**Revue européenne des migrations
internationales**

**vol. 27 - n°3 | 2011
Numéro ouvert**

Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine

*Differences within Diversity: Discrimination Experienced by Young Men of North
African Origin*

*Diferencias en la diversidad: la experiencia personal de las discriminaciones por
los hombres jóvenes de origen magrebí*

Paul Cuturello

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/remi/5648>

DOI : 10.4000/remi.5648

ISSN : 1777-5418

Éditeur

Université de Poitiers

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2011

Pagination : 103-130

ISBN : 979-10-90426-02-3

ISSN : 0765-0752

Référence électronique

Paul Cuturello, « Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 27 - n°3 | 2011, mis en ligne le 01 décembre 2014, consulté le 14 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/remi/5648> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.5648>

Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine

.....

Paul CUTURELLO¹

L'adoption de mesures au plan législatif et juridique, avec notamment la loi de 2001 qui a reconnu la notion de discrimination indirecte, et la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) en 2005, ont marqué la prise en considération de la question des discriminations dans la société française. Cette reconnaissance juridico-politique a été favorisée par les apports des recherches institutionnelles ou scientifiques qui ont permis de faire le lien entre racisme et inégalités (Fassin, 2002), lien qui jusqu'alors était généralement ignoré ou négligé.

En sciences sociales, si les apports des approches analytiques basées sur la mesure d'un écart de situation entre un groupe supposé discriminé et un groupe de référence ont été indéniables, elles rencontrent cependant des limites. En particulier, en définissant le groupe discriminé par le stigmate commun, ces démarches construisent une homogénéité du groupe qui demeure largement hypothétique. Aussi, afin d'approfondir notre compréhension des faits et des processus discriminatoires, ainsi que de leurs rapports aux inégalités sociales, nous avons changé de perspective en optant pour une approche centrée sur la perception de la discrimination par l'individu, et non plus seulement sur son appartenance supposée à un groupe. Notre démarche s'appuiera donc sur la notion de **discrimination ressentie**².

S'agissant de l'étude du rapport subjectif à la discrimination, il convenait de recueillir le discours d'individus considérant avoir été victimes de discriminations et de l'analyser. À cette fin, nous avons mené en 2008-2009 une campagne d'entretiens semi-

1 Sociologue, Ingénieur d'études, URMIS, IRD/CNRS, UMR 205 Migrations et société, Université de Nice Sophia Antipolis, Pôle Universitaire Saint-Jean d'Angely, 24 avenue des Diablos Bleus, 06357 Nice cedex 4 ; paul.cuturello@unice.fr

2 Ce travail a été effectué dans le cadre du programme de recherche ANR (programme blanc 2006) : « Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques » (DRIS), mené en collaboration par des chercheurs de l'URMIS, du CEREQ et de MATIS Paris 1.

directifs³ auprès d'un échantillon de personnes qui avaient déclaré avoir été discriminées en réponse à une question spécifique dans le cadre de l'enquête CEREQ Génération 98⁴.

Parmi la centaine d'entretiens effectués auprès de jeunes hommes et femmes s'étant déclarés discriminés en raison de leur genre, de leur origine, de leur âge ou de leur apparence, nous nous sommes intéressés aux jeunes hommes s'étant déclarés discriminés en raison de leur origine, ici maghrébine (ce qui représente trente-et-un entretiens)⁵.

Afin d'analyser comment les discriminations sont ressenties et de répertorier les stratégies éventuellement mises en œuvre pour y faire face, nous avons opté pour une analyse transversale du discours destinée à saisir la cohérence thématique inter-entretiens et d'en dégager les principaux thèmes. Dans ce but, nous avons utilisé le logiciel d'analyse textuelle Hyperbase⁶, qui offre la possibilité d'un traitement global de l'ensemble des entretiens.

À propos d'Hyperbase

Le logiciel Hyperbase permet, entre autres fonctions, de relever la totalité des occurrences d'un mot au sein du corpus total des entretiens.

Il permet aussi de sélectionner les mots dits « spécifiques » du corpus constitué par l'ensemble des entretiens. Les mots dits « spécifiques » d'un corpus sont les mots qui apparaissent en « excédents » dans ce corpus par rapport à leur fréquence moyenne dans le corpus de référence du Trésor de la Langue Française (TLF). Ce sont les mots qui dans le corpus constitué par l'ensemble des entretiens ont un écart réduit positif par rapport au corpus de référence (le TLF), c'est-à-dire que leur fréquence est proportionnellement supérieure à celle observée dans le TLF eu égard à la taille du corpus qui est prise en compte. Ce n'est donc pas la seule fréquence qui est prise en considération, mais la fréquence relative. Ainsi, par exemple le mot « stage » affiche ici un écart réduit de 101.91 pour une fréquence réelle de 104 occurrences, alors que le mot « école » enregistre un écart réduit de seulement 40.53, soit moitié moins élevé que celui de « stage », pour 263 occurrences, plus de deux fois supérieures à celle de « stage ».

3 Le guide d'entretien prévoyait de balayer les divers aspects du parcours de l'individu, le parcours scolaire, le parcours professionnel, la vie familiale, le parcours résidentiel, etc., sans aborder explicitement la question des discriminations, sauf si l'enquêté l'abordait spontanément de sa propre initiative, dans ce cas la consigne était de l'encourager à poursuivre. Vers la fin de l'entretien, l'enquêteur avait pour consigne de questionner systématiquement l'enquêté à propos des discriminations, que le sujet ait été abordé spontanément ou pas au cours de l'entretien.

4 La collaboration avec une équipe du CEREQ a permis l'accès aux données de l'enquête Génération 98. Celle-ci concernait l'insertion professionnelle d'une cohorte de jeunes sortis du système éducatif la même année, ici 1998. Elle portait sur un échantillon national de 54 000 jeunes de tous niveaux sortis du système éducatif en 1998 interrogé(e)s en 2001 et dont un panel de 16 000 a été interrogé en 2007 et régulièrement par la suite.

5 Sur l'ensemble du panel de 16 000 individus, 13,22 % ont déclaré avoir été victimes de discriminations à propos de l'origine, du genre, de l'apparence physique, etc. Parmi les originaires d'Afrique du nord et sub-saharienne qui représentent 6,53 % de l'échantillon global, 35 % ont déclaré avoir subi des discriminations (soit trois fois plus que la moyenne de l'ensemble de l'échantillon) ; c'est donc parmi eux que nous avons sélectionné notre échantillon. Les entretiens ont été effectués sur l'ensemble du territoire national.

6 Ce logiciel a été mis au point par Étienne Brunet, Institut de Linguistique Française « Bases, Corpus, Langage », CNRS Université de Nice Sophia Antipolis.

Nous avons choisi, comme mode d'entrée pour l'analyse du corpus des entretiens, les mots dits « spécifiques », c'est-à-dire les mots les plus caractéristiques de ce discours, en considérant qu'en partant des mots les plus significatifs nous aurions le plus de probabilités de sélectionner les éléments de discours les plus typiques.

Nous avons donc dans un premier temps répertorié les mots « spécifiques » de ce corpus qui sont au nombre de 144 et dont la liste hiérarchique figure en annexe.

Dans une seconde phase, ces mots « spécifiques » ont été traités comme autant de variables par une Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) prenant en compte également les individus. On a ainsi obtenu le graphe factoriel⁷ (cf. Graphe 1) sur lequel sont reportées les positions respectives de ces mots et des individus de l'échantillon, dessinant les contours de l'espace discursif de ces jeunes s'étant déclarés discriminés.

Cette méthode a l'avantage de permettre de repérer des mots et des individus significatifs qui illustrent les particularités de ce discours. En effet, la position de ces mots sur le graphe résulte de leurs corrélations au sein des discours des individus constituant le corpus. Si les mots « mission » ou « boîtes » par exemple, sont proches sur le graphe, ce n'est pas le fruit du seul hasard, mais de la corrélation qui les lie. Leur co-occurrence résulte du sens du discours, car c'est le sens⁸ qui organise la distribution des mots, à partir du moment où il s'agit d'un discours sensé.

Nous avons ainsi repéré les mots et les individus « structurants »⁹ tels qu'ils résultent de l'AFC et dont les différentes combinaisons représentent autant de pôles bornant le discours de ces jeunes concernant les discriminations. Chacun de ces pôles représente en effet une conjonction thématique originale, articulant plusieurs thèmes définissant un rapport particulier à la discrimination. Ils n'épuisent pas les thématiques concernant les discriminations qui ne se réduisent pas à leurs seules combinaisons, mais ils représentent un intérêt majeur dans le sens où ils constituent en quelque sorte les bornes délimitant l'espace discursif de ces jeunes concernant les discriminations et leur « gestion ».

La troisième phase du traitement aura consisté, pour chaque mot structurant situé dans un des regroupements, à extraire son contexte¹⁰ du discours de chacun des individus significatifs qui lui sont proches sur le graphe. Le corpus ainsi recueilli ne comprend donc qu'une partie du corpus total des entretiens. Il sera constitué par les sous-corpus correspondant à chacun des pôles discursifs mis en évidence par l'AFC. Chacun d'entre eux fera ensuite l'objet d'une analyse thématique classique destinée à répertorier les thèmes ayant rapport aux discriminations et qui apparaissent à la lumière du sens du discours restitué

7 Cela donne le graphe factoriel ci-après sur lequel figurent les 144 mots spécifiques et les trente-et-un individus. N'entrent en jeu dans le calcul de l'AFC que les mots et les individus à l'exclusion de toute autre variable, d'appartenance sociale ou de diplôme par exemple.

8 Le sens que donne le locuteur à son discours par le choix des mots qu'il combine dans une assertion, et c'est cette combinaison qui fait sens.

9 Il s'agit des mots représentés sur le graphe factoriel et dont la contribution à la définition des axes factoriels est la plus forte.

10 La fonction contexte consiste à extraire du corpus, ici les entretiens des individus situés à proximité du mot retenu, la totalité de la phrase dans laquelle se trouve le mot considéré, restituant ainsi le cadre et le sens de son utilisation.

par le contexte. C'est dans ces sous-corpus de chacun des pôles que l'on va repérer les thématiques les plus caractéristiques bornant le discours général tenu par ces jeunes à propos des discriminations dont ils ont déclaré avoir été victimes.

LE POIDS DE L'ORIGINE

Lorsqu'on observe le graphe factoriel, on distingue sur sa droite un premier regroupement de mots et d'individus significatifs dessinant les contours d'une première combinaison thématique. Dans ce pôle on retrouve les mots « *mission* », « *boîtes* », « *mécanique* », « *quartier* », « *missions* », « *rentrer* », pour les plus significatifs, ou encore « *orientation* », « *chômage* », « *métier* », dont les contextes sont extraits des entretiens des individus situés à proximité : *Anouar* (RMI), *Kouider* (éducateur en foyer), *Aymane* (chauffeur de bus). Ceux-ci sont d'un niveau social modeste, voire dans la précarité, n'ayant pas ou peu réussi à progresser dans la hiérarchie sociale. Il est à noter qu'alors que seuls les mots « spécifiques » et les individus ont été pris en considération dans le calcul de l'AFC, la position sociale n'étant qu'une variable illustrative¹¹, on observe malgré tout un regroupement socialement marqué.

« Tu n'es bon qu'à ça »

En matière de discriminations, ces jeunes sont sensibilisés dès l'enfance avec la confrontation précoce aux stéréotypes alimentant les logiques d'assignation aux emplois dévalorisés et/ou subalternes pour lesquelles l'origine pèse de tout son poids.

« Ingrats, qui restent ingrats, qui ne sont pas plaisants à faire. On a plus de facilité à rentrer¹² dedans, au contraire, que d'autres métiers plus agréables, plus apaisants, comme chauffeur de cars. C'est con de dire ça. Chauffeur de cars, c'est génial, mais jamais on m'a dit : "Pourquoi tu ne fais pas chauffeur de cars ?" Quand on est gamin, jamais on ne nous en parle. Nous, ce qu'on nous dit : "Oui, tu iras faire du ménage, tu vas travailler à l'usine, tu n'es bon qu'à ça, tu n'es fait que pour ça" » Aymane (chauffeur de bus).

L'horizon des possibles a tendance à être délimité dès le départ si on peut dire, par le poids des préjugés qui tendent à lester les velléités de promotion. C'est cette logique d'assignation à des postes subalternes, « ingrats », qui est aussi évoquée quand, dans l'exercice de l'activité professionnelle, il y a confrontation avec ce qui est considéré comme un blocage injustifié de l'évolution de la carrière :

« Dans l'emploi de médiateur, en termes de... comment je peux dire, discrimination que j'ai ressentie, un soupçon de discrimination, c'est sur la demande de formation, dire : "Voilà, tu n'es bon qu'à ça, chut, tais-toi... Celui qui va revenir à

¹¹ La position sociale est ici utilisée comme variable illustrative, elle n'a en aucune manière été prise en compte dans les différentes étapes de la procédure de l'AFC.

¹² Les mots en caractères gras sont les mots spécifiques à partir desquels ont été extraits les contextes reportés ici.

ta place après, il va l'avoir, mais toi, ça ne te sert à rien, fais la mission, tu n'es bon qu'à ça". C'est un peu comme ça que je l'ai ressenti » Kouider (éducateur en foyer).

Blocage vécu comme une assignation à rester « à sa place », celle que lui confère son origine qui le cantonne à son poste de médiateur de quartier pour lequel il a été recruté, manifestement en raison de son origine, et dans lequel il s'est ensuite en quelque sorte trouvé « prisonnier » à cause justement de son origine.

Dans ce pôle, les discriminations sont ressenties comme le résultat des logiques implacables de la double assignation sociale et « ethnique », à l'œuvre tout au long du parcours de l'individu, dès l'enfance et opérantes jusque, et y compris, dans l'emploi. L'injonction de rester à la place qui est assignée par l'origine dans l'espace social est ici durement ressentie.

« Vous n'êtes pas habitué »

S'ajoutant aux difficultés rencontrées, soit dans l'accès à l'emploi, soit dans le milieu professionnel, il y a celles dont la charge symbolique est forte, et qui concernent l'accès à certains loisirs, comme les discothèques, phénomène connu et médiatisé, mais qui n'en continue pas moins d'être problématique.

« Au début, ça vous donne envie d'y aller, tout le monde y va, c'est là où il y a les filles... Mais on ne vous laisse pas rentrer, on vous dit : "Non, on ne veut pas avoir de problèmes" » Anouar (RMI).

La logique d'assignation se poursuit donc, mais sous une autre forme, celle de l'interdiction de l'accès à ce type de loisir. L'injonction à rester à sa place devient ici interdiction d'accès à un espace pourtant public. Le refus d'entrée pour cause de faciès non conforme, ainsi que l'argument utilisé, signifiant qu'un individu à cause de son origine créera forcément des problèmes, sont l'expression d'une violence symbolique forte. Anouar a cependant tenté parfois l'ironie pour forcer le passage :

« "Vous n'êtes pas habitué" ça on me l'a sorti quelquefois, mais... c'est une petite ville (Albi), alors je leur disais : "Habitué, habitué... on n'est pas à Saint-Tropez..." » Anouar (RMI).

Sans grand succès. La réalité, c'est l'humiliation qui est régulièrement au rendez-vous :

« Au début, vous êtes jeune... Surtout quand vous êtes avec des super, super bons amis et que tout le monde rentre et que vous, vous ne rentrez pas et que tout le monde dit : "Désolé... on va dedans quand même..." Vous êtes sur le parking, vous rentrez à pied... » Anouar (RMI).

On mesure ici toute la détresse de celui qui non seulement est interdit de séjour dans le lieu où tout le monde est admis, mais qui de plus est parfois sacrifié par ses « amis » qui l'abandonnent sur le seuil de la discothèque plutôt que de renoncer à entrer. La solitude

s'ajoute ainsi à l'humiliation. Interdit d'accès toujours, abandonné souvent, celui qui subit la discrimination subit aussi l'épreuve de la solitude.

Des arrangements nécessaires...

Face à l'interdiction d'accéder aux mêmes loisirs que tous les jeunes, après les tentatives infructueuses pour forcer le passage au risque d'humiliations répétées et douloureuses, on finit par se résigner à faire « autre chose » :

*« Même maintenant je reste persuadé, leur musique, je ne l'aime pas du tout, la musique qui passe. Et après, ça me fait plus rire s'ils ne me font pas **rentrer** maintenant, qu'on ne me fasse pas **rentrer**. Maintenant je n'essaie même plus. Au bout d'un moment, vous vous dites : tant pis, je vais faire autre chose, il y a les **boîtes**, mais il y a autre chose. Alors vous laissez tomber. On s'habitue à tout. On s'habitue, on trouve autre chose. Les gens ne veulent pas vous laisser **rentrer** en boîte, "Bon, on ne va pas en boîte, on va faire autre chose. On va s'acheter un pack de bières, on va au bord d'un lac et hop"... » Anouar (RMI).*

Faute de pouvoir accéder au loisir désiré, on rend finalement les armes, on renonce et on finit par dénigrer ce qu'on convoite, « *leur musique, je ne l'aime pas du tout* », et à idéaliser ce qui n'est qu'une solution de substitution. En parant de vertus opportunes des activités qui ne sont en fait que des substituts à l'impossibilité de faire comme tout le monde, on finit par se draper dans la posture du dépit « *ils ne me veulent pas, je ne les veux pas non plus* » inversant les rôles, où la victime affirme choisir ce qui de toute façon lui est imposé, et faire ainsi de nécessité vertu en quelque sorte.

Régulièrement confronté à ces situations d'interdiction d'entrée, le jeune en vient à considérer qu'il est face à une réalité insurmontable. Se pose alors la question du comment faire avec ces expériences répétées et durement ressenties de discrimination explicite. La réponse consiste à éviter, en fin de compte, ces situations :

*« Moi je ne la vois pas trop parce que... quand vous avez affaire à la discrimination, vous l'évitez au bout d'un moment. Vous ne vous acharnez pas. Je n'arrive pas **rentrer** en boîte, je n'arrive pas à **rentrer** en boîte » Anouar (RMI).*

Cette stratégie de l'évitement consiste à ne pas créer, ou à ne pas se trouver, dans des situations dont on est certain qu'on sera confronté à la discrimination. La certitude de subir sans pouvoir agir entraîne une logique du renoncement à certaines pratiques et à certains droits. Finalement, si on accepte de rester cantonné dans le périmètre de l'espace social qui vous est assigné, on ne se met pas en situation de subir des discriminations, et du coup on peut même avancer que, finalement, on ne les voit pas trop.

... à la relativisation du racisme

Cependant, éviter les situations dans lesquelles on a la quasi-certitude de subir des discriminations ne suffit pas toujours à éviter le problème. Il est des situations, l'armée

par exemple, où l'obligation de cohabitation est imposée par le mode de fonctionnement de l'institution, et où la confrontation directe avec le racisme ne peut être évitée :

« Parce que c'est le seul gars qui est venu vers moi, il m'a dit : "Aymane, je n'aime pas les Arabes, je suis un raciste, je suis un facho", direct, il m'a dit : "Je suis Front National, je n'aime pas les Arabes". Je l'ai regardé comme ça, j'ai fait : "Pour ta franchise, je te respecte". Parce que la plupart des gens comme toi, ce sont des faux-culs, ils ne disent pas ce qu'ils pensent, ils mettent des couteaux dans le dos. Au moins toi, tu as été correct et tu me l'as dit en face »
Aymane (chauffeur de bus).

Face à ces « révélations », Aymane met en œuvre une opération de désamorçage du conflit qui immanquablement devrait s'ouvrir. Plutôt que d'aller à la confrontation directe, face à cette expression on ne peut plus claire, « franche », du racisme, qui aurait pour conséquence la rupture irrémédiable de la relation qu'il entretient avec son interlocuteur s'affirmant raciste, il choisit de la préserver. Pour ce faire, il va pratiquer une sorte de contre-pied paradoxal. Il se saisit de la « franchise » de son interlocuteur, pour établir une base commune à partir de laquelle il va essayer malgré tout de poursuivre et préserver leur relation. Opération de désamorçage réussie puisque la relation a été maintenue : *« Mais le problème, c'est que ce gars-là, on est devenus potes, on est devenus copains »*.

Dans ce cas, le faire avec la discrimination et le racisme ne consiste plus à éviter les situations génératrices de conflits, car elles ne peuvent l'être, ici la confrontation doit être assumée. Il faut donc y faire face. La stratégie réside alors dans la capacité de Aymane à encaisser la révélation des préjugés racistes de son camarade de régiment, à prendre sur soi sans y réagir pour, immédiatement, jeter un pont, fragile, sur la base d'une franchise réciproque qui va lui permettre de gérer cette situation insolite. Il arrive ainsi à neutraliser les effets de la manifestation explicite du racisme en privilégiant les liens personnels au détriment de la réaction de légitime indignation qu'il aurait normalement dû avoir, mais qui aurait provoqué la rupture immédiate et irrémédiable.

Le racisme est ainsi relativisé, presque mis entre parenthèses, maintenu en tout cas à l'écart des relations interpersonnelles qui sont ainsi préservées.

D'ailleurs, Aymane considère cette stratégie comme la bonne, car en ayant préservé cette relation, il affirme être en mesure de discerner le bon fond forcément présent dans l'inconscient de son camarade de régiment, mais malheureusement enfoui sous les préjugés :

« Mais au fond de lui, il n'est pas raciste. C'est juste par rapport au caractère de personnes. Des personnes (d'origine maghrébine) qui se font trop remarquer. (...) Non, au fond il n'est pas du tout raciste, mais pas du tout, du tout, du tout »
Aymane (chauffeur de bus).

La relativisation du racisme s'appuie aussi sur l'argumentaire des torts partagés fournissant l'excuse aux préjugés racistes, sur le mode s'il y a des racistes c'est aussi parce que certains coreligionnaires ne se comportent pas bien. La « preuve » que son ancien camarade de régiment a bien finalement un bon fond, et qu'en définitive il ne serait pas

vraiment raciste, lui en sera donnée presque par l'absurde quelque temps après avoir quitté l'armée, au hasard d'une rencontre imprévue à l'occasion d'une sortie entre copains dans les pubs de la ville. L'épisode se déroule en deux temps.

« On est partis dans un premier pub, sur Belfort, le videur c'était un Arabe, c'était un gars de notre quartier à nous. Il nous connaissait. Il nous dit qu'on ne pouvait pas... "Je ne peux pas vous faire rentrer, le patron, il est raciste... donc vous ne pouvez pas rentrer"... En plus c'était un gars qui faisait la morale aux jeunes dans le quartier. J'ai dit : "Au lieu de faire la morale aux jeunes du quartier : 'ne restez pas dans le quartier'... fais-nous rentrer et puis respecte-nous, et puis après ça ira mieux" » Aymane (chauffeur de bus).

Ce refus est doublement mal vécu. Il vient de la part de quelqu'un dont implicitement on attendait une solidarité spontanée, mais qui ne veut, et très certainement ne peut, déroger aux consignes de son employeur « raciste », sous peine de prendre des risques à propos de son emploi. Aymane et ses amis ne comprennent pas cette attitude ambiguë qui consiste d'un côté à s'ériger en conseiller alors que de l'autre il a accepté un poste dans lequel il est chargé d'appliquer ce qu'il dit vouloir combattre.

Après avoir essuyé ce refus, le groupe de copains poursuit son chemin à la recherche d'un établissement qui veuille bien les accueillir, et se présente quelques minutes plus tard à la porte d'un autre pub :

« Le videur, c'était le copain de l'armée. On ne s'était pas vus, ça faisait longtemps, ça faisait peut-être deux ans. Le fameux qui m'a dit : "Je suis raciste". Pourtant, je ne traînais qu'avec des Maghrébins. On n'était qu'entre Maghrébins. Dès qu'il m'a vu, malgré que j'étais avec mes potes maghrébins, il m'a ouvert la porte, dans ce fameux pub. Cette image-là, je ne l'oublierai jamais de ma vie »
Aymane (chauffeur de bus).

Ainsi, le videur qui s'était déclaré « raciste », le laisse entrer avec tous ses amis, au nom de leur amitié préservée, alors que quelques minutes auparavant la solidarité de l'origine spontanément attendue avait fait défaut. Cette expérience extraordinaire, au sens où elle sort vraiment de l'ordinaire, conforte Aymane dans l'idée qu'il y a lieu de relativiser le racisme, y compris ses manifestations explicites, puisque la relation qu'il a nouée avec son ancien camarade de régiment a résisté à l'épreuve du temps.

Dans ce pôle où nous avons étudié le ressenti des discriminations des individus dont la position sociale est modeste, voire précaire, face aux discriminations et aux humiliations répétées, la stratégie la plus souvent retenue est celle de l'évitement et des arrangements nécessaires.

Dans cet espace où les discriminations relatées sont dures, voire parfois brutales, produisant un sentiment d'impuissance chez les individus qui y sont confrontés, la « solution » consiste à « faire avec » en mettant en œuvre des stratégies d'évitement en se cantonnant au périmètre des espaces et des pratiques non potentiellement conflictuels. Quand la confrontation directe avec le racisme ne peut-être évitée, une des solutions consiste alors à minimiser le racisme lui-même pour pouvoir être en mesure de gérer malgré tout la relation imposée par les circonstances.

Enfin, cette configuration thématique ne comporte aucun pronostic sur le devenir des discriminations dans la société. On en reste ici à une vision et une gestion au jour le jour, sous le poids des discriminations, sans que soient envisagées des perspectives d'amélioration éventuelle.

FATALISME ET NÉCESSAIRE INDIFFÉRENCE

En abordant le pôle situé vers le bas de l'axe 2 du graphe factoriel, composé par les mots spécifiques « *CAP* », « *dur* », « *an* », « *ans* », « *éducation* », « *mois* », « *enfants* », « *directeur* », « *usine* », « *né* », « *période* », « *jeunes* », « *mentalité* », « *travail* », dont les contextes sont tirés des entretiens de *Najib* (ouvrier ascensoriste), *Majid* (ouvrier d'entretien), *Mouloud* (employé municipal), *Fouad* (éducateur, ancien ouvrier métallurgiste), nous restons dans un environnement social proche du précédent, avec ici des individus ayant un emploi à faible niveau de qualification, ouvriers et employés, mais plutôt stabilisés, à l'abri (provisoirement ?) de la précarité.

Scènes de discriminations ordinaires au travail

Dans ce contexte, les discriminations évoquées sont celles subies essentiellement dans les relations de travail, qui se manifestent parfois avec une certaine brutalité. Il y a d'abord le cas classique des obstacles rencontrés dans la recherche d'emploi avec cumul du handicap de l'adresse (quartier réputé difficile) et de l'origine :

« J'ai eu quand même pas mal de mal, parce que quand on vient du quartier boulevard de l'Ariane, à l'époque, c'était vachement dur... Il y a eu des fois où, aussi, le nom apportait un problème aussi. Ça m'est déjà arrivé deux, trois fois de... oui. Parce que j'appelais, on me disait : "le poste est pris", je faisais appeler un copain, avec un autre nom... et là ils donnaient rendez-vous pour... »
Mouloud (employé municipal).

Après avoir essuyé plusieurs échecs dans ses démarches de recherche d'emploi, Mouloud tient d'abord à procéder à des vérifications personnelles. Il organise des testings sauvages avec ses amis, dont les conclusions sont sans équivoque : « *le poste est pris* » seulement quand c'est lui-même qui appelle. Refusant a priori toute posture de victimisation, Mouloud cherche d'abord à connaître la vérité par lui-même. Le verdict est clair, les refus avaient bien pour seule raison la discrimination en raison de son origine. L'incertitude ainsi levée, si la vérité n'apporte pas de solution en tant que telle pour surmonter les obstacles, elle aura au moins permis de les identifier, et éventuellement de définir les stratégies à mettre en œuvre pour les contourner. On notera cependant que si la méthode utilisée renvoie aux actions collectives de certaines associations, dans le cas de Mouloud il s'agit d'une initiative individuelle sans prolongement collectif.

Ayant réussi malgré tout à surmonter les obstacles et à se faire embaucher, d'autres difficultés surgissent dans les relations de travail au sein de l'entreprise. Les « a priori » et les préjugés alimentent la violence ordinaire des faits de discrimination, souvent explicites :

*« Un des chefs d'atelier disant : "On n'a pas viré leurs pères pour embaucher leurs fils", des choses comme ça. Par exemple, c'était la première machine-outil tout électronique, avec ordinateur. Donc je me débrouillais tout seul. Le directeur venant la première fois, me voyant dessus (...) sur l'**usine**. (...) Et le directeur venant, disant : "Non, mais qu'est-ce que c'est que ça ? Tu ne peux pas mettre celui-là, il va nous la casser..." Donc ils m'ont renvoyé une journée. Ils ont mis le "Français de souche" entre guillemets et il l'a cassée... Donc ils m'ont remis, quelques jours après, après la réparation, ils m'ont remis dessus »*
Fouad (éducateur, ancien ouvrier métallurgiste).

Au racisme ordinaire exprimé ouvertement par une partie de l'encadrement, s'ajoute le procès en incompétence systématique de la part de la direction de l'entreprise. Alors que le contremaître dont il dépendait directement lui a fait confiance et lui a confié la nouvelle machine, le directeur de l'usine a exigé son remplacement par un « *Français de souche* » forcément a priori plus compétent à ses yeux. La compétence du terroir ayant rapidement failli, et la nouvelle machine cassée, son contremaître réussi à obtenir sa réaffectation sur la machine numérique. Rétabli dans sa qualification, Fouad n'en a pas moins subi une humiliation qui souligne la rudesse des pratiques en vigueur dans certaines entreprises.

« Et puis j'ai continué ma route »

Confrontés à ces réalités dans les relations de travail les jeunes déploient des stratégies pour y faire face, comme cet exemple vécu au sein d'une profession inattendue.

*« J'ai travaillé trois **ans** dans la police, et je n'ai pas beaucoup mis l'uniforme parce que je travaillais au CLJ, mais le jour où on mettait l'uniforme pour aller tirer, on a quand même eu des réflexions. C'est-à-dire qu'une fois j'étais à Foch où on allait chercher nos armes pour aller tirer, parce qu'on devait tirer au moins une ou deux fois par **an**. Et une fois, je croise un sous-brigadier, que je ne connaissais pas, j'étais avec un collègue de bureau, qui était sous-brigadier, qui s'appelait Patrick. On allait pour tirer, il (le brigadier) passe devant moi, il me regarde de haut en bas, il me dit : "Ils prennent vraiment n'importe qui dans la police". Je l'ai regardé, j'ai dit : "Oui, vous avez raison", et puis j'ai continué ma route »*
Mouloud (employé municipal).

Mouloud avait été embauché comme emploi jeune dans la police, affecté à un centre de loisirs et d'animation sportive géré par la police nationale dans un quartier considéré comme sensible. De ce fait, comme il le précise lui-même, il ne portait quasiment jamais l'uniforme, mais presque toujours des tenues sportives en relation avec son activité. En tant qu'animateur du centre, activité qu'il exerce donc en « civil », à part les difficultés avec certains jeunes rétifs à l'autorité, il n'évoque pas de problème relevant de l'expression d'un quelconque racisme ou de pratiques discriminatoires à son encontre dans ses relations avec ses collègues de travail.

Par contre, quand exceptionnellement il met l'uniforme de la police, et qu'il endosse ainsi les attributs de l'autorité, il est alors pris à partie par... des policiers. Ceux-ci considérant semble-t-il, que la présence de jeunes d'origine maghrébine dans la police

relève d'une anomalie. Alors qu'en ayant rejoint les rangs de la police, Mouloud affiche sa volonté de s'insérer dans la société, de façon on ne peut plus symbolique, en intégrant le corps chargé d'en assurer la sécurité, certains dépositaires de cette responsabilité lui signifient leur hostilité en lui déniaient le droit d'appartenir à leur corps.

Confronté à une agression verbale raciste explicite, Mouloud y fait face par un double mouvement. Il retourne le compliment en pratiquant le second degré, « *vous avez raison* », neutralisant ainsi l'agresseur. Ensuite, en affichant son indifférence « *j'ai continué ma route* », il déjoue la provocation en désamorçant toute possibilité de conflit, laissant son interlocuteur à sa médiocrité. Ce faisant, il parvient à maîtriser la manifestation raciste directe en mettant la distance de l'indifférence entre lui et l'agresseur. Cette réponse se situe sur le registre d'une indifférence « nécessaire » à la neutralisation des conflits potentiels.

Dans d'autres contextes professionnels, face au racisme et à la discrimination omniprésents, on observe aussi un certain fatalisme à l'égard de cet obstacle.

« Je vais dire la vérité, j'ai vu de la discrimination, mais ce n'est pas pour ça que j'ai baissé les bras... Des gens racistes, il y en a toujours, il y en aura toujours.

Après, il faut avancer dans la vie, et même si les gens sont racistes, il faut être quand même respectueux avec eux. Moi, ça ne me fait plus rien, ça ne me fait plus rien tout ça. Je ne calcule même plus ça. Après c'est vrai que c'est... c'est dur, des fois. C'est dur » Majid (ouvrier d'entretien).

Considérée comme une fatalité, la discrimination est une réalité avec laquelle il faut et il faudra compter. Après avoir constaté la permanence de ce handicap, pour pouvoir malgré tout « avancer dans la vie », la stratégie préconisée ici consiste à décréter sa propre insensibilité pour le surmonter en l'ignorant. Exercice difficile, « dur », mais nécessaire, car il faut en permanence prendre sur soi et afficher son détachement en toute circonstance. Alors que Mouloud dans un premier temps répond pour neutraliser l'agression puis par l'esquive de l'indifférence désamorce le conflit potentiel, pour Majid il ne faut pas prendre le moindre risque de conflit, forcément préjudiciable. Selon lui, il faut « tout simplement » avoir la force d'ignorer « ça » et avancer. Pour difficile qu'elle soit à assumer, la stratégie préconisée consiste à afficher un détachement total à l'égard non seulement des discriminations, mais aussi à l'égard des racistes. Ce souci constant d'éviter le moindre conflit, synonyme de danger et de blocage, devient presque caricatural dans son expression ultime du paradoxe surprenant de la nécessité de « respecter quand même » les gens racistes. Paradoxe qui en fait s'inscrit dans la logique fataliste de ce registre thématique qui n'envisage pas une réduction, et encore moins une disparition, même à long terme des discriminations et du racisme.

« On verra bien »

Dans cette conjonction thématique marquée par un sentiment de relative impuissance face au racisme, l'avenir est évoqué avec un certain scepticisme :

« Je n'ai pas envie qu'ils (les enfants) galèrent comme moi j'ai galéré, qui a connu la misère, le chômage, le racisme. Je n'ai pas envie qu'ils connaissent tout

ça. Bon, après il y a l'évolution... comment va évoluer le pays, on verra bien. Mais je suis avec une Française, je suis marié avec une Française, mes enfants sont métis. Ils portent des noms maghrébins, mais... on verra »
Najib (ouvrier ascensoriste).

Si Najib espère que seront épargnées à ses enfants les épreuves qu'il a endurées, il n'en manifeste pas la certitude et reste dubitatif quant aux chances d'amélioration malgré sa situation personnelle plutôt encourageante de ce point de vue (mariage mixte).

Leur position sociale modeste, résultat d'une mobilité sociale restée faible (même pour Fouad aujourd'hui éducateur, mais qui a été longtemps ouvrier en usine) expose ces jeunes au racisme et aux discriminations. Contraints de « faire avec », s'ils pratiquent parfois l'esquive pour avancer malgré tout, leur stratégie consiste à jouer l'indifférence malgré la souffrance.

RÉUSSIR MALGRÉ LA DIFFÉRENCE

En nous déplaçant vers la gauche du graphe le long de l'axe 1, nous distinguons un pôle dont les mots structurants sont « *aujourd'hui* », « *commerce* », « *club* », « *société* », « *postes* », « *cadre* », « *famille* », « *parents* », « *responsable* », les individus qui y sont associés sont Kamel (éducateur spécialisé), Bakri (directeur de fast-food), Béchir (technicien de maintenance), Atik (éducateur spécialisé en formation rémunérée), Salman (agent de médiation). Il s'agit ici de professions intermédiaires et de cadres supérieurs en mobilité sociale ascendante. Ces derniers déclarent avoir subi des discriminations au cours de leur parcours et disent en subir encore de temps à autre, mais en parlent le plus souvent au passé, comme pour les tenir à distance.

« Mettre toutes les billes de notre côté »

Ces individus insérés socialement à des niveaux de responsabilité parfois importants, n'ont pas été épargnés par les discriminations, comme celles rencontrées au début du parcours professionnel.

« Personnellement, j'ai été discriminé, même au niveau de la Ville de R. on m'a empêché d'accéder à certains postes, entre guillemets, sous prétexte que je faisais du trop bon travail là où j'étais. Et donc j'étais cantonné à un poste de vacataire et non titulaire, donc... Voilà, c'est ce qui m'a fait partir. Pour moi, c'était plus de la discrimination qu'autre chose (...) on ne me permet pas de monter en hiérarchie. Avec mes années d'expérience, je voyais toujours, comme on disait, le plafond de verre, mais il existait vraiment, donc je n'arrivais pas à percer, c'est ce qui m'a fait aussi partir et faire autre chose » Atik (éducateur spécialisé en formation).

En début de carrière, cantonné à un poste sans perspective d'évolution, paradoxalement à cause des très bons résultats obtenus « grâce » à son origine qui, du coup, redevient en quelque sorte un handicap l'empêchant de progresser, il surmonte l'obstacle en changeant d'emploi, provoquant ainsi une mise à distance physique de la discrimina-

tion. La référence à l'expression « plafond de verre » pour désigner les blocages provoqués par les discriminations témoigne d'une connaissance des phénomènes discriminatoires les plus discrets ainsi que d'une réflexion sur le phénomène lui-même. Réflexion qui s'accompagne d'un souci de vérification en prenant à témoin d'autres cas connus dans son entourage pour bien montrer qu'il ne s'agit pas pour lui de se situer dans une logique de victimisation, mais qu'il s'agit bien de discrimination liée à son origine¹³.

Les difficultés initiales sont présentées comme le passage difficile, mais obligé « *on va manger notre pain noir pendant un moment* », avant de pouvoir saisir les opportunités qui ne manqueront pas de se présenter, et postuler à des offres correspondant aux niveaux d'études ou de qualifications acquis, avec au bout une réussite qui ne manquera pas de se manifester, comme en témoignent les exemples disponibles dans l'environnement immédiat. Les problèmes évoqués ici concernent essentiellement des problèmes de blocage intervenus en début de carrière, mais surmontés. Ayant plutôt bien réussi *in fine* leur insertion professionnelle, la discrimination apparaît ici comme un frein initial ayant entraîné des retards dans les évolutions de carrière.

« Peut-être que ce n'est pas facile, la vie n'est pas facile. Si on n'est pas d'origine française, c'est encore un peu plus difficile. C'est à nous de mettre toutes les billes de notre côté pour avoir ce qu'on veut »
Bechir (technicien de maintenance).

La discrimination est ressentie comme une charge supplémentaire s'ajoutant au fardeau déjà conséquent de l'origine, sociale celle-là, plus que comme une entrave rédhibitoire. En « mettant toutes les billes » de leur côté, c'est-à-dire faire plus que les autres qui n'ont pas eu à souffrir du handicap de l'origine, il leur aura été possible de réussir une insertion assortie d'une mobilité conséquente. Les diverses manifestations de la discrimination n'auront été dans ce contexte que des freins temporaires sur le chemin de la réussite professionnelle.

« On ne fait plus attention à ce genre de choses »

Si la réalité des discriminations n'est pas niée dans cette configuration thématique, la façon dont elles sont ressenties ainsi que leurs effets éventuels sont relativement minimisés, parce que justement elles ont pu être soit neutralisées, soit surmontées. La gestion en est différente, sur le mode du volontarisme de celui qui va de l'avant sans se retourner, ni se détourner de l'objectif, dans une logique du dépassement.

¹³ « *Et je me suis rendu compte, même de par mon entourage, que ça ne visait pas que moi. J'ai un ami qui est actuellement DRH et chef d'entreprise, à deux postes différents, qui a quand même fait un an et demi de... pendant un an et demi au RMI, tout simplement parce qu'il ne trouvait pas d'emploi, et qu'avec ses deux DESS, un Droit social et un Droit de la santé, il ne trouvait rien. Allez savoir pourquoi. Son frère qui est sorti... comment on appelle ça, major de promo en comptabilité, a travaillé dans des housses de voitures en Belgique pendant x temps et maintenant... Après il a travaillé à KPMG à Paris. Et actuellement, il est expert-comptable à son compte. En le rencontrant, il m'a dit : "Écoute, c'est le lot de tout le monde, on va manger notre pain noir pendant un moment, et un jour on aura l'opportunité qui fera qu'on pourra postuler à des offres qui correspondent vraiment à ce qu'on est".* » Atik (Éducateur spécialisé en formation).

« Je pense qu'aujourd'hui, oui, il y en a. Moi je ne serai pas un bon sujet. J'étais peut-être un bon sujet à l'époque, parce que je l'ai vécu un petit peu. Si j'étais resté, comme je vous le disais, dans une dynamique un peu glauque, oui peut-être que je serais encore plus dans la discrimination, j'aurais vécu encore plus de choses comme ça. Mais aujourd'hui, moi qui suis sorti de ça, je ne le vois plus, aujourd'hui je ne m'en rends même plus compte » Bakri (directeur de Fast Food).

Directeur d'un restaurant de type Fast Food appartenant à une chaîne internationale, implanté dans une importante zone commerciale à l'entrée d'une grande ville du sud-ouest, Bakri tient un discours qu'il reconnaît influencé en grande partie par les circonstances actuelles de sa position. La satisfaction d'avoir réussi à atteindre une position sociale relativement élevée (cadre supérieur), ajoutée à l'expérience de l'exercice des responsabilités de direction qu'il assure, lui donnent le recul pour reconnaître que s'il n'était pas dans une situation aussi favorable de réussite professionnelle, s'il était resté dans une situation précaire « *glauque* », il tiendrait certainement un autre discours, plus critique, dénonçant les discriminations, voire revendicatif à l'égard de la société. Une lucidité d'analyse de son parcours concernant l'influence du contexte social sur le ressenti des discriminations qui en souligne la perception différentielle suivant la position sociale occupée. Et suivant cette logique, ayant évité d'être pris dans le « *mauvais engrenage* », et situé définitivement à bonne distance de la précarité à laquelle il dit avoir échappé « *je suis sorti de ça* », il affirme aujourd'hui ne plus percevoir les éventuelles manifestations des discriminations, et ne « *s'en rend même plus compte* », affecté semble-t-il, d'une sorte de myopie circonstancielle. Son parcours de réussite professionnelle, qui suppose les obstacles déjoués ou franchis, l'a porté en effet à un niveau social qui lui permet désormais de se situer au-dessus des difficultés, qu'il relègue maintenant au rang de contingences subalternes de la vie quotidienne, à peine perceptibles.

Situé sur une trajectoire ascendante, ne relatant aucune manifestation de discrimination à son encontre au sein de son entreprise, il arrive malgré tout à Bakri d'y être parfois confronté à l'extérieur.

« Eh oui, il y a des endroits comme Saintes où des fois, quand j'arrive dans les boutiques, je le voyais... Mais je ne fais pas attention à ce genre de choses. La personne qui veut avancer, elle ne fait pas attention à ce genre de choses. C'est normal, moi je les comprends... il y a les anciens, qui n'ont pas l'habitude. Maintenant, aujourd'hui on ne fait plus attention à ce genre de choses » Bakri (directeur de Fast Food).

Confronté au décalage entre sa position de responsable au sein de son entreprise, et les attitudes ou pratiques discriminatoires dont il peut encore être l'objet dans certaines circonstances banales de la vie quotidienne, le renvoyant à ses origines, il préconise de les ignorer. S'en tenir volontairement à l'indifférence pour tenir les discriminations à distance permet selon lui de les déjouer et de réduire le décalage. Mobilisé sur l'objectif de réussir sa carrière professionnelle, rien ne doit le distraire, pas même les désagréments et autres difficultés qui se manifestent sur les abords du chemin de la réussite. Il faut s'en tenir à l'objectif, travailler et réussir, il est donc impératif d'ignorer ou de feindre d'ignorer les discriminations. Si on y prête attention, on se laisse « distraire » et on prend le risque alors

de perdre pied dans la difficile compétition de la carrière professionnelle, et de compromettre les possibilités d'ascension sociale.

Il ne faut donc pas s'attarder sur ces manifestations discriminatoires « secondaires ». Les relever reviendrait en effet à s'abaisser au niveau de ceux qui les formulent, alors qu'on a réussi à s'élever socialement. Car l'important c'est « d'avancer », c'est-à-dire réussir. Les ignorer donc, pour réussir, mais aussi réussir pour les tenir à bonne distance.

Cette logique suppose la neutralisation impérative des conflits potentiels, car si dans son métier sa position hiérarchique semble désormais le garantir, il n'en est pas de même dans l'espace ouvert de la vie quotidienne. En prenant soin de les éviter, « *ça ne sert à rien de chercher le conflit* », ils peuvent être neutralisés. Neutralisation essentielle, car tout conflit est considéré comme un risque majeur pouvant remettre en cause la difficile ascension sociale.

L'habit fait le moine

Dans cette logique de neutralisation des conflits, la question de la visibilité de l'origine devient centrale, et l'apparence vestimentaire acquiert ici une importance particulière. En toute logique on rencontre ici une dénonciation des « excès » vestimentaires de ceux qui affichent avec ostentation l'origine dans l'espace public.

« Mais aujourd'hui, il y a beaucoup de gens qui le portent, on a l'impression que c'est juste pour faire polémique, pour créer un conflit, alors qu'il n'y en a pas besoin. Et elle (sa mère) me dit que quand elle voit ces jeunes avec la barbe, leur tenue, elle me dit : "C'est ridicule, parce que ces gens-là, ils ne trouveront jamais de travail". Moi, je suis employeur, je les vois arriver, jamais je ne les embaucherai »

Bakri (directeur de Fast Food).

Ces attributs vestimentaires soulignant l'origine sont considérés par Bakri comme rétrogrades, dans le sens où ils le ramènent à sa situation initiale qu'il estime avoir quittée grâce à sa réussite professionnelle. Le « bon sens » des anciens, les parents, implicitement investis comme spécialistes des traditions, est appelé en renfort pour disqualifier ces pratiques. Pleinement impliqué dans son travail, il ne comprend pas que l'on prenne le risque de la différence affichée, synonyme de handicap majeur pour l'obtention d'un emploi. Du haut de sa responsabilité professionnelle il les juge d'ailleurs sévèrement : « *jamais je ne les embaucherai* », et ce d'autant qu'à ses yeux ces pratiques sont inutiles y compris du point de vue de l'observation des pratiques religieuses.

« Et peut-être que ce n'est pas ça qui fait un bon croyant. Elle (sa mère) me dit : "il s'habille normal, il va travailler, on ne verra pas la différence, il fait ses prières, voilà. Qu'est-ce qu'il a besoin de porter cette tenue ? Aujourd'hui il est en France. Il serait à la mosquée, ok, mais là il est en France, il n'a pas besoin de porter cette tenue. Ça fait plus peur aux gens qu'autre chose" » Bakri (directeur de Fast Food).

S'habiller « normal » pour se fondre s'inscrit en cohérence avec la stratégie d'assimilation suivie par Bakri. De ce point de vue, le port de tenues distinctives est

non seulement considéré comme ridicule, mais aussi comme dangereux, car susceptible d'alimenter des réactions d'hostilité supplémentaires. Il redoute en effet que les excès vestimentaires d'une minorité « habillent » toute la communauté d'origine, et lui portent globalement préjudice, car d'une certaine façon l'habit fait le moine. Bakri considère qu'il ne faut pas rajouter des difficultés aux difficultés déjà importantes, au risque de remettre en cause les progrès enregistrés sur le chemin nécessaire et espéré de la réduction du racisme et des discriminations dont sa réussite témoigne. Car il mesure lui-même que la situation reste fragile malgré les avancées enregistrées dans l'exercice des responsabilités professionnelles, comme en témoigne son expérience de l'attribut vestimentaire normal par excellence, la cravate :

« Aujourd'hui quand j'ai ma cravate, quand je suis au restaurant, que je sois en cravate, les gens, quand je leur dis bonjour, ils me répondent. (...) Dès que je sors de ce contexte, que je vais m'habiller en civil... je mets pas mal de tenues de rugby ou des trucs comme ça... ce n'est plus du tout le même contact. (...) Certains vont être fermés, vont avoir peur... » Bakri (directeur de Fast Food).

Arborant le signe distinctif de la responsabilité au sein de son établissement, il entretient dans ce cadre des relations tout à fait « normales » avec les gens, en particulier sa clientèle, son origine paraissant s'estomper derrière l'attribut de la respectabilité, la cravate. Mais dès qu'il quitte le cadre professionnel, habillé en civil en dehors de son établissement, l'uniforme de la responsabilité laissé au vestiaire, l'origine regagne en visibilité au point de revenir au premier plan. Confronté à ce va-et-vient permanent entre « color blind » professionnel et visibilité de l'origine dans le champ hors travail, il mesure la fragilité des progrès accomplis en matière d'insertion dans la société, et le chemin qui reste à parcourir. D'où la condamnation sévère des pratiques vestimentaires affichant l'origine, jugées néfastes, car susceptibles de contrecarrer la logique d'assimilation dans laquelle il s'inscrit.

« À force, à force, ça paraîtra normal »

Le volontarisme caractéristique de cette stratégie d'assimilation est soutenu par une vision résolument optimiste de l'avenir. Malgré les fragilités qu'on vient de relever, l'optimisme est en effet de mise.

« Dans trente-quarante ans, on n'en parlera même plus (de la discrimination), on ne fera même plus attention, avec la mixité, tout ça, ça ne sera même plus un sujet d'actualité, on n'en parlera même pas. Il y aura toujours ces petits... les gens qui sont de l'extrême, mais c'est fini ça. Aujourd'hui le jeune qui veut intégrer... qui fait sa vie, il ne fera pas attention à ça » Bakri (directeur de Fast Food).

L'espérance dans l'extinction de la discrimination est forte, « on n'en parlera même plus », instituée en véritable credo, même si l'horizon peut paraître un peu lointain. La réussite professionnelle (cadre supérieur) et la situation familiale (mariage mixte) témoignent de la possibilité de la faire reculer. Vertu de l'exemple qui montre qu'avec de la volonté, non seulement les obstacles peuvent être franchis, mais que les discriminations peuvent être réduites à terme aux marges des extrêmes. La stratégie préconisée étant celle

de la patience et de la persévérance, ignorant les manifestations discriminatoires qui pourraient surgir sur le parcours. Il s'agit d'ignorer pour mieux avancer. Stratégie validée en quelque sorte par le succès d'Obama aux États-Unis :

*« Et je me dis : si **aujourd'hui** c'est arrivé aux États-Unis (Obama), ce n'est pas pour rien, il a fallu un certain temps. Ça arrivera pareil, en Europe, ça sera exactement la même chose. À force, à force, à force, ça paraîtra normal. Après, la discrimination, il y en aura de moins en moins »* Bakri (directeur de Fast Food).

L'exemple américain, source de toutes les espérances, est en effet considéré comme la preuve tangible qu'il est possible de surmonter les discriminations, de les marginaliser dans la société, à condition de faire preuve d'un peu de patience.

Ce registre thématique est mobilisé par certains cadres supérieurs et professions intermédiaires qui se situent dans une logique volontariste d'intégration consistant à ignorer les discriminations pour les neutraliser, à éviter les conflits, à dénoncer l'affichage des origines, tout en affichant la confiance dans l'avenir d'une fusion dans la société.

Si la discrimination a été, et parfois reste encore dans certaines circonstances, un problème, son évocation reste limitée, car elle est gérée, et *in fine* souvent dépassée, la situation acquise permettant de bénéficier d'un certain recul relativisant sa portée.

JOUER AVEC LA DIFFÉRENCE

Ce dernier pôle situé vers le haut de l'axe 2 est organisé autour des mots structurants « *pouvoir* », « *moment* », « *origines* », « *poste* », « *cadre* », « *arriver* », « *études* », « *projet* », « *concours* », « *exemple* », « *parents* », « *résultats* », « *religion* », « *problème* », associés aux individus Marzouk (cadre infirmier), Yassine (chef de secteur entreprise d'électricité), Mansour (professeur de comptabilité). Il s'agit d'un second pôle de la réussite, où les individus sont eux aussi en phase d'ascension sociale. Il y est également question de discriminations, mais de façon plus marquée que dans le précédent.

« Tu veux jouer les malins ? »

L'évocation des discriminations est ici beaucoup plus fréquente, et certains des épisodes relatés, pourtant anciens, sont évoqués comme preuve de ce qui a été enduré au cours de l'adolescence et le souvenir en est resté vivace :

« Je me souviens d'une BX grise qui a essayé de m'écraser. Est-ce qu'il s'amusait, qu'il a essayé de m'écraser ? J'étais petit, pourquoi il a essayé de m'écraser ? Je me souviens de la voiture, encore. Vous voyez ? Tellement ça a été très compliqué... » Marzouk (cadre infirmier).

Cette blessure ancienne n'a jamais été vraiment refermée, témoignant ici d'une grande sensibilité à l'égard des discriminations. Les épisodes plus récents sont d'autant plus mal ressentis que ces jeunes pensaient manifestement que la situation sociale acquise les aurait préservés des remarques et brimades habituelles liées à leur origine. Bien que

très classique, le récit détaillé d'un contrôle au faciès témoigne de cette sensibilité restée vive :

« Je descends du train, j'allume une cigarette, je savais qu'il ne fallait pas allumer une cigarette. Je vois trois CRS, je cache la cigarette, discrètement. Le CRS vient. Dès que je les ai vus arriver, j'avais caché la cigarette. (...) J'étais en tort, je dis : "Pas de souci", ils me disent "Éteignez la cigarette", je l'éteins. Il me dit : « Vos papiers », je dis : "Ok..." Et puis il me dit : "Votre sac, ouvrez votre sac". Je fais : "Écoutez Monsieur, je fume une cigarette dans le truc, verbalisez-moi et on n'en parle plus" je n'avais pas fait non plus... "Quoi ? Vous voulez jouer les malins ?", non : "Tu veux jouer les malins ?". Ça a été carte d'identité, vérification d'antécédents éventuels, ça a été fouiller le sac, mis contre... pour une cigarette... Il me fouille : "Vous n'avez pas..." il m'a dit... "pas de bombe, c'est bon ? Pas de Kalachnikov ?" » Marzouk (cadre infirmier).

Ce contrôle, totalement disproportionné au regard de l'infraction bénigne qui lui est reprochée, est clairement motivé par son faciès, ce que les fonctionnaires de police lui signifient d'ailleurs ouvertement en l'assimilant à un terroriste potentiel « *pas de bombe, c'est bon ?* ». Maltraité par la police qui le renvoie au pire stéréotype en vigueur, il est également confronté parfois dans la vie quotidienne à des réactions, qui pour être beaucoup plus discrètes, n'en sont pas moins douloureuses :

« J'ai eu un accident de travail, je me suis piqué, je suis allé aux urgences. La première chose qu'elle m'a posée comme question, c'est de lui donner la CMU. Bon. Qu'est-ce que je lui renvoyais ? Et dans ma tête, c'est la même dissonance. Ce que je lui renvoie, c'est ça. C'est qu'à un moment donné, les immigrés, c'est la précarité, c'est beaucoup de difficultés... » Marzouk (cadre infirmier).

Ce type de remarque en apparence « anodine », formulée sur le mode de l'évidence, est au moins aussi durement ressentie que les humiliations subies lors des contrôles au faciès. Elle résonne en effet comme une assignation à un état qu'il considère avoir justement surmonté au prix d'efforts souvent considérables. Efforts réduits à néant par la force spontanée du préjugé, le niveau social atteint est nié, l'individu renvoyé au stéréotype selon lequel quand on est d'origine maghrébine on est forcément pauvre et nécessiteux.

Malgré la bonne position sociale acquise, que ce soit à propos des contrôles au faciès, ou à l'occasion de pratiques banales de la vie quotidienne, les discriminations sont ici très largement évoquées. Elles sont vivement dénoncées, tant le décalage est mal vécu entre leur position sociale actuelle et les brimades qu'ils continuent malgré tout de subir. Ayant réussi à s'élever socialement, ils supportent mal en effet de ne pas être traités « normalement », et d'être renvoyés constamment aux images stéréotypées associées à leur origine.

Contrairement à la configuration thématique précédente, où la réussite s'est construite sur la base d'une stratégie de minimisation des discriminations, sur le mode du « si on veut avancer il faut les ignorer », ici, même lointaines, elles sont soulignées.

Le passeport de l'excellence

Ces jeunes ayant réussi leur insertion professionnelle, mais restés sensibles aux discriminations, relatent également certaines difficultés rencontrées sur le chemin de l'accès à l'emploi :

*« Je pense que réellement, réellement, le système, et entre autres le système concours, en fait, vous ramez beaucoup plus. Vous ramez en fait, vous ramez deux fois plus pour **arriver** au même résultat. Pas sur une copie, pas sur... Mais à partir du **moment** où vous avez un contact... Vous devez faire un entretien deux fois mieux que les autres pour y **arriver** »* Marzouk (cadre infirmier).

Dans cet exemple des concours, l'épreuve de l'écrit, du fait de l'anonymat garanti de la copie, n'est pas considérée comme une réelle difficulté, la compétition dans ce cadre est considérée équitable, toutes les chances étant préservées quelle que soit l'origine du candidat. La vraie difficulté apparaît lors de la deuxième étape, celle des épreuves orales et des entretiens. Marzouk souligne l'obstacle que représente l'entretien qui, forcément, ne peut être anonyme. Cette étape décisive est redoutée, car on peut se retrouver à la merci des préjugés dans un face à face considéré comme déséquilibré où l'origine est visible. Ce problème soulève la question de l'efficacité toute relative, selon certains enquêtés, du CV anonyme, car une fois franchie l'étape de la sélection par le CV, reste celle incontournable et non anonyme de l'entretien. Cependant, bien qu'on « rame » beaucoup plus, pour Marzouk le poids de l'origine peut être surmonté à condition d'être meilleur que les autres au moment crucial de l'entretien.

Dans l'hypothèse où ces obstacles à l'embauche ont pu être franchis, une fois dans l'entreprise, d'autres difficultés apparaissent. Comme dans la configuration précédente, celles évoquées ici concernent essentiellement le déroulement de carrière.

« Ça existe, ça existe (la discrimination). C'est quelque chose qui est sournois. On parle du plafond de verre, oui ça existe. On sait pertinemment que certaines tâches ne vont pas être attribuées pour diverses raisons »
Mansour (professeur de comptabilité).

Comme dans le profil précédent, l'expression « *plafond de verre* » est reprise ici pour désigner les difficultés qui bloquent le déroulement de carrière. La référence à cette expression désignant les blocages invisibles à l'œuvre en milieu professionnel témoigne d'une grande acuité à propos des phénomènes discriminatoires, y compris les plus discrets. L'utilisation de cette expression classique de la littérature scientifique et journalistique révèle une réelle réflexion basée sur une connaissance des problématiques d'analyse des phénomènes discriminatoires. Face à ces réalités parfois insidieuses, mais identifiées, la réponse consiste à jouer ici aussi la carte de la compétence :

*« Il faut vraiment être excellent. Pour vraiment se situer hors d'atteinte, il faut être excellent à tous niveaux. Si vous êtes excellent à tous niveaux, vous vous préservez de ce genre de mesquinerie ou d'a priori. Maintenant, si vous êtes quelqu'un de moyen... vous avez..., comment dire, vous avez tendance à faire les frais, à faire les frais de certaines personnes qui vont avoir un petit peu de **pouvoir**. Moi je le perçois comme ça... »* Mansour (professeur de comptabilité).

Le passeport de l'excellence est jugé primordial pour obtenir un poste à un niveau correspondant aux compétences acquises. Sésame nécessaire pour franchir les barrières, explicites ou implicites, jalonnant le parcours et la carrière, cet impératif d'excellence suppose une stratégie permettant de se hisser et se maintenir à un niveau tel que la compétence soit indiscutable pour s'imposer comme seul critère de choix. À condition d'atteindre et d'entretenir l'excellence, il est donc possible de déjouer les préjugés et surmonter les obstacles qui se dressent et se dresseront sur le chemin de la réussite.

Mais cette stratégie exigeante ne souffre aucune faiblesse dans la compétition difficile de l'accès à l'emploi et du bon déroulement de carrière. La moindre insuffisance, « *si vous êtes quelqu'un de moyen* », vous expose irrémédiablement à la sanction des préjugés de « *certaines personnes* » qui les mettent à exécution s'ils occupent des postes leur conférant une parcelle de pouvoir.

Les discriminations ne sont pas minimisées ici, contrairement à la stratégie observée dans le pôle précédent, leurs effets sont largement exposés et pris en compte, la stratégie retenue consistant justement à se mettre hors de leur portée grâce à l'excellence.

Tirer son épingle du jeu

Après ces deux thématiques assez proches finalement de celles observées précédemment, une thématique nouvelle sur le rapport au groupe d'origine apparaît ici. Alors que dans le cas précédent on a observé une stratégie de l'assimilation basée sur le souci de se fondre dans la société, on rencontre ici au contraire une référence appuyée au groupe de l'origine dont on se revendique. C'est le sens de la référence à une dimension collective de la réussite sociale, comme une réussite du groupe de l'origine :

« *Ce qui fait qu'**aujourd'hui** on a des postes... Ça, ce n'est que du bonheur. Vous savez que... beaucoup, ils tirent leur épingle du jeu. Beaucoup ont senti que c'était le secteur tertiaire qui allait se développer. Ils ont ouvert des boîtes, des boîtes de sécurité, de nettoyage industriel. Vous avez... dans le Pas-de-Calais, vous avez **aujourd'hui** la majorité des immigrés, d'origine maghrébine en tout cas, dans l'agglomération où je suis, qui a investi dans l'immobilier, tous* »
Marzouk (cadre infirmier).

Cette thématique insiste sur le fait que les Maghrébins ne restent pas toujours cantonnés aux métiers que les préjugés leur assignent habituellement (« *la trueller et la brouette* »). Au contraire, selon Marzouk ils se lancent dans des secteurs d'activité porteurs, très loin des clichés habituels qui leur sont associés, avec la figure de l'entrepreneur dynamique qui investit différents champs de l'activité économique. En écho au passeport de l'excellence exigé pour accéder aux métiers salariés, ici le dynamisme et l'esprit d'initiative sont présentés comme l'autre facette de l'excellence donnant accès aux professions indépendantes.

Ce qui retient l'attention ici, c'est la valorisation de la dimension collective de la réussite « *ils tirent leur épingle du jeu* », avec la référence au groupe en tant que tel témoignant d'un sentiment d'appartenance affirmé contrairement à la thématique de la réussite

précédente, basée elle sur une logique d'assimilation/invisibilisation. C'est le pronostic à l'égard de l'évolution des discriminations dans la société qui les différencie. Les individus de ce pôle considèrent en effet que les discriminations perdureront, alors que ceux du précédent parient eux sur leur extinction à terme. Persuadés qu'ils continueront de les subir, les jeunes s'inscrivant dans cette logique les relatent largement, comme pour en souligner la permanence et l'injustice faite au groupe malgré la multiplicité des talents qui peuvent en émerger. La nouveauté, c'est la référence positive à l'appartenance au groupe de l'origine avec la valorisation de la dimension collective des réussites citées en exemple. Une solidarité de groupe révélatrice d'un attachement qui se traduit par exemple par le choix de garder son nom et son prénom d'origine.

« Moi non. Je ne vois pas pourquoi je changerais mon nom, mon prénom. Oui, oui... À l'époque, on avait jusqu'à dix-huit ans pour opter pour la nationalité française. Moi j'ai opté vraiment à dix-huit ans. Oui. Ça marque. (...) Voilà. On va dire que les Italiens qui sont Français maintenant, quelque part, renient leur... pas "renient", mais... renient leurs origines quelque part »
Mansour (professeur de comptabilité).

Alors que se présentait la possibilité administrative de gommer le marqueur du nom et du prénom et de réduire ainsi la visibilité de l'origine dans l'espace public, c'est au contraire le maintien de la visibilité du groupe qui a été choisi. Il n'est donc pas question ici de masquer et encore moins de renier l'appartenance au groupe d'origine, malgré la conscience des difficultés qu'il génèrera étant donné la situation du groupe dans la société qui, selon eux, ne devrait pas fondamentalement s'améliorer. Différence stratégique majeure avec le pôle précédent où au contraire on cherche à atténuer autant que possible les différences liées à l'origine pour se garantir toutes les chances de réussite, avec l'espoir que le temps les effacerait grâce à la mixité.

Du poids de l'origine au « jeu » de la différence

Le choix de rester adossé au groupe d'origine soutenu par la référence aux exemples montrant qu'il est possible de « *tirer son épingle du jeu* » sans « *renier* » ses origines, se traduit par un certain pragmatisme dans la gestion de la différence.

*« Donc moi la meilleure solution (par rapport aux discriminations), c'est d'accepter et de dévier; et de faire comprendre aux gens, justement... ce sont les gens qui disent qu'il y a des discriminations, ce sont ceux-là qui ont rien compris. (Question : Pourquoi ?). Parce que, il faut accepter, il y en a, il faut faire avec. Il faut justement trouver le moyen pour **pouvoir** jouer avec ça »*
Yassine (chef de secteur entreprise d'électricité).

Avec cette configuration structurée autour du constat que les discriminations de toute façon existent et existeront toujours, et qu'on ne peut s'y soustraire, le parti est pris de les « *accepter* ». Rien ne sert en effet de se perdre en dénonciations vaines des injustices qu'elles génèrent « *les gens qui disent qu'il y a des discriminations, ce sont ceux-là qui ont rien compris* ». Cependant, ne pas s'investir dans des combats considérés comme stériles ne signifie pas rester inerte, bien au contraire, car l'acceptation de la réalité n'est pas synonyme de renoncement à toute action en vue d'en surmonter malgré tout les difficultés.

S'il vaut mieux « *accepter* », c'est pour immédiatement « *dévier* », c'est-à-dire essayer non plus de s'accommoder des discriminations en faisant le dos rond ou en les ignorant, comme dans le cas de la stratégie précédente, mais au contraire de tenter de les inscrire dans une gestion dynamique qui consiste à tenter le paradoxe de transformer un handicap en atout. Ainsi, la composition cosmopolite du personnel d'une entreprise par exemple, considérée habituellement comme une difficulté, suivant cette logique de valorisation de l'origine, va au contraire être utilisée comme un atout pour l'entreprise qui dans ce cas va jouer de la diversité des origines des employés et des dirigeants :

« Ah moi c'est un atout. Aujourd'hui quand je vais négocier, par exemple je vais négocier des gros contrats... L'autre jour, j'allais chez Thomson, je n'étais pas sûr du client, j'ai envoyé Patrick C. qui est mon patron, qui est français, avec moi. Après il y a d'autres où il n'y a pas de souci, j'y vais avec mon autre patron, Kader. On joue avec ça aussi. On arrive à jouer avec ça. On joue même énormément avec ça. (...) Donc on arrive à jongler justement avec tous ces facteurs, qui pourraient nous desservir dans notre business. Mais au contraire. On a su l'utiliser »
Yassine (chef de secteur entreprise d'électricité).

Avec cette attitude pragmatique utilisant les ressources de la diversité disponibles dans l'entreprise pour ajuster au mieux son efficacité commerciale, on passe de la stratégie habituelle de l'« il faut faire avec », exprimant une forme de fatalisme face à la réalité, à celle, offensive et paradoxale, du « il faut jouer avec », consistant à essayer d'utiliser le stigmate en sa faveur. Cette stratégie de valorisation de l'origine repose sur la revendication assumée d'appartenance au groupe soulignée, comme on l'a vu, par la volonté de garder les noms et prénoms.

On observe ainsi deux stratégies très différentes de gestion des discriminations mises en œuvre par deux groupes pourtant socialement proches. On a en effet vu avec le groupe précédent une stratégie d'assimilation basée sur la confiance dans l'avenir et dénonçant l'affichage ostentatoire des différences, alors que nous avons vu ici une stratégie consistant non seulement à affirmer son appartenance au groupe d'origine, mais à en jouer pour en tirer avantage. On passe ainsi d'une stratégie de neutralisation du poids de l'origine à une stratégie de mise en « jeu » de la différence.

Sceptiques et entrepreneurs

En ce qui concerne l'avenir, l'optimisme n'est pas de mise ici alors que nous sommes pourtant en présence d'un groupe dont la promotion sociale est indiscutable.

« Aujourd'hui, pour moi, la question de la discrimination, je la conçois comme ça. Il y en a, ok, on ne pourra rien faire, on ne pourra pas changer la mentalité des gens, on ne peut pas rentrer dans la tête des gens, on ne peut pas. On peut... on peut mettre... comme les flashes, on peut mettre des flashes, mettre des amendes, retirer des points, ceci cela, ça va faire baisser certaines choses, mais quand on a dépassé le flash, on réaccélère. Donc... aujourd'hui, vous allez changer des comportements, mais c'est juste... c'est une illusion. Au fond de lui-même, vous ne le changerez pas » Yassine (chef de secteur entreprise d'électricité).

Le jugement relatif à l'impossibilité de changer les mentalités alimente ici un doute persistant quant à la possibilité de voir les discriminations disparaître. Ce pessimisme cohabite cependant avec un certain optimisme quant aux possibilités de réussite du groupe de l'origine en tant que tel. Ce paradoxe n'est qu'apparent, car le diagnostic d'une perpétuation des discriminations conduit ici à instituer le groupe de l'origine comme référence. Celui-ci n'est plus considéré comme un fardeau pénalisant, dont il faudrait masquer les particularités, mais au contraire comme une potentialité qui, dans certaines circonstances favorables, peut se transformer en atout avec lequel il est possible de jouer.

Ce second pôle de la réussite, à l'inverse du précédent dont la thématique était celle de l'assimilation, articule une thématique de la revendication de l'origine à une référence à la réussite collective du groupe d'appartenance. La différence entre ces deux démarches réside essentiellement dans leur vision de l'avenir. La démarche assimilationniste, résolument optimiste, parie sur une amélioration progressive de la situation avec une disparition à terme des discriminations, alors que la démarche valorisant l'origine, plutôt sceptique, n'envisage pas d'amélioration, convaincue qu'elle est de la persistance des discriminations. Le diagnostic de la pérennité inéluctable des discriminations conduit ici à assumer et revendiquer la différence dont on joue quand les circonstances s'y prêtent.

DIFFÉRENCES DANS LA DIVERSITÉ

En optant pour une démarche basée sur l'étude du rapport subjectif à la discrimination, articulée à la méthode lexicographique basée sur l'analyse des mots les plus significatifs, nous avons été en mesure de saisir une réelle hétérogénéité parmi ces jeunes d'origine maghrébine. En premier lieu sociale, avec un large éventail des positions occupées au moment de l'enquête allant du RMIste au cadre supérieur, en passant par l'ouvrier, l'employé et les professions intermédiaires. Ensuite stratégique, les manières de ressentir les discriminations étant multiples, avec des variations sensibles dans les façons de les affronter.

L'articulation de cette double différenciation sociale et stratégique a dessiné quatre combinaisons thématiques « bornant » en quelque sorte l'espace discursif de ces jeunes, et au sein duquel les différents registres disponibles sont mobilisables.

Chez les individus de condition modeste, voire précaire, et exposés à la violence des discriminations, on a observé la mise en œuvre de stratégies d'évitement et d'arrangements nécessaires, y compris avec le racisme explicite quand les circonstances l'imposent. Chez les jeunes stabilisés dans des emplois peu qualifiés, contraints de « faire avec » les discriminations, l'esquive est souvent accompagnée d'une indifférence dictée par la nécessité malgré la souffrance. Dans ces deux cas, le fatalisme domine, la perpétuation des discriminations paraissant inéluctable.

Chez les catégories supérieures en mobilité sociale forte, on a relevé deux pôles de la réussite. Le premier regroupe des individus se situant dans une logique d'assimilation, affectant d'ignorer les discriminations pour les neutraliser, évitant les conflits, dénonçant l'affichage des origines, et pariant sur un avenir qui verrait les discriminations disparaître

à terme. À l'inverse, dans le second l'origine est revendiquée. Plutôt sceptiques, ces jeunes considèrent que les discriminations ne disparaîtront pas. Ils revendiquent leur différence et tentent le paradoxe de transformer le handicap en atout, et ainsi de « jouer » de la différence. Deux démarches correspondant à deux visions de l'avenir, et à des rapports à l'origine opposés.

Ainsi, parmi ces jeunes s'étant déclarés discriminés, sous l'apparente homogénéité suggérée par le stigmatisme commun, règne en réalité une grande diversité dans les manières de ressentir les discriminations et d'y faire face. Une hétérogénéité résultant des combinaisons des catégories sociales, des registres thématiques et stratégiques, ainsi que des rapports à l'origine oscillant entre fardeau dont il faudrait se défaire, et atout potentiel dont on pourrait « jouer ». Des différences qui invitent à regarder ces jeunes, habituellement rangés dans la « diversité », autrement qu'au travers du seul stigmatisme qui justement fonde la discrimination.

.....

Bibliographie

- ATTIAS-DONFUT Claudine et WOLFF François-Charles (2009) *Le destin des enfants d'immigrés, Un désenchaînement des générations*, Paris, Stock, 315 p.
- BOUAMAMA Saïd (2009) *Classes et quartiers populaires. Paupérisation, ethnicisation et discrimination*, Paris, Éditions du Cygne, 200 p.
- FASSIN Didier (2002) L'invention française de la discrimination, *Revue Française de Science Politique*, 54 (4), pp. 403-423.
- FASSIN Éric et HALPÉRIN Jean-Louis (2009) *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, Paris, La Documentation Française, 182 p.
- FRICKEY Alain (Dir.) (2005) *Jeunes diplômés issus de l'immigration : insertion professionnelle ou discriminations ?*, Paris, La Documentation Française, 376 p. (Études et Recherches).
- LEGAL Jean-Baptiste et DELOUVÉE Sylvain (2008) *Stereotypes, préjugés et discrimination*, Paris, Dunod, 128 p. (Les Topos).
- NOIRIEL Gérard (2008) L'immigration : naissance d'un « problème » (1881-1883), *Agone*, 40, pp. 15-40.
- PERRIN Évelyne (2009) *Jeunes maghrébins de France. La place refusée*. Paris, L'Harmattan, 206 p.
- WEIL Patrick (2005) *La République et sa diversité. Immigration, intégration, discriminations*, Paris, Seuil, 112 p. (La République des idées).

Annexe

Mots spécifiques AFC

stage	lycée	argent
formation	collègues	changer
niveau	mairie	frères
diplôme	logement	amis
État	sport	famille
personnes	métier	aller
entreprise	choix	privé
travail	week	moment
boulot	expérience	technique
bac	élèves	police
rapport	social	culture
problème	missions	mal
chômage	exemple	français
association	paie	commerce
époque	cap	essayer
contrat	foot	années
études	boîtes	région
entretien	souci	usine
origine	boîte	religion
année	difficultés	possibilité
ans	permis	directeur
gens	collègue	semaine
travailler	période	service
poste	frère	conneries
emploi	base	arabes
aujourd'	marié	patron
école	domaine	copains
quartier	responsable	hui
professionnel	rentrer	vécu
jeunes	difficile	Maroc
collège	dur	passer
salaire	sœurs	projet
parents	appartement	Algérie
entreprises	end	né
mois	chance	juste
problèmes	résultats	retraite
prof	concours	arriver
an	partir	arrêter
postes	éducation	envie
société	dossier	facile
origines	trouver	différence
orientation	arabe	acheter
équipe	mécanique	jeune
professionnelle	cadre	papiers
club	normal	vacances
quartiers	chantier	enfants
mentalité	personne	France
bâtiment	pouvoir	mission

Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine

Paul Cuturello

La reconnaissance juridico-politique des discriminations (loi de 2001, HALDE 2005) a été favorisée par les recherches qui ont permis de faire le lien entre racisme et inégalités. Si les approches analytiques ont été d'un apport décisif, elles ont cependant eu tendance à construire une homogénéité du groupe discriminé largement hypothétique. La démarche alternative adoptée ici est basée sur la perception de la discrimination par l'individu. L'enquête par entretiens a été effectuée auprès des jeunes qui s'étaient déclarés discriminés en raison de leur origine dans le cadre de l'enquête CEREQ Génération 98. En optant pour une démarche basée sur l'étude du rapport subjectif à la discrimination, il est apparu que sous l'homogénéité suggérée par le stigmatisme commun, règne en réalité une grande diversité dans les manières de ressentir les discriminations et d'y faire face. Diversité sociale, avec un large éventail des situations allant du RMiste au cadre supérieur, en passant par l'ouvrier ou l'employé. Diversité stratégique ensuite, les manières de ressentir les discriminations étant multiples, avec des variations sensibles dans les façons de les affronter, et des rapports à l'origine oscillant entre fardeau dont il faut se défaire et atout potentiel dont on pourrait « jouer ». Des différences qui invitent à regarder ces jeunes, habituellement rangés dans la « diversité », autrement qu'au travers du seul stigmatisme qui justement fonde la discrimination.

Differences within Diversity: Discrimination Experienced by Young Men of North African Origin

Paul Cuturello

Recognition of legal and political discrimination (2001 Act, HALDE 2005) has been supported by research grounded on analytical approaches that helped make the connection between racism and inequality. These approaches have been a decisive contribution; however, they tend to build a homogeneous discriminated group largely hypothetical. Our alternative approach is grounded on the perception of discrimination by the individual himself. The interviews were conducted among young people who had declared being discriminated on account of their national origin in the course of the CEREQ Generation 98 survey. Our approach based on the subjective relation to discrimination suggests that beyond the common stigma there are many ways of experiencing discrimination and to cope with it. This is linked to social diversity, with a wide variety of situations ranging from welfare recipients to executives, through workers or employees. It is also related to the way discrimination is experienced with significant variations in the manners to deal with the phenomenon, and reports the cause of between burden that must be shed, and potential asset that could “play”. Differences that invite us to watch these young, usually placed in the “diversity”, other than through the mere stigma precisely based discrimination. A comparable diversity exists in the different manners of coping with discrimination, involving a tightrope walk between burden on one side and asset on the other. These differences call for treating youth labeled as belonging to an ethnic minority other than through the only prism of ethnicity.

Diferencias en la diversidad: la experiencia personal de las discriminaciones por los hombres jóvenes de origen magrebí

Paul Cuturello

El reconocimiento jurídico-político de las discriminaciones (ley de 2001, HALDE 2005) ha sido favorecido por las encuestas estableciendo relaciones entre el racismo y las discriminaciones. Los enfoques analíticos hicieron un aporte decisivo, pero tuvieron tendencia a crear una homogeneidad del grupo discriminado ampliamente hipotético. El enfoque alternativo implementado aquí está basado en la percepción de la discriminación por el individuo. Se hicieron entrevistas con jóvenes que se habían declarados discriminados por razón de su origen en la encuesta CEREQ Génération 98. El enfoque estudiando la experiencia subjetiva de la discriminación hizo aparecer, bajo la homogeneidad sugerida por el estigma común, una diversidad amplia en las maneras de experimentar personalmente las discriminaciones y de enfrentarlas. Diversidad social, en el abanico de las situaciones, desde la persona recibiendo el RMI al ejecutivo, incluyendo al obrero o el empleado. Diversidad estratégica también, variando tanto las maneras de experimentar personalmente las discriminaciones, de enfrentarlas. También el origen puede verse como un peso difícil para desprenderse o como un recurso potencial que se puede valorar. Esas diferencias invitan a mirar a esos jóvenes, comúnmente situados en la «diversidad», distintamente que a través del estigma sólo, que funda justamente la discriminación.