HAL open science

Évaluation et impact du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles

Laurence Lizé, Olivier Joseph, Séverine Lemière, Patrick Rousset

To cite this version:

Laurence Lizé, Olivier Joseph, Séverine Lemière, Patrick Rousset. Évaluation et impact du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles. XVIIe Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, May 2010, Marseille, France. pp.21-36. hal-00607897

HAL Id: hal-00607897

https://hal.science/hal-00607897v1

Submitted on 29 Aug 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Olivier Joseph
Ingénieur d'études
Céreq-DEEVA
10 place de la Joliette
BP 21321, 13567 Marseille Cedex 2
04 91 13 24 69
joseph@cereq.fr

Séverine Lemière
Maîtresse de conférences, Université Paris Descartes-IUT
Centre d'Économie de la Sorbonne, CNRS, UMR 81-74
106-112, bd de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13
severine.lemiere@univ-paris1.fr

Laurence Lizé
Maître de conférences en sciences économiques, Université de Paris I, Centre d'Économie de la Sorbonne, CNRS, UMR 81-74
106-112, bd de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13
01 44 07 81 48
laurence.lize@univ-paris1.fr

Patrick Rousset
Ingénieur de recherches
Céreq-informatique
10 place de la Joliette
BP 21321, 13567 Marseille Cedex 2
04 91 13 28 60
rousset@cereq.fr

mai 2010

Évaluation et impact du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles

L'analyse porte sur les discriminations ressenties et les modes d'insertion des jeunes d'origine maghrébine sur le marché du travail sept ans après leur sortie du système éducatif. Les relations de causalité entre le fait d'avoir subi une discrimination et les parcours professionnels méritent d'être questionnées. Traditionnellement, la mesure économique et économétrique de la discrimination centrée autour des analyses « toutes choses égales par ailleurs » ne peut directement intégrer l'endogénéisation du sentiment de discrimination. En effet, les individus sont considérés comme n'ayant pas eu les mêmes comportements sur le marché du travail, et donc les rendements de ces choix ne sont pas associés à de la discrimination. La mesure se trouve alors biaisée, n'intégrant pas le fait que certains individus modifient en amont du marché du travail et au début de leur vie active leur comportement en matière de formation, d'insertion professionnelle, de choix de métier ou de prétentions salariales… d'autant que cette intériorisation peut remonter à loin (école, collège…). L'objectif est ici de s'intéresser au sentiment de discrimination et de chercher à évaluer son impact sur les parcours professionnels sept ans après la sortie du système éducatif. Nous nous centrerons donc sur les effets directs et indirects d'un événement particulier - avoir subi une discrimination - sur les trajectoires sur le marché du travail, et en ce sens, amorçons un questionnement sur l'évaluation de la discrimination.

Basée sur leur sentiment subjectif, cette étude porte sur les individus qui estiment avoir été victimes de discrimination, c'est-à-dire avoir subi un traitement inégal, de manière intentionnelle ou non, en raison de leur origine étrangère et/ou de leur couleur de peau. L'analyse du « ressenti »des individus peut permettre de comprendre la construction de l'endogénéité du phénomène : sa diffusion dans le comportement face à l'emploi, le repli sur soi, les ambitions rabattues, la relégation sur des postes où beaucoup de personnes d'origine étrangère sont recrutées mais aussi des stratégies adaptatives, de contre-handicap et de réussite professionnelle.

Il s'agit ici d'un travail en cours, amené à être précisé, modifié et surtout complété. Après avoir présenté notre cadre d'analyse, nous exposerons la méthode utilisée - à la fois quantitative et qualitative. Les principaux résultats de la recherche feront l'objet de la dernière partie.

1. Discriminations ressenties : repères d'analyse

Les champs théoriques mobilisables sont de deux types. D'une part les approches économiques de la discrimination seront questionnées. D'autre part, la théorie de la segmentation du marché du travail permettra de mieux comprendre leurs spécificités d'insertion professionnelle sur des segments différents du marché du travail.

1.1 La discrimination ressentie : un phénomène mal mesuré

Les nombreux travaux économiques sur la discrimination se focalisent sur la mesure du phénomène et sur son explication économique, voire sa justification (Lemière, Silvera 2006). En effet, les théories déjà anciennes de la discrimination[1] cherchent à comprendre comment les situations de discrimination dans l'emploi ou salariale peuvent exister et perdurer alors qu'économiquement la situation de discrimination semble irrationnelle, inefficace à moyen terme ou liée à un problème de qualité d'information. Les nombreuses méthodes économétriques « toutes choses égales par ailleurs » considèrent d'ailleurs la discrimination comme un « résidu », c'est-à-dire comme la partie des inégalités professionnelles et/ou salariales restant inexpliquée par les caractéristiques productives des individus.

D'autres méthodologies, gardant un cadre théorique et technique identique (Oaxaca et Ransom 1994), permettent d'aller plus loin dans l'analyse et la mesure de la discrimination (Brown, Moon et Zoloth, 1980, Joseph et Lemière, 2006) ou d'intégrer l'endogénéisation de la discrimination dans l'offre de travail (Coate et Loury, 1993). Nous cherchons ici à montrer en quoi le fait de se déclarer victime de discrimination a un effet sur la position professionnelle et nous n'associons pas *a priori* l'origine étrangère à une situation discriminante. Les spécificités de cette déclaration sur les trajectoires professionnelles des individus sont explorées afin de pouvoir visualiser certaines stratégies mises en œuvre pour répondre, contourner ou dépasser les situations de discrimination qu'ils ont pu ressentir.Dans notre approche, une des limites importantes des précédents modèles cherche à être minimisée en intégrant les discriminations en amont du marché du travail, principalement vécues et/ou ressenties dans l'orientation scolaire.

1.2 Discrimination et segmentation du marché du travail

L'interprétation des inégalités d'emploi et de salaire s'inscrit aussi dans le champ théorique et empirique de l'analyse de la segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore, 1971; Gazier & Petit, 2007). Compte tenu de son organisation en compartiments relativement étanches[2], quelles sont les trajectoires professionnelles des personnes ayant ressenti une discrimination ?

Selon nos hypothèses, l'intériorisation par les individus des pratiques discriminatoires des employeurs et/ou le vécu discriminant au travail et dans d'autres sphères de vie alimentent une segmentation du marché du travail. Le contexte est celui de l'affaiblissement des marchés internes de leurs parents, anciens ouvriers de la grande industrie automobile pour certains, et de leur insertion sur des marchés externes ou « non organisés ». L'analyse des mobilités professionnelles sur la période 1998-2003 atteste d'une dualisation du marché du travail où la nature de l'emploi occupé dans le passé joue un rôle essentiel (Bruyère, Lizé, 2010). Au delà des caractéristiques individuelles, le parcours dans l'emploi influence beaucoup la qualité des trajectoires, notamment leur sécurisation. Ces résultats invitent à questionner la situation des descendants d'immigrés sur le marché du travail : existe-t-il une spécificité chez ceux se déclarant victime de discriminations ? Leur position est-elle différente des autres personnes d'origine étrangère mais n'ayant pas subi de discrimination ?

[1] Il est inutile de revenir ici sur les travaux fondateurs (Becker, 1957 ; Phelps, 1972 ; Arrow, 1973...)

[2] Sans entrer dans les débats sur la configuration de la segmentation du marché du travail, nous retiendrons ici une approche différenciant le marché interne, externe et professionnel (Gazier, 2003).

2 Méthodologie

2.1 Approche quantitative

2.1.1 Les populations étudiées et spécificités des jeunes d'origine étrangère se déclarant victime de discrimination

Trois types de population sont ici comparées : d'une part les personnes d'origine française, d'autre part les personnes d'origine étrangère et enfin les personnes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination. Les personnes d'origine étrangère sont celles dont au moins un des deux parents est né à l'étranger et de nationalité étrangère. Les personnes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination sont celles ayant répondu positivement à cette question au moins une fois lors des différentes interrogations de l'enquête Génération du Céreq (en 2001, 2003 et 2005). Par ailleurs, les motifs de discrimination retenus sont la discrimination du fait de l'origine et du fait de la couleur de peau[3].

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon selon les 3 populations

Populations	effectif
Jeunes d'origine française	13802
Jeunes d'origine étrangère ne se déclarant pas discriminé	1610
Jeunes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination	411

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, Céreq, calcul des auteurs

Parmi les jeunes de l'enquête, 14,8% sont d'origine étrangère et parmi ces jeunes d'origine étrangère, 20,3% se déclarent victimes de discrimination. Ce constat diffère selon les origines : 37,1% des jeunes d'origine maghrébine se disent victimes de discrimination contre seulement 4,5% des originaires d'Europe du Sud. Ceci signifie que dans notre échantillon, 67% des victimes de discrimination sont originaires du Maghreb.

Parmi les jeunes non diplômés, quel que soit le niveau de formation préparé (BEP, bac et bac+2), on observe une surreprésentation des jeunes se déclarant victimes de discrimination. Par ailleurs, il existe un lien fort entre l'origine sociale et l'origine étrangère. Ce lien est encore plus marqué pour ceux se déclarant victimes de discrimination (cf. tableau 2). L'origine sociale influence ainsi nettement le sentiment de discrimination. De même, les motifs d'arrêt des études sont aussi fortement liés à la déclaration de discrimination (cf. tableau 2).

Tableau 2 : Particularités des jeunes victimes de discrimination

	Français d'origine	Etrangers d'origine non discriminés	Etrangers d'origine victimes de discrimination
Situation du père :			
Cadre	16%	7,8%	1,9%
Chômage	2,1%	5,2%	10%
Mère au foyer	9,1%	31,1%	57,7%
Motifs d'arrêt des études :			
Niveau atteint	49%	36,2%	22%
Emploi	27,4%	24,8%	20,8%
Refus classe supérieure	9,5%	12,7%	16,1%
Raisons financières	20%	21,8%	29%
Echec de diplôme :			
CAP BEP non diplômés, 1ere, 2nde	6,6%	11,1%	21,5%
Bac non diplômés	3,7%	4,5%	5,6%
Bac +1, bac+2 non diplômés	13%	13,6%	16,8%

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, Céreq, calcul des auteurs

[3] Ce motif n'a été demandé qu'en 2001.

2.1.2 Choix et technique de la typologie

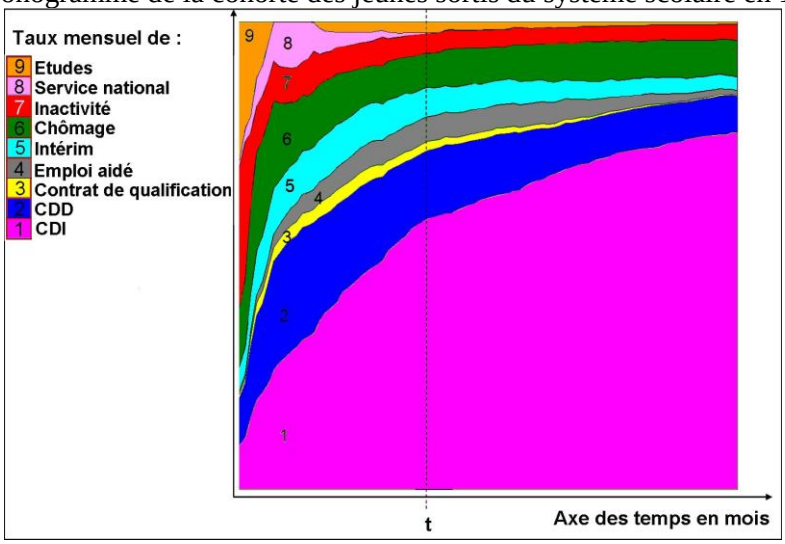
Méthode des cartes de Kohonen

La typologie des parcours retenue différencie les trajectoires avec un double objectif : elles doivent être fortement clivées afin de représenter un grand nombre d'individus et aussi suffisamment variées pour rendre compte de la diversité des parcours. Les statuts d'emploi sont ici discriminants pour différencier les trajectoires professionnelles. Notre méthode consiste à extraire des types de parcours à partir de données exprimées sous la forme d'un calendrier mensuel sur sept ans, ce qui donne une représentation extrêmement précise du cheminement. Chaque unité de temps est datée et la position de l'individu est repérée sur un ensemble d'états. En l'occurrence, nous distinguons cinq positions de contrat de travail et quatre de non emploi.

Notre méthode intègre la dynamique temporelle dans la métrique entre les états (Rousset, Giret, 2007). L'élément essentiel de cette métrique est de définir une distance entre les états indicés par le temps, appelés alors « situations ». Ainsi, un CDD sera peu éloigné d'un CDI dans les premières années après la sortie des études et se rapprochera des états de précarité par la suite. La distance réunit des situations qui offrent les mêmes transitions vers les autres situations futures en donnant plus de poids aux transitions à court qu'à long terme.

En ce qui concerne la méthode de regroupement, nous utilisons celle des cartes d'auto-organisation à partir de l'algorithme de Kohonen (Kohonen, 2001 ; Cottrell *et al.* 2003). Cette représentation permet de travailler sur un grand nombre de classes et donc un niveau très fin de description[4]. Pour représenter les trajectoires types par classe, nous avons choisi les chronogrammes qui indiquent pour chaque date la part de chaque état dans la classe. Cette représentation synthétise les variations dans le temps à l'échelle de la classe mais masque, en général, une plus grande variation à l'échelle individuelle.

Graphique 1 : Chronogramme de la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 1998



Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète
Lecture : pour chaque date en abscisse, l'ordonnée représente la part des différents statuts d'emploi ou de non emploi.

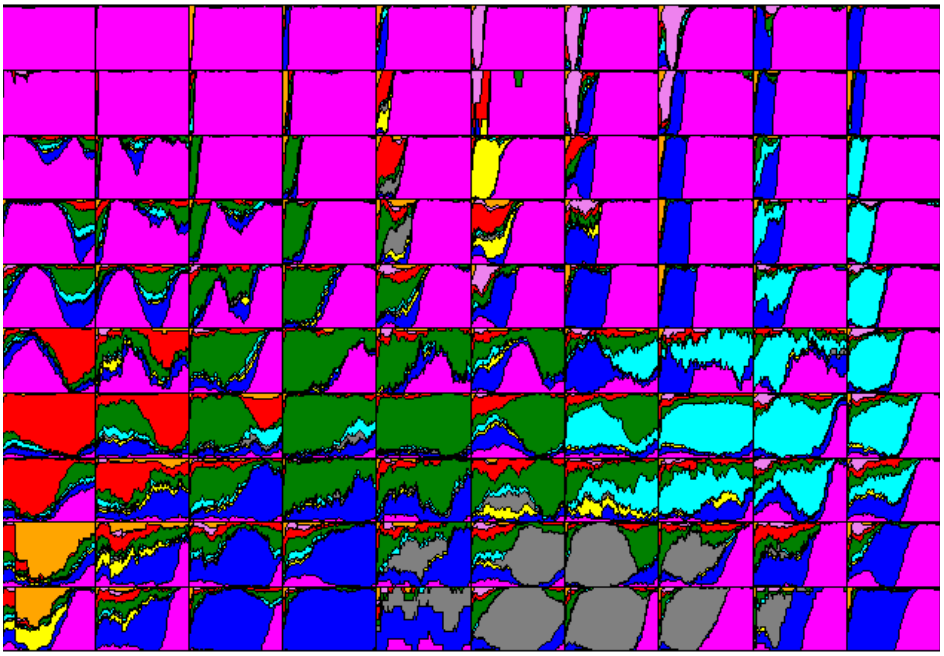
Regroupement en 8 macro-classes

La proximité des classes sur la carte se traduit par une similitude des chronogrammes, grâce à la propriété de conservation de la topologie des cartes d'auto-organisation (deux individus de classes voisines sont proches dans l'espace des données). Ceci permet de traiter simultanément les proximités entre états (CDD et intérim, inactivité et chômage) et temporelles (« accès au CDI via un CDD d'un

[4] Pour l'exploitation des cartes d'auto-organisation couplées avec l'*optimal matching*, l'analyse catégorielle, cf. Massoni *et al.* (2009) et Delaunay et Lelievre (2006).

an » et « accès au CDI via un CDD de 18 mois »). Ainsi les propriétés des classes peuvent être généralisées à leur région d'appartenance comme une variation ou une évolution d'un même événement. La carte fournit un niveau de regroupement à 100 classes et permet aussi de l'interpréter par régions.

Graphique 2 : Typologie en 100 classes des parcours professionnels à partir d'une carte d'auto-organisation



Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète (7 ans)

La partie centrale de la carte concerne des trajectoires de non emploi. Les parcours assimilables aux différentes formes d'instabilité se trouvent dans un premier rayon autour du centre : les trajectoires de maintien en emplois précaires (emplois temporaires et aidés) au sud ; les trajectoires descendantes avec perte de CDI sont situées au nord-ouest du centre de la carte ; le reste de cette ceinture étant constituée des parcours d'accès tardif au CDI via des emplois temporaires (CDD et intérim). La dernière partie de la carte concerne le nord avec, à l'ouest, les trajectoires d'accès immédiat au CDI et à l'est des accès rapides au CDI avec un passage par le service militaire, en contrat de qualification ou en emploi temporaire. Nous avons choisi de regrouper les 100 classes en 8 macro-classes dont 7 principales et une très marginale, comme indiqué sur la carte.

Graphique 3 : Répartition sur la carte des 8 macro-classes

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3
6	4	4	7	7	5	5	5	5	5	3
7	7	7	7	7	7	7	5	5	3	3
8	7	5	5	5	5	5	5	5	3	3
9	8	5	5	5	5	6	6	6	2	2
10	8	5	5	5	5	6	6	6	6	2

Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète
Lecture : Les 100 classes sont regroupées en 8 macro-classes identifiées par un niveau de gris et leur numéro. Classe 1 : accès rapide au CDI, 2 : CDI via période longue de CDD, 3 : CDI via période longue en intérim, 4 : rupture de CDI, 5 : précarité. 6 : passage par un emploi aidé, 7 : situation de non-emploi, 8 : reprise d'étude.

Traitement complémentaire : analyse logistique

Différentes analyses logistiques ont été réalisées à partir des macro-classes afin de mesurer « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité d'appartenir à telle classe lorsque l'individu s'est déclaré victime de discrimination[5]. L'intérêt est de pouvoir mieux cerner l'effet du ressenti sur les trajectoires d'insertion qui ont été mises en évidence.

2.2 Approche qualitative : enquête par entretiens

A partir d'un échantillon tiré de l'enquête Génération 98, des entretiens semi directifs auprès de 65 jeunes d'origine nord africaine ont été menés afin de collecter des données qualitatives sur le parcours scolaire, l'orientation, l'insertion professionnelle, le contexte familial… Bien sûr, ces entretiens questionnent aussi le « sentiment d'avoir été victime de discrimination » : à quelles occasions s'est-il manifesté ? Comment l'individu a-t-réagit ?[6] Les personnes ont été interrogées en face à face en 2008, soit dix ans après leur sortie du système éducatif.

Globalement, ces personnes déclarent avoir été victimes de discrimination dans l'emploi ou dans l'accès à l'emploi. Néanmoins de nombreux biais existent dans cette déclaration : au niveau de la différence entre l'emploi et l'accès à l'emploi, au niveau des personnes n'ayant pas été personnellement victimes mais se faisant porte-parole de leurs proches ou d'un discours répandu autour d'eux, au niveau des personnes victimes de discrimination dans le système éducatif ou dans leur orientation scolaire… Une autre limite forte réside dans le fait que les jeunes les plus en échec sur le marché du travail sont sous-représentés parmi les interrogés.

Les individus se déclarant « victimes de discrimination » ressentent une situation inégalitaire et raciste, cette situation pouvant ressortir comme clairement discriminante sans l'être systématiquement

[5] Il s'agit de modèles Probit d'appartenance aux trajectoires de la typologie avec comme variables explicatives : le sexe, le diplôme, la zone d'habitation, le motif d'arrêt des études et le milieu social de la famille.
[6] Projet ANR "*Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques*". Coordination A. Frickey, à paraître, juin 2010.

car le racisme ne s'accompagne pas toujours de discrimination. Quand la question leur est posée, ils souhaitent souvent déclarer cette injustice.

3 Les jeunes d'origine étrangère se déclarant victime de discrimination : une segmentation complexe des trajectoires d'insertion professionnelle

3.1. Synthèse des résultats

La typologie présentée montre un réel impact de la déclaration de discrimination sur les trajectoires d'insertion sept années après la sortie du système éducatif. En effet, ces jeunes se distinguent nettement dans chaque classe par rapport aux français d'origine mais aussi par rapport aux jeunes d'origine étrangère ne se déclarant pas discriminés.

- Les meilleures trajectoires d'insertion concernent proportionnellement moins les jeunes discriminés mais l'effet de structure est tel que ces macro-classes concernent néanmoins un nombre important de discriminés. L'analyse économétrique confirme que, « toutes choses égales par ailleurs », les individus se déclarant victimes de discrimination ont une probabilité de 26% d'appartenir à une des trajectoires amenant au CDI, contre 36% pour la population des étrangers d'origine[7].

- Au-delà de l'effet du « sentiment de discrimination » dans l'accès au CDI, d'importantes inégalités ressortent au niveau intra-classe. Au sein même des classes les plus favorables à l'insertion sur un emploi stable, les discriminés occupent plus souvent des postes à temps partiel et accèdent moins au statut de cadre.

- A l'autre extrême, parmi les trajectoires très précaires ou marquées fortement par le chômage, les jeunes d'origine étrangère se déclarent davantage discriminés. Cependant, les écarts de déclaration sont étonnamment faibles. Les analyses économétriques confirment cet étonnement : en effet, « se déclarer victime de discrimination » n'est pas significatif dans l'accès à la trajectoire d'insertion marquée par la précarité de l'emploi. Parallèlement, « toutes choses égales par ailleurs », les individus se déclarant victimes de discrimination ont une probabilité de 16,7% d'appartenir à la trajectoire de non emploi, contre 12,7% pour la population des étrangers d'origine. Ainsi, compte tenu de ces positions particulièrement difficiles sur le marché du travail, la déclaration de discrimination aurait pu être bien supérieure, ce qui signifierait qu'il n'y a pas d'association directe entre le fait de vivre des situations très précaires et se dire discriminé.

- Le travail temporaire semble tenir une place particulière dans la typologie. Véritable stratégie d'insertion et passerelle d'accès au CDI, l'intérim permet de contourner les modes de recrutement classiques pour les jeunes victimes de discrimination. Parallèlement, l'intérim est aussi subi quand il n'ouvre pas, au bout de 7 ans, sur une situation d'emploi stable.

- Par ailleurs, la typologie montre l'utilisation différenciée de se déclarer « déclassé » et « discriminé ». L'effet de l'échec de l'obtention du diplôme (quel que soit son niveau) chez les discriminés peut expliquer cet écart de déclaration. De même, la question de la discrimination dans l'orientation scolaire, très présente dans les entretiens menés lors de l'enquête qualitative, peut aussi avoir un pouvoir explicatif.

3.2. Spécificités des huit classes

Tableau 3 : Répartition des trois populations dans les 8 macro-classes

	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Français d'origine	35,9	23,3	7,5	5,3	12,5	5,3	7,8	2,4	100
Etrangers d'origine	25,7	17	9,4	6,3	15,4	5,5	17	3,7	100
Etrangers d'origine se déclarant victime de discrimination	17,9	13,2	10	6,7	20,9	5,9	21	4,4	100
Effectifs totaux	5593	3986	1197	830	1937	832	1135	313	15823

[7] Si l'analyse économétrique montre bien l'impact du sentiment de discrimination dans l'appartenance à certaines trajectoires, soulignons que l'effet prépondérant reste, bien évidemment, celui du diplôme.

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, Céreq, calcul des auteurs

Macro-classe 1 : accès rapide au CDI

Sont regroupés ici les individus accédant au CDI assez rapidement, c'est-à-dire en moins d'une année. Si dans cette macro-classe 1, les trajectoires d'insertion peuvent être considérées comme de bonne qualité, de fortes inégalités entre les jeunes discriminés et les autres ressortent à différents niveaux : celui du déclassement subjectif, des moindres possibilités d'accès aux positions de cadre et davantage de travail à temps partiel. Ces situations apparaissent comme particulièrement inégalitaires. En effet, les diplômés du supérieur sont bien moins nombreux parmi les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination que dans l'ensemble de la population. Pour les discriminés, les attentes en matière de rendement du diplôme et de sa capacité à accéder à une bonne position sociale sont certainement plus fortes. Or, il est probable qu'une partie des personnes diplômées et discriminées occupent des emplois certes en CDI, mais fragilisés, de mauvaise qualité ou à bas salaire (Rouxel, 2009). Les jeunes victimes de discrimination déclarent d'ailleurs plus souvent que les autres que leur priorité est « la vie hors travail », ce qui reflète peut-être des situations d'emploi sans perspective de mobilité ou de carrière.

Cas de N : une insertion rapide en CDI mais de fortes inégalités professionnelles

Un peu plus d'un an après son BTS d'assistante de gestion et après une recherche d'emploi difficile, N a été recrutée en tant que secrétaire dans son entreprise actuelle. Aujourd'hui, en plus de ses activités de secrétariat, elle a en charge la formation informatique et la mise en place d'outils informatiques. En tant que « correspondante informatique », elle est amenée à beaucoup se déplacer et est très sollicitée par le personnel. Ses fonctions ont nettement évolué, mais son statut d'emploi est resté inchangé. Elle est confrontée ainsi à une sous valorisation statutaire et salariale dans ses nouvelles tâches.

Par ailleurs, son sentiment d'inégalité remonte à l'époque scolaire. Elle a du se battre pour redoubler et poursuivre en 2nde au lieu d'être orientée en BEP. L'obtention de son BTS témoigne de sa bonne décision, accompagnée par un fort investissement de ses parents dans ses études (difficultés financières, obligation de poursuivre des études localement…). Elle s'intéresse beaucoup aux possibilités de formation, a fait un bilan de compétences mais est bloquée en interne dans son entreprise.

La situation de N croise une discrimination par la sous valorisation des emplois occupés par les femmes et la discrimination sur l'origine. Elle déclare d'ailleurs principalement une discrimination de genre. Néanmoins, elle relate, tout en la minimisant un peu, un sentiment de discrimination liée à l'origine car, sur cette question des discriminations raciales, elle explique que : « Non… Non, je ne pense pas. En tout cas dans mon travail, non, pas parce que je m'appelle N[8], même si je sais que ma première chef était légèrement raciste et qu'elle disait : « On a quand même une N. chez nous… ». Cette discrimination est minimisée, même si elle est également vécue dans l'accès au logement.

Le problème est bien ici, non pas celui de l'accès à l'emploi, mais celui de la qualité du CDI en termes de carrière, de valorisation salariale, d'accès à la promotion et à la formation….

Macro-classe 2 : Insertion en CDI via une période longue de CDD

Cette classe rassemble des individus accédant au CDI 7 années après leur sortie du système éducatif mais ayant connu des longues périodes de CDD, entre 2 et 6 ans. Cette classe est davantage féminisée, 55,2% des individus sont ici des femmes. Les diplômés de niveau bac+2 sont aussi plus présents dans cette classe comparativement à l'ensemble de la population. Par ailleurs, les victimes de discrimination ne sont quasiment jamais cadre (1% contre 7,6% dans l'échantillon total) et appartiennent beaucoup plus souvent à la catégorie des employés. Dans cette classe, les victimes de discrimination déclarent être plus souvent déclassées vis-à-vis de leur niveau de compétence et de salaire, notamment du fait des fortes inégalités d'accès au statut de cadre. Dans le même temps, les difficultés pour obtenir un emploi ressortent en creux car, malgré ce sentiment de déclassement, les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination ne cherchent pas particulièrement un autre emploi. Cette tendance ne se retrouve pas parmi les non discriminés.

[8] Prénom et nom à consonance maghrébine.

Cas de K : accès long à un CDI avec des conditions de travail très difficiles

D'origine algérienne et titulaire d'une maîtrise d'espagnol, K a d'abord été en emploi-jeune à l'éducation nationale en tant qu'aide éducatrice (mais elle parle plutôt de CDD), puis a enseigné dans des conditions difficiles et avec un statut précaire. Elle a ensuite connu deux années de chômage durant lesquelles elle a ressenti de la discrimination du fait de son origine maghrébine, de son nom plus particulièrement. Elle a fait le choix d'une véritable réorientation en postulant à un emploi d'accueil, puis a progressé dans son entreprise dans laquelle elle est en CDI depuis 3 ans. Elle est aujourd'hui responsable dans un centre d'affaires. Au début, elle a subi des remarques sur sa coiffure à tresses, elle décrit même une véritable situation de harcèlement moral (reproches, pressions…). Elle fait état d'une ambiance de travail difficile, avec beaucoup de turn-over, de la surveillance et du « flicage ». Elle estime être mal payée et n'accède pas à la formation par manque de personnel. Ses propos renvoient à un sentiment de discrimination ; « C'est vite vu. Quand vous voyez qu'une nouvelle arrivante, on lui donne un poste de responsable et on la forme directement. Moi ça fait trois ans, j'ai été formée au lance-pierres, je me suis auto-formée toute seule, ou en essayant de tirer les informations à droite à gauche. Donc ce n'est pas très très juste. Qu'il faille attendre trois ans… ».

La situation de K semble témoigner de réelles difficultés à accéder à un emploi stable, malgré un haut niveau de diplôme. Et l'accès au CDI s'inscrit dans une très mauvaise qualité de l'emploi. Elle conclut par le sentiment qu'il faut toujours se battre !

Macro-classe 3 : insertion en CDI via une longue période de travail intérimaire

Il s'agit ici des individus ayant accédé au CDI en 2005, à la suite d'une longue période de travail intérimaire, entre 2 et 5 ans. Les femmes sont sous-représentées, avec une forte présence des ouvriers. Les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination se déclarent ici moins souvent déclassés : ces sentiments de déclassement et de discrimination ne sont donc pas associés. L'intérim semble former une voie d'accès au CDI, stratégie pour certains qui permet d'éviter les modes de sélection du recrutement classique. Ces jeunes expriment moins souvent comme priorité « la recherche de stabilité » et davantage « la volonté de faire carrière ». L'hypothèse d'un type de carrière différent via l'acquisition d'expériences, permettant également d'obtenir un niveau de salaire supérieur, peut ici être posée. Dans cette classe, la stratégie de contournement du recrutement, non associée au déclassement, peut être croisée à une stratégie salariale : les jeunes se déclarant discriminés sont, en médiane, mieux rémunérés que les autres.

Macro-classe 4 : Rupture de CDI

Les individus de cette classe ont connu une ou deux ruptures de CDI durant les 7 ans suivant la sortie d'études. Il s'agit, en partie, de CDI, signés très rapidement à la fin des études, mais s'avérant plus précaires, fragilisés, ou ne permettant pas d'évolution professionnelle. Ici aussi, les jeunes d'origine étrangère distinguent le problème du déclassement de celui de la discrimination. Soulignons que les individus dans cette classe recherchent plus souvent un autre emploi. La situation professionnelle de ceux se déclarant victimes de discrimination est moins favorable, avec davantage de temps partiel et moins de statut de cadre. Néanmoins, ils se disent plus souvent satisfaits de leur situation et placent la vie hors travail comme une priorité. Pour certains, la rupture du CDI pourrait s'inscrire dans une stratégie professionnelle.

Cas de A : Face aux discriminations ressenties : une stratégie de résistance par la mobilité professionnelle

A., homme d'origine maghrébine, a occupé des emplois en CDI dans le secteur du BTP depuis la fin de son BTS obtenu en 1998. L'effet des discriminations ressenties s'inscrit dans le long terme. Son orientation vers un BEP a été imposée et il garde le sentiment que ses ambitions ont été rabattues par le système : il voulait devenir ingénieur et n'a atteint que le niveau de technicien.

Des discriminations ont été directement ressenties dans son emploi précédent : le poste qui lui avait été promis n'a pas été obtenu et il a été victime d'inégalités de salaire par rapport à ses collègues. Face aux discriminations, A. a démissionné et rebondi. Dans son emploi actuel, il a le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence car il fait un travail de cadre sans en avoir le statut. Comme dans l'emploi précédent, A. attend toujours une promotion sur un poste de cadre. Son origine maghrébine est vécue comme un handicap à compenser par une attitude irréprochable : il déclare « faire de son défaut une qualité », expression qui témoigne d'un long processus d'endogénéisation des discriminations.

Les mobilités professionnelles de A pourraient, *a priori*, s'inscrire dans une logique de marché professionnel : diplômé et doté de compétences transférables, il a démissionné pour trouver un meilleur emploi dans le même secteur d'activité. Cependant, les discriminations vécues dans l'emploi brouillent cette lecture car les démissions ont été « poussées par la hiérarchie » et ses mobilités ne lui ont pas permis d'accéder à un meilleur statut, celui de cadre. De fait, ses mobilités professionnelles sont autant subies que choisies.

Macro-classe 5 : trajectoires marquées par la précarité

Dans cette classe, les individus ont connu des trajectoires d'insertion très marquées par la précarité : la succession de CDD, de travail temporaire et de chômage n'aboutissant pas à la signature d'un CDI 7 ans après la fin des études. Cette classe est légèrement plus féminisée que la moyenne et les niveaux de diplôme BEP-CAP sont davantage présents. Le statut du premier emploi est ici très différent selon la déclaration de discrimination : l'intérim concerne 50,8% des jeunes victimes de discrimination contre seulement 26,3% des non discriminés alors que les CDD les concernent à hauteur de 53,3% contre seulement 19,9% des jeunes se déclarant discriminés. En 2005, le taux de chômage des jeunes d'origine étrangère victime de discrimination est particulièrement élevé dans cette classe (46,4% contre 28,2% pour les jeunes d'origine étrangère et 20,2% pour ceux d'origine française). L'ensemble des individus de cette classe déclare occuper un mauvais emploi et en recherche un autre. Néanmoins, les victimes de discrimination se sentent moins souvent déclassées vis-à-vis de leur niveau de compétence. La recherche de stabilité représente une priorité pour les individus de cette classe, particulièrement pour les victimes de discrimination. Ceux-ci sont moins satisfaits de leur situation que l'ensemble de l'échantillon et davantage inquiets pour leur avenir professionnel. Contrairement au travail temporaire permettant l'accès au CDI, cette précarité semble largement subie, générant une forte insatisfaction et une recherche de stabilité.

Cas de C : Discriminations subies : se maintenir dans l'emploi avec un statut instable et éviter la confrontation

Au moment de l'enquête, le CDD de 8 ans de C. dans l'armée se terminait et il préparait sa reconversion professionnelle (projet de création d'entreprise de téléphonie mobile). Dans l'armée, il n'a pas été affecté sur sa spécialité tout en étant obligé de passer des examens auxquels il a échoués. Il aurait souhaité continuer dans l'armée, sa reconversion se fait donc sous contrainte. Sous contrainte également son orientation scolaire vers la filière technique en fin de classe de 5°: en « pré-apprentissage » puis en CAP de mécanique.

Marqué par des actes de racisme, il se remémore la situation la plus marquante, lorsqu'il était en contrat d'apprentissage en mécanique automobile: « à l'âge de 19 ans, j'ai démissionné de l'entreprise, justement à cause d'actes racistes, je balayais toujours, au bout de trois ans, je ramassais les poubelles, je devais chercher les pièces qui étaient perdues dans les bennes. Et par-dessus tout, en fait, on ne m'appelait pas par mon prénom, on m'appelait « Mouloud », alors que je m'appelle « C ». Et bon, ça, ce n'était pas grave, à la limite. Mais c'est le jour où on a reçu les blouses (de travail) : sur la blouse, mon nom, c'était marqué « Mouloud ». Mon casier aussi, c'était marqué « Mouloud ». Bon, ça ne m'a pas dérangé, ça ne me dérangeait pas, j'avais ma paie à la fin du mois, donc… Mais après, c'est parti plus loin… après j'ai préféré démissionner… ».

Par un processus d'endogénéisation fort, il a refusé d'intégrer la gendarmerie quand il était à l'armée car « il est arabe » et il anticipait des problèmes éventuels dans sa vie privée, alors qu'il considère « les gendarmes comme des militaires très bien ». Son attitude relève du repli qui le conduit à admettre les discours racistes ou les abus d'autorité de la police (policiers qui le tutoient, contrôles de papier à répétition…) : « il faut les accepter »… « Je n'ai jamais… jamais, jamais, jamais, jamais, réagi contre ces choses-là. On me dit : « Ce n'est pas bien », je dis : « Oui, ce n'est pas bien ». C'est tout. Mon père m'a appris comme ça ». Dans le même temps, C rejette la victimisation considérant que les discriminations servent d'alibi, « surtout chez les jeunes des cités qui ne font rien, ne s'intègrent pas, ne sortent pas de leur quartier ». Sa trajectoire semble dominée par un sentiment d'impuissance face aux discriminations.

Macro-classe 6 : passage par emploi aidé (hors alternance)

Cette classe rassemble les individus qui sont passés durant les 7 années suivant la fin des études par un emploi aidé (CES/CEC, emplois Jeunes ou autres dispositifs - hors alternance). Certains individus peuvent encore être dans ce type de contrat en 2005. Cette classe est très fortement féminisée avec 65,1% de femmes. Les jeunes ayant suivi une formation de niveau bac+1 ou bac+2 mais non diplômés sont particulièrement surreprésentés. Si les jeunes d'origine étrangère se déclarant discriminés sont davantage cadres en 2005, ils sont aussi beaucoup plus souvent au chômage : l'hétérogénéité des

situations des discriminés semble donc forte. Les caractéristiques communes à tous les individus de cette classe sont principalement un accès plus long au CDI et des échecs dans l'obtention de diplômes du supérieur plus nombreux. Les discriminés n'associent pas leur situation à du déclassement et se disent d'ailleurs plus souvent satisfaits, ce qui n'est pas le cas des non discriminés. Rappelons que le dispositif public des emplois-jeunes a formé un mode particulier d'insertion pour les personnes issues de l'immigration nord-africaine : ces emplois ont représenté un nouveau débouché sur le marché du travail et ont été perçus par ces jeunes comme un moyen d'accumuler de l'expérience et de pallier au manque de réseaux d'accès à l'emploi. A cet égard, Frickey *et al*. (2004) ont souligné que l'existence des emplois-jeunes a *de facto* modifié le profil d'insertion des enfants d'immigrés en maintenant leur présence dans l'emploi, par rapport aux précédentes enquêtes « Génération » du Céreq. Leur forte présence dans ce dispositif explique aussi la progression relative de la part des jeunes d'origine maghrébine occupant un emploi de catégorie « profession intermédiaire » (Lizé, 2006).

Cas de F : Accès tardif à l'emploi stable via un emploi-jeune : face aux discriminations, une attitude de repli

Cette jeune femme d'origine maghrébine, s'est insérée sur le marché du travail grâce à un emploi-jeune, après une période de chômage de six mois à la fin de son bac professionnel. Elle déclare que cet emploi « l'a sauvé ». En emploi-jeune, elle remplissait les fonctions de secrétariat et l'accueil dans un centre social pendant deux ans puis elle a postulé sur un emploi non aidé à la caisse d'allocation familiale (CAF). Elle travaille à temps plein dans cet organisme depuis 2001.

Fille d'ouvrier spécialisé dans l'industrie automobile, elle a vécue dans des quartiers sensibles de la banlieue parisienne. F. a subi une orientation scolaire forcée vers un BEP de comptabilité, matière qui ne lui plaisait pas du tout. Elle voulait faire un BEP dans le domaine de la santé et devenir infirmière. Des discriminations ont été vécues à différentes étapes professionnelles. A l'embauche, par exemple, suite à des propositions d'entretiens via l'ANPE, elle déclare que son embauche a été refusée car elle est arabe. Elle précise que, pour cette occasion, elle s'était bien habillée et bien préparée à l'entretien avec l'aide de la Mission Locale. Le refus d'embauche pour motif « le costume bleu ne convient pas » lui est « resté pour la vie ». Elle a gardé un fort sentiment de rejet. Pour son poste en emploi-Jeune, des collègues n'ont pas apprécié qu'on embauche une arabe du quartier : « alors qu'on s'occupe de vous justement ». Dans le centre social, les arabes avaient une place dédiée, celle d'animateur, et le secrétariat était réservé à d'autres. Lors de son embauche à la Caisse d'allocations familiales (CAF), elle est la seule salariée d'origine maghrébine. Elle subit des propos et des actes anti-arabes à plusieurs reprises, dans un contexte de fortes tensions dans les banlieues en 2001 : une pétition pour que des arabes ne soient pas embauchés à la CAF de sa ville, un graffiti « dehors les arabes » dans le parking professionnel de l'établissement… Face à ça, sans le signaler à son supérieur hiérarchique, elle a répondu en marquant à son tour « non, on restera ici ». Aujourd'hui, elle dévalorise sa réaction car elle considère qu'elle « s'est mise à leur niveau ».

Une attitude de repli, accentué par le port du voile depuis 3 ans, domine chez elle. Son discours atteste d'une forte intériorisation des discriminations et du racisme contre lesquels : « je fais rien, il n'y a rien à faire ». L'insertion sur un emploi aidé a joué un rôle de compensation des handicaps car il a formé une passerelle pour l'accès à l'emploi stable. Mais aujourd'hui, face à ses contraintes d'articulation travail-famille, elle « ne veut pas évoluer dans son travail ».

Macro-classe 7 : Situations longues et dominantes de chômage et d'inactivité

Cette classe rassemble des trajectoires d'insertion fortement marquées par le non emploi (chômage ou l'inactivité). A 7 ans, ces jeunes peuvent néanmoins être en emploi mais le temps médian d'accès au CDI est très long. Cette situation est souvent celle mise en exergue pour présenter les difficultés des jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination (très faible niveau de qualification, chômage récurrent ou de longue durée…). Soulignons que, même s'ils sont ici surreprésentés, 83 % des personnes d'origine étrangère ne sont pas dans cette classe. De plus, la déclaration de discrimination est certes supérieure à la moyenne (25,4 %) mais reste bien faible compte tenu de leur situation marquée par un taux de chômage très élevé. Ces données statistiques invitent à poser l'hypothèse d'une stratégie de « refus de victimisation » chez ces jeunes : la discrimination n'est pas invoquée comme une raison explicative de leur mauvaise situation sur le marché du travail. Le lien avec leur position sociale (CSP du père notamment) semble plus déterminant.

Macro-classe 8 : Insertion marquée par la reprise d'études

Sont présents ici les individus qui ont repris des études sur la période des 7 ans après la fin de leur formation initiale. Cette macro-classe, faible en effectif, est spécifique pour les jeunes se déclarant discriminés : ils ont un fort retard dans leur scolarité ou ont arrêté leurs études supérieures sans diplôme. La reprise d'étude a pu jouer un rôle de rattrapage car ils sont maintenant plus souvent satisfaits de leur situation et ont aussi davantage comme priorité « de faire carrière ». Leur relation formation-emploi peut expliquer cette stratégie de reprise d'études. Si les discriminés sont plus souvent devenus cadres, il s'avère aussi qu'ils sont fréquemment au chômage.

Cas de Ka : Rupture de CDI liée à une discrimination dans l'emploi, rebond par la reprise d'études et un accès rapide et durable à l'emploi stable

Ka a débuté sur le marché du travail en CDI à 19 ans, avec un CAP d'installateur en téléphonie au siège d'un grand groupe industriel. La rupture de son CDI est liée à une attitude discriminatoire dans l'emploi. Rapidement, un salarié lui demande de faire le ménage de son bureau en lui disant : « Mais les gens comme vous sont payés pour ça, non ? », Ka répond que ce n'est pas son travail. Ce salarié est allé se plaindre auprès de son supérieur hiérarchique de son refus de laver le bureau. Ka s'est alors énervé. La direction l'a écarté de son poste en lui proposant un emploi à mi-temps qu'il a refusé. Ka déclare « n'avoir jamais mal vécu cette discrimination ». Suite à cette rupture de CDI, il a repris une formation pour devenir éducateur spécialisé, emploi stable qu'il cumule avec d'autres activités professionnelles (petit commerce familial, professeur de judo et société commerciale immobilière).

La trajectoire sociale de Ka s'inscrit dans un cumul de positions sociales défavorisées et son parcours ascendant tient beaucoup à « son super engagement dans le boulot » et à ses réactions face aux discriminations dans l'emploi. Ka est issu d'une famille algérienne très pauvre. Ses parents ont divorcé lorsqu'il était très jeune, son père a réussi à ouvrir un café/hôtel tandis que sa mère qui ne sait ni lire ni écrire, travaille comme femme de ménage. Globalement sa famille a accepté et plié l'échine face au racisme, ce qui n'est pas le cas de Ka. Il a toujours réagi face aux discriminations. Celles vécues dans l'emploi ont donc été, pour lui, l'occasion de rebondir et de réaliser son projet professionnel.

Conclusion

Un premier grand résultat montre que la répartition des jeunes se déclarant victimes de discrimination n'est pas homogène au sein des classes. La segmentation des trajectoires semble exister à deux niveaux : inter-classes et intra-classes. Cet effet de « déclaration de discrimination » est donc complexe.

D'une part, ces jeunes sont surreprésentés dans certaines trajectoires marquées par le chômage, l'intérim et la précarité. Néanmoins, ce résultat est nettement moins fort que celui que l'on aurait pu attendre. En effet, il n'existe pas de « déclaration automatique de discrimination » de la part des jeunes les plus défavorisés sur le marché du travail. Les entretiens menés renforcent et affinent ce résultat en mettant l'accent sur le refus d'un discours de victimisation des discriminés.

D'autre part, cette segmentation des trajectoires d'insertion est plus fine que celle généralement présentée ; de fortes inégalités existent au sein même des macro-classes, notamment sur l'accès au statut de cadre et au travail à temps complet. Des stratégies construites autour de la reprise d'études et du travail intérimaire commencent à émerger.

Enfin, cette première analyse montre également l'absence d'association entre la déclaration de discrimination, l'origine étrangère et le sentiment de déclassement. Ceci invite à questionner plus avant le problème de la discrimination approchée subjectivement, via la déclaration des individus, et peut-être d'enrichir l'évaluation complexe de ce phénomène.

Bibliographie

Arrow K.J. (1973), "The theory of discrimination" in O. Ashenfelter et A. Rees (1973), *Discrimination in labor markets*, Princeton Universsity Press, Princeton, New Jersey, p.3-33.

Becker G. (1957), *The economics of discrimination*, The university of Chicago Press, First Edition.

Brown R.S., Moon M. et Zoloth B.S. (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials", *The Journal of Human Ressources*, vol.15, n°1, p.3-28.

Bruyère M., Lizé L. (2010), « Employment and Career Path Security: What Are the Link? » Conference Activation and Security, ASPEN, 20-21 March 2009, Brno, Czech Republic, 20 p. (à paraître *Economie et Statistique*)

Coate S. et Loury G.C. (1993), "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?", *The American Economic Review*, December.

Cottrell M., Ibbou S., Letremy P., Rousset P. (2003), « Cartes auto-organisées pour l'analyse exploratoire des données et la visualisation », *Journal de la société française de statistique*, 144 (4), p. 67-106.

Delaunay D. et Lelievre E. (2006), « Examen topographique des transitions biographiques complexes à l'aide des cartes de Kohonen », in E*tats flous et trajectoires complexes: observation, modélisation, interprétation*, Grab - Lelièvre & Antoine (eds), Méthodes et savoirs n°5, Ined/ceped, Paris, p. 219-238.

Doeringer P. B., Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

Frickey A, Murdoch J., Primon J. L. (2004), « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », *Notes Emploi Formation*, n° 9, Céreq.

Gazier B. (2003), « Le dualisme sur le marché du travail », *Encyclopédie des ressources humaines*, J. Allouche (ed.), Vuibert, p. 298-306.

Gazier B.et Petit H. (2007), « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies : connecting changes », *Economies et Sociétés, Série Socio-Economie du travail*, n°28, p. 1027-1056.

Kohonen T. (2001), "Self-organizing Maps", 3.ed, S*pringer series in information sciences*, 30, Springer verlag, Berlin.

Lemière S. et Silvera R. (2006), « Discrimination et Ressources humaines », *Encyclopédie des ressources humaines*, J. Allouche (ed.), Vuibert, 2ème édition.

Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ?», *Travail et Emploi*, n°107, p. 33-45.

Massoni S., Olteanu M., Rousset P. (2009), "Career-path analysis using optimal matching and self-organizing maps", Advances in self-organizing maps, José C. Principe, Risto Miikkulainen (ed.) p. 154 pages, 162 p.

Phelps E. S. (1972), "The statistical Theory of racism and sexism", *The American Economic review*, LXII, September, p. 659-61.

Rousset P., Giret J.F. (2007), « Classifying qualitative time series with som: the typology of career paths in France », in Sandoval F., Prieto A., Cabestani J., Grana M. (ed.), Computation and ambiant intelligent, IWANN 2007 proceeding, Lecture note in computer science, Berlin, Springer, p. 757-764.

Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », Dares, *Premières Synthèses*, n° 28.2, p. 1-7.