Politiques d'insertion sociale et professionnelle et discriminations des jeunes d'origine non européenne

Social and occupational integration policies and discrimination against youths from non-european backgrounds

Mohammed Rebzani et Annick Durand-Delvigne

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2648>

DOI : 10.4000/osp.2648

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2003

Pagination : 693-710

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Mohammed Rebzani et Annick Durand-Delvigne, « Politiques d'insertion sociale et professionnelle et discriminations des jeunes d'origine non européenne », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 32/4 | 2003, mis en ligne le 26 mai 2010, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2648> ; DOI : 10.4000/osp.2648

Ce document a été généré automatiquement le 30 avril 2019.

© Tous droits réservés

Politiques d'insertion sociale et professionnelle et discriminations des jeunes d'origine non européenne

Social and occupational integration policies and discrimination against youths from non-european backgrounds

Mohammed Rebzani et Annick Durand-Delvigne

Introduction

- 1 L'insertion professionnelle, en tant que volet de l'insertion sociale, est un axe politique prioritaire pour tous les gouvernements qui se sont succédé durant ces dernières décennies. Aussi, différents dispositifs ont été mis en place pour la formation, l'entrée ou le retour à la vie active. L'évaluation des politiques d'insertion professionnelle montre que les résultats obtenus ne sont pas toujours à la hauteur des objectifs escomptés ; la preuve en est le taux de chômage relativement élevé concernant toutes les catégories de demandeurs d'emploi. Cette situation s'explique, certes, par l'insuffisance de l'offre d'emploi. Toutefois, le manque d'efficacité de certains dispositifs est à prendre également en considération. Concernant ce dernier constat, plusieurs raisons sont invoquées, notamment la faiblesse de moyens et l'enchevêtrement des dispositifs. Mais peut-être convient-il d'y ajouter, comme on va le voir, certaines pratiques de sélection abusives et discriminatoires, dont font l'objet certains groupes vulnérables.
- 2 Dans cet article, nous nous en tiendrons au cas des jeunes d'origine non européenne¹, pour analyser plus précisément la question de la discrimination « ethnique »² dans l'insertion et dans les dispositifs visant à favoriser l'insertion. Quatre parties seront développées. La première donne un bref aperçu des différentes politiques d'insertion professionnelle conduites depuis le début des années quatre-vingts. Le deuxième moment évoque les difficultés de mise en œuvre de ces politiques, en mettant l'accent sur le

problème de la discrimination « ethnique » qui, de manière paradoxale, semble en résulter. Le troisième temps passe en revue les principales mesures de lutte contre la discrimination ethnique alors prises par les pouvoirs publics. La dernière partie, montre enfin, à partir de quelques exemples, que la politique de lutte contre la discrimination ethnique peut être considérée comme étant partiellement en échec.

Cadre théorique et méthode

- 3 L'analyse proposée entre dans le cadre de la sociologie de l'intégration³. Cette discipline peut, parmi la diversité de sujets d'étude auxquels elle s'intéresse, aider à mieux comprendre les politiques d'insertion et leur incidence sur une catégorie de la population. Les données présentées ici sont de divers ordres : textes réglementaires, déclarations ministérielles, conclusions de commissions ou de comités chargés de l'insertion sociale et professionnelle et de la lutte contre la discrimination, articles de presse nationale et régionale, et, bien entendu, résultats de recherche. Par ailleurs, sur le plan de la nature et de la succession des éléments d'analyse, nous avons veillé à respecter deux règles :
- fournir, pour chacune des quatre parties, des indications à même d'apporter un éclairage suffisant sur l'idée principale à développer, à savoir les mesures d'insertion et la discrimination ethnique ;
 - s'assurer lors de la succession des différentes parties, compte tenu de la diversité des indications, de la progression et de la cohérence de l'analyse, afin de traiter de façon plus approfondie l'objet d'étude retenu.

Mesures d'insertion professionnelle

- 4 Les jeunes d'origine non européenne bénéficient de différentes mesures, au titre des politiques de l'emploi dans le cadre du droit commun (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 1998) et au titre des politiques catégorielles, c'est-à-dire des politiques d'intégration des populations étrangères ou d'origine étrangère vivant en France.

Droit commun

- 5 Ces mesures concernent les dispositifs prévus pour les moins de 26 ans. Elles résultent de la publication du rapport de Bernard Schwartz sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et coïncident également avec l'instauration, par la délégation interministérielle à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficultés (D.I.J.), des premières missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.). Les dispositifs mis en place se sont diversifiés au fil des années, allant des premiers stages d'orientation approfondie et de formation alternée en 1982⁴ jusqu'aux emplois-jeunes en 1997. Ils ont pour objectifs l'acquisition par les jeunes d'une qualification professionnelle, l'initiation à la vie professionnelle via l'alternance centre de formation – entreprise et le développement d'activités créatrices de nouveaux emplois débouchant sur des embauches. À ces premières mesures qui agissent sur la *demande d'emploi*, il faut ajouter celles qui sont supposées avoir un impact sur l'*offre d'emploi* et favoriser directement ou indirectement le recrutement des jeunes : primes d'État et

crédit d'impôt pour l'embauche de jeunes en formation en alternance (1993) et aide au premier emploi des jeunes (1994).

Dispositions spécifiques

- 6 Elles résultent des travaux du Haut Conseil à l'Intégration (H.C.I.) qui entend lutter efficacement contre le chômage des jeunes issus de l'immigration. Le H.C.I. (Zylberstein, 1993) s'appuie d'abord sur quelques résultats d'enquêtes menées auprès de quatorze missions locales et des agences locales pour l'emploi réparties sur quatre régions : Île-de-France, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côtes d'Azur et Nord-Pas-de-Calais (I.G.A.S., 1992). Il apparaît que, dans un public composé en grande majorité de jeunes en difficulté (niveau scolaire bas et manque de qualification), 30 à 60 % des effectifs (selon les missions locales étudiées) sont composés de jeunes étrangers ou Français d'origine étrangère. Les difficultés spécifiques que ces jeunes rencontrent pour s'insérer professionnellement sont de plusieurs ordres : formes d'application de la réglementation en matière de titre de séjour (lourdeur des procédures, lenteur des délivrances de titres, mauvaise connaissance de la réglementation par les agents d'accueil des missions locales) ; politique de sélection de candidats au recrutement pratiquée par certaines entreprises ; importance grandissante des discriminations à l'embauche, liées à l'origine, au nom, ou seulement par l'énoncé du quartier d'habitation lorsque celui-ci a été marqué par divers incidents (Zylberstein, 1993, pp. 160-161).
- 7 Le H.C.I. fait ensuite deux séries de recommandations. La première consiste à donner un appui important aux organismes du service public de l'emploi (A.N.P.E., missions locales) en vue d'améliorer les différents modes d'action pour une meilleure insertion professionnelle des jeunes : accueil des jeunes, examen approfondi des problèmes d'emploi spécifiques à une zone géographique, analyse des attitudes et des comportements discriminatoires de certains employeurs et réflexion sur les solutions appropriées, etc. Le F.A.S. (Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles)⁵ est plus particulièrement sollicité pour mettre en place des actions d'accompagnement des jeunes dans leur démarche auprès des entreprises et des actions de suivi pour les « 16-25 ans » installés récemment sur le territoire national à la suite du regroupement familial. La seconde série de recommandations du H.C.I. consiste à mener au plan départemental ou régional des tentatives de sensibilisation des employeurs aux difficultés rencontrées par les jeunes en matière d'accès à l'emploi, en raison de leur nationalité ou de leur origine décelée à partir du prénom ou du patronyme et de leur quartier ou lieu de résidence. Selon le H.C.I., il appartient aux directions régionales et départementales du travail et de l'emploi d'organiser des actions de sensibilisation avec l'appui du F.A.S. et la participation de l'A.N.P.E. et des missions locales (Zylberstein, 1993).
- 8 Par ailleurs, dans le cadre de ses orientations stratégiques pour les années 1998-2000 (La Lettre du F.A.S., 1998), le F.A.S. fait de l'accès à l'emploi une priorité majeure. Aussi, il marque sa volonté de participer activement au programme « nouveaux emplois – nouveaux services » (loi du 17 novembre 1997) et veille également à ce que les jeunes d'origine immigrée puissent bénéficier de ce nouveau programme dans les mêmes conditions que les autres publics. Pour ce faire, il s'engage à intervenir sous différentes formes : contribution à l'information des intéressés ; soutien aux associations, etc. Il est important de souligner que la participation du F.A.S. aussi bien au programme « nouveaux emplois – nouveaux services » qu'au suivi des jeunes stagiaires en entreprise

et aux actions de sensibilisation des employeurs constitue un renouveau. Car ces dernières années le F.A.S. s'est peu intéressé à l'emploi des jeunes de 16-25 ans, estimant que cela relève exclusivement des actions de droit commun.

Discrimination ethnique et problème d'*alternance*

Constat

- 9 Si les jeunes d'origine non européenne ont droit à différentes mesures d'insertion professionnelle, force est de constater qu'ils figurent parmi les publics les plus évincés non seulement lors de l'embauche définitive pour un emploi (Rebzani, 2002), mais également durant leur parcours dans les dispositifs de formation et d'insertion professionnelle (Bataille, 1997a ; Viprey, 1998 ; Info Flash, 1999), voire bien avant, c'est-à-dire au moment où se décide leur orientation en classes de C.A.P. et B.E.P. dans les lycées professionnels (Payet, 1997 ; Zirotti, 1997).
- 10 On peut poser pour hypothèse que les obstacles que rencontrent ces jeunes – juridiquement Français pour la plupart – ont notamment pour origine la catégorisation sociale, dont ils sont l'objet (Rebzani, 2000), compte tenu de leur apparente « appartenance ethnique » (arabe ou maghrébine, noire africaine, turque...). Henry Tajfel (1972) a en effet décrit, dans ses analyses psychosociales des rapports intergroupes, les biais favorisant l'endogroupe, en les reliant au désir d'acquiescer ou de maintenir une identité sociale positive (Tajfel, 1981). On peut ainsi imaginer que certains employeurs « tombent » dans de tels biais et portent des jugements globaux, hâtifs ou stéréotypés sur ces jeunes catégorisés comme « d'origine non européenne » et renvoyant à des attributs défavorables, tels que « paresseux », « indisciplinés », « au comportement inconstant », par opposition aux postulants perçus comme « français de souche » estimés être « plus travailleurs », « plus disciplinés », « plus stables », etc.
- 11 De tels biais semblent permettre de rendre compte du fait que ces jeunes « d'origine non européenne » effectuent plus souvent que les autres des stages réalisés en centre de formation et, dans une moindre mesure, des contrats d'insertion dans le secteur non marchand (C.E.S., C.E.C.)⁶. Dès que la formation est assortie d'une immersion en entreprise, ils sont sous-représentés : à titre d'exemple, on observe à peine 3,3 % de stagiaires étrangers pour 192 933 contrats de qualification et 2,3 % pour 44 811 contrats d'adaptation, pour l'année 1996 (Info Flash, *ibid.*). Rappelons, à titre comparatif, que le pourcentage d'actifs étrangers âgés de 14 à 25 ans est de 4,7 % de la population parente que constituent les jeunes du même âge, soit un effectif de 109 000 sur un total de 2 343 000 (I.N.S.E.E., 1997). Ces fréquences (3,3 % et 2,3 %) sont relatives à la variable inclusive « étranger ». Un second traitement statistique permettant de déceler le cas des groupes originaires de pays non européens, notamment maghrébins et noirs africains, conduirait vraisemblablement à des effectifs encore plus réduits (Guillot, 1989).
- 12 Les dérives en matière d'alternance (session de formation plutôt que stage en milieu professionnel) s'expliquent en grande partie par les pratiques discriminatoires dans les dispositifs d'insertion professionnelle qui commencent dès la publication d'offres de stages. Ainsi, des employeurs qui ne désirent pas compter parmi leurs effectifs des jeunes stagiaires d'origine non européenne diffusent des annonces discriminatoires auprès des intermédiaires de l'emploi⁷. Il convient d'ajouter, à ce sujet, que certains intermédiaires se montrent inflexibles et refusent de tels procédés. D'autres, au contraire, acquiescent

parce qu'ils n'ont pas véritablement le choix (Grangeard, 1995 ; Viprey, 1998 ; Benyachi & Bouamama, 2000) : résister aux desseins des employeurs, c'est prendre le risque de ne plus les avoir comme interlocuteurs et les inviter indirectement à aller négocier les stages et les emplois disponibles avec d'autres professionnels de l'insertion ; ce qui entraîne à coup sûr une déperdition du potentiel de pourvoyeurs d'emplois somme toute indispensable à d'autres chômeurs (Viprey, 1998).

Exemples de motifs de refus d'engagement de stagiaires

Pressions des clients et des salariés

- 13 Le refus d'accueil de stagiaires est parfois dicté par la volonté des clients. Dans ce cas, les employeurs refusent d'endosser la responsabilité de cet acte et évoquent la règle qui prévaut : les jeunes dont l'origine étrangère est « visible » ne peuvent être employés dans des situations où ils doivent être en contact avec le public ou la clientèle (Aubert, Tripier & Vourc'h, 1997). Les employeurs subissent également la contrainte des salariés^s qui ne veulent pas travailler avec des jeunes « de couleur », parce que cela dévalorise l'image de l'entreprise (Bataille, 1997b ; Aubert, Tripier & Vourc'h, 1997) et fait courir le risque d'éclosion de relations conflictuelles entre les membres d'équipes sur un même lieu de travail. Nombre de recruteurs assurent qu'ils tiennent compte dans l'engagement de stagiaires des préjugés racistes de leur personnel (Viprey, 1998). Ce faisant, ils n'engagent pas de jeunes maghrébins, par exemple, car il est de leur devoir de les protéger contre l'hostilité des ouvriers (Bataille, 1997b).

Inquiétudes des employeurs

- 14 Certains employeurs hésitent sans doute à engager les jeunes d'origine maghrébine et africaine d'obédience musulmane. Leur réaction n'est pas sans lien avec la montée de l'islamisme radical et la perception de l'islam en France. Ils craignent que ces jeunes musulmans affichent ostensiblement leur appartenance religieuse au travail et exigent un traitement spécifique : respect des interdits quant à l'exécution de certaines tâches, rythme de travail adapté voire absences répétées durant le mois sacré du jeûne musulman, particularités vestimentaires, etc. Le manque de connaissance de la religion musulmane chez certains employeurs conjugué à une représentation sociale non conforme à la réalité ne font sans doute qu'ajouter à la suspicion. Or, les observations montrent que de telles réticences sont généralement dépourvues de fondement : tous les jeunes musulmans ne respectent pas fidèlement les préceptes de leur religion, soit par ignorance, soit à la suite d'une acculturation résultant d'un contact prolongé avec la culture du pays d'accueil. Quant à ceux qui pratiquent l'observance du jeûne de Ramadan, ils le font généralement avec humilité pour intensifier leur vie spirituelle, tout en demeurant loyaux vis-à-vis de leurs employeurs (Rebzani, 1997).

Zones d'habitation

- 15 Nombre d'employeurs rejettent systématiquement les propositions de candidatures de jeunes habitant des banlieues ou des quartiers ayant mauvaise presse (Zylberstein, 1993 ; Tripier, De Rudder & Vourc'h, 1995). Ils redoutent qu'une fois accueillis dans leurs entreprises, ces derniers posent des problèmes de même nature que ceux vécus dans leurs quartiers : indiscipline, formation de clans et opposition aux autres salariés ; ce qui aurait

des effets néfastes sur le climat de travail et la production, et discréditeraient les chefs d'entreprises aux yeux des partenaires et des clients. Les jeunes, quant eux, subissent la réputation de leurs zones d'habitation, même si très souvent ils n'ont rien à voir avec les événements fâcheux qui s'y produisent et devraient d'abord être jugés sur leurs compétences professionnelles. De telles observations ont amené l'autorité municipale de Saint-Denis à modifier les libellés des adresses à l'occasion d'une opération d'urbanisme pour éviter l'effet stigmatisant des noms des cités (Tripier, De Rudder & Vourc'h, 1995).

La lutte contre la discrimination ethnique

- 16 Une prise de conscience de la discrimination ethnique a eu lieu dès le milieu des années 1990, grâce notamment à la mobilisation d'associations antiracistes, à la tête desquelles le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (M.R.A.P.), à la parution d'articles de presse et à la publication de travaux qui ont eu pour effet de dénoncer publiquement des pratiques illégales, notamment en matière d'insertion professionnelle de Français d'origine étrangère. De fait, la discrimination ethnique a été signalée au plus haut niveau par des instances comme la Commission nationale consultative des droits de l'homme et le Haut Conseil à l'intégration dans leurs rapports respectifs (C.N.C.D.H., 1998 ; H.C.I., 1998). La ministre de l'Emploi et de la Solidarité a rappelé, dans son discours du 21 octobre 1998, que la lutte contre la discrimination dans le monde du travail devient un axe prioritaire en matière de politique d'intégration ; elle s'est engagée solennellement à prendre au nom du gouvernement des dispositions pour faire reculer toutes les formes de racisme, de discrimination et d'exclusion (Aubry, 1998).

Législation antidiscriminatoire⁹

Infraction et responsabilité pénale

- 17 Les actes ou les comportements visés par l'article 225-1, du Code pénal en vigueur depuis le 1^{er} mars 1994, consistent, en matière d'emploi, à subordonner une offre d'emploi à une condition discriminatoire, à refuser d'embaucher et à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son origine, de ses croyances religieuses et de son appartenance ethnique, nationale ou raciale. Le Code du travail comporte également certaines dispositions qui font référence au Code pénal. Il n'est que de citer la disposition qui interdit et sanctionne les discriminations raciales, ethniques, nationales ou religieuses : offre d'embauche et recrutement (art. L. 122-45 résultant de la loi n° 92-1446 du 3 décembre 1992).
- 18 Un changement important est intervenu avec l'adoption de la loi n° 2001 - 1066 du 16 novembre 2001 qui élargit le champ de la lutte contre les discriminations à l'ensemble de la vie professionnelle, y compris l'accès à un stage et à une formation. Cette même loi étend la liste des motifs de discrimination.

Moyens d'actions et protection des victimes

- 19 Les personnes physiques victimes de discrimination en matière d'accès à un stage, à une formation et concernant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail sont protégées par la législation actuelle. Elles peuvent agir en justice et obtenir réparation du préjudice subi en recourant soit à des moyens d'actions traditionnels, en engageant des poursuites

pénales contre l'auteur de l'infraction dans les délais prévus par la loi, soit à des moyens d'action spécifiques, en agissant par l'intermédiaire d'associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans à la date des faits et se proposant par leurs statuts de lutter contre le racisme ou d'assister les victimes d'infractions racistes, ou par le biais également des organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou au plan national.

Sanctions et peines encourues

- 20 Selon l'article 225-2 du Code pénal, la discrimination commise à l'égard d'une personne physique (ou morale) est punie de deux ans d'emprisonnement et/ou de 200 000 francs au plus, lorsqu'elle consiste à subordonner aussi bien une offre de stage ou de formation que les autres conditions d'emploi et de travail à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1. Ajoutons que le Code du travail prévoit, outre les peines relatives au Code pénal, des sanctions de nature civile. Les victimes peuvent dénoncer l'infraction à caractère discriminatoire à l'inspecteur du travail et saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir la réparation du préjudice subi par l'allocation de dommages-intérêts, l'annulation de la décision disciplinaire de l'employeur ou de licenciement, ou encore l'annulation de la clause litigieuse insérée au règlement intérieur.

Engagement de l'État et des acteurs économiques

- 21 Outre l'arsenal législatif, diverses actions sont mises en œuvre sur le terrain pour dénoncer les discriminations dans l'accès au travail des jeunes d'origine non européenne et proposer des solutions de lutte contre ce phénomène.

Commission départementale d'accès à la citoyenneté et le 114

- 22 Une Commission d'Accès à la Citoyenneté (C.O.D.A.C.) a été créée en janvier 1999 dans chaque préfecture de département, à la demande du ministre de l'Intérieur (circulaire, 1999). Cette commission réunit des représentants des administrations, des services publics, des élus, des syndicats, des associations et des organismes d'Habitations à Loyers Modérés (H.L.M.). Elle a pour mission de mettre en œuvre des actions pour une meilleure insertion sociale et professionnelle des jeunes issus de l'immigration : information des possibilités d'emploi et des concours d'accès à la fonction publique, sensibilisation des employeurs et encouragement des parrainages dans les entreprises, lutte contre toutes les discriminations dont ces jeunes sont l'objet, etc. Le gouvernement a mis en place, au mois de mai 2000, un numéro de téléphone gratuit, le 114, pour aider de manière rapide, efficace et personnalisée les personnes victimes de discriminations raciales, et inciter les témoins à se manifester (circulaire, 2000).

Groupe d'études des discriminations

- 23 La ministre de l'Emploi et de la Solidarité a annoncé, en date du 15 avril 1999, la création d'un observatoire : le Groupe d'Études des Discriminations (G.E.D.) sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public (G.I.P.). Des spécialistes des questions d'exclusion participent aux travaux du G.I.P.-G.E.D. Les membres des différents départements ministériels concernés par la lutte contre les discriminations raciales et les partenaires sociaux peuvent également apporter leur contribution. Le G.I.P.-G.E.D. a pour missions

d'analyser toutes les formes d'expression des inégalités en raison de l'appartenance ethnique ou raciale, d'évaluer leur impact dans les différents domaines de la vie sociale mais également de proposer des actions pour lutter contre les discriminations¹⁰.

Campagne de communication

- 24 Cette campagne fut inscrite dans le cadre de la « grande cause nationale » choisie par les pouvoirs publics pour l'année 2002. Des spots publicitaires relatifs à la lutte contre les discriminations raciales dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'accès en discothèques ont été diffusés, du 11 au 20 avril 2002, sur six chaînes de la télévision nationale avec pour slogan : « sans discrimination raciale, la France est forte ». Deux cents diffusions étaient prévues pour rappeler que la discrimination est une infraction pénale réprimée, et que les personnes qui en sont victimes ou témoins peuvent appeler le 114, afin d'être assistées et consultées dans leurs démarches (G.I.P.-G.E.L.D., 2002).
- 25 En outre, les coordonnées du service d'accueil téléphonique (114) ont été affichées dans tous les établissements industriels et commerciaux, ainsi que dans les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif. Ces endroits ont été choisis, car ils représentent des lieux de passage et/ou des lieux de travail pour les stagiaires, les salariés et les témoins de victimes de la discrimination ethnique.

Mobilisation des acteurs économiques et parrainage des jeunes

- 26 Le parrainage vers l'emploi¹¹ est prévu également pour parer aux réactions discriminatoires. Cette pratique consiste à mettre en place des actions de médiation permettant à des jeunes âgés de moins de 25 ans et de faible niveau de qualification d'accéder à un emploi rémunéré en entreprise ou dans le secteur non marchand, ou à une formation qualifiante et de s'y maintenir¹². Des associations ont mis en place des dispositifs de parrainage : le Relais Malakoff phocéén à Marseille a pris en charge des jeunes d'origine non européenne pour la rédaction de C.V. et l'accompagnement en stage en entreprise ; le Comité Grand Lille et Alliances ont mis en place un « contrat d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés issus de l'immigration »... Les jeunes sont parfois embauchés après leur période de stage.

Discrimination positive et engagement préférentiel

- 27 La discrimination positive ou l'*action positive* est aussi un moyen pour combattre les pratiques de disqualification, de même qu'elle représente un instrument au service de l'égalité (Fitoussi & Rosanvallon, 1996). Elle consiste à appliquer une politique préférentielle d'engagement des jeunes d'origine étrangère. L'*action positive* ne bénéficie pas d'une reconnaissance officielle et est, par conséquent, difficile à pratiquer et à généraliser à l'échelon national. Cette réticence tient au fait que cette action est assimilée à l'*Affirmative action* – discrimination positive d'origine américaine introduite progressivement dans la ligne du Civil Right Act de 1964 – qui prévoit que des avantages soient accordés à des minorités en difficulté pour pallier leurs handicaps sociaux (Noblet, 1993). À Roubaix, en tant qu'employeur, la ville aide les jeunes des quartiers en difficulté, quelle que soit leur origine et dès lors qu'ils sont Français, à préparer les concours

d'entrée à la fonction publique territoriale ; elle veille également à ce qu'ils intègrent les services municipaux et occupent des postes à responsabilité lorsque leur niveau de compétences le permet (David, 1998). Des étudiants ont bénéficié de conventions d'éducation prioritaire signées entre sept lycées situés en zone d'éducation prioritaire (Z.E.P.) et l'Institut d'études politiques de Paris ; ainsi, ils ont pu intégrer *Sciences Po* dès la rentrée 2001.

Les limites de la lutte contre la discrimination ethnique

- 28 En apparence, la volonté d'éradiquer, ou tout du moins de réduire, la marge de la discrimination ethnique ne fait pas défaut. Cependant, des difficultés contrecarrent la mise en œuvre de certaines solutions. Les pouvoirs publics en ont fait un examen attentif et ont proposé, pour certains dispositifs qui relèvent de leur compétence, des relances ou des actions correctrices.

Difficulté d'établissement de la preuve

- 29 La législation antidiscriminatoire est peu efficace. Cela a notamment pour origine que la loi exige de tout plaignant que, face au juge, il fasse la preuve du délit : refus d'offre de stage ou d'embauche par un employeur en raison de la nationalité étrangère ou de l'appartenance ethnique, par exemple. Or, la preuve du préjudice subi est difficile à établir : l'employeur peut justifier son acte par un choix rationnel de candidats ou de stagiaires¹³. De plus, il bénéficie automatiquement du principe de la présomption d'innocence.
- 30 La difficulté d'établir la preuve dissuade fréquemment les victimes d'intenter toute action en justice et le nombre de plaintes pour des offres discriminatoires de stages est insignifiant (Rebzani, 2002). Si certains cas ont été traduits en justice et gagnés par les plaignants, on constate cependant que les condamnations ont été assorties de sursis¹⁴. Ce qui dénote un écart patent entre l'impressionnant dispositif antidiscriminatoire et son application réelle au quotidien (G.E.L.D., 2000 ; C.N.C.D.H., 2003).
- 31 La modification des règles relatives à la charge de la preuve de la discrimination a été maintes fois envisagée. Cependant, l'idée d'un renversement consistant à faire incomber la charge de la preuve à l'employeur a été rejetée par les syndicats et représentants patronaux, lors de la table ronde organisée le 11 mai 1999 qui réunissait la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, les organisations patronales (M.E.D.E.F., C.G.P.M.E. et U.N.A.P.L.) et les organisations syndicales (C.G.T., C.F.D.T., F.O., C.G.C., C.F.T.C.). Toutefois, la loi du 16 novembre 2001 allège sensiblement la tâche de la victime – jusque-là confrontée à une épreuve quasi impossible – lors de l'établissement de la preuve. Désormais, le candidat à un stage ou à un emploi doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Échec partiel du dispositif 114 – C.O.D.A.C.

- 32 Depuis la mise en place du numéro vert 114, les appels de victimes ou de témoins de la discrimination ethnique ne sont pas très nombreux. La comparaison des données relatives à la période 2000-2002 montre même une baisse très nette des signalements. À titre indicatif, dans le département du Nord, on enregistre, tous domaines de discrimination confondus, 404 signalements en 2000, 405 en 2001 et à peine 171 en 2002. Parmi les signalements de 2002, 54 seulement concernent l'insertion professionnelle : respectivement 6 signalements pour la formation, 19 pour l'accès à l'emploi et 29 pour la vie professionnelle¹⁵. Les pourcentages qui en résultent avoisinent ceux diffusés par le G.E.L.D. à l'échelon national (G.E.L.D., 2002).
- 33 Le faible nombre d'appels au 114 et, partant, le nombre réduit de signalements peuvent s'expliquer de différentes manières. Nombre de témoins ou victimes de la discrimination ethnique ignorent l'existence du 114. Rappelons qu'une étude du C.R.E.D.O.C. réalisée en décembre 2001 sur les services de téléphonie sociale confirme cette méconnaissance : elle montre clairement que, d'une manière générale, à peine 13 % de sujets interrogés connaissent l'existence du 114 ; ce qui place ce *numéro vert* loin derrière certains autres services de téléphonie sociale, tels que *Allo enfance maltraitée*, *Sida Info Service*, etc. (G.E.L.D., 2002). Certaines victimes connaissent le *numéro vert*, mais demeurent réticentes parce qu'elles ne disposent pas suffisamment d'indications sur la procédure à suivre. Ce type d'argument a été recueilli lors d'entretiens menés avec des « appelants du 114 » qui déclarent être passés, à un moment donné, par une phase d'hésitation ou avoir connu quelques victimes de la discrimination se trouvant devant pareille situation (Rebzani, 2003). Enfin, certaines victimes, bien que connaissant le 114, ne souhaitent pas y recourir car elles pensent que cela n'aboutit à rien : elles ne font confiance ni aux services de la C.O.D.A.C., ni à l'autorité judiciaire qui serait saisie. Cet autre argument recueilli également lors d'entretiens avec les « appelants du 114 » (Rebzani, 2003) résulte d'une incompréhension et, par suite, d'une frustration. En effet, certaines victimes pensent que tout signalement conduit à la saisine judiciaire et permet d'engager des poursuites aboutissant quasi automatiquement à une condamnation ; elles ignorent les autres possibilités de traitement de cas de victimes de la discrimination : conseil, médiation..., ou bien elles ne veulent pas en entendre parler. Aussi, n'hésitent-elles pas à remettre en cause l'existence même du dispositif 114 – C.O.D.A.C., pour peu qu'elles aient eu vent de clôtures de dossiers par une absence de condamnation ou un classement sans suite.
- 34 Par ailleurs, des problèmes inhérents au fonctionnement du dispositif 114 – C.O.D.A.C. ont été signalés. Ces problèmes concernent les suites données aux signalements (« fiches de suivi » non transmises au G.E.L.D., tenue à l'écart des référents non-administratifs issus d'associations, de syndicats...), le fonctionnement d'ensemble (difficulté pour les Secrétaires permanents à remplir leur mission car mal informés, défaut d'implication et absence quasi totale de « retour » de la part des référents...) et les suites judiciaires (recours fréquent au Parquet mais souvent inapproprié, très faible nombre de condamnations pénales...) (G.E.L.D., 2002).
- 35 Rappelons que la circulaire interministérielle du 30 octobre 2001¹⁶ « insiste sur la nécessité d'apporter un second souffle au dispositif 114 / C.O.D.A.C. qui a montré tout à la fois son utilité et ses limites ». Par ailleurs, elle « réaffirme la volonté du gouvernement

de poursuivre en l'intensifiant la politique engagée et organise la mobilisation de l'ensemble des partenaires et des ressources nécessaires à la relance du dispositif ».

Discrimination positive, ethnicisation des métiers et stigmatisation

- 36 Les expériences d'*action positive* n'inspirent pas tous les acteurs de l'intégration. On craint que cette démarche de recrutement préférentiel produise un effet inverse, à savoir une stigmatisation des jeunes. C'est ce qui se produit lorsque, faute de procurer un stage ou un travail salarié pour les jeunes d'origine non européenne dans des secteurs d'activité courants, on les oriente vers des emplois qu'on peut considérer comme « ethniques ».
- 37 Ces dernières années, certains employeurs ont préféré recourir à des jeunes d'origine non européenne, notamment maghrébine, pour occuper la fonction d'agents de sécurité dans les transports (Macé, 1998), d'agents d'ambiance, comme c'est le cas dans les bouches, les couloirs et les rames de métro de Lille, ou de vigiles dans les grandes surfaces. Ces choix ne semblent pas être le fait du hasard. On peut en effet se demander s'ils ne répondent pas à une attente « implicite » des clients et des usagers ou bien à certains de leurs stéréotypes sociaux. On peut en effet émettre l'hypothèse selon laquelle les clients et les usagers français fréquentant lesdits endroits jugent différemment la présence des vigiles ou des agents d'ambiance selon leur apparente appartenance communautaire : Arabes ou Noirs Africains. Ainsi, à l'image du jeune « arabe » ou « maghrébin » pourrait être associée celle de comportements de vol, agressions, rixes, etc. (soulignons bien ici qu'il s'agit d'une hypothèse relative à des stéréotypes et non de faits avérés). Dans ces conditions, la présence de vigiles apparemment arabes ou maghrébins pourrait être interprétée par les clients et usagers comme un « choix avisé » de recruteurs, voyant en eux avant tout des « instruments de dissuasion » (Macé, 1998) adaptés à la situation. À l'inverse, la présence de vigiles noirs africains pourrait être parfois interprétée d'une toute autre manière : la sécurité, la classe, l'élégance, etc., comme en témoigne l'engouement à partir des années 1980 pour la culture *black*, relayé par les messages publicitaires sous le slogan *Black is beautiful*¹⁷. Dans ce cas, la fonction leur correspondant le mieux serait celle d'hôte accueillant : fonction qu'on leur propose assez souvent dans certains grands magasins chics.
- 38 Les jeunes ainsi employés n'ont pas véritablement la possibilité de mettre en valeur leur savoir-faire. Mais ils n'ont pas vraiment le choix et n'hésitent donc pas à accepter ces nouveaux métiers « ethniques ». Ces métiers leur sont parfois présentés comme étant plus « adaptés » à leur personne ou à leur trajectoire sociale et comme à même de leur donner l'occasion de mettre en pratique leur talent de médiateurs ou d'éducateurs (Dupé & Lamarche, 1986). Cependant, l'expérience et l'observation quotidienne montrent que ces activités n'offrent pas de réelles perspectives d'avenir, surtout lorsqu'elles sont pratiquées à titre occasionnel et précaire (Macé, 1998).
- 39 D'autres indicateurs confirment les limites de la lutte contre la discrimination ethnique : publicité insuffisante concernant l'action du 114 – C.O.D.A.C. (C.N.C.D.H., 2003) ; contenus de programmes de formation-sensibilisation mettant insuffisamment l'accent sur les mécanismes à l'œuvre en matière de discrimination et sur les mesures, entre autres, juridiques permettant de lutter contre ce phénomène, et axés davantage, au contraire, sur des aspects ethnologiques et religieux sur l'islam : ce qui pourrait être perçu par les participants aux dispositifs de formation-sensibilisation comme des actions « communautaristes » suscitant plutôt quelque ressentiment (Rebzani, 2003). On peut

enfin se demander si le volet répressif – considéré isolément – ne risquerait pas de conduire les employeurs à développer une certaine résistance : le fait de savoir que le gouvernement tente de les forcer à recruter des jeunes d'origine non européenne ne pourrait-il pas les pousser à réagir en sens contraire¹⁸ ?

Conclusion

- 40 En dépit des solutions pour la combattre, la discrimination ethnique est encore pratiquée sous différentes formes. La persistance de la discrimination prouve qu'il ne s'agit pas là d'un phénomène momentané. Au contraire, ce phénomène apparaît d'autant plus durable qu'il résulte essentiellement d'un jugement social défavorable. Il faut signaler, par ailleurs, que le critère de jugement n'est pas exclusivement ethnique et que, par conséquent, les jeunes d'origine non européenne ne sont pas les seules victimes de l'exclusion professionnelle. D'autres catégories « sensibles », tels que le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, les mœurs, etc., prêtent à de semblables biais cognitifs, conduisant à une perception sociale négative, et aboutissant à cibler et à traiter de manière inégalitaire d'autres populations ou groupes sociaux en milieu de travail. Dès lors, le problème de la discrimination semble devoir être appréhendé différemment : nécessitant une lecture transversale, il suppose un traitement plus global et moins spécifique. L'accent pourrait être mis notamment sur l'analyse des processus communs aux diverses discriminations. Dans le même temps, il conviendrait d'envisager des changements au plan réglementaire. Cela a déjà été fait au niveau européen avec la clause de non-discrimination prévue dans le traité d'Amsterdam (article 13)¹⁹. La France a ainsi dû tenir compte des textes européens et renforcer son arsenal législatif²⁰. Cette façon différente d'aborder le problème « des discriminations » – et pas seulement celui de la discrimination ethnique – pourrait sans doute susciter une véritable dynamique sociale. Elle serait sans doute plus profitable aux jeunes d'origine non européenne et mieux à même de leur assurer une meilleure insertion professionnelle que l'ensemble des dispositifs qu'on vient d'évoquer, qui se centrent sur cette caractéristique « ethnique ».

BIBLIOGRAPHIE

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Wokingham : Addison-Wesley.
- Asch, S. E. (1952). *Social Psychology*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Aubry, M. (1999). Discours ministériel du 21 octobre 1999.
- Aubert, F., Tripier M., & Vourc'h, F. (1997). La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique. In F. Aubert et al., (Éds.), *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi* (pp. 245-267). Paris : L'Harmattan.
- Barthelmé, F. (1997). La discrimination à l'emploi. *Hommes et Migrations*, 1209, 60-68.
- Bataille, Ph. (1997 a). *Le racisme au travail*. Paris : La Découverte.

Bataille, Ph. (1997 b). La discrimination à l'embauche. Le cas du bassin d'emploi d'Alès. *Les Annales de la Recherche Urbaine*, 76, 89-96.

Benyachi, A., & Bouamama, S. (2000). *Les discriminations dans l'emploi et leur impact. L'exemple roubaisien*. Roubaix, Voix de Nanas.

Brehm S., & Brehm, J. W. (1981). *Psychological Reactance, A Theory of Freedom and Control*. New York : Academic Press.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Fayard.

Cialdini, R. B., Cacioppo, J. T., Basset, R., & Miller J. A. (1978). Lowball procedure for producing compliance, Commitment then cost. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 463-476.

Circulaire N.O.R./I.N.T./A/99-00013 du 18 janvier 1999 du ministre de l'Intérieur.

Circulaire 4.735/S.G. du Premier ministre du 2 mai 2000 relative à la création de Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (C.O.D.A.C.).

Circulaire de la ministre d'Emploi et de la Solidarité et du ministre de l'Intérieur du 10 mai 2000 relative à la mise en place d'un numéro de téléphone gratuit (114) pour lutter contre les discriminations raciales.

Circulaire N° D.P.M./A.C.I.2/2001/526 du 30 octobre 2001 relative à la relance et la consolidation du dispositif 114 / C.O.D.A.C. d'accès à la citoyenneté et de lutte contre les discriminations.

C.N.C.D.H. (1998). *La lutte contre le racisme et la xénophobie. Exclusion et droits de l'Homme*. Paris : La Documentation française.

C.N.C.D.H. (2002). *La lutte contre le racisme et la xénophobie*. Paris : La Documentation française.

C.N.C.D.H. (2003). 2002. *La lutte contre le racisme et la xénophobie*. Paris : La Documentation française.

D'Ans, A. M. (1999). Ethnie et ethnicité. In A. Akoun & P. Ansart (Éds.), *Dictionnaire de sociologie* (p. 197). Paris : Le Robert – Seuil.

David, M. (1998). Roubaix s'engage dans la lutte contre la discrimination ethnique à l'embauche, *Hommes & migrations*, 1211, 133-134.

Dupé, M., & Lamarche, C. (1986). Graine d'éducateur. Le jeune leader : une nouvelle idéologie du travail social ? *Contradictions*, 122-123.

Entreprises et Carrières (1998). N° 418.

Entreprises et Carrières (2002). N° 648.

F.A.S. (La Lettre du) (1998). *Axes stratégiques du F.A.S. 1998-2000*, 5.

Fitoussi, J.-P., & Rosanvallon, P. (1996). *Le nouvel âge de inégalités*. Paris : Le Seuil.

Gastaut, Y. (1995). Les effets positifs de la culture *black* sur l'image du Noir en France. *Migration Société*, 7, 42, 65-74.

Galap, J. (1993). Phénotypes et discrimination des Noirs en France. *Migrants-Formation*, 94, 39-54.

G.E.L.D. (2000). *Note du G.E.L.D.*, n° 2.

G.E.L.D. (2002). *Bilan de deux années d'activité du dispositif 114 – C.O.D.A.C.*

G.I.P.-G.E.L.D. (2002). *Bulletin de liaison 114 / C.O.D.A.C.*, n° 6.

Grangeard, C. (1995). La tête de l'emploi. *Hommes & migrations*, 1187, 23-24.

- Guides de la Justice (Les) (1999). *Les lois antiracistes*. Ministère de la Justice, Service de l'information et de la communication.
- Guillot, C. (1989). Réflexion sur la situation de jeunes d'origine immigrée dans les mesures d'insertion T.U.C. et S.I.V.P. In B. Lorreyte (Éd.), *Les politiques d'intégration des jeunes issus de l'immigration* (pp. 188-201). Paris : C.I.E.M.I.-L'Harmattan.
- H.C.I. (1998). *Lutte contre les discriminations. Faire respecter le principe d'égalité*. Paris : La Documentation française.
- I.G.A.S. (1992). *Enquête sur l'insertion des jeunes immigrés dans l'entreprise*, n° 92018.
- Inffo Flash (1999). *Lutter contre les discriminations au travail et en formation*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, *numéro spécial*.
- I.N.S.E.E. (1997). *Portrait social. Les immigrés en France*.
- Joule, R.-V., & Beauvois, J.-L. (1987). *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*. Presses Universitaires de Grenoble.
- Loi N° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, *Journal Officiel* du 17 novembre 2001.
- Macé, E. (1998). Les jeunes et les métiers de la sécurité : Cibles, instruments ou acteurs. *Ville-École-Intégration*, 113, 62-71.
- Milgram, S. (1974). *Soumission à l'autorité*. Paris : Calmann-Levy.
- Monde (Le)* du 18 janvier 1995. La France ne parvient pas à endiguer les discriminations raciales.
- Monde (Le)* du 7 avril 1999. La justice parvient rarement à établir la preuve d'une discrimination à l'embauche.
- Nicole-Drancourt, C., & Roulleau-Berger, L. (1998). *L'insertion des jeunes en France*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Noblet, P. (1993). *L'Amérique des minorités*. Paris : C.I.E.M.I.-L'Harmattan.
- Noël, O. (2000). La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche. *Ville-École-Intégration*, 121, 106-116.
- Nord Éclair* du 24 février 1999. Jugé et condamné pour discrimination raciale.
- Paugam, S. (1991). *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Payet, J.-P. (1997). La catégorie ethnique dans l'espace relationnel des collèges de banlieues : entre censure et soulignement. In Aubert et al. (Éds.), *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi* (pp. 207-213). Paris : L'Harmattan.
- Rebzani, M. (1997). Et le ramadan ? In L'islam est-il soluble dans la République ? *Panoramiques*, 29, 82-85.
- Rebzani, M. (2000). Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psychosociale. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 16, 3, 29-52.
- Rebzani, M. (2002). *Des jeunes dans la discrimination*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Rebzani, M. (2003). *Soutien psychologique et social des appelants du 114 - C.O.D.A.C. Étude F.A.S.I.L.D. - Nord Pas-de-Calais*.

- Sherif, M. (1965). Influence du groupe sur la formation des normes et des attitudes. In A. Levy (Éd.), *Psychologie sociale, Textes fondamentaux*, 1. Paris : Dunod.
- Sherif, M. (1966). *Group Conflict and Cooperation. Their Social Psychology*. Boston : Houghton Mifflin.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Éd.), *Introduction à la psychologie sociale*. Paris : Larousse.
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories, Studies in Social Psychology*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Tripier, M., De Rudder, V., & Vourc'h, F. (1995). Les syndicats face aux nouvelles discriminations. *Hommes & Migrations*, 1187, 12-22.
- Viprey, M. (1998). La non-neutralité du système d'emploi à l'égard des enfants de parents migrants. *Ville-École-Intégration*, 113, 98-117.
- Voix du Nord (La)* du 11 décembre 1998. Maladresse ou discrimination raciale.
- Zirotti, J.-P. (1997). Pour une sociologie phénoménologique de l'altérité : la constitution des expériences scolaires des élèves issus de l'immigration. In F. Aubert et al. (Éds.), *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi* (pp. 233-244). Paris : L'Harmattan.
- Zylberstein, J.-C. (1993). *L'intégration à la Française*. Paris : Union générale d'éditions.

NOTES

1. Nous préférons « d'origine non européenne » à toute autre formule. Il s'agit de jeunes dont la nationalité ou celle des parents est étrangère : algérienne, marocaine et tunisienne pour les Maghrébins, zaïroise, camerounaise, malienne... pour les Noirs Africains, et cambodgienne, laotienne, vietnamienne... pour les Asiatiques ; auxquels il faut ajouter les ressortissants des D.O.M.-T.O.M. en dépit de leur lien d'appartenance à la France.
2. La notion de « appartenance ethnique » mérite quelques éclaircissements. On peut la concevoir en référence à la notion sociologique d'ethnicité telle que l'a définie D'Ans (1999, p. 197), comme « la perception de former un peuple ». Cette représentation s'ancre sur des critères d'ordre culturel, linguistique, religieux, etc. Elle suppose des interactions avec des membres d'exogroupes qui considèrent, tout comme les membres de l'endogroupe, que ces critères sont constitutifs d'une différence « significative ». La discrimination peut être positive. Mais, le plus souvent, ce terme désigne une distinction négative. C'est en ce sens qu'est utilisée, dans cet article, l'expression « discrimination ethnique ».
3. Plus précisément, le concept d'intégration est ici circonscrit à l'étude de l'insertion professionnelle de jeunes issus de l'immigration. Les travaux sociologiques sur la disqualification sociale (Paugam, 1991) ou sur la désaffiliation sociale (Castel, 1995) font en effet référence à un concept plus général, à savoir « l'intégration sociale ». C'est cette « intégration sociale » qui constitue l'horizon des discours politiques récurrents sur la « fracture sociale ».
4. En réalité, la politique d'insertion est mise en œuvre, dès 1975, avec les « contrats emploi-formation », suivis des « pactes nationaux pour l'emploi des jeunes », de 1977 à 1980.
5. Le F.A.S. est devenu le F.A.S.I.L.D. (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations) (C.S.S., art. L. 767-2, modifié par l'art. 10).
6. Contrat emploi solidarité, contrat emploi consolidé.
7. Ces annonces ont été signalées de nombreuses fois dans des journaux et des articles : candidat de race blanche, nationalité française (pas noir, pas arabe, asiatique si bonne élocution), pas de gens de couleur, Français d'origine française, bonne tête, B.C.B.G., pas typé(e), Européen, 01, B.B.R. (bleu-blanc-

rouge), pas de 31 par référence au code « étranger » de l'A.N.P.E., etc. (Grangeard, 1995 ; Barthelmé, 1997 ; Noël, 2000). Une bonne partie de ces annonces est reprise dans le rapport du C.N.C.D.H., 1998.

8. On est là devant un cas d'influence d'un individu (*employeur*) ou d'un groupe minoritaire (*employeurs*) par une majorité (*clients ; salariés*). Toutes les expériences menées en psychologie sociale montrent que la majorité finit par avoir le dernier mot. Le plus souvent la minorité acquiesce sans être profondément convaincue du bien-fondé du choix de la majorité : alors la conformité a pour fonction la résolution d'un éventuel conflit ouvert (Asch, 1952 ; Sherif, 1965 ; Milgram, 1974).

9. Les Guides de la Justice (1999).

10. Ce dernier volet revêt une grande importance ; c'est pourquoi l'Observatoire a changé de dénomination pour s'appeler « Groupe d'études et de lutte contre les discriminations » (G.I.P.-G.E.L.D.).

11. Rappelons que les opérations de parrainage existent depuis 1994 et ne sont pas spécifiques aux jeunes d'origine étrangère.

12. Le parrainage fait appel aussi bien à la *médiation* qu'aux *techniques de l'engagement*. Le fait est qu'on *engage le plus rapidement* aussi bien les recruteurs que les jeunes dans l'action, sans se poser nécessairement et préalablement la question de leur approbation ou leur désapprobation. Les expériences effectuées en psychologie sociale sur la *technique du premier pas* montrent clairement que si l'on veut obtenir des sujets une grande faveur, l'une des techniques consiste d'abord à commencer par en recueillir une plus petite. Une des explications du phénomène du premier pas est que l'acte initial, à noter *public et volontaire*, finit par modifier l'attitude vis-à-vis d'autres actes de même nature (Joule Beauvois, 1987). Par ailleurs, la *technique de l'amorçage* (Cialdini, Cacioppo, Basset & Miller, 1978) peut rendre encore plus efficace l'action de parrainage, notamment lorsque des parrains et marraines arrivent à obtenir des employeurs la promesse d'accueillir des jeunes dans leurs entreprises, et surtout à faire que ceux-ci respectent leurs engagements. Ajoutons enfin que deux conditions (1/ *but commun* et 2/ *appui officiel*) sur trois (3/ *groupes de statut et de pouvoir égaux*) sont réunies pour confirmer ce que le psychologue social G.W. Allport (1954) a appelé *l'hypothèse de contact* (Sherif, 1966) : en effet, le parrainage est aussi l'occasion de faire se rencontrer deux groupes sociaux, des jeunes issus de l'immigration extra-européenne et des employeurs, qui ont rarement l'occasion de se côtoyer ; la multiplication des contacts permet d'être davantage informé sur l'Autre et, par conséquent, atténue les préjugés respectifs.

13. Les employeurs ne semblent pas toujours procéder à une sélection réellement objective sur la base de critères professionnels. Le *testing* peut être un moyen de prouver une éventuelle pratique discriminatoire. Ce à quoi procède par exemple certains enquêteurs, membres de S.O.S. Racisme, qui, à la suite de plaintes pour discrimination ethnique à l'embauche, adressent exactement le même C.V. sous une identité française « de souche » à un même employeur et arrivent, le cas échéant, à obtenir une réponse favorable : acceptation du candidat d'origine française, convocation pour un entretien d'embauche (Entreprises et carrières, 2002). Le Ministère de la Justice a dressé un bilan de la pratique du *testing* (concernant divers domaines : emploi, logement, accès aux loisirs et aux lieux de nuit...), lors de sa contribution au rapport annuel sur la lutte contre le racisme et la xénophobie (C.N.C.D.H., 2002, p. 51). Par ailleurs, dans sa diffusion de fiches pratiques à partir de brochures ou sur site Internet, le G.E.L.D. fournit plusieurs indications concernant le *testing*, y compris les conditions d'un *testing* juridiquement recevable.

14. Quelques exemples ont été rapportés par la presse, *La Voix du Nord* du 11 décembre 1998, *Nord Éclair* du 24 février 1999, *Le Monde* du 7 avril 1999..., et par des magazines professionnels tels que *Entreprises et Carrières*, n° 418, 19 au 26 janvier 1998.

15. Source C.O.D.A.C. du Nord.

16. Circulaire N° D.P.M./A.C.I.2/2001/526 du 30 octobre 2001 relative à la relance et la consolidation du dispositif 114 / C.O.D.A.C. d'accès à la citoyenneté et de lutte contre les discriminations.

17. L'amélioration de la perception de la communauté noire dans l'opinion française ne signifie pas pour autant la disparition de tous les stéréotypes jugés négatifs (Gastaut, 1995).

18. La théorie de la *réactance psychologique* montre que les gens attachent beaucoup d'importance à leur sentiment de liberté et agissent dans le but de le protéger, et que des tentatives en vue de restreindre cette liberté engendrent souvent un effet de *boomerang* réactif (Brehm & Brehm, 1981).

19. Ainsi que plusieurs directives relatives aux discriminations fondées sur le sexe (1997), le principe d'égalité entre les personnes sans distinction de race ou d'origine (2000) et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000).

20. Rappelons que la loi n° 2001 – 1066 du 16 novembre 2001 étend la liste des motifs de la discrimination (origine, sexe, mœurs, situation de famille, âge, opinions politiques...) et élargit le champ de lutte à l'ensemble de la vie professionnelle (accès à un stage, accès à un emploi, rémunération, formation, reclassement...).

RÉSUMÉS

Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes ne paraissent pas à même d'éviter les phénomènes de « discrimination ethnique ». Diverses données tendent à établir l'existence de discriminations dans le recrutement des jeunes, liées au nom, à la couleur de la peau, à l'habitat, etc. L'important dispositif législatif anti-discriminatoire se révèle ainsi être partiellement en échec. Ne serait-il pas plus efficace alors d'appréhender ce problème de manière plus « globale » : sous l'angle des « discriminations » en milieu professionnel pour divers motifs (origine, sexe, mœurs, situation de famille, âge, opinions politiques...) ? Un tel changement ne serait-il pas plus profitable aux jeunes d'origine non européenne que l'actuel dispositif (notamment en ce qui concerne leur emploi) ?

Youth employment schemes don't seem able to avoid "ethnic discrimination". There is evidence of different kinds of discrimination against young people in the occupational selection process, in relation to their name, skin colour, abode, etc. Hence, it seems that the whole set of laws and by-laws against discrimination are partially ineffective. Therefore, wouldn't it be more effective to consider this problem on a more global scale and attempt to tackle discrimination in the workplace in general (related to: origins, gender, sexual orientation, individual status, age, political views, etc.) Such a move could prove more beneficial to non-European youths, than the current set of laws (notably concerning their employment)?

INDEX

Mots-clés : Alternance, Discrimination, Insertion professionnelle, Jeunes d'origine non européenne, Lutte contre la discrimination

Keywords : Occupational integration, Struggle against discrimination, Work-based learning, Youths from non-European background

AUTEURS

MOHAMMED REBZANI

Mohammed Rebzani est docteur en psychologie et membre de l'équipe Psychologie des interactions et des cognitions dans les organisations (PSICO) de l'UFR de Psychologie de l'Université de Lille III. Courriel : mrebzani2000@yahoo.fr

ANNICK DURAND-DELVIGNE

Annick Durand-Delvigne, docteur d'état, est professeur de psychologie sociale à l'UFR de psychologie de l'Université de Lille III et responsable de l'équipe PSICO.