dépasser » dans l'optique de « multiplier les efforts » mais qui peut mener, le temps faisant, à une « résignation ». En milieu et dernière partie de vie professionnelle, les expériences des discriminations peuvent être plus fréquentes et les postures différentes (Belinda, Chymène, Zakia et Karina). Les effets sur les trajectoires professionnelles sont – nous l'avons vu – diverses. On peut observer plusieurs effets tout au long d'une trajectoire professionnelle. C'est le cas de Chymène qui est en fin de carrière professionnelle. Les postures changent à travers le temps et les différentes expériences. L'exemple de Chymène, tout comme celui de Belinda, montre qu'au début elles avaient une posture combative avec

l'envie de se dépasser mais, le temps faisant, elles se résignent et baissent les bras, pensant que les choses n'évolueront jamais.

Le rôle de l'entourage et des structures associatives

Le recours à la cellule familiale ou à la communauté d'origine n'est pas systématique. Si pour certains il est salvateur, pour d'autres il est source d'épreuves. Dans le cas d'Anis, « *sortir du quartier* » est fondamental pour accéder à un emploi. Pour ce faire, il adopte une autre tenue vestimentaire, parle différemment. Il est prêt à « *changer de nom s'il le faut* ». À l'inverse, pour Jana, il n'est pas concevable de changer d'identité, de renier ce qu'elle est et ses origines pour trouver un stage. L'expérience de la discrimination l'a révoltée et s'est traduite par un repli communautaire. Elle se replie sur le soutien de sa famille et de son quartier. Les logiques d'actions reflètent davantage des actes individuels que collectifs, et en effet peu d'entre eux croient en la réussite d'une action collective.

Ceci étant, pour la majorité des enquêtés ces expériences de discrimination n'ont pas donné lieu à des échanges avec leurs proches. Il ressort une difficulté à parler de ce sujet qui touche l'identité. Nous pouvons émettre l'hypothèse que cela conduirait à expliquer à leurs parents que leur investissement en éducation et la foi qu'ils avaient à l'égard de l'école et du système républicain méritocratique n'est qu'un écran de fumée (Brinbaum & Kieffer, 2005).

Certains enquêtés ont eu l'occasion de pouvoir discuter de leurs difficultés auprès de structures telles que des maisons de l'emploi, de missions locales, du MRAP, du DDD, etc. Même si cela n'a pas abouti à une procédure, ils ont néanmoins bénéficié d'une écoute et d'une prise en compte de la véracité de leurs dires.

Peu ont fait des démarches juridiques

Deux personnes parmi les enquêtés, Belinda et Rebecca, ont entrepris des démarches juridiques pour dénoncer les actes de discrimination vécus.

Belinda a alerté ses supérieurs hiérarchiques et des associations. Son vécu mais aussi sa compréhension de la discrimination ont sans doute renforcé sa motivation dans la démarche de dénonciation. Belinda est montée en connaissance du système juridique au fur et à mesure du temps passé sur la question des discriminations. Son acharnement à vouloir que justice soit rendue semble proportionnel aux longues années de calvaire qu'elle a subies en tant que victime de discrimination. « *Et en fait, l'histoire n'est jamais finie. Quand on est victime de discrimination, ça vous hante.* »

Rebecca de son côté, a porté plainte auprès des prud'hommes et a contacté l'inspection du Travail, sans toutefois aller au-delà pour faire respecter ses droits et demander des dommages. Elle a décidé de porter plainte car sa patronne lui devait de l'argent.

Les profils culturels et sociaux de ces personnes pourraient expliciter leur fonctionnement face au phénomène de la discrimination où plus la personne a un capital culturel important, plus elle est dans la capacité à faire des démarches juridiques. Une étude approfondie permettrait de consolider cette hypothèse de travail.

CHAPITRE 4

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DES DISCRIMINATIONS EN TANT QU'OBJET DE RECHERCHE

EN RÉSUMÉ

- Parler des discriminations est un exercice complexe de compréhension des expériences de discrimination.
- La situation d'entretien par les personnes enquêtées est un besoin d'expression pour les uns, un devoir pour les autres.

Cette dernière partie est consacrée à l'analyse des limites et des contraintes de l'étude. Elles sont riches d'enseignements sur l'objet et l'expression des individus relatifs au vécu et à la définition des discriminations.

1. UNE DIFFICULTÉ À ENQUÊTER AUPRÈS D'INDIVIDUS DISCRIMINÉS DU FAIT DE LEUR ORIGINE

1. 1. UN OBJET D'INVESTIGATION SENSIBLE

L'étude a été l'occasion de nombreux contacts et échanges auprès des membres du réseau d'acteurs mais aussi au-delà. Durant deux mois, l'ORM a participé à diverses manifestations ayant pour thématique la prévention et la lutte des discriminations en région (forums, colloques, séminaires, réunions…). Ces événements ont permis de découvrir des actions menées par différents acteurs du champ, de faire connaître la mission d'observation des discriminations et de lancer un appel à témoignages pour cette première étude. À la suite de ces différentes participations, les personnes rencontrées ont été relancées afin de permettre une mise en contact avec les individus susceptibles de répondre à notre enquête.

Pourtant, malgré cet investissement, les candidats aux entretiens ont été peu nombreux. Au commencement de l'étude, l'objectif était de conduire une vingtaine d'entretiens. Les premières rencontres se sont faites par l'intermédiaire d'associations, de missions locales. Les représentants du DDD ont proposé à plusieurs reprises des candidats, mais les critères ne correspondaient pas au champ d'étude.

Les difficultés à trouver des personnes discriminées du fait de leur origine et prêtes à en témoigner peuvent trouver différents éléments d'explication.
Malgré la réceptivité de certains membres du réseau à la démarche d'enquête, les temporalités exigées par l'étude ne correspondaient pas toujours à celles des acteurs du territoire.
Le thème de l'étude peut également expliquer le faible nombre de candidats à l'entretien. Il s'agit d'un sujet sensible à aborder pour l'enquêté comme pour l'enquêteur. Participer à un échange autour de la discrimination ressentie implique de devoir revenir sur une expérience qui n'est pas neutre. Un homme immigré discriminé, âgé d'une soixantaine d'années, et nous ayant été recommandé pas l'un de nos intermédiaires, nous a expliqué par téléphone qu'il ne souhaitait finalement pas témoigner, ne voulant pas

« *ressasser ces choses-là* ». Par ailleurs – et ce fut l'un des avertissements exprimés lors de nos rencontres avec le réseau d'acteurs de la mission d'observation –, certaines personnes ayant vécu des formes de discrimination dans l'exercice de leurs fonctions souhaitent privilégier une démarche leur permettant la réparation du préjudice subi, ce que ne permet pas la démarche d'étude dans laquelle nous nous sommes engagés.

1. 2. UNE IDENTIFICATION DIFFICILE DES PERSONNES DISCRIMINÉES EN FONCTION DE LEUR ORIGINE

Témoigner sur la discrimination liée à l'origine suppose de l'avoir vécue et reconnue. Or de nombreux individus faisant l'objet d'une discrimination ne reconnaissent ni ne nomment l'acte discriminatoire. Ces personnes confrontées aux discriminations se trouvent dans certains cas dans une posture d'indifférence, d'esquive du fait discriminatoire ou font preuve de relativisation face à l'évidence de comportements racistes. Dans ce cadre, un autre point interroge. Pour aborder la dénonciation et la réparation de leur expérience, la question du repérage des personnes discriminées se pose. Si l'on considère que l'épreuve de la discrimination ne peut être surmontée et dépassée que lorsqu'elle est identifiée, prenant ainsi du sens dans la vie des personnes, il reste à définir les conditions politiques, institutionnelles facilitant sa reconnaissance. En attendant, dans le cadre de l'étude, l'attention est portée à la partie émergée de l'iceberg, toute une part du public discriminé nous échappe.

Nous pouvons également nous interroger sur la reconnaissance des discriminations d'origine. Seraient-elles plus difficiles à prouver et donc à réprimer, décourageant ainsi les individus de communiquer et de faire valoir l'injustice à laquelle ils ont été confrontés ? Ces personnes échapperaient donc à l'autorité constitutionnelle compétente en matière de lutte contre les discriminations, le DDD. Pourtant, en PACA en 2011, parmi l'ensemble des critères rapportés par les individus ayant subi des discriminations dans leur emploi, le critère de l'origine a constitué 35 % des requêtes du DDD.

Par ailleurs, l'enquête « Histoire de vie - Construction des identités » de l'Insee, qui aborde le ressenti des discriminations et la perception des stigmatisations en privilégiant le point de vue des victimes et en cherchant à appréhender les comportements négatifs subis par les individus interrogés, rapporte que les immigrés et les personnes issues de l'immigration sont plus souvent victimes de traitements et de comportements négatifs : elles sont 39 % à déclarer avoir subi au moins une attitude ou un comportement défavorable au cours de leur vie contre 30 % des autres personnes. Les motifs rapportés par les personnes immigrées ou issues de l'immigration sont très spécifiques et renvoient en grande partie à des attitudes racistes. Parmi eux, les cadres et les professions libérales ou intermédiaires sont plus nombreux à déclarer avoir subi des attitudes négatives motivées par leur pays d'origine (15 % d'entre eux) ou leur nom ou leur prénom (14 % d'entre eux). Ces attitudes sont moins fréquemment rencontrées, ou du moins déclarées, par les ouvriers (11 % citent leur pays d'origine et 6 % leur nom ou leur prénom) (Algava & Beque, 2004). Si la réalité des discriminations d'origine ethnique, notamment dans l'emploi, n'est plus à prouver, comment expliquer que ces individus ne soient pas plus visibles ?

2. UNE THÉMATIQUE DÉLICATE À ÉVOQUER

La théorie de l'expérience sociale est apparue chez François Dubet « comme étant la moins maladroite pour désigner la nature de l'objet rencontré dans quelques études empiriques où les conduites sociales n'apparaissaient pas réductibles à de pures applications de codes intériorisés ou à des enchaînements de choix stratégiques faisant de l'action une série de décisions rationnelles ».
Le choix d'approcher le phénomène discriminatoire en recueillant la parole du public qui en est victime implique de considérer le témoignage des individus comme un matériau empirique. Cette posture s'inscrit dans la conception d'une sociologie de l'expérience sociale : « L'objet d'une sociologie de l'expérience sociale est la subjectivité des acteurs. Elle s'inscrit dans une sociologie compréhensive qui refuse la stratégie du soupçon ou de la naïveté, de l'image d'un acteur totalement aveugle ou totalement clairvoyant. […] La subjectivité des acteurs, la conscience qu'ils ont du monde et d'eux-mêmes est le matériau essentiel du sociologue de l'action. » (Dubet, 1994)

2. 1. UNE DIFFICULTÉ À NOMMER LA DISCRIMINATION

Dans le récit de leur expérience les personnes racontent de quelle manière elles ont spontanément réagi à la discrimination. Souvent ce qui est exprimé est relatif au doute, à la difficulté à comprendre ce qui se passe et à le nommer. La plupart du temps, le caractère discriminatoire des faits n'est pas clairement explicite et les personnes cherchent donc une logique tout autre aux événements. Ils tentent de rationaliser, de comprendre : s'agit-il d'un défaut de compétences ? d'un manque d'expérience ? Qu'est-ce qui ne colle pas ? L'individu n'est pas sûr de pouvoir nommer ce qu'il a vécu, pas certain de comprendre la nature des interactions contribuant finalement au sentiment de discrimination.

2. 2. LE VÉCU DES DISCRIMINATIONS SOUVENT SYNONYME DE SOUFFRANCE

Le vécu de la discrimination est aussi souvent synonyme de souffrance pour les personnes. Le manque d'écoute et le sentiment de non-reconnaissance de l'expérience de la discrimination vient redoubler la douleur du traitement discriminatoire. L'expérience de la discrimination sur le plan individuel révèle une difficulté à faire reconnaître son vécu exprimant une distance entre ce qui se passe au niveau institutionnel et législatif (responsabilité de la charge de la preuve, évolution des critères…) et les effets concrets au niveau personnel.
« *C'est pour ça que ce qui est le plus douloureux c'est le fait de… voilà, au départ, je vous ai dit : il n'y a pas d'oreille pour ça ; ça existe dans les lois, mais…* » (Belinda, 47 ans)

Dans certains cas, la personne entre en discussion avec les individus responsables du processus discriminatoire. Belinda explique que le fait que « *ça sorte* », l'a aidée à tenir. Il s'agit d'une certaine manière de renverser le pouvoir de force lorsque l'expérience de la discrimination est utilisée pour avancer personnellement.

La confrontation avec les auteurs de la discrimination peut permettre aux individus de garder un certain contrôle de la situation. Cela est le cas de Belinda qui se confronte directement à la situation et s'expose en choisissant d'écrire la phrase d'insulte raciste que lui avait adressée une des ses collègues et la placarde sur le mur afin que l'ensemble des salariés du service soient au fait de l'affront qu'elle venait de subir.

2. 3. LA MISE EN RÉCIT DE L'EXPÉRIENCE DISCRIMINATOIRE

Le recours à l'entretien comme matériau d'enquête permet de disposer d'informations factuelles et de représentations des personnes s'étant senties discriminées dans leurs parcours d'emploi.

La situation d'entretien vue par les personnes discriminées

Il est ressorti que la situation d'entretien, en tant que moment réflexif, présentait une signification particulière pour les enquêtés. Se retrouver en situation de témoignage de l'expérience de la discrimination amène les personnes à différents « malaises » dans le fait de devoir verbaliser, mettre en discours des idées qui ne leur appartiennent pas mais servant à expliquer les événements tels qui se sont déroulés. Dans le même temps, le choix de participer à l'enquête est justifié par certains enquêtés comme un acte citoyen permettant de faire évoluer les mentalités.

Libérer la parole

Lorsque l'expérience de la discrimination a eu des conséquences importantes dans les trajectoires professionnelles des personnes et qu'elle est marquée par un manque de reconnaissance, l'entretien peut être appréhendé comme l'occasion de disposer d'une écoute. Entre le fossé qui existe parfois entre l'empreinte laissée par l'expérience de la discrimination dans le parcours et le déficit de reconnaissance institutionnelle, la situation d'entretien peut apparaître comme un moment et un espace d'objectivation de l'expérience de la discrimination des personnes.

La difficulté à dire le racisme

Dans la mise en récit de l'expérience discriminatoire, les individus sont amenés à réutiliser les catégories du traitement, les stigmates. Le processus discriminatoire renvoie à l'autre une étiquette, une identité ethnique, des comportements associés à une culture que l'on imagine, et parfois fantasmée. Ce procédé peut contraindre les personnes, lorsqu'elles évoquent cette expérience, à s'exprimer et à se penser en tant que personne « noire », « arabe » ayant subi une discrimination. Les individus sont amenés à reprendre les critères de la discrimination dans leurs récits. Il s'agit en quelque sorte de verbaliser l'interdit, de dire une réalité qui dérange.

Parler pour agir contre la discrimination

L'entretien est perçu comme un acte citoyen, comme si la parole et le témoignage revêtaient pour les personnes l'enjeu de rendre visible et accessible le phénomène discriminatoire. On peut imaginer que la position de l'Observatoire en tant que lieu d'étude vient influer les postures des personnes vis-à-vis de l'entretien. Mais cela peut également se comprendre par la publicité et la politisation autour de la question des discriminations dans la société contemporaine qui en fait un problème social auquel les personnes peuvent s'identifier pour justifier leur choix de participer à l'enquête. Le témoignage serait d'une certaine manière une occasion de se mobiliser contre la discrimination.

Le sens de la « discrimination » pour les individus

Un travail autour de l'usage du terme « discrimination » dans les discours des personnes s'est révélé important : d'une part parce qu'il variait fortement au sein de notre échantillon, et d'autre part parce que le sens que les personnes semblaient lui donner se différenciait également en fonction de l'histoire professionnelle et sociale des personnes.

Un terme peu utilisé dans les discours
Pour certains enquêtés, l'emploi du terme « discrimination » est assez faible voire pratiquement inexistant. Le mot est plus facilement employé lorsque les personnes sont entrées dans une démarche juridique de dénonciation de l'épreuve les amenant plus facilement à nommer l'événement et à le qualifier. Si la discrimination est peu nommée pour qualifier l'expérience, elle est relatée à travers le récit de l'histoire professionnelle.

L'expression d'un sentiment de racisme latent et d'une stigmatisation liée à l'origine
Les entretiens menés permettent de cerner le processus de discrimination du point de vue des personnes discriminées. Les catégories ordinaires utilisées par les individus sont chargées des significations qu'ils donnent à leur expérience, et compte tenu du choix méthodologique de l'enquête les personnes sont amenées à réutiliser le terme « discrimination » pour qualifier des événements qu'elles ont rencontrés. Mais son emploi est variable en fonction des enquêtés.
D'un point de vue purement juridique, il est possible qu'une partie des témoignages recueillis pendant l'étude ne soient pas recevables comme étant effectivement de nature discriminatoire.

Comment les personnes comprennent les situations de discrimination
L'analyse des entretiens a permis de saisir que les personnes s'engageaient plus ou moins intensément dans une opération critique de leur expérience discriminatoire. Les individus tentaient de la comprendre, de la justifier, de lui donner une logique.

L'interprétation d'une société qui connaît des blocages
L'interprétation que font les personnes de la discrimination vécue varie. Lorsqu'elles s'engagent dans une explication, les motifs de la discrimination rapportés par les individus mobilisent la question raciale. Parfois, l'analyse des personnes se fait plus « sophistiquée » puisqu'elles raisonnent en termes de discrimination multidimensionnelle : elles considèrent que l'on est fragile sur le marché du travail ou à l'école quand on est d'origine étrangère mais encore davantage si l'on habite dans un « quartier », si l'on est pauvre et faiblement diplômé. Elles parviennent à construire une logique, aussi illégitime soit-elle, au comportement discriminatoire. Les attitudes racistes dans le travail seraient l'héritage d'une histoire collective ayant des effets sur la place accordée aux populations issues de l'immigration.

Des formes de justifications : « les bons et les déviants »
Des personnes enquêtées ont exprimé des formes de justification des comportements racistes, témoignant ainsi d'une certaine indulgence et d'une aptitude à comprendre ce qu'elles pouvaient réprouver jusqu'alors.

CONCLUSION

Quelles suites possibles ?

Cette première étude pourrait trouver une suite en enquêtant cette fois-ci du côté des acteurs de l'emploi et de la formation afin de cerner les stéréotypes intériorisés qui peuvent être à l'origine de leurs pratiques et ayant des effets sur l'orientation professionnelle des personnes et sur la stratification sociale. Un travail d'immersion et d'entretiens auprès de ces professionnels permettrait de saisir les procédés en apparence ordinaires dans l'exercice de leurs fonctions et qui peuvent engendrer des inégalités de traitement.

Quels enjeux ?

- **Enjeux de gestion de ressources humaines.** Une faible mobilité professionnelle ascendante : peu d'évolution professionnelle, des situations professionnelles stagnantes voire descendantes. Cela questionne le milieu professionnel, avec notamment les politiques de gestion des ressources humaines.

- **Enjeux d'accompagnement.** Des situations de travail inégales à diplôme égal. Cela pose la question notamment de l'intégration des personnes en milieu professionnel (situation de travail, accompagnement des stagiaires, etc.).

- **Enjeux d'orientation vers l'emploi et la formation.** Une réponse inadaptée ou une orientation professionnelle souvent en décalage avec le niveau de diplôme et les aspirations des personnes. Cela interroge les intermédiaires de l'emploi et leurs modalités de travail.

- **Enjeux économiques.** Dans le contexte d'une économie mondialisée, la diversité en interne est une condition d'accès à certains marchés. Plus diversifiées, les équipes sont plus créatives et peuvent réagir à des évolutions rapides du marché, qui nécessitent de multiples approches et compétences. Grâce à la diversité de ses salariés, l'entreprise dispose des ressources internes pour comprendre au mieux les attentes de ses clients et améliorer ses relations avec eux.

- **Enjeux de communication et d'accès aux droits** pour les discriminés potentiels.

- **Enjeux sur l'offre de prévention, de lutte contre les discriminations.**

- **Enjeux liés à l'amélioration du système administratif,** par exemple par rapport au délai d'obtention et à la durée de la carte de séjour. Une défaillance dans le système peut avoir des conséquences lourdes pour son titulaire durant les périodes de formation et d'emploi. La dépendance de certains individus vis-à-vis du système administratif crée des situations inégales et peut contribuer à des traitements discriminatoires dans le milieu formatif et professionnel.

EN PARALLÈLE, LE CRITÈRE DU HANDICAP

ÉTUDE DISCRIMINATION/HANDICAP – QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS CONFRONTÉS AUX DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI ?

Les enquêtés sont en général satisfaits des réseaux qui les ont accompagnés, qu'ils s'agissent d'experts du handicap (notamment les associations spécialisées par type de handicap) ou d'autres acteurs (recours au DDD, à un médiateur). Mais ils déplorent d'une part un manque d'information globale sur les différents appuis existants (soutien psychologique, méditation, information juridique, etc.) et d'autre part un manque de soutien en continu, le vécu des discriminations s'inscrivant dans un processus difficile depuis la prise de fonction, souvent aléatoire, jusqu'à la gestion de « l'après ».

La prise en compte du handicap, essentielle pour une intégration réussie

Plusieurs expériences professionnelles difficiles ont démarré sur de mauvaises bases, la situation spécifique de handicap du nouvel embauché semblant insuffisamment prise en compte. Sont en particulier évoqués des besoins :

- de concertation avec l'employeur, d'information, voire de formation sur les modalités de travail et les aides humaines ou matérielles adaptées à chaque travailleur handicapé. Plusieurs personnes n'ont pas eu l'opportunité de (ou pas osé) de préciser les conditions de travail qui leur convenaient (ou, dans le cas d'un handicap récemment survenu, elles étaient elles-mêmes insuffisamment informées sur ce sujet) ;
- de soutien logistique afin d'obtenir au plus vite les aides attendues (le délai ou la non-obtention d'un matériel est la cause la plus fréquente de dégradation des relations de travail) ;
- d'aide au discernement personnel sur le « positionnement » à adopter par rapport à son handicap (en parler ou pas à l'employeur/aux collègues, et dans quelles conditions ?) ;
- de travail sur l'estime de soi juste au moment de la prise de fonction (peur de l'échec et manque de confiance causés par l'instabilité du parcours liée au handicap : arrêt longue maladie, changements d'orientation, incertitudes sur l'évolution de la situation de santé, etc.).

Dans ce contexte, les acteurs du handicap sont en général connus (Cap emploi, MDPH), mais un peu moins les Sameth ainsi que des relais spécialisés sur certains handicaps (maladies invalidantes, handicaps psychiques). En général, les personnes apprécient la qualité de l'accompagnement des acteurs du handicap, déplorant seulement un manque de fréquence des rendez-vous.

Quand le climat de travail se dégrade, d'autres compétences sont attendues

Même quand les discriminations sont attribuées au handicap, l'expertise dans ce champ n'est pas vue comme essentielle pour sortir d'une situation difficile.

Un besoin prioritaire d'information est exprimé. La plupart des personnes ont effectué des recherches au hasard, par Internet. Plusieurs types d'attentes coexistent :

- soutien psychologique ;
- médiation, facilitation de la communication avec l'employeur (quand un médiateur est intervenu – deux personnes sur l'échantillon –, son appui est apprécié et les bénéficiaires semblent découvrir des principes pour une communication réussie : questions, reformulations, etc.) ;
- connaissance de ses droits et des recours juridiques possibles (le premier réflexe dans ce cas est de faire appel à un avocat, les autres ressources comme l'inspection du Travail ou le Défenseur des droits semblant méconnus) ;
- aide à la recherche d'un autre emploi.

Le besoin d'une information centralisée est exprimé – surtout par les salariés de TPE, tandis que dans les plus grosses structures des relais existent pour une première information (délégué du personnel, représentants syndicaux, médecin du Travail, voire assistant social).
Quand une procédure a été entamée (deux exemples cités, une démarche en direction du DDD et un recours à un avocat), les personnes attendent un soutien régulier, à la fois psychologique et logistique : satisfaites des premiers contacts, les personnes se sentent ensuite livrées à elles-mêmes, confrontées à une attente déstabilisante.
Le besoin d'un suivi à long terme est également évoqué car, quelle que soit l'issue (procédure réussie ou pas, départ ou non de l'entreprise), les personnes sont souvent durablement ébranlées par les discriminations auxquelles elles ont été confrontées.
Plusieurs formules d'accompagnement sont proposées par les travailleurs handicapés confrontés aux discriminations : est par exemple suggérée l'idée d'une permanence téléphonique (numéro vert) ou d'un accueil par une équipe pluri-professionnelle (médecin du Travail, assistant social du Travail, juriste, conseiller professionnel de type psycho-sociologue du travail ou coach…).

Il faut cependant considérer avec précaution ces propositions : exprimées dans le cadre d'une enquête exploratoire, elles ne sont pas fondées sur une évaluation de l'existant. Au-delà des formules proposées, on peut néanmoins retenir le besoin de développer l'information sur les services à disposition des salariés (surtout en direction des TPE), notamment sur ceux qui peuvent être mobilisés dès les premières difficultés rencontrées.

(Informations issues de l'enquête *Discriminations dans l'emploi et handicap* réalisée par la « mission handicap ORM ».)

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES, OUVRAGES, RAPPORTS D'ÉTUDE

Algava E. & Beque M. (2004), « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », enquête *Histoire de vie - Construction des identités*, Drees

Balibar É. & Wallerstein I. (1988), *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, La Découverte

Barcik B., Bogalska-Martin E., Navarro O. & Prévert A. (2012), *Parcours institutionnels de victimes de discriminations*, Pacte, unité mixte de recherche CNRS

Bataille P. (1997), *Le Racisme au travail*, La Découverte

Benn Michaels W. (2009), *La Diversité contre l'égalité*, Raisons d'agir

Borrillo D. (2002), « Les instruments français et européens dans la mise en place du principe d'égalité et de non-discrimination », *Revue française des affaires sociales*, n° 1

Bourdieu P. (1979), *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Les Éditions de Minuit

Brinbaum Y. & Kieffer A. (2005), « Les représentations des élèves du panel 1995, sept ans après leur entrée en sixième (enquête Jeunes 2002). D'une génération à l'autre, les aspirations éducatives des familles immigrées : ambition et persévérance », *Éducation & formations*, n° 72

Brinbaum Y., Safi M. & Simon P. (2010), « Enquête sur la diversité des populations en France. Les discriminations en France : entre perception et expérience », Document de travail n° 183, Série « Trajectoires et Origines »

Bumiller K. (2011), « Victimes dans l'ombre de la loi. Une critique du modèle de la protection juridique », *Politix*, volume 24, n° 94

Calves G. (2008), *La Discrimination positive*, Presses universitaires de France

Castel R. (2003), *L'Insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Seuil

Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane D., Sulzer E. (2012), « EVADE-Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche », rapport d'évaluation Céreq

Cuturello P. (2011), « Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n° 3

Daniel V. (2011), « L'épreuve de la discrimination : postures individuelles et positions sociales », *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, p. 79-89

Dares (2008), « Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français(es) peu qualifié(e)s. Une enquête nationale par tests de discrimination ou testing », *Premières synthèses*

Demazière D. & Dubar C. (1997), « Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes », *Sociétés contemporaines*, n° 26, p. 93-107

Dhume F. & Sagnard-Haddaoui N. (2006), « La discrimination, de l'école à l'entreprise : la question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », ISCRA-Est

Doytcheva M. (2008), « Lutter contre les discriminations en France. L'arrimage territorial », *Ville-école-intégration diversité*, n° 155

Doytcheva M. (2009), « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, n° 35, p. 107-123

Doytcheva M. (2010), « Usage français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat », *Sociologie*, vol. 1, p. 423-438

Dubet F. (1994), *La Sociologie de l'expérience*, Seuil

Dubet F., Cousin O., Macé É. & Rui S. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, HC Essais

Durkheim É. (1999), *Les Règles de la méthode sociologique*, Flammarion

Eckert H. (2011), « Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste… », *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, p. 107-120

Épiphane D. *et al.* (2011), « Dire ou ne pas dire les discriminations. Les jeunes femmes face au sexisme et au racisme », *Agora Débats/Jeunesses*, n° 57, p. 91-106

Essed P. (1991), *Understanding Everyday Racism : An interdisciplinary theory*, Sage Publications

Fassin D. & Fassin E. (2006), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, La Découverte

Fassin D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences-po, vol. 52, p. 403-423

Fassin D., Simon P. (2008), « Un objet sans nom. L'introduction des statistiques raciales dans la statistiques française », *L'Homme*, n° 187-188, p. 271-294

Festinger L. (1957), *Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford University Press

Goffman E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux du handicap*, Minuit

Guillalot E. & Prévert A. (2013), *La Discrimination : un objet indicible ?*, L'Harmattan

Helfter C. (2008), « … En contrepoint - Vivre le racisme ordinaire », *Informations sociales,* CNAF, n° 148

Helly D. (2008), « Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du multiculturalisme » *in* A. Manço (dir.), *Diversité culturelle et marché de l'emploi*, L'Harmattan

Karpman S. (1968), « Fairy Tales and Script Drama Analysis », in *Transactionnal Analysis Bulletin*, VII, 26

Kirszbaum T. (2004), « La discrimination positive territoriale : de l'égalité des chances à la mixité urbaine », *Pouvoirs*, n° 111, p. 101-118

Landrier S. & Inthavong S. (2012), *Observer les discriminations, un éclairage complémentaire à la relation emploi-formation*, « Mémo », n° 55, ORM

Landrier S. & Inthavong S. (2012), *Les Discriminations en question. La relation formation-emploi vue au travers des discriminations en PACA*, « Semestriel », n° 1, ORM

Lochak D. (2003-2004), « La notion de discrimination », *Confluences Méditerranée*, n° 48

Lorcerie F. (2000), « La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée », *Ville-école-intégration enjeux*, n° 121

Lorent P. (2010), *Enquête apprentissage et handicap : quelles conditions d'intégration en milieu ordinaire ?*, coll. « Études », n° 15, ORM

Madoui M. (2007), « Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 123, p. 289-312

Masclet O. (2012), *Sociologie de la diversité et des discriminations*, Armand Colin

Matas J. (2011), « Faire face à la discrimination ethnique : stratégies de discriminés », *Migrations société*, vol. 23, n° 133

Milliard S. (2009), *Parcours professionnels des personnes handicapées : quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle*, coll. « Études », n° 11, ORM

Noël O. (2003), « Pour une politique d'égal accès à l'apprentissage », *Agora Débats/Jeunesse*, n° 32

Paugam S. (1996), *L'Exclusion. L'état des savoirs*, La Découverte

Poiret C. (2010), « Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire », *Regards sociologiques*, n° 39, p. 5-20

Primon J.-L. (2013), « Les discriminations ressenties et inégalités sociales », *in* ORM*, L'Observation des discriminations dans l'emploi et la formation en PACA, Actes de la 1re journée régionale du 7 décembre 2012*, collection « Études », n° 22, septembre 2013, p. 35-41

Rudder V. de & Vourc'h F. (2006), « Les discriminations racistes dans le monde du travail », *in De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, La Découverte

Sabbagh D. (2004), « Discrimination positive et déségrégation. Les catégories opératoires des politiques d'intégration aux États-Unis », *Sociétés contemporaines*, n° 53, p. 85-99

Sabeg Y., Méhaignerie L. (2006), *Les Oubliés de l'égalité des chances*, Hachette Littératures

Safi M. (2013), *Les Inégalités ethno-raciales*, La Découverte

Sayad A. (1986), « Coûts et profits de l'immigration », *Actes de la recherches en sciences sociales*, vol. 61, p. 79-82

Sayad A. (1999), « Immigration et pensée d'État », *Actes de la recherches en sciences sociales*, vol. 129, p. 5-14

Simon P. & Madoui M. (2011), « Le marché du travail à l'épreuve de la discrimination », *Sociologies pratiques*, n° 23, p. 1-7

Simon P. & Stavo-Debauge J. (2004), « Les politiques anti-discriminations et les statistiques : paramètres d'une incohérence », *Sociétés contemporaines*, n° 53, p. 57-84

Streiff-Fénart J. (2006), « L'attribution de la paranoïa comme délégitimation de la parole des minoritaires : l'exemple d'une entreprise de transport public. », *Cahiers de l'Urmis*, 10 novembre 2006

Taguieff P.-A. (1997), « Universalisme et racisme évolutionniste : le dilemme républicain hérité de la France coloniale », *Hommes et migrations*, n° 1207, p. 90-97

Tande A. (2008), « La notion de discrimination dans les discours de l'action publique en France (1992-2005). Entre intégration et égalité des chances », *Informations sociales*, CNAF, n° 148, p. 20-31

Tribalat M. (1996), *De l'immigration à l'assimilation. Enquête sur les population d'origine étrangère en France*, La Découverte

Tripier M. (2004), « L'immigré, analyseur de la société », *Terrains et travaux,* n° 7, p. 173-185

Wieviorka M. (2008), *La Diversité,* rapport au MSER, Laffont

SITES INTERNET

Lochak D. (2009), « Loi du marché et stigmatisation. Le libéralisme économique fonde la liberté de discriminer »
www.lmsi.net/Loi-du-marche-et-discrimination

Observatoire des discriminations, « Mesurer ses préjugés »
www.observatoiredesdiscriminations.fr/spip.php?rubrique15#_ftn1

Observatoire régional des métiers, mission d'observation des discriminations en PACA
www.discriminations-orm-paca.org

Sabbagh D. (2009), « Les ravages de la pensée moniste : à propos de "La diversité contre l'égalité" »
www.mouvements.info/Les-ravages-de-la-pensee-moniste-a.html

GLOSSAIRE

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

BPJEPS : Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

DDD : Défenseur des droits

Insee : Institut national de la statistique et des études économiques

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

Pripi : Programme régional d'intégration des populations immigrées

Prith : Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Sameth : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

TH : Travailleur handicapé

TPE : Très petite entreprise

ANNEXE 1
COURRIER DE PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

ORM
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
Observatoire Régional des Métiers

Mission d'observation des discriminations en PACA
Étude sur les discriminations

La mission d'observation des discriminations en région PACA lance une étude sur le vécu des discriminations dans l'emploi et leurs conséquences sur la vie professionnelle.

Nous souhaiterions rencontrer des personnes s'étant senties discriminées du fait de leur sexe et/ou de leur origine.

Vous pensez être victime d'une discrimination dans votre emploi, votre témoignage nous intéresse.
Si vous le voulez bien, nous vous proposons de participer à un entretien qui aura lieu en présence d'une ou deux personnes en charge de réaliser l'étude, dans un climat détendu, presque comme une conversation.

Nous échangerons pendant une heure, sur votre parcours scolaire, votre parcours professionnel, la ou les discriminations que vous avez rencontrées. Cet entretien respectera votre anonymat et confidentialité.

Contacts :

Séverine Landrier	04 96 11 56 58	s.landrier@orm-paca.org
Somoudom Inthavong	04 96 11 56 57	s.inthavong@orm-paca.org
Lydie Chaintreuil	04 96 11 56 56	l.chaintreuil@orm-paca.org
Sorélia Taourirt		s.taourirt@orm-paca.org

ANNEXE 2
GRILLE D'ENTRETIEN

QUELQUES CONSIGNES…

Les enquêteurs pourront veiller à observer la personne, sa manière de se présenter, de parler de soi, de façon à saisir quel sens nos questions semblent avoir pour elle. Nous pourrons tenir compte de ces éléments dans l'introduction de la retranscription qui serait faite de l'entretien.

L'entretien semi-directif, en tant que technique qualitative de recueil de données, n'est pas un questionnaire fermé qui impose de manière successive et abrupte des interrogations à l'enquêté. Nous souhaiterions privilégier un échange proche du style conversationnel. De sorte que nous puissions permettre à l'enquêté de s'exprimer le plus naturellement possible, en faisant intervenir les questions de notre grille d'entretien au fil de son récit, selon la logique discursive.

Ces entretiens peuvent être qualifiés de biographiques. Plusieurs temporalités du parcours socioprofessionnel des personnes en emploi seront abordées dans les échanges : le parcours scolaire et de formation, l'insertion professionnelle, le déroulement de la carrière professionnelle, les relations professionnelles…

Nous pouvons demander à la personne de commencer par ce qui lui semble le plus simple, le plus évident, ou nous pouvons lancer le dialogue par une question générale du type : « *Est-ce que vous pouvez commencer par le début, votre parcours scolaire par exemple, et puis moi j'orienterai au fur et à mesure ?* »

THÈME 1 : LE PARCOURS SCOLAIRE

Pouvez-vous me parler de votre scolarité ?

Relances :

- Comment ça s'est passé après le collège ? Au lycée ? Dans l'enseignement supérieur ? (Selon parcours)
- Comment se sont passées vos orientations scolaires ? (Orientation choisie ou subie ?)
- Avez-vous connu des redoublements ?
- Vous souhaitiez exercer quel type d'activité ?
- Pensez-vous avoir été discriminé dans le cadre de votre scolarité ? (Accès aux stages, orientation, accès à l'emploi visé…)

THÈME 2 : LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ?

Relances :

- (Calendrier : insertion, emploi, chômage, reconversion…)
- Est-ce que vous trouvez que les emplois que vous avez exercés sont en lien avec votre formation antérieure, vos qualifications ou vos compétences ?
- Comment avez-vous trouvé vos principaux emplois ?
- Quelles ont été les principales difficultés que vous avez rencontrées ? À quoi les attribuez-vous ? Qu'est-ce qui vous a permis de les surmonter ? Ou pas ?

THÈME 3 : L'EXPÉRIENCE DE LA DISCRIMINATION

Pourriez-vous me raconter votre expérience de discrimination ?

Relances :

- À quelle(s) occasion(s) avez-vous senti que vous étiez discriminé ?
- Comment avez-vous réagi ?
- Est-ce la première fois que vous vous êtes senti discriminé ou bien aviez-vous déjà vécu cela auparavant ?
- En quoi ce traitement représente selon vous une discrimination ?
- Avez trouvé des solutions pour résoudre ce problème ? Lesquelles ?
- Comment en êtes-vous venu à vous présenter à une association ou à une permanence du DDD ?
- Est-ce que vous en avez parlé à des proches, des collègues, des délégués du personnel ? Si vous n'en avez pas parlé, pourquoi ? Si oui, qu'est-ce que cela vous a apporté ?
- Entretenez-vous de bonnes relations avec vos collègues ? Et vos supérieurs hiérarchiques ?

THÈME 4 : LES CONSÉQUENCES DE LA DISCRIMINATION

Cette expérience de la discrimination a-t-elle eu des conséquences par la suite ? (Laisser le champ ouvert à l'enquêté, sur le domaine qui lui semble avoir été le plus marqué par cette expérience.)

Relances :

- Selon vous, est-ce que cette expérience a eu des conséquences sur votre vie professionnelle ?
  - ➜ Sur votre façon de travailler, vos pratiques professionnelles ?
  - ➜ Sur votre motivation à travailler ?
  - ➜ Sur vos relations professionnelles ?
- Est-ce que, malgré cette expérience de discrimination, vous appréciez toujours autant votre travail ?
- Est-ce que vous souhaiteriez changer d'emploi ou d'activité du fait de la discrimination que vous avez vécue ?

- Qu'est-ce que vous avez fait à partir de ce moment ? (Nouveaux projets : souhaits de changer d'emploi, de région…)
- Est-ce que cette (ou ces) expérience(s) de discrimination a (ont) eu des conséquences sur votre vie familiale ou personnelle ? Lesquelles ?

THÈME 5 : D'AUTRES EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION

Avez-vous ressenti d'autres types de discriminations, ailleurs que dans le travail ? (Ceci de manière à voir si l'expérience de la discrimination au travail et dans l'emploi est renforcée par d'autres épreuves…)

.....

À la fin de l'entretien, préciser les caractéristiques sociales de l'enquêté :

- Sexe
- Âge
- Profession de l'enquêté, du conjoint, des parents (si ce sont des jeunes)
- Niveau de diplôme et spécialité
- Pays d'origine de l'enquêté et des parents

NB : Ne pas hésiter à demander à l'enquêté s'il connaît d'autres personnes discriminées qui seraient susceptibles de témoigner.

ANNEXE 3
ÉTUDE DISCRIMINATION/HANDICAP – L'ÉCHANTILLON

Prénom (modifié)	Âge	Situation de handicap évoquée par l'interviewé	Formation et situation professionnelle	Intensité du discours sur discrimination
Lucas	41 ans	Handicap moteur (accident du travail) Handicap non visible Survenu en cours d'emploi	Salarié dans un grand magasin Niveau IV En arrêt de travail	XXX Démarche auprès de la Halde
Ileana	51 ans	Problème de dos + surpoids + handicap psychique Survenu en cours d'emploi	Demandeuse d'emploi (ancienne hôtesse de caisse, formation non validée d'assistante de direction) Niveau IV	XXX Est allée voir un médiateur Évoque multi-discriminations (dont origine)
Séverin	37 ans	Handicap psychique	Demandeur d'emploi (plusieurs réorientations) Niveau I (master 2 sociologie/culture)	XXX
Abdelkader	33 ans	Déficience visuelle Handicap de naissance	Demandeur d'emploi (ancien juriste, puis encadrant dans une asso. de loisirs) Niveau I	XXX
Florent	37 ans	Handicap moteur (accident du travail) Déficience visuelle (survenue en cours de vie)	Salarié (s'est plusieurs fois réorienté, surtout dans son domaine de formation, commerce/vente) Niveau V	XXX
Redouane	32 ans	Déficience visuelle Handicap de naissance + aggravation	Demandeur d'emploi (ancien informaticien, formation complémentaire commerce) Niveau ? (diplôme obtenu dans un pays du Maghreb)	XX
Lysianne	42 ans	Maladie invalidante Handicap non visible Survenu en cours d'emploi	Demandeuse d'emploi (ancienne assistante de direction, plusieurs fois en réorientation de projet) Niveau IV	XX
Ludovic	28 ans	Handicap moteur (infirme moteur cérébral) Handicap de naissance	Demandeur d'emploi Niveau III (BTS, secteur administratif)	X
Solange	44 ans	Déficience visuelle Handicap survenu en cours d'emploi	Salariée à temps partiel (s'est réorientée partiellement : initialement chercheuse dans un grand laboratoire d'analyses médicales ; anime des formations dans son domaine) Niveau I	X A été accompagnée par un Sameth (la seule qui l'évoque)
Paul-André	47 ans	Déficience visuelle Handicap de naissance	Fonctionnaire Niveau I (études de droit)	X

Dernières publications de l'ORM

Animation et sports
Le semestriel n° 18
Collection *Les périodiques de l'ORM*
Décembre 2013

Les discriminations en question
Semestriel n° 3
Collection *Les périodiques de l'ORM*
Décembre 2013

Économie verte en région PACA
> L'essentiel sur l'emploi et la formation
Collection *En quelques chiffres*, n° 12
Novembre 2013

Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA
> Cahier niveaux de formation
Données 2011
Collection *Outils d'analyse*, n° 16
Octobre 2013

Tableau de bord Formation sanitaire et social en Provence – Alpes – Côte d'Azur
Collection *En ligne* – Le bulletin du sanitaire et social, n° 9
Octobre 2013

L'observation des discriminations dans l'emploi et la formation en PACA
> Actes de la 1re journée régionale du 7 décembre 2012
Collection *Études*, n° 22
Septembre 2013

L'inscription territoriale de l'apprentissage en PACA
Collection *Mémo*, n° 58
Septembre 2013

Les métiers en « tension » : qu'en est-il en PACA ?
Collection *Questions métiers*, n° 3 et Annexe
Septembre 2013

Des pistes pour accompagner la transition formation-emploi
Collection *Mémo*, n° 57
Juillet 2013

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANCÉE PAR

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR
DIRECCTE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
l'acsé
l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

l'Europe s'engage en Provence-Alpes-Côte d'Azur avec le FSE

Région Provence Alpes Côte d'Azur

EN COLLABORATION AVEC

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

ORM
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR
Observatoire Régional des Métiers

41, la Canebière - 13001 Marseille - Tél. 04 96 11 56 56 - Fax 04 96 11 56 59 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org