



L'IMBRICATION DES DISCRIMINATIONS LIEES AU GENRE, A L'ORIGINE, AU NIVEAU SOCIAL

Février 2009

REMERCIEMENTS

Il faut que les discriminations se disent
c'est le moyen pour lutter contre.

Nous remercions la Direction Régionale Nord Pas de Calais de l'ACSE qui a permis par son financement que cette étude soit réalisée.

Les femmes en s'exprimant et en cherchant à mettre en mots leur vécu souvent difficile parfois éprouvant l'ont rendue possible ; qu'elles en soient remerciées.

Grand merci également aux professionnel-les et/ou militant-es d'associations, de structures qui agissent avec elles au quotidien et qui ont accepté de mener, le temps d'un entretien, une réflexion sur ce sujet complexe.

Sommaire

Introduction	5
I - De quoi parle-t-on	
Définitions premiers éléments de problématisation	6
1. la discrimination	7
2. qu'est ce que l'égalité ? L'égalité des droits ?	8
3. Mise en regard des concepts d'égalité et de lutte contre les discriminations	12
4. Conclusion	15
II – Etat de la littérature	17
Introduction	18
1. Femmes et immigration	19
2. Femmes issues de l'immigration et travail	21
3. Culture et identités féminines / masculines	23
4. Genre et migration	24
5. Critique des approches genre et culture	26
6. Articulation entre genre et origine	27
7. Les discriminations multiples	31
III Statistiques et double discrimination	33
1. Statistiques, genre et origine	34
1.1. Le genre dans l'analyse statistique	34
1.2. L'origine dans l'analyse statistique	35
1.3. L'invisibilité des femmes dans les analyses Statistiques	37
2. L'immigration en Nord Pas de Calais	37
3. L'enquête de l'INED de 1992 sur les immigrés et leurs enfants	39
3.1. Evolution des données de l'immigration	39
3.2. Scolarisation	40
3.3. Emploi	41
4. Emploi, chômage, professions	44
5. L'insertion des jeunes	50
6. Les discriminations dans l'enseignement supérieur	53
7. Les plaintes en matières de discrimination	57

IV La parole des femmes	60
Préambule	61
Introduction	62
1. Parcours de vie	63
1.1. Parcours migratoire	63
1.2. Etudier – se former	68
1.2.1. La vie scolaire	68
1.2.2. A l'université	69
1.2.3. La formation tout au long de la vie	75
2. Rencontre avec le marché du travail	76
2.1. Un fort engagement professionnel – Des tensions avec les contraintes familiales	76
2.1.1. L'engagement professionnel des femmes	77
2.1.2. Tension entre travail productif et travail Domestique	78
2.2. Difficultés d'accès au marché du travail	79
2.2.1. De la difficulté d'accéder à l'emploi durable et de qualité	79
2.2.2. Des pratiques de recrutement plutôt Douteuses	80
2.3. Des inégalités de traitement dans l'emploi	83
2.3.1. Assignation des tâches et des fonctions	83
2.3.2. Des récits relatifs à l'exploitation au travail	85
2.3.3. Vexation, abus, injustice et expériences discriminatoires au travail	86
2.4. L'effet de genre sur l'ethnisation des tâches	88
3. Faire face, réagir	91
3.1. Les motifs pour lesquels elles se sentent « rejetées »	91
3.2. Comment nomment-elles ce qu'elles vivent ?	97
3.2.1. Face aux expériences de discrimination au quotidien et au travail	97
3.2.2. Face aux expériences de discrimination au travail	98
3.3. Comment les dénomme-t-on ?	99
3.4. A quoi attribuent-elles l'expérience discriminatoire qu'elles ont décrite ?	100
3.4.1. Elles identifient des inégalités de traitement liées au genre	100
3.4.2. Etre femme et d'origine étrangère, un cumul	100
3.4.3. Les discriminations multiples ou Intersectionnelles	102

3.5	Comment réagissent-elles?	102
3.5.1	Attitudes, comportements pratiques Individuelles	103
3.5.2	Comment parlent-elles du dispositif juridique de lutte contre les discriminations ?	105
3.5.3	Des logiques de parcours ou d'action pour faire face, dépasser	107
3.5.4	Le « prix à payer » pour occuper « sa » place, un emploi	109
	Pour conclure .. provisoirement	110
	Bibliographie	126
	Annexes	138

Introduction

Une grande partie des études concernant les discriminations les approche à partir d'un seul critère. Les textes juridiques précisent les motifs de discrimination prohibés en les considérant séparément.

Comment croiser l'origine et le genre ? Comment ne pas faire abstraction de l'origine « ethnique » dans les travaux sur le genre ? Comment ne pas faire abstraction du genre dans les études sur l'origine ? Telles sont les questions à l'origine de ce rapport.

Son objectif est de réunir des éléments de compréhension concernant l'articulation des discriminations et l'imbrication des rapports sociaux de genre et d'origine.

Pour aller vers cet objectif, nous avons proposé à l'ACSE plusieurs pistes de travail :

- Une réflexion sur la notion d'égalité qui structure les approches du genre, et sur celle de discrimination beaucoup plus utilisée dans les travaux sur l'origine.
- La réalisation d'une première synthèse des différents courants théoriques et empiriques concernant l'articulation entre origine et genre.
- Une collecte des sources et des données chiffrées pour tenter un diagnostic de situation mais aussi pour révéler les besoins et les manques ainsi que les difficultés liées aux modes de comptage.
- Un recueil de témoignages auprès de femmes et de jeunes filles vivant ou ayant vécu des situations de discrimination quant à l'accès à l'éducation, la formation et au marché du travail, afin d'enrichir notre connaissance de leurs perceptions et des stratégies qu'elles ont mises en place pour les contourner ou y faire face.
- La rencontre avec des acteurs et des organismes partenaires qui interviennent dans le champ de la lutte contre les discriminations pour connaître leurs pratiques et recueillir leurs perceptions des situations d'articulation des discriminations.

Le présent rapport s'organise autour de ces cinq thématiques présentées successivement. Les chapitres peuvent se lire de manière relativement indépendante et constituent des façons différentes mais complémentaires d'approcher la question de l'imbrication des discriminations liées au sexe, à l'origine et au niveau social.

A un moment où les institutions européennes et internationales se penchent sur la question des discriminations multiples, l'articulation entre origine et genre ouvre des pistes de réflexion stimulantes.

PREMIER CHAPITRE

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Définitions

Premiers éléments de problématisation

La mise à plat des définitions est un travail important pour ouvrir sur la/les discriminations qui touchent les personnes prises sous l'angle de leur identités multiples ... ce que l'on nomme couramment au Corif: agir contre les discriminations à l'encontre de « toutes les femmes quels que soient leur origine, niveau social, âge, état de santé ... ».

Nous nous sommes appuyées sur les notions que nous utilisons régulièrement pour poser les problématiques de genre et nous avons tenté de les questionner, les mettre en regard avec d'autres liées à l'origine. Nous nous sommes demandé en quoi l'égalité et l'anti-discrimination se font écho.

Nous nous sommes heurtées à des problèmes récurrents concernant les réponses juridiques, sociales et politiques à apporter au traitement défavorable d'individus, de groupes, à la difficulté ou à l'opportunité de saisir ensemble ces différents critères.

L'enjeu est important: Quelles conséquences pour les personnes avec lesquelles nous agissons au quotidien ?

1. La discrimination

Au sens étymologique, le terme désigne une opération cognitive de choix. De ce point de vue, tout individu est amené à distinguer dans les situations multiples des choix qui lui sont proposés. La discrimination est alors définie comme toute action ou attitude qui conduit à discerner, distinguer, séparer des éléments, des choses, des personnes les un/es des autres avec précision et selon des critères définis.

Le terme de discrimination est aujourd'hui utilisé pour évoquer un fait individuel et/ou social: le traitement plus favorable ou au contraire défavorable à l'encontre de certains individus ou groupes d'individus partant d'une base de caractéristiques communes.

Néanmoins toute distinction entre un individu et un autre, ou entre un groupe et un autre, si elle entraîne nécessairement des conséquences, ne constitue pas nécessairement une discrimination au sens juridique du terme.

La loi qualifie l'acte de discriminer comme un délit lorsque la distinction opérée est illégale, à savoir quand elle aboutit à **une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé et dans un domaine visé par la loi** (l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services). Le législateur retient aujourd'hui¹ 18 critères illicites (notamment l'origine réelle ou supposée, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle...).

Ainsi **tout comportement discriminatoire** n'est pas une discrimination prohibée. Une inégalité ou un critère de sélection, de rémunération, de mutation qui n'est pas prohibé par la loi, **créé une situation injuste mais elle ne peut pas être traitée dans le cadre du régime juridique des discriminations**. Ce sont d'autres règles de droit qu'il faut alors mobiliser comme le droit du licenciement, le droit disciplinaire, le droit administratif. Ainsi des situations de favoritisme individuel, de différence de droit liée au statut, de mésentente ou

¹/ Il y a eu dernièrement une évolution ; la loi du 27 mai 2008 a adopté les critères : maternité et congés maternité.

encore d'exigence abusive ne sont pas visées par le droit des discriminations lorsqu'elles ne sont pas fondées sur un critère prohibé par la loi dans un domaine visé par la loi.

Par ailleurs, tout comportement violent ou abusif qui ne constitue pas une inégalité de traitement n'est pas non plus visé par le droit des discriminations même lorsqu'il met en cause un critère prohibé de discrimination. Ainsi, une injure, une violence, une mésentente privée, même lorsqu'elles sont le fait de racisme, de sexisme, d'homophobie ou d'handiphobie sont des délits punis par la loi mais ne sont pas des discriminations. Ces délits sont appréhendés par d'autres cadres juridiques tels que le recours pour injure, les voies de fait, les violences, etc. (Définition de la Halde)

Une discrimination est une rupture de l'égalité pour un motif prohibé. Le concept de discrimination dépend donc étroitement du concept d'égalité. (Michel Miné)

La discrimination est une notion objective qui se définit par ses effets (MT Lanquetin, 2004). Elle existe sous deux formes: directe, indirecte.

Dans les dernières directives « *la discrimination directe se produit lorsque qu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'a été, ne l'est ou ne le serait² dans une situation comparable* ».

La discrimination indirecte (définition unique pour tous les critères) est caractérisée ainsi quand une mesure, un critère, une pratique « *apparemment neutre aboutit au même résultat que s'il y avait une discrimination directe* ». A savoir « *susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes³ d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes* » ; ou « *des personnes d'un sexe donné par rapport à des personnes de l'autre sexe* »... « *à moins que cette disposition .. ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires* ».

« *La discrimination impose à un individu ou à un groupe des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou qui empêchent ou restreignent leur accès aux possibilités, bénéfiques et avantages offerts à d'autres membres de la société: **Elle est un déni d'égalité et met en cause le droit à l'égalité*** ». (D. Helly, 2005)

2. Qu'est-ce que l'égalité? L'égalité des droits?

La discrimination - et plus spécifiquement la discrimination directe - est considérée comme une dérogation au principe d'égalité individuelle : une personne est traitée différemment. Il semblerait que le premier point de séparation entre discrimination et égalité soit que la discrimination agisse au niveau individuel alors que l'égalité se pose au niveau collectif, c'est un principe d'universalité.

Un second point de séparation ne réside-t-il pas dans le fait que le champ d'application de la législation anti-discrimination semble plus limité ?

^{2/} Selon MT Lanquetin (2004) le conditionnel indique que l'on peut comparer le traitement avec une personne hypothétique. Ex si des hommes remplaçaient des femmes ou inversement! Le testing peut également être envisagé. (Voir CJCE 17/10/1989 aff.100-88 Danfoos, Rec.3199).

^{3/} Le pluriel renvoie ici à la notion de groupes. La définition permet de couvrir tous les motifs énumérés par l'article 13 du traité d'Amsterdam.

Avant d'explorer cette question, il nous faut donner quelques éléments de définition du principe d'égalité. Pour ce faire il nous semble intéressant de s'inscrire dans une perspective historique, regarder l'évolution du droit et des mouvements sociaux, et de croiser les approches des différences de traitement liées aux catégories de sexe/genre⁴ et d'origine ethnico-raciale.

L'égalité est un des grands principes de la Révolution, pilier du droit français. « *Tous les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en dignité et en droits* ». (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du citoyen 1793).

Il aura fallu qu'Olympe de Gouge soit décapitée et que de nombreuses années s'écoulent pour que l'on reconnaisse que l'universel n'englobe pas les femmes; elles ne sont pas considérées à cette époque comme citoyennes⁵.

Ce n'est qu'en 1946, que le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans tous les domaines est inscrit dans le Préambule de la Constitution française.

L'« égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction notamment d'origine, de race ou de religion... » sera érigé en principe dans l'article premier de la Constitution.

On est là sur un principe général de droit, une règle d'égalité formelle: l'égalité de droit est édictée pour un collectif identifié « sans distinction de.. » Si décréter l'égalité formelle est nécessaire, parce qu'elle seule garantit le droit à l'égalité à tous les individus /citoyen-nes, ceci n'est pas suffisant pour assurer une égalité réelle, d'aucuns diront l'« égalité concrète ».

Et nombreux sont ceux qui ont écrit et pensé que - pour reprendre les termes de Jacqueline Laufer, 1997- « *..ce principe d'égalité formelle fondé sur l'égalité des droits se heurte à la persistance de la réalité de l'inégalité. Ceci conduit à un constat d'imperfection chronique du principe d'égalité et à une reconnaissance de la contradiction entre le droit et les faits* ».

Les mouvements immigrés et ceux de leurs descendants se sont beaucoup mobilisés et se mobilisent encore sur des revendications d'égalité de droits : de l'intégration, fin des années 60 début des années 70, de l'«immigré»⁶, à la régularisation des sans-papier-es en passant par les marches des jeunes issus de l'immigration dans les années 80.

C'est parallèlement que le mouvement féministe réfléchit à la question de la production de l'égalité.

La réalité sociale, les mouvements sociaux nous rappellent la limite *du simple respect du principe de traitement égal pour établir l'égalité*⁷(J. Laufer, 1997).

⁴/ Ce concept désigne la construction culturelle de la différence des sexes.

Le genre est un concept socio anthropologique. Il est à la fois défini comme l'ensemble des rôles sociaux sexués et comme système de pensée et de représentation définissant culturellement le masculin et le féminin. La notion de genre est un outil heuristique qui permet de distinguer l'identité biologique de sexe (être mâle/ être femelle) de l'identité sociale, utile pour « *analyser les formes et les mécanismes de la différenciation sociale des sexes* » (Nicole Claude Mathieu in *Dictionnaire de l'ethnologie et l'anthropologie*. PUF 1992.)

⁵/ L'espèce humaine implique nécessairement deux sexes ; la règle de l'universel ainsi reposée, divise l'espèce; elle consacre deux ordres sexuels/sexués séparés.

⁶/ Pris ici comme figure de l'OS -ouvrier spécialisé-. On rappellera le coude à coude d'ailleurs avec les femmes sur les mêmes types d'emploi et d'industrie pour la revendication en Mai 68 déjà « A travail égal, salaire égal ».

⁷/ Nous nous inspirerons abondamment des travaux de J. Laufer et des réflexions qu'elle a menées et suscitées lors du colloque du Mage de 1997.

Au regard des inégalités, des effets qu'elles induisent sur les personnes et groupes (critérisés / catégorisés, qualifiés et jugés vulnérables au travers de la marque des critères de la discrimination) et donc du système qu'elles forment, on comprend que *les obstacles à l'égalité n'apparaissent plus de nature juridique* mais relèvent avant tout des structures *sociale, culturelle et historique*. Cette approche dont la finalité est de réaliser l'égalité réelle implique des actions de nature à transformer la réalité sociale et à corriger les effets de l'héritage historique sur les relations ethniques et de genre.

Nous proposons une lecture de l'évolution de la législation de l'égalité formelle/abstraite à l'égalité concrète autour de l'égalité professionnelle.

Partons de la notion d'égalité des sexes qui, à notre sens, stipule que :

- d'une part, tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux hommes et aux femmes
- d'autre part que les divers comportements, aspirations et besoins des hommes et des femmes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité.

Une telle définition fait apparaître que « la conquête de l'égalité ne passe pas toujours, pas forcément, pas systématiquement par la revendication de l'équation 1 homme = 1 femme. (M. Maruani ,1997)

Les hommes et les femmes ne circulent pas dans les mêmes espaces socio-professionnels: ils n'occupent pas les mêmes métiers, ne travaillent pas dans les mêmes entreprises et les mêmes secteurs d'activité. L'ordre du genre⁸, outre qu'il divise, hiérarchise : comment faire valoir l'égalité de droits sans situation comparable ?

L'égalité passe ici par la reconnaissance d'un métier, d'une qualification.

L'égalité formelle peut se retourner contre l'égalité réelle et reconstruire des inégalités... (M. Maruani ,1997)

Le problème des inégalités de salaire entre les hommes et les femmes, qui sont aujourd'hui reconnues, constitue un exemple très éloquent à cet égard.

Depuis de longues années, la question est traitée au travers du cadre législatif.

En 1972 : l'égalité de salaire, comme égalité de droit, est décrétée, le principe est rappelé.

En 1983, pour appliquer la loi, on définit ce qu'est un travail de valeur égale : tentative de répondre à la difficulté de comparer les situations de travail toutes choses (in)égales par ailleurs. Le principe d'égalité des chances est inscrit dans la loi d'égalité professionnelle dite Roudy. Ainsi dans une loi générale apparaît l'idée que l'égalité peut aussi se faire par l'instauration de discriminations... positives (nous reviendrons plus tard sur la définition et les problèmes soulevés).

L'égalité de traitement, si elle implique la connaissance des dispositions juridiques interdisant les discriminations directes, implique aussi une connaissance des faits

⁸/ La combinaison genre/origine/classe n'enlève évidemment rien à la hiérarchisation, au contraire la renforce et la complexifie.

L'observation sociologique, la statistique, sont ici nécessaires pour fonder l'analyse des discriminations indirectes produites.

L'égalité des chances et les actions positives conduisent à une double transformation, au niveau du droit et au niveau de la connaissance.

En 2001, le législateur fait évaluer les résultats du dispositif établi par la loi Roudy. Sa non performance s'impose : les différences de salaires persistent - même si on peut constater des évolutions- qu'elles soient effet de discriminations directes ou indirectes.

Une revisite de la loi conduit à agir et faire agir toujours concrètement d'une autre manière pour l'égalité.

Les rapports de situation comparée sont conçus comme devant servir de base à l'élaboration négociée des actions positives.

En France, comme dans nombre d'autres pays, c'est à la négociation sociale qu'a été renvoyée la question de la mise en œuvre de l'égalité des chances et des actions positives, mesures d'exception au regard d'un principe général d'égalité de traitement.

C'est donc à un modèle d'égalité négociée que conduit l'histoire du principe d'égalité dans le champ professionnel, illustrant la mutation d'un droit qui pour transformer la réalité sociale, doit s'en remettre aux acteurs sociaux - les entreprises, les syndicats - et à leur capacité et leur volonté de négociation pour faire progresser l'objectif qu'il poursuit, à savoir la réalisation de l'égalité professionnelle.

Le principe d'égalité des chances qui, associé à des démarches d'actions positives, visait à produire l'égalité réelle en corrigeant les effets négatifs d'une réalité sociale inégalitaire (Laufer, 1984), peine à changer les choses. Une nouvelle loi (2006) introduit pour la première fois des sanctions : l'obligation de négocier est associée à des pénalités financières.

L'égalité professionnelle s'impose à toutes et tous et pour toutes et tous. L'accord-cadre relatif aux femmes immigrées et issues de l'immigration pour favoriser les parcours d'intégration, prévenir et lutter contre les discriminations en rappelle l'existence et les principes: *l'égalité des droits entre les hommes et les femmes, impliquant la non discrimination entre salariés à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte ; l'égalité des chances : en remédiant aux inégalités de fait rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel, elle vise à assurer l'égalité réelle et concrète par des actions spécifiques et temporaires, appelées actions positives (voir ci-dessous). L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail. (DPM, SDFE, DEFFP, DIV – 2007)*

Les lois d'égalité de droit et d'égalité des chances sont articulées en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Pour être plus précis, rappelons que pour éviter le cercle vicieux de la reproduction des inégalités par l'édiction de règles, dispositions, mesures «non sensibles au genre », les états sont tenus à des politiques de mainstreaming ou « approches intégrées ». Ainsi la Secrétaire d'état Valérie Létard⁹ (2008) a rappelé que la politique française de l'égalité entre les femmes et les hommes reposait bien sur une double approche de l'égalité, par la mise en œuvre d'actions positives et par la prise en compte de l'exigence d'égalité entre les femmes et les

⁹/ Lors d'une audition en Janvier du CEDAW N° de Passerelles site internet du gouvernement.

hommes dans la conception et la réalisation de l'ensemble des politiques publiques sectorielles, qu'il s'agisse de l'éducation, de l'emploi, de la culture.

Nos sociétés n'assignent aux femmes et aux hommes ni les mêmes rôles, ni les mêmes places, aussi leurs ressources, besoins et intérêts différent-ils. Par conséquent les actions et/ou les programmes qui ne tiennent pas compte de ces différenciations socialement produites les reproduisent et ce faisant renforcent les sources d'inégalités.

« Intégrer la dimension de l'égalité » ou « la prise en compte du genre » dans les politiques, mesures et interventions a pour but de veiller aux effets de ces dernières sur la situation respective des femmes et des hommes. Cette vigilance s'exerce à tous les stades du projet à savoir de la programmation, à la mise en oeuvre, au suivi et à l'évaluation.

Cette approche intégrée se distingue des actions spécifiques dans la mesure où elle tend à ce que tous les plans, mesures, projets, actions, quel que soit leur champ d'application, contribuent à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

3. Mise en regard des concepts d'égalité et de lutte contre les discriminations

Le droit de la discrimination¹⁰ vise l'égalité de traitement pour un individu ou un groupe d'individus. Les deux notions de discrimination et d'égalité se font ici écho, on peut penser que les deux approches se complètent.

En introduisant des champs d'application, des critères, le législateur balise le chemin pour construire une égalité de traitement. L'égalité concrète se rattache à l'effet de la loi, recherche -dans la situation réelle- l'existence d'une discrimination pour établir le caractère discriminatoire ou non de la mesure. Elle est associée à un principe dans le droit français : l'égalité des chances (constat que l'égalité de traitement ne suffit pas pour avancer vers une égalité réelle).

^{10/} L'évolution de ce droit « doit beaucoup au droit communautaire et spécialement aux constructions jurisprudentielles de la Cour de Justice des Communautés européennes » CJDE. Rappelons sur les questions qui nous intéressent :

- Directive 2006/54/ce du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

- Directive 2000/43/CE du 29/06/2000 sur l'égalité raciale qui interdit la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Elle est relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Son champ d'application est vaste : emploi, sécurité sociale, protection sociale, éducation, accès et fournitures de biens et de services. Elle incite les Etats à mettre en place un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité de traitement (objectif soutien et aide aux victimes dans leurs démarches).

- Directive 2000/78/CE du 27/11/2000 sur l'égalité au travail qui interdit la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle porte création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Centrée sur ces aspects, elle vise à garantir le principe de l'égalité de traitement dans des domaines tels que l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération, le licenciement.

La France se met en conformité avec le droit communautaire. La nouvelle loi (n°2008-496) relative à la lutte contre les discriminations revient sur les notions de discrimination, directe et indirecte, et énumère les domaines dans lesquels les individus doivent bénéficier d'une égalité de traitement : emploi, protection sociale, santé, avantages sociaux, éducation et accès aux biens et services.

Elle précise également les conditions dans lesquelles sont admises les différences de traitement dans le monde du travail: celles-ci doivent répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante ; l'objectif poursuivi doit être légitime et l'exigence proportionnée. Les articles L.1132-1 et suivants du nouveau code du travail sont donc désormais modifiés.

Au niveau du droit communautaire l'égalité des chances est considérée comme une exception au principe d'égalité de traitement. Règle de justice sociale, parler d'équité permettrait-il d'atteindre cette égalité de droit et de fait?

Le principe d'égalité veut que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale. Le respect des principes d'égalité peut passer par la généralité de la règle, il peut aussi passer par une différenciation opérée entre individus ou entre groupes, en fonction notamment de la diversité des situations dans lesquelles ils se trouvent. La différenciation peut constituer l'une des expressions les plus discrètes de l'égalité. Si l'égalité peut être conçue comme égalité formelle, comme égalité des chances, comme égalité de traitement, elle peut être aussi pensée comme égalité résolument agissante et interventionniste, au service d'une politique de réduction plus ou moins forte des inégalités. (Borgetto M. - 2008)

La politique d'égalité des chances porte dans son sillon la notion de **discrimination positive**. La remise en cause de l'égalité de traitement dans la mise en œuvre de la discrimination positive va au-delà de l'idée d'égalité des chances et relève d'une logique d'égalité des résultats. (M. Doytcheva, 2005)

Voyons ce que recouvre la notion.

Pour certain-es, l'expression de discrimination positive pose des problèmes puisqu'il semble y avoir une contradiction entre un terme connoté négativement et son qualificatif : positif.

Aux Etats-Unis qui l'ont vu naître, la discrimination positive porte un nom plus flou mais dont la pertinence est moins contestée : celui de "positive action".

Tentons une première définition: "*Discriminer positivement, c'est traiter différemment ceux qui sont différents ou -variante plus étroite de la définition - donner plus à ceux qui ont moins*" (Calves, 2004)

Plus précisément, "*En droit international comme dans les nombreux pays où elle est pratiquée, la discrimination positive est l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre différents groupes. Elle vise à promouvoir entre eux une plus grande égalité de fait, ou, à tout le moins, à garantir aux membres des groupes désavantagés une véritable égalité des chances. Elle s'inscrit dans une logique de comblement d'un écart de développement économique et social et suppose donc plus qu'un simple traitement différencié, l'instauration d'un véritable traitement préférentiel. Par définition, celui-ci a vocation à disparaître lorsque le groupe ou les groupes concernés auront surmonté leur handicap et rattrapé leur retard par rapport au reste de la société*". (Calvès, 2004)

La discrimination positive est un instrument de lutte contre les discriminations. Des directives européennes datant de 2000 précisent que "*le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un état membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser des désavantages liés à l'une des caractéristiques entrant dans la liste des critères de discrimination*."

Dans la définition même de la discrimination positive, il existe une **tension**: le bien fondé de cette **notion repose sur l'existence de groupes défavorisés** qui seront les bénéficiaires de la discrimination positive, alors même que **la lutte contre les discriminations repose sur le droit individuel à l'égalité de traitement** conçu comme un droit fondamental.

La cour de justice des communautés européennes reconnaît cette tension, par exemple dans l'arrêt Kalanke de 1995 qui caractérise la discrimination positive comme "une mesure d'apparence discriminatoire visant à favoriser spécialement

un groupe d'individus afin d'éliminer ou de réduire des inégalités de fait pouvant exister dans la réalité de la vie sociale" (Calvès, 2004, p.31)

Pour réduire cette tension, quatre principes structurent les limites des traitements préférentiels: ils ne doivent être « *ni permanents, ni excessifs, ni exclusifs, et être suffisamment flexibles* ».

L'introduction dans le droit européen de la notion de discrimination indirecte change la donne, puisqu'elle introduit dans le champ des discriminations les mesures apparemment neutres qui, de fait, entraînent des désavantages particuliers pour les personnes d'un groupe (sexe, origine ethnique..) donné par rapport à d'autres personnes. La discrimination n'est plus seulement intentionnelle et individuelle et la lutte contre les discriminations passe par l'appréciation par les juges des effets concrets des pratiques mises en cause au nom de l'égalité.

Selon G. Calves, "*l'institutionnalisation de la discrimination positive forme l'aboutissement logique d'un mouvement*". Mal adaptée à la correction des inégalités de traitement individuel où elle n'apparaît que comme dérogation ponctuelle et temporaire (discrimination directe), cette politique permet de corriger les effets produits sur des groupes subissant un désavantage lié à l'application d'une loi, d'une procédure de recrutement ou d'attribution de logement (discrimination indirecte).

En tout état de cause (c'est ce que fait remarquer MT Lanquetin (2004)), à la différence de l'affirmative action aux USA axée sur les « opportunités » apportées aux femmes et aux minorités ethnico-raciales ⁽¹¹⁾, la France reste sur une conception républicaine « *indifférente aux droits des groupes, des minorités ethniques, culturelles et religieuses* ».... Et, « *si le législateur peut valablement créer des actions positives, il ne peut se fonder .. que sur des critères admissibles comme ceux fondés sur l'âge, les caractéristiques sociales des individus ou leur localisation géographique sur le territoire national* ».

Les mécanismes de la production des inégalités ne se laissent pas facilement réduire à la sphère juridique. La discrimination, et son corollaire le traitement individualisé, est l'approche la plus véhiculée; le fait discriminatoire est alors considéré comme un acte individuel (y afférant la question de l'intention et de la responsabilité/culpabilité). Les comportements, attitudes, relations interindividuelles (ici « interethniques ») sont psychologisées : « repli sur soi » « méconnaissance » voire « peur de l'autre ». Le poids du social, les processus sociaux de (re)production des discriminations sont occultés. Le risque est d'aboutir à une « *essentialisation* » du phénomène, de le *faire exister en soi et de manière autonome*¹².

Aujourd'hui toutes les approches juridiques et/ou politiques ne sont pas sourdes à ces objections.

Et on voit poindre deux conceptions « nouvelles » des discriminations - non pas en termes d'émergence mais par leur mise en visibilité -

- Les **discriminations multiples et/ou intersectionnelles** (cf. 2^{ème} partie)
- Les **discriminations systémiques**.

^{11/} Black féminism : cf. à ce sujet l'article de V. de Rudder 2006

^{12/} Nous reprenons ici un terme de la discussion entre MT Lanquetin (2004) et D Fassin auteur de «L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, vol 52 N°4 Août 2002.

Les deux notions se rapprochent, parce qu'on peut penser que l'articulation des rapports sociaux, notamment de sexe, de race et de classe forment système reproduisant les inégalités et leurs mécanismes.

Ainsi, dans l'accord cadre déjà cité (DPM, SDFE, DTEFP, DIV – 2007) les discriminations systémiques sont envisagées comme un « ensemble de règles ou de pratiques de plusieurs acteurs, directement ou indirectement discriminatoires, dont l'interaction a pour effet cumulatif de maintenir les membres d'un groupe dans une situation défavorable ».

Nous préférons dissocier les deux approches, notamment dans un premier temps pour mieux les comprendre.

Le Syndicat Canadien de la Fonction Publique¹³ (1991) désigne sous le terme de « *discrimination systémique* », la discrimination « *qui relève d'un ordre établi, d'une échelle de valeurs* » et ajoute que ce type de discrimination résulte des structures sociales, historiques, des représentations culturelles.

On est très proche de la notion d'inégalité. Les dispositifs juridiques de lutte contre les discriminations permettent-ils une avancée vers l'égalité?

4. Conclusion

Pour ouvrir sur un nouvel éclairage, il peut être intéressant de regarder ce que sont les inégalités; question nodale de l'articulation des rapports sociaux de sexe, de race et de classe?

Pour Françoise Héritier, l'opposition identique/différent est à la base de la pensée humaine. Selon elle, l'inégalité serait étroitement imbriquée à la différence des sexes (on pourrait rajouter pour la valeur heuristique de ce travail aux différences ethno-raciales¹⁴).

L'ordre social des sexes se construirait à partir de l'observation de différences biologiques. Il s'appuierait sur un principe de « *valence différentielle des sexes* » qui « *exprime un rapport conceptuel orienté, sinon toujours hiérarchique entre le masculin et le féminin, traduisible en termes de poids, de temporalité (antérieur/postérieur), de valeur* ».

Mais égalité ne veut pas dire identité. « *L'opposition identité/différence devient une opposition égalité différence* ». Le travail de G. Fraisse¹⁵(1996) ouvre des pistes fécondes pour revisiter les relations entre les notions d'égalité, de différence et d'identité : « *C'est le couple identité/différence qui renvoie à la question philosophique du même et de l'autre. L'opposition égalité différence, du registre du politique, présuppose implicitement que la différence est toujours source d'inégalité* ».

La réflexion sur les relations entre différences, inégalités et discriminations est indispensable pour penser l'articulation de l'origine et du genre.

^{13/} Dans son « Guide syndical pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité » (Juin) Québec

^{14/} A cet égard, on peut citer, (Pierre Tevanian, 2008) « le racisme est, sur le plan logique et idéologique, une conception particulière de l'égalité et la différence, une manière d'articuler ensemble ces deux concepts sur un mode particulier : celui de l'opposition radicale. Pour le dire plus simplement encore, le racisme est sur le plan conceptuel l'incapacité de penser ensemble l'égalité et la différence.

^{15/} Dans son ouvrage de « *La différence des sexes* »

Pour mieux comprendre...Ce que la discrimination n'est pas : exclusion

La lutte contre les discriminations ne revient pas à une lutte contre l'/les exclusion/s

En recourant à l'histoire, R. Castel distingue trois figures possibles de l'exclusion :

- *le retranchement complet de la communauté, l'éradication de groupes ou d'individus indésirables (..) par bannissement ou par suppression physique.*

- *l'enfermement dans des espaces clos coupés de la communauté, mais à l'intérieur de la communauté ; c'est la figure de l'exclusion de Michel Foucault, le "grand renfermement"*

- *l'imposition d'un statut spécial à des individus ou à des groupes, qui leur permet de vivre dans la communauté. Ils sont privés de certaines prérogatives et de certains droits communs. Ainsi, par exemple, les juifs avant la révolution française ne pouvaient pas exercer certaines professions. On pourrait dire aussi que les femmes ont été exclues de la représentation politique jusqu'à une date récente en France.*

Ces pratiques d'exclusion, ont un caractère officiel tout à fait reconnu et en fait, une légitimité en fonction des valeurs morales, religieuses, juridiques dominantes de l'époque.

Le terme discrimination, un néologisme de la fin du XIX^e siècle, intervient-il à partir du moment où cesse la question de l'exclusion ? Quand on cesse d'exclure, on discrimine, c'est-à-dire on sépare et on juge en même temps. Ce terme de discrimination mérite d'être repris dans sa modernité par rapport aux questions d'exclusion. (Geneviève Fraisse 1997)

Sabine Fortino dans son travail de thèse sur la mixité emploie une formule équivalente. « *Là où s'arrête l'exclusion, commence la discrimination* ». La mixité est une pratique mise en avant dans les circulaires d'application, accords partenariaux, chartes et conventions signées pour l'application de la loi et de son principe; elle tend à déconstruire la ségrégation des emplois, des secteurs professionnels.

La ségrégation est l'opération de séparation imposée plus ou moins radicale de droit ou de fait, de personnes ou de groupes sociaux, suivant la condition sociale, la race, l'origine ethnique -réelle ou supposée - le niveau d'instruction, l'âge, le sexe...

« L'idée de ségrégation s'appuie sur le slogan 'égaux mais différents' . On sait que l'idée de 'l'égalité dans la différence' en fait manifeste toujours un refus de l'égalité. La ségrégation a amené aussitôt la discrimination » (S. de Beauvoir)

Quadrature du cercle de notre discussion: dans les discriminations et (in)égalités en jeu/enjeu, quel statut pour la différence ... socialement (re)construite ?

DEUXIEME CHAPITRE

Etat de la littérature

Introduction

Une grande partie de la littérature concernant les discriminations les approche à partir d'un seul critère: le genre ou l'origine. Si on regarde d'abord du côté du genre, beaucoup d'études font abstraction de l'origine et développent, soit une vision globalisante des femmes, soit des approches mettant en avant les différences selon l'âge, le niveau d'études, la profession occupée... Il faut dire qu'on manque de données pour aborder quantitativement les différences entre les femmes selon l'origine (cf 3^{ème} partie).

Du côté de l'origine, on peut faire le même constat. Beaucoup de travaux présentent une vision globalisante des personnes issues de l'immigration ou proposent des analyses qui, le plus souvent implicitement, ne concernent que les hommes.

Les recherches qui croisent de façon diverse genre et origine partent de ces constats et de l'invisibilisation des femmes issues de l'immigration. Elles se sont développées, d'abord aux Etats-Unis à partir des années soixante-dix, beaucoup plus récemment en France. On dispose donc d'une littérature difficile à présenter, compte tenu de la diversité des approches proposées et de l'abondance des matériaux.

Dans ce chapitre, on a choisi de présenter un certain nombre de textes, qui sont souvent des articles de synthèse ou des dossiers thématiques de revues traitant des questions de genre. Il ne s'agit que d'une sélection qui est forcément imparfaite et réductrice, mais qui tente d'ordonner et de présenter les différents courants de pensée qui traitent des croisements entre genre et origine, aussi bien des travaux concernant les femmes issues de l'immigration que d'autres traitant des rapports sociaux de sexe et des relations "ethniques". Pour cette présentation, la démarche adoptée est à la fois chronologique et thématique. Elle permet de repérer les évolutions des recherches depuis les années soixante-dix. On a choisi de citer très largement les auteurs pour ne pas déformer leurs propos, tout en essayant de les synthétiser à l'intérieur d'un même chapitre.

1. Femmes et immigration

1) Dès 1996, les cahiers du MAGE (marché du travail et genre) consacrent un dossier thématique aux problématiques de l'immigration (3/96). A partir de réflexions antérieures sur "la hiérarchie sociale du "genre" révélée par un accès inégal au marché du travail", la revue s'intéresse au croisement de cette hiérarchie avec "une autre hiérarchie sociale, celle des origines étrangères et l'analyse de son mode d'intervention dans l'approche qui est faite du marché du travail".

Les auteurs partent de deux constats :

- un constat démographique: l'augmentation de la proportion de femmes dans les populations en migration.
- une croissance de l'activité professionnelle des femmes issues de l'immigration dans un contexte de tertiarisation des emplois et de concentration de ces femmes dans des emplois répertoriés comme peu qualifiés.

L'interrogation est double: *"comment le processus de flexibilité qui affecte le marché du travail se conjugue au "féminin - étrangère ? Quelles sont les stratégies des migrantes ?"*

2) Dans ce numéro, Annette Goldberg - Salinas fait le point sur l'invisibilité des femmes dans les travaux sur la migration en France. Jusqu'au milieu des années soixante dix, *"la plupart des travaux d'histoire et de sociologie, tant qu'ils ont mis l'accent sur le flux et le rôle économique de la main d'œuvre étrangère, ne se sont intéressés qu'aux hommes, comme travailleurs"*. Dans les années quatre vingt, *"à mesure que les migrations temporaires "de travail" font place aux migrations de peuplement"*, les problématiques se déplacent. Dans le cadre de la thématique de l'intégration, *"on s'attache prioritairement à l'étude des migrant(e) s de l'aire culturelle musulmane"*. Les travaux de cette époque rendent visibles les femmes d'origine maghrébine : relations familiales, pratiques religieuses, réseaux de sociabilité et un modèle de femme qui *"n'est plus passivement soumise aux traditions, mais qui devient agent de réinterprétation et d'adaptation de sa culture d'origine dans une démarche d'intégration à la société d'accueil"*. Dans les années quatre vingt dix, les recherches sur les jeunes dits "de deuxième génération" se développent. Celles concernant les filles mettent en avant les *"stratégies de négociation avec la réalité pour se distinguer des mères immigrées, sans renier en bloc la culture d'origine, en s'efforçant de jongler avec une situation "entre deux cultures" et en mobilisant des ressources et des atouts propres, de se forger ainsi un mode de vie hybride"*.

Annette Goldberg - Salinas fait le point sur les apports ("mise en visibilité des femmes migrantes ou issues de familles migrantes"), mais aussi sur les limites de ces approches (traitement indifférencié des femmes en migration, absence de réflexion sur la diversité et la complexité de leurs trajectoires).

Comment aller plus loin ? Comment faire converger les travaux sur le genre et sur l'origine, qui se sont longtemps ignorés et ont ensuite donné lieu à des approches insuffisamment étayées ? L'auteure ne conclut pas vraiment, sauf par des questions qui seront largement reprises par d'autres (cf infra). *"Peut-on encore étudier les migrations et les relations inter - ethniques et continuer à affirmer qu'on ne travaille pas "sur les femmes" ?"*

Peut - on continuer à travailler "sur les femmes" sans tenir compte du fait que les différences entre les sexes, perçues comme complémentaires, sont construites socialement de façon inégale, par des processus transversaux de catégorisations et d'assignations mettant en œuvre l'ethnicité ?

3) Dans les années quatre-vingt dix, les études sur les femmes issues de l'immigration en France adoptent le plus souvent un point de vue culturaliste. Il s'agit de comprendre la place qu'elles occupent et ses évolutions en étudiant leur attachement à leur culture d'origine en même temps que leurs stratégies d'autonomisation, dans un contexte où l'accès au marché du travail et surtout à un emploi stable et rémunérateur reste très difficile. Voici trois exemples de ce type d'approche :

- Yeza Boulahbel (Cahiers du MAGE, 1996) parle de "stratégies d'autonomisation à l'ombre des traditions". A propos des femmes venant d'Algérie dont le taux d'activité représente à peine la moitié de celui des Françaises, elle constate: *"A côté de l'économie officielle, monde masculin, les femmes ont développé entre elles tout un réseau économique informel qui leur donne les moyens d'une autonomie"*. Les stratégies d'émancipation par le travail informel puisent à la tradition. Entre les deux modèles familiaux traditionnel et égalitaire, les femmes négocient une troisième voie et réinterprètent les valeurs traditionnelles en développant des activités rémunératrices en dehors du marché du travail. Quelles sont ces

activités? L'auteure donne l'exemple de "l'industrie du mariage" (production et vente d'objets et de services liés au mariage traditionnel). Ces activités s'inscrivent dans une continuité culturelle tout en assurant une certaine autonomie financière aux femmes. *"Toutes ces travailleuses sont directement liées à l'espace féminin. Les femmes fabriquent, vendent, achètent entre elles. Ces travaux sont souvent payés à la tâche, à la journée et constituent un apport économique pour de nombreuses femmes."* Cette réinterprétation des valeurs traditionnelles ne met pas fondamentalement en cause *"une conception du monde fondée sur la distinction et la séparation des sexes"*; les femmes, dans la société d'immigration *"revitalisent ce moyen traditionnel de leur indépendance pour lui donner un autre poids" et "constituent des réseaux d'activité informelle maîtrisées par elles"*.

- Dans la conclusion de ce numéro des "cahiers du MAGE", Françoise Gaspard élargit la perspective. Selon elle, il faut *"sortir d'une conception stéréotypée des migrantes qui ne seraient que des épouses, des mères et des filles"* et étudier *"une migration féminine de travail d'autant moins visible qu'elle est souvent orientée vers les travaux domestiques, l'hôtellerie, le travail informel particulièrement dans l'habillement"*. Il faut donc comprendre *"les processus d'adaptation à la société d'installation propres aux femmes"*. En conclusion, l'auteure insiste à la fois sur les tensions culturelles que vivent les femmes immigrées et sur les discriminations qu'elles subissent.

"Les femmes sont prises dans cette tension entre les traditions et ce qu'elle peut avoir de sécurisant et une modernité aussi angoissante qu'attrayante... Leur sexe redouble la discrimination dont elles sont victimes parce qu'étrangères ou d'origines étrangères".
- Dans l'article "Femmes issues de l'immigration: entre communauté et citoyenneté" (Duprez, Leclerc - Olive in Schnapper, 2001), les auteurs adoptent également une approche culturaliste. A partir de deux études de cas, "l'expérience de l'exclusion: l'exemple de jeunes filles voilées" et "les conditions d'émergence des dynamiques associatives", ils analysent les projets et les pratiques des jeunes femmes concernées comme la revendication *"d'inscrire leur engagement religieux ou leur double référence culturelle dans une citoyenneté partagée"*, ce en quoi elles se distingueraient des générations précédentes. Les auteurs analysent le discours des jeunes filles ayant décidé de porter le voile à l'adolescence, comme une figure *"de la tension entre des expériences vécues de discrimination et d'exclusion d'une part, des stratégies d'inscription dans des espaces collectifs qui les libèrent de la sphère domestique d'autre part"*. La deuxième partie étudie les conditions d'émergence d'associations de femmes issues de l'immigration. Les auteurs indiquent que *"la référence à une tradition communautaire peut elle-même être le ressort d'une démarche de solidarité"*. Les activités menées dans ces associations permettent aux femmes qui y participent *"d'échapper à l'alternative simpliste qui les enjoignait de choisir entre deux traditions exclusives l'une de l'autre: repli communautaire versus intégration citoyenne. Elles inventent, chacune à leur manière, des formes de métissage qui empruntent aux deux cultures"*.

2. Femmes issues de l'immigration et travail

Les approches précédemment étudiées privilégient les rapports des femmes à la culture d'origine. Elles les étudient dans des activités à la frontière de l'espace privé qui ne remettent pas en cause frontalement la division du travail entre les sexes et les représentations sexuées de l'immigration développées dans les années soixante-dix : migration économique masculine de main d'œuvre peu qualifiée, migration familiale féminine dans le cadre des procédures de regroupement. La question de la participation au marché du travail des femmes issues de l'immigration n'est pas vraiment présente. Dans la période récente, se sont développées des recherches qui prennent explicitement comme objet le travail salarié des femmes issues de l'immigration. On en présente dans ce paragraphe quelques exemples.

- Sous le titre "Femmes et immigrées : corvéables à merci", Isabelle Puech (2006) étudie une population de femmes de chambre travaillant pour un groupe hôtelier, soit comme salariées de ce groupe, soit comme employées d'une société de sous-traitance. Elle indique que les caractéristiques de la population et les conditions de travail ne sont pas les mêmes dans les deux cas et insiste sur *"l'importance de l'origine ethnique dans la façon de gérer les travailleuses du secteur du nettoyage"*. En interviewant les femmes appartenant à la société de sous-traitance, elle constate que *"l'incapacité à lire et à comprendre le contrat de travail constitue l'un des principaux critères d'embauche de la société"*. Elle analyse un mode de gestion de la main d'œuvre où *"les difficultés de maîtrise de la langue française concourent directement à la précarisation de leur emploi et à leur enfermement dans des emplois situés au bas de la hiérarchie sociale"*. Sans contrat de travail, sans formation professionnelle, astreintes à des cadences élevées et à une forte flexibilité du nombre d'heures et des périodes de travail, les salariées n'ont aucun recours. *"Pour tenir les cadences, les femmes n'ont souvent pas d'autre choix que de faire des heures en supplément qui ne sont ni récupérées, ni payées"*. Alors qu'elles sont recrutées sur des temps partiels courts, leur temps de travail est proche des 35 heures hebdomadaires, un "temps complet caché" à base d'heures complémentaires imposées par les variations de l'activité ou par les cadences, mais le salaire reste incertain, fluctuant et très inférieur au SMIC mensuel à temps complet. La plupart de ces femmes occupent le même emploi depuis plus de 10 ans. *"Malgré des conditions de travail peu enviables, des pratiques patronales souvent aux marges de la légalité, ces femmes n'envisagent pas de changer d'employeur. Le sentiment de ne pas pouvoir "trouver mieux ailleurs" joue beaucoup"*. Joue aussi le fait que leur salaire est indispensable à la survie économique de la famille en France et dans le pays d'origine. Selon l'auteur se référant aux travaux d'Emmanuel Terray, *"les pratiques de gestion de la main d'œuvre dans les secteurs particulièrement dérégulés et fortement féminisés donnent à voir une forme de "délocalisation sur place"*.
- Pour sa part, dans le même secteur d'activité, MB Ferreira de Macedo propose une approche sexuée du travail précaire dans le même secteur d'activité et compare les conditions d'emploi et de travail et les rémunérations des femmes de ménage et des veilleurs de nuit, tous issus de l'immigration, dans un hôtel en France. Les femmes de ménage sont titulaires d'un contrat à durée déterminée, la durée du travail varie entre

3 heures et 7 heures par jour avec des horaires flexibles et elles sont rémunérées au SMIC horaire. L'auteure insiste sur les conditions de travail, la pénibilité des tâches et le "sale boulot". Les hommes sont veilleurs de nuit, ils bénéficient d'un contrat de travail indéterminé à temps plein et d'un horaire fixe et sont rémunérés au SMIC horaire. En fin de mois, leur salaire peut être le double de celui des femmes de ménage. L'auteure insiste sur l'intérêt du "croisement de la division sociale et sexuelle du travail, de la ségrégation par la "couleur de peau" et de la dimension de servitude du travail de ménage." « *Ségrégation sexuelle ou en fonction de la couleur de peau, ségrégation professionnelle, vulnérabilité des femmes face à l'employeur, dévalorisation sociale et économique : tous ces facteurs se conjuguent sur ce poste de travail (femme de ménage) dont la place est centrale au fonctionnement de l'hôtel.* »

- Stéphanie Condon (2008) adopte également une approche comparant hommes et femmes pour étudier la place du travail dans l'histoire des migrations antillaises. Elle indique que, si les migrations de travail ont d'abord concerné les hommes, *"assez vite, des femmes seules sont parties pour la métropole, par la filière des domestiques ou par les recrutements dans les hôpitaux ou d'autres établissements de soins"*.

Cette politique de migration organisée façonne de façon différente les parcours professionnels et les stratégies d'emploi des hommes et des femmes. Elle décrit des trajectoires d'hommes où le service militaire est une étape qui mène aux services ou aux entreprises publiques. *"Le service, devenu obligatoire, a été intériorisé comme une opportunité de mobilité sociale, un pas vers la vie adulte à travers la qualification et l'emploi stable. Ensuite, des réseaux masculins (frères, cousins ...) les ont orientés vers un monde de travail plutôt masculin"*. Pour les femmes, la première étape est celle du travail comme domestique, qu'elles considèrent comme une situation d'attente, avant l'orientation vers les services de santé du secteur public où elles souhaitaient devenir infirmières. *"Mais les plus nombreuses sont celles qui, recrutées comme agent hospitalier, n'ont jamais progressé plus loin qu'aide-soignante"*. *"La forte présence des Antillaises dans les équipes soignantes a donné lieu à des représentations qui tendent à naturaliser les capacités des femmes antillaises pour ce travail : douceur, patience, dévouement"*.

L'article met en évidence les interactions entre les appartenances de genre et d'origine. Selon l'auteure, les impacts des politiques migratoires de l'état français en direction des populations antillaises seraient plus favorables aux femmes qu'aux hommes. Il n'y aurait pas de double discrimination dans ce cas.

- Dominique Meurs et Ariane Pailhé (2008) s'intéressent aux enfants d'immigrés et comparent le devenir professionnel des garçons et des filles à partir de la question suivante : *"Les descendantes d'immigrés poursuivent des études plus longues que leurs frères et bénéficient d'une image positive dans les médias. Cela suffit-il à les mettre dans une position plus favorable sur le marché du travail que les hommes de la seconde génération ?"*. Dans un premier temps, l'article compare la réussite des garçons et des filles, compare les stéréotypes négatifs associés aux premiers (rebelle à l'autorité) et les stéréotypes positifs associés aux seconds (sérieux, docilité).

"Les jeunes filles issues de l'immigration", surtout celles issues de l'immigration maghrébine, sont régulièrement convoquées (dans les

médias) pour illustrer les trajectoires d'intégration réussies. Cependant, selon les auteures, *"les femmes issues de parents maghrébins n'arrivent pas à transformer leur avantage scolaire en avantage professionnel"*. A partir du traitement des données de l'enquête « Etudes de l'histoire familiale », réalisée par l'INSEE en 1999, les auteurs évaluent le risque de chômage selon le sexe et l'origine.

"Quel que soit leur niveau d'éducation, y compris pour les diplômées de l'enseignement supérieur, les femmes issues de l'immigration maghrébine sont significativement plus exposées au chômage que les femmes natives et que les hommes issus de l'immigration maghrébine..... Il semble ainsi qu'elles cumulent à la fois le désavantage lié à l'origine et le désavantage lié au sexe". Elles occupent également plus souvent des emplois précaires ou des emplois à temps partiel que les hommes de même origine ou que les femmes "natives". Au total, les femmes issues du Maghreb apparaissent doublement discriminées sur le marché du travail, par rapport à leur origine et leur sexe.

3. Culture et identités féminines / masculines

1) Dans "La place des femmes", ouvrage issu du colloque préparatoire à la quatrième conférence mondiale sur les femmes de Pékin (Ephesia, 1995), une partie est consacrée à ce thème. L'objet en est "l'analyse des effets de la culture sur les constructions de genre", l'étude du "masculin et féminin entre traditions et mutations". L'approche met en avant la culture, mais les différents chapitres ne sont plus consacrés aux femmes, mais aux relations entre hommes et femmes. Un seul de ces chapitres traite de la population immigrée en France et évoque la "transformation du statut homme/femme dans la migration, dans une approche ethnopsychanalytique. L'auteure étudie les conséquences psychologiques de la migration, *"la rupture douloureuse avec un monde, sans véritable possibilité de s'inscrire dans un autre"*. *"L'exil va confronter les hommes et les femmes à un univers où les implicites de ces catégories "féminin", "masculin" ne sont plus les mêmes"*. A partir de deux exemples, elle montre des vécus différents de cette rupture pour les femmes, avec des conséquences psychologiques également différentes. Il s'agit de comprendre comment les représentations culturelles (du pays d'origine) donnent une préforme aux représentations individuelles (confrontées à la rupture que constitue la migration) et leur servent de canal sémantique pour la construction des principes de narrativité, "féminin" "masculin".

2) Dans une perspective faisant aussi référence à la culture, Françoise Gaspard et Fährad Khosrokhavar étudient la relation entre garçons et filles issus de l'immigration dans les quartiers défavorisés. Elle part des analyses de François Dubet concernant la "galère" des jeunes et la *"rage comme moyen de donner un contenu à leur identité déstabilisée par le rejet dont ils font l'objet"*. Elle remarque que, lorsqu'on parle de "rage des jeunes des quartiers", on oublie "la moitié féminine de la population, et particulièrement de la population immigrée". L'enquête menée à Dreux vise "à interroger autant les femmes que les hommes et à nous interroger à la fois sur le silence fait autour des femmes et sur les relations sociales de sexe dans l'analyse du comportement de ces jeunes". Elle explicite les facteurs qui contribuent, selon elle, à limiter l'exclusion des filles (davantage que les garçons) :

- sympathie, plus ou moins diffuse, à l'égard des beurettes
- meilleure formation initiale des filles
- absence de problèmes de délinquance

- plus grande ouverture du marché du travail (on ne sait pas sur quels faits l'auteur s'appuie pour ce constat)
- moindre sentiment de discrimination à l'embauche
- perception sociale de ces filles comme opprimées par leur culture.

L'auteur pose une double question: *"Comment aborder la condition de ces jeunes femmes dans son autonomie relative par rapport à la condition masculine au sein de la problématique de l'exclusion"? Comment aborder "la question globale des rapports hommes/femmes et de leurs changements ?"*.

Pour elle, les filles se constituent en actrices de l'intégration et réussissent, plus ou moins bien, leur insertion sociale et leur intégration dans la société par le travail salarié ou par le travail bénévole dans les associations du quartier. L'auteur n'en dit pas plus sur les conditions d'insertion professionnelle des filles et la suite de l'article porte sur les relations à la famille, à la politique, au quartier. Elle conclut à un relatif avantage des filles sur les garçons, face aux risques d'exclusion. Elles bénéficieraient "d'une intégration plus importante comme actrices autonomes par rapport aux garçons qui ont tendance à se marginaliser."

4. Genre et migration

1) La "Revue européenne des migrations internationales" a publié en 2005 un numéro "Femmes, genre, migration et mobilités". Les analyses qui y sont développées sont en net décalage avec les approches culturalistes et elles invitent à délaisser les études ne concernant que les femmes pour s'intéresser aux rapports de genre.

Christine Catarino et Mirjana Morokvasic retracent les étapes des recherches "Genre et migration" :

- *Sortir les femmes de l'invisibilité et "rompre avec l'image d'une migration où seuls les hommes pouvaient être protagonistes, les femmes, elles, restaient au pays ou suivaient, subissant la migration".* Dans cette imagerie, l'homme travaillait, la femme était à charge, visible seulement en tant que membre de la famille.
- Poser un regard sur les femmes *"là où on ne s'attendait pas à les trouver: la sphère du travail"*, mais les enquêtes ont souvent oublié les hommes. *"L'occasion de saisir le genre, la différence entre les sexes a été délaissée ».*
- Etudier le travail des femmes issues de l'immigration. Les auteurs évoquent les enquêtes concernant les secteurs d'activité présentés comme investis par ces femmes: services domestiques, emploi du care, prostitution et traite des femmes. Elle constate *"un transfert international du travail de reproduction sociale voyant des femmes des pays nantis exercer une activité professionnelle en se déchargeant des tâches domestiques ou assimilées sur d'autres femmes (immigrées ou femmes de minorités ethniques)".* Elles regrettent cependant l'insuffisance de travaux relatifs aux femmes migrantes qualifiées dans d'autres secteurs d'activité, qui permettraient de sortir de "l'image victimisante" des femmes immigrées.

Présentant les articles de la revue, les auteurs précisent: *"Notre intention de sortir de l'ornière des thèmes récurrents, les plus souvent étudiés lorsqu'il est question du couple genre et migration -emplois du care, travail domestique, prostitution - n'a pu entièrement se concrétiser".* Mais l'ambition est de présenter "des femmes actrices de leur migration", ambition qui ouvre une série de pistes de recherche évoquées dans la conclusion de l'article.

- Comment fonctionnent les réseaux migratoires et quelle est l'implication des femmes dans ces réseaux ?
- Les changements induits par la migration modifient-ils les rapports sociaux de sexe dans la famille ?
- Quel rapport ont les migrant-es à la "rhétorique de la victimisation" ?

2) Les cahiers du CEDREF ont également publié en 2003 un numéro intitulé "Genre, travail et migration en Europe", qui aborde trois types de questions :

- celle de la place des femmes migrantes dans le développement du secteur des services aux personnes dans les pays occidentaux.
- celle d'une nouvelle forme de non reconnaissance des femmes migrantes; on passerait de l'invisibilisation à une "minorisation articulant ethnisme et sexisme".
- celle des conséquences de la prise en charge par les femmes migrantes d'une partie des tâches de reproduction sociale.

Selon Catherine Quiminal (2005), *"on voit se dessiner un système complexe de rapports sociaux fondamentalement inégalitaires, inégalités justifiées par des arguments ethnistes et sexistes"*. La relégation des femmes immigrées dans des emplois précaires et flexibles *"accentue les inégalités entre les hommes et les femmes à l'échelle mondiale, contribuant à l'ethnisation des rapports sociaux, à une hiérarchisation en raison non seulement du sexe mais des origines"*. On connaît encore insuffisamment les implications de ce nouveau système de travail à l'échelle mondiale dans des secteurs d'activité variés (tourisme, hôtellerie, commerce, médiation, animation socioculturelle, santé...). On manque également de données sur *"la manière dont les femmes migrantes sont prises dans des rapports de domination certes, mais également circulent, travaillent, luttent pour faire respecter leurs droits, gagner en autonomie, pointant les nouvelles questions posées aux études féministes par la circulation du travail domestique et la professionnalisation de la reproduction"*. Les femmes migrantes sont encore souvent présentées comme dépendantes. *"Cette dépendance est renvoyée à leur culture, aux rapports de genre dans leur société d'origine à laquelle elles sont censées "appartenir" et qui justifie les discriminations dont elles sont l'objet"*. La question de l'articulation entre genre et origine est posée dans la conclusion. Comment les différents rapports sociaux s'ordonnent-ils ? Y a-t-il un rapport qui prime sur les autres ? Est-ce toujours le même ou diffère-t-il selon les situations, les niveaux d'analyse ? Sans apporter de réponse définitive, l'auteur insiste sur la complexité du croisement et des renforcements réciproques des différents modes de hiérarchisation, y compris entre les femmes elles-mêmes.

3) Mirjana Morokvasic et Christine Catarino (2007) s'interrogent sur "une (in)visibilité multiforme" des femmes immigrées. Selon elles, *"il importe de comprendre les mécanismes d'invisibilisation des femmes immigrées en analysant les effets des politiques publiques d'emploi et de retour à l'emploi mais aussi des politiques migratoires ou d'intégration"*. Elle montre comment des mesures prétendument neutres ont des effets sexués (programme pour les immigrés hautement qualifiés en Grande Bretagne, conditions d'éligibilité à l'assurance chômage en France, actions ciblées en faveur de l'emploi qui excluent le secteur informel en Grèce par exemple). Elle signale que *"des approches contradictoires et un manque de coordination entre les politiques générales et celles visant spécifiquement les immigrés finissent par priver les migrantes de certains droits"*. Elle évoque les conséquences de la criminalisation de la prostitution pour les étrangères. Elle montre aussi comment les récentes lois sur l'immigration en

France (2003,2006) aggravent *"la dépendance des personnes immigrées au statut juridique dérivé (en tant que conjoints)"*.

"Qu'on ne voie pas les femmes immigrées parce qu'elles sont considérées comme trop marginales (comme c'était le cas dans les migrations de travail des années 60), parce qu'elles ne s'insèrent pas ou ne sont pas insérées dans les catégories prévues par les politiques publiques, parce qu'elles passent inaperçues dans des secteurs qui pourtant ne peuvent se passer d'elles, ou parce que leur visibilité dérange (comme en matière de prostitution de rue), cette (in)visibilité multiforme produit différentes formes d'exclusion et les renforce. La relégation dans le statut de salariée précaire dans des activités dévalorisées aux droits minorés, constitue une voie d'accès au séjour marginalisante et elle-même invisibilisante ».

« La visibilité des femmes immigrées ne tient donc pas tant à leur activité économique qu'au rapport moral que le corps social entretient à leur égard, à leur statut de victime et à leur maintien dans ce statut. Qu'il s'agisse de victimes de violences conjugales et plus généralement des inégalités et des traditions attribuées à leurs origines, de la traite et des réseaux prostitutionnels, c'est aussi par le statut de victime, qui donc leur confère, au moins ponctuellement, une certaine visibilité, qu'on leur fait miroiter l'obtention d'une autorisation de séjour ou son renouvellement (le plus souvent d'ailleurs temporaire et assortie de conditions) ».

5. Critique des approches genre et culture

Dans la période récente, s'approfondit la critique des approches culturalistes des relations entre genre et immigration.

1) Noria Boukhobza (2005) propose une analyse des représentations sociales des populations d'origine maghrébine en France où elle montre comment *"les filles sont présentées de deux manières antinomiques ou extrêmes : on les dépeint tantôt comme des femmes émancipées, vecteurs de changement social tantôt comme des femmes soumises à la domination masculine"*. Dans le premier cas, c'est la figure de la "médiatrice culturelle" qui est mise en avant, dans le second, la "fille voilée". Selon l'auteur, d'autres figures émergent dans la période récente: musulmane "non intégrée", victime des "tournantes", mais aussi républicaine oeuvrant pour la laïcité. Victimes ou vecteurs de changement ? Dans les deux cas, c'est la référence à la culture (celle des origines ou celle du lieu de résidence) qui est mise en exergue pour analyser les comportements.

Dans l'imagerie de la famille portée par la plupart des acteurs des politiques publiques, *"les mères sont perçues comme les gardiennes de la tradition ou les agents de transmission de la "culture familiale" qui passe essentiellement par elles"*.

La plupart des études ignorent *"les rapports sociaux de sexe, les rapports de domination ou les négociations entre hommes et femmes au sein des familles immigrées"*. Les familles immigrées y *"apparaissent immuables dans le temps, comme si elles n'étaient pas traversées par les différents changements qui s'opèrent dans toutes les familles en France : séparations, divorces, diminution du nombre d'enfants, familles monoparentales, accès des femmes au travail"*.

Dans l'espace professionnel, l'auteur constate l'usage de *"modes d'identification distincts des hommes et des femmes immigrés ou "issus de l'immigration": référence explicite à l'identité culturelle chez les hommes, gommage des traits culturels pour les femmes"*. *« Plus précisément, pour les femmes, elles sont en général plus distinctement identifiées par leur origine nationale, là où on s'attend à*

trouver des femmes "d'origine immigrée" à savoir dans les emplois faiblement qualifiés, que dans les emplois qualifiés, les postes à responsabilité".

Le texte met bien en évidence des approches à géométrie variable où l'appartenance culturelle est convoquée ou non, en fonction du thème étudié. Il s'agit bien d'une interrogation stimulante sur les représentations sociales concernant les femmes "issues de l'immigration".

2) La revue "Nouvelles questions féministes" a consacré en 2006 deux numéros consacrés au sexisme et au racisme qui interrogent les approches culturalistes. En particulier, la juriste Leti Volp (2006) montre comment, "à propos de comportements déviants (mariage précoce, mariage forcé), *"les juges et les avocats, relayés par les médias, mobilisent la notion de "culture" pour expliquer les comportements d'individu-e-s appartenant à des catégories sociales minorisées, mais pas lorsqu'il s'agit d'évaluer les (mêmes) comportements des dominants-e-s. Ainsi des pratiques "problématiques" telles que le mariage d'adolescentes (qu'il soit contraint ou librement consenti), sont attribuées à des "dysfonctionnements individuels" quand il s'agit de personnes blanches, tandis que "la culture" devient le facteur explicatif dans le cas des non-blanches. Ceci est possible parce que : 1) on pense les personnes assignées à des groupes dominés comme "ayant une culture"; 2) on considère qu'elles sont entièrement déterminées par ces normes, sans possibilité de réflexion ou de distanciation, sans possibilité d'individualisation; 3) les dominants (ici les américains blancs) sont implicitement sans culture, capables de raison ou du moins de raisonnement, si bien que seule la pathologie peut expliquer leurs comportements déviants ».*

Danielle Haase-Dubosc et Maneesha Lal s'intéressent aux *"apports théoriques du post colonialisme anglophone aux études féministes"*. Elles signalent dès 1970 au Royaume Uni des recherches qui mettent l'accent sur *"les conditions faites aux femmes de l'immigration et le fait que leurs rôles genrés dans la société soient construits selon la race"*. Les recherches visent à *"explorer et faire comprendre comment le pouvoir du discours occidental a "construit" et "inventé" une vision de l'Autre. Le poids écrasant de "l'impérialisme de l'universel", comme dirait Pierre Bourdieu, sur les sociétés coloniales et postcoloniales se constaterait non seulement par l'exploitation matérielle des femmes et des hommes, mais par une pensée blanche et bourgeoise qui interprète et théorise la situation des "autres" à partir de sa propre vision -souvent non examinée- du monde"*.

Selon les auteures, *"un effort concerté pour "décoloniser de l'intérieur" le féminisme occidental dominant, en examinant les présupposés de la pensée blanche sur la sexualité et les cultures des "autres femmes" est nécessaire si on ne veut pas, une fois de plus, "essentialiser la femme indigène"*.

6. Articulation entre genre et origine

1) Dans la Revue européenne des migrations internationales, Christian Poiret (2005) propose *"d'engager une discussion sur les difficultés théoriques que rencontrent ceux qui cherchent à articuler dans une même analyse, y compris et surtout lorsqu'elle est appliquée à des situations empiriques, plusieurs grands principes de stratification sociale"*, et plus précisément les rapports interethniques, les rapports de sexe et les rapports de classe. Il s'appuie sur les travaux de féministes "noires" américaines (Black feminists) qui se sont développés à partir des années soixante-dix et qui partent du constat d'un traitement séparé du genre et de l'origine, lequel ne permet pas de comprendre les situations des femmes "noires". Les Black feminists *"reprochent aux féministes une vision globalisante des femmes conçue sur le modèle des femmes blanches des classes moyennes, et aux spécialistes des relations raciales, militants ou*

universitaires, de considérer que tous les "Noirs", et par extension tous les membres des minorités ethniques ou raciales, sont des hommes. Dans tous les cas, ce sont les femmes "noires" et les spécificités de leur situation qui s'évaporent".

Ce courant de pensée remet en question l'idée que les femmes partagent une expérience commune. *"Les positions de classe et de race créent des différences de statut social, de style et de qualité de vie qui l'emportent sur l'expérience que les femmes partagent"*. Il met l'accent sur l'effet combiné de l'origine et du genre. *"Les femmes noires, en tant que groupe, occupent une position sociale spécifique, non seulement parce qu'elles sont collectivement cantonnées dans les strates inférieures du marché du travail, mais aussi parce que leur statut social est plus bas que tous les autres et qu'elles subissent conjointement l'oppression raciste, sexiste et classiste"*. Pour caractériser le mode de conjonction entre genre et origine, ce courant de pensée affirme *"que les différentes formes de domination ne sont pas séparées et additionnelles, mais qu'au contraire elles sont interactives dans leurs processus comme dans leurs effets"*. Ces interactions sont complexes, produisent des effets différents selon les situations et sont interprétées et classées de manière différenciée.

"Tout d'abord, la pertinence de chacun de ces modes de classement pour l'action sociale dépend du contexte dans lequel ils sont accomplis et, en conséquence, ils peuvent être accentués ou atténués selon les cas. Ensuite, selon la manière dont la "race", le genre et la classe sont réalisés, une même activité peut avoir un sens très différent pour ceux qui y sont engagés comme l'illustrent les divergences d'appréciation sur la nature de la famille et de la fonction maternelle entre féministes "noires" et "blanches" (cf. supra). Enfin, les situations complexes dans lesquelles les relations de "race", de genre et de classe sont imbriquées, tendent à être étiquetées de manières variables et généralement restrictives (plutôt comme manifestation de racisme, de sexisme ou de domination de classe) selon les points de vue qui s'expriment".

Pour comprendre les implications politiques et juridiques de ces débats, Christian Poiret fait appel aux analyses de Kimberle Crenshaw (1994).

"Faute de capacité à penser l'intersection du sexisme et du racisme, les mouvements féministes et antiracistes tendent à se placer dans une situation de concurrence qui apparaît nettement lorsqu'il s'agit de lutter contre les violences faites aux femmes". D'un côté, une tendance à réduire ces violences à une *"simple conséquence de la discrimination raciste contre les hommes"*, de l'autre côté, une tendance *"à réifier et à effacer les femmes altérisées comme victimes"*.

La coopération entre les organisations de lutte contre le sexisme d'une part, le racisme d'autre part est difficile. Nancy Ehrenreich (2002) identifie différents types d'obstacles à cette coopération (conflits d'intérêts, fragmentation des groupes, difficulté de la détermination des priorités).

Enfin, Christian Poiret se penche sur les aspects juridiques de ces débats concernant l'articulation entre genre et origine, à partir des travaux du "Critical Race Feminism". L'analyse des cas de discrimination portée devant les tribunaux canadiens à partir de 1985 montre que *"les plaintes sont traitées comme des cas de discrimination soit à raison du sexe, soit à raison de la "race"... alors que dans près d'un tiers des cas concernant clairement des femmes minoritaires, l'accusé a agi sur la base de stéréotypes mêlant la "race" et le "sexe"*. En traitant séparément chaque type de discrimination, les tribunaux tendent à ignorer les femmes des groupes minoritaires qui sont de plus en plus nombreuses à porter plainte (ignorance de leurs droits, méfiance à l'égard du système judiciaire, inadaptation des procédures...) Ce type de traitement des cas de discrimination *"néglige les causes structurelles et systémiques des processus discriminatoires"*.

2) Dans l'entretien réalisé au cours de ce travail, Saïd Bouamama rappelle les dimensions systémiques des discriminations selon l'origine et selon le genre, et critique les approches qui les abordent en termes d'interactions individuelles entre un discriminant et un discriminé. Selon lui, le "sexisme" comme le "racisme" sont des rapports sociaux qui se construisent à l'intérieur du système social global et se traduisent en pratiques individuelles. Ces pratiques elles-mêmes contribuent à la production des discriminations indirectes et systémiques dont les effets (intériorisation, violence symbolique) sont particulièrement destructeurs pour les individus.

C'est à partir de travaux sur les représentations des femmes issues de l'immigration dans la société française que Saïd Bouamama s'interroge sur les relations entre les discriminations liées au genre et à l'origine. Selon lui, il ne s'agit pas de cumul, mais d'effets d'exacerbation. Il faut accepter la complexité, ne pas penser les effets en termes de simple addition mais d'articulation, ne pas vouloir transférer d'un champ à l'autre les analyses et les méthodes de lutte contre les discriminations mais croiser les approches. Au niveau des femmes issues de l'immigration, la "double discrimination" a des effets subjectifs particulièrement destructeurs.

Dans l'accès à l'emploi, les phénomènes de discrimination sont renforcés par une dimension de comparaison avec les frères et les pères et un sentiment de déloyauté à leur égard qui conduit à des phénomènes de détachement et de retrait.

Il faut aussi analyser la façon dont les réussites scolaires et l'accès à des professions valorisées d'une fraction des filles issues de l'immigration sont mis sur le devant de la scène médiatique dans la société française comme preuve d'une moindre discrimination selon l'origine pour les femmes que pour les hommes. Ces cas particuliers présentés sans aucune analyse des situations sociales qui les favorisent, masquent les conditions d'emploi et la précarité que connaît la grande majorité des femmes issues de l'immigration.

3) Peu de travaux empiriques existe en France sur la mesure des discriminations selon l'origine et le genre. Une étude du Centre d'études de l'emploi (2008) s'intéresse aux discriminations salariales à partir des données de l'enquête Formation qualification professionnelle, menée par l'INSEE en 2003. Les auteurs partent du concept de "double jeopardy" (qu'on peut traduire par double incrimination pour un même fait ou par désavantages multiples). Ce concept *"implique que les rapports sociaux de pouvoir sont sur additifs, c'est-à-dire qu'ils interagissent de manière croissante en défaveur des individus.... Les femmes issues de "minorités ethniques" subirait ainsi simultanément trois désavantages liés respectivement au fait d'être une femme, au fait d'être issue d'une "minorité ethnique et au fait d'être une femme issue d'une minorité ethnique"*. Les auteurs utilisent des méthodes économétriques pour analyser la discrimination salariale. Ils concluent à *"une sous-additivité des rapports sociaux de pouvoir que sont le sexe et l'origine ethnique en matière de discrimination salariale et à une sur-additivité dans la participation à l'emploi salarié, avec une discrimination salariale principalement liée à l'origine et une discrimination dans la participation à l'emploi salarié principalement liée au sexe"*.

4) La question de la double discrimination est abordée dans deux études financées par le FASILD (2004), réunies sous le titre "Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre". L'avant propos invite à prendre en compte *"les phénomènes de double discrimination selon deux*

approches : l'une transversale et intégrée dans l'ensemble des politiques publiques, l'autre, spécifique consistant à concevoir et à mettre en œuvre, dans une optique de rétablissement de l'égalité, des mesures spécifiques aux femmes quand des besoins identifiés le nécessitent".

Dans la première étude, Laurence Roulleau - Berger rappelle que l'immigration féminine est encore perçue comme une immigration de conjointes. *"Les femmes ont été largement invisibilisées, leurs inscriptions économiques sont restées un impensé, plus ou moins prononcé, en sociologie du travail, notamment".* L'auteure étudie d'abord les phénomènes de segmentation ethnique et sexuée sur le marché du travail (cf. troisième partie). *"Les femmes immigrantes subissent de plein fouet le phénomène de précarisation du salariat, ont accès le plus souvent à des formes de travail déqualifiées et disqualifiantes socialement; et elles perdent leurs illusions quant à leurs possibilités d'accès à un travail pourvoyeur de dignité sociale à chaque fois qu'elles accèdent à un emploi précaire".*

Les discriminations dans l'accès à l'emploi se traduisent par la non reconnaissance et l'invisibilisation des compétences. *"Les femmes immigrantes développent alors des stratégies alternatives de survie et des compétences circulatoires à partir des situations de disqualification sociale".* L'auteure conclut cette approche des inscriptions segmentées des femmes immigrantes sur les marchés du travail de la façon suivante : *"Confrontées aux précarités et aux chômages, les femmes immigrantes sont largement abîmées par les discriminations qu'elles vivent sur les marchés de l'emploi et leur rapport à l'activité et au travail s'en trouve fragmenté. Certaines d'entre elles se trouvent alors inscrites dans des niches ou des enclaves ethniques, d'autres s'inscrivent dans des circulations transnationales qui peuvent leur permettre de développer des activités commerciales ou entrepreneuriales dans un contexte de globalisation".*

Dans un deuxième temps, Laurence Roulleau - Berger étudie les discriminations dans l'accès à l'emploi et le rapport au travail des filles d'immigrants. Beaucoup d'entre elles ne parviennent ni à s'inscrire dans des parcours de mobilité sociale ascendante, ni même à sortir de la précarité. Certaines connaissent des *"formes de mobilité horizontale dans leurs cheminements, passant d'une situation de travail précaire à une autre".*

Le sentiment d'être discriminé est plus intense chez les jeunes hommes français originaires du Maghreb que chez les jeunes femmes. Mais beaucoup d'entre elles sont *"victimes de stigmatisation qui invisibilise leurs expériences sociales... (elles) sont souvent orientées sur des secteurs d'activité où elles refusent d'aller, non validées dans leurs projets professionnels. La discrimination produit des violences identitaires qui participent instantanément à fragmenter le rapport au travail... Ces jeunes filles victimes de discrimination apparaissent "perdues", très désengagées socialement, elles souffrent, parfois se résignent ou réagissent violemment... Enfin, à côté des procédés directs et indirects d'évitement des "indésirables", quand les jeunes filles d'immigrants faiblement diplômées accèdent à l'emploi, celles-ci se trouvent vite cantonnées dans des rôles disqualifiés et disqualifiants. On peut alors parler d'ethnicisation des tâches et des emplois".*

Dans la seconde étude, Marie-Thérèse Lanquetin propose une approche juridique de la double discrimination. Elle rappelle l'historique de la construction juridique de la notion de discrimination et l'état du droit communautaire européen en matière de discrimination et d'égalité. Elle fait appel aux travaux de Didier Fassin qui ouvrent des pistes pour penser les relations entre discrimination et égalité (cf. première partie). Elle rappelle que les procès en discrimination se jouent à partir de principes de justice distincts, étudiés en particulier par Luc Boltanski et Laurent Thévenot.

Elle en vient à l'étude de la double discrimination à partir de trois exemples : le travail à temps partiel, les emplois réservés en raison d'une exigence

professionnelle essentielle et déterminante, la question du foulard. Elle pose ensuite la question de l'articulation entre genre et origine. *"Le caractère "universel" des outils de lutte contre les discriminations pourrait laisser penser que les discriminations se juxtaposent éventuellement et qu'elles sont équivalentes parce que de même niveau. Or certaines sont plus significatives, plus prégnantes que d'autres et la "double discrimination", à raison du sexe et de l'origine, met l'accent sur une double assignation de nature et de culture. Elle interdit de penser, selon les champs et selon les cas, leur mode spécifique d'articulation ... La qualification de double assignation est significative puisqu'elle est en réalité démultipliée, diffractée. Elle concerne autant le sexe (nature) que le genre (culture); la race (nature) que l'origine (culture). C'est une question non décidable hors contexte d'usage"*. L'auteure analyse sous cet angle la question de la grossesse et des congés de maternité et de paternité.

Elle conclut que les femmes d'origine étrangère *"ont souvent été instrumentalisées comme "agent privilégié d'intégration en raison de leur place dans la famille"* et souligne que la question du statut familial, matrimonial et patrimonial est centrale pour l'étude de la double discrimination.

7. Les discriminations multiples

Les recherches évoquées dans le paragraphe précédent utilisent pour certaines le concept d'intersectionnalité pour désigner l'articulation entre origine et genre dans l'approche théorique des discriminations.

Dans la période récente, les institutions européennes et internationales se sont penchées sur la question des discriminations multiples.

1) En 2001, la Commission de la condition de la femme de l'ONU s'est intéressée à la vulnérabilité des femmes face au cumul de discriminations multiples. Les expertes ont *"mis en garde contre la tentation de traiter le racisme de façon globale au risque d'être aveugle à la dimension du genre"*. Elles ont expliqué *"comment les atteintes à la personne humaine que subit la femme en raison de sa race, mais aussi de sa classe sociale, de sa nationalité, de sa culture et de sa religion se cumulent avec les manifestations du sexisme"*.

Elles engagent les gouvernements *"à adopter une approche intersectorielle dans la lutte contre la discrimination et à accorder "une attention suffisante à la complexité du cumul des discriminations"*.

2) Une étude financée par la Commission européenne et réalisée en 2007 élargit la question des discriminations multiples, en étudiant comment s'articulent six motifs de discrimination (sexe, race ou origine ethnique, religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle). Cette étude part de la difficulté de définir la notion. *"La plupart des auteurs s'accordent pour considérer que la discrimination multiple est l'une des trois situations où une personne peut subir une discrimination fondée sur plus d'un motif, la discrimination composée et la discrimination intersectionnelle étant les deux autres situations"*.

"La discrimination composée décrit une situation où une personne souffre d'une discrimination fondée sur deux motifs ou plus à la fois et où l'un des motifs s'ajoute à la discrimination fondée sur un autre". L'exemple donné est celui de l'âge et de la nationalité comme critères de recrutement.

"La discrimination intersectionnelle désigne une situation où plusieurs motifs agissent et interagissent les uns avec les autres en même temps d'une manière

telle qu'ils sont inséparables". L'exemple donné est celui du genre et de l'origine.

Les auteurs de l'étude signalent que le plus souvent ces termes sont interchangeables dans la littérature. L'approche intersectionnelle s'est développée au Canada. En 2001, la Commission ontarienne des droits de la personne écrit: *"Nous ne réglerons jamais complètement le problème de la discrimination et nous ne réussirons pas à la démasquer sous toutes ses formes si nous continuons d'insister sur des catégories abstraites et des généralisations plutôt que sur des effets précis. En considérant les motifs de la distinction plutôt que son impact (...), notre analyse risque d'être éloignée et déconnectée des véritables expériences que vivent les gens ordinaires (...). Plus souvent qu'autrement, le désavantage naît de la façon dont la société traite les individus plutôt que de toute caractéristique qui leur est inhérente".*

3) En 2007, l'ENAR (European Network Against Racism) a publié une fiche d'information concernant les discriminations multiples qui rappelle le contexte d'émergence de cette notion et les distinctions entre discrimination multiple, composée et intersectionnelle. Le réseau signale que les victimes des discriminations multiples sont particulièrement vulnérables en raison de l'effet multiplicateur qui intensifie l'impact global de la discrimination.

Il attire l'attention sur la discrimination d'"endogroupe". *"En portant remède à l'un des types de vulnérabilité, les politiques multiculturalistes peuvent renforcer d'autres vulnérabilités".*

Il ne suffit pas de se concentrer sur la critique de l'approche de la discrimination à motif unique d'un point de vue juridique. L'approche intersectionnelle est considérée comme plus efficace car elle permet "aux expériences discriminatoires d'être reconnues et réparées sur la base de l'intersection des motifs impliqués".

Les lois et politiques de l'UE basées sur une approche à motif unique ne permettent pas de traiter adéquatement les expériences de discriminations multiples, à la différence du Canada et de l'Afrique du Sud qui *"offrent des exemples de bonne pratique en matière d'approche intersectionnelle et contextuelle adoptée dans leur législation".*

La fiche d'information comporte des exemples de bonnes pratiques qui *"prennent en considération la façon dont l'intersectionnalité de l'identité et les expériences de discrimination jouent dans des situations quotidiennes de la vie réelle".*

Au terme de ce chapitre, on constate des avancées importantes dans la réflexion sur l'articulation entre genre et origine, mais beaucoup de questions restent posées. D'abord, de quoi parle t-on quand on évoque le genre? Dans certaines études présentées, il s'agit de repérer les spécificités des femmes, dans d'autres de traiter des rapports sociaux de sexe et ces deux types d'approche restent difficilement comparables. De même, de quoi parle t-on quand on évoque l'origine ? Cela pose des problèmes de définition (cf. première partie), mais aussi des questions du même type que pour le genre. S'agit-il de repérer les spécificités des personnes issues de l'immigration ou de traiter des relations "ethniques" ? Au terme de ce chapitre, ces questions restent ouvertes.

Un point nous semble important. Dans la littérature sur les relations entre genre et origine, les questions relatives à l'emploi et au travail sont insuffisamment traitées. Il faudrait développer des recherches sur les discriminations devant l'emploi, sur l'ethnicisation des tâches, sur les différents types de segmentation qui se développent sur le marché du travail.

TROISIEME CHAPITRE

Statistiques et « double discrimination »

1. Statistiques, genre et origine

1.1 Le genre dans l'analyse statistique

La variable sexe est de plus en plus présente dans l'analyse des données en matière de formation et d'emploi. L'enquête Emploi de l'INSEE qui fournit chaque année les données de l'activité, de l'emploi, du chômage, des professions, des secteurs d'activité, du temps de travail, du sous emploi ... donne lieu à de multiples traitements qui permettent souvent la comparaison entre hommes et femmes.

On sait par exemple que, au niveau national, en 2007 le taux d'activité des femmes (47%) reste inférieur à celui des hommes (64%), que le taux de chômage des femmes (8,5%) est supérieur à celui des hommes (7,4%). On sait également que le sous emploi concerne 8,4% des femmes actives occupées et seulement 1,9% des hommes.

Au niveau régional, l'exploitation du recensement fournit également des données sexuées sur la formation et l'emploi, en particulier dans la brochure : "Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes nous ?" (Profils, n°90, Mars 2008).

Si toutes les données ne sont pas sexuées, on dispose cependant d'un grand nombre de chiffres qui mesurent les inégalités entre les femmes et les hommes et permettent de saisir les facteurs à l'origine de ces inégalités. En particulier en matière de salaire, des travaux récents de l'INSEE analysent les évolutions des écarts entre hommes et femmes (D.Meurs, S.Ponthieux, Economie et Statistique, n° 398-399, 2007). *"En 2002, l'écart entre les salaires mensuels moyens des femmes et des hommes est de 25,3%, soit à peine un point de moins que ce qu'il était en 1990... 75% de l'écart des salaires proviennent des différences de structure des emplois, le plus important étant la durée de travail"*. On peut alors évaluer à 7% environ l'écart entre les salaires masculins et féminins "à travail égal", chiffre qui donne une mesure fiable de la discrimination salariale selon le sexe.

L'usage des statistiques sexuées est intégré aux lois sur l'égalité professionnelle aussi bien dans la loi Roudy (1983) que dans la loi Génisson (2001). La loi Roudy instaure trois moyens pour parvenir à l'égalité professionnelle, dont le premier est l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ce document porte tout à la fois sur l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la classification, la qualification, les conditions de travail et de rémunération. Ce rapport et les objectifs d'action qui s'en dégagent doivent être présentés par l'employeur au Comité d'Entreprise et faire l'objet d'un débat.

Dans la pratique, les entreprises n'ont que très partiellement rempli leurs obligations légales. La loi Génisson a dû ainsi réaffirmer le rôle du bilan de situation comparée comme outil indispensable des politiques d'égalité professionnelle en entreprise.

Les acteurs de l'emploi et de la formation sur les territoires disposent d'un certain nombre de données sexuées, qui sont considérées comme des outils plus ou moins intégrés dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques territoriales.

Bien sûr, il y a des manques et aussi une certaine tendance à oublier la dimension sexuée dans l'analyse de certains phénomènes. Par exemple, les données concernant les minima sociaux sont rarement sexuées, de même celles concernant les familles monoparentales, dont on sait pourtant qu'il s'agit quasi exclusivement de familles où c'est la mère qui a seule la charge des enfants.

Il n'en reste pas moins que les statistiques sexuées sont devenues un outil et un levier des politiques en faveur de l'égalité professionnelle.

La définition même de la notion de discrimination indirecte (cf chapitre 1) intègre l'usage des statistiques sexuées pour évaluer ce type de discrimination.

1.2 L'origine dans l'analyse statistique

Du côté de l'origine, la production et l'usage de statistiques (appelés souvent "ethniques", terme contesté par certains) se pose de façon beaucoup plus complexe. Depuis quelques années, le débat entre partisans et adversaires de ces statistiques s'est engagé de façon houleuse.

Sans entrer dans le débat, il est utile, vu notre objet, de comprendre ce qui divise les partisans qui voudraient faire des statistiques dites "ethniques" un outil de mesure des discriminations, et les adversaires qui dénoncent leur dangerosité.

Le problème est déjà posé par Michelle Tribalat, dans "Faire France" en 1995 qui dénonce *"l'amalgame entre des groupes qui se distinguent par leur lieu de naissance (en France ou non), leur nationalité (française ou non) ..."*, plaide pour *"des données qui permettraient de lever les ambiguïtés"* et affirme : *"La quantification n'est pas une fin en soi. Elle constitue cependant le moyen obligé pour donner à toute discussion des bases solides"*.

Les partisans de l'usage des statistiques dites "ethniques" insistent sur la nécessité de produire des chiffres pour mesurer les phénomènes de discrimination selon l'origine et pour éclairer les politiques publiques de lutte contre les discriminations. Ils pensent que la méthode du testing ne peut suffire à la production de résultats représentatifs concernant les populations étudiées. Ainsi François Héran (le Monde, 15 novembre 2007) défend l'idée d'enquêtes spécialisées et anonymes qui puissent intégrer des questions en relation avec les discriminations, telles que la couleur de la peau, dans le but de produire des connaissances *"qui restent rares à ce jour. On nous oppose le testing. Nul ne conteste son utilité locale ou sectorielle, mais opérant sur des cas fictifs, il produit au mieux des résultats significatifs là où nous manquons de résultats représentatifs sur des vies réelles; le testing ne dispense pas plus de mener une enquête nationale que les essais cliniques ne rendent superflus les enquêtes de santé"*.

Dans leur numéro récent des "Informations sociales" (n°148,2008-4), Pierre Yves Cusset défend l'idée de la complémentarité du testing et d'enquêtes statistiques incluant des questions sur le lieu de naissance des parents.

"Le testing offre l'avantage de tester directement et précisément les critères potentiels sur lesquels repose la discrimination: patronyme, apparence, couleur de peau. Mais les résultats de ces enquêtes sont forcément attachés à un secteur particulier du marché du travail ou de celui du logement et ne sont pas aisément généralisables. C'est pourquoi l'exploitation d'enquêtes plus classiques reste indispensable. Aujourd'hui les grandes enquêtes publiques contiennent de plus en plus souvent une question sur le lieu de naissance des parents". Il donne l'exemple des enquêtes "Formation qualification professionnelle" de l'INSEE et des enquêtes "Génération" du CEREQ qui permettent de mettre en évidence les "handicaps" dont souffrent les personnes issues de l'immigration, notamment maghrébine, sur le marché du travail, en raisonnant "toutes choses égales par ailleurs" (c'est-à-dire en neutralisant l'effet des variables couramment utilisées; niveau de diplôme, origine sociale des parents, âge ou localisation géographique).

Les adversaires des statistiques dites "ethniques" développent deux types d'arguments: l'un de type technique, l'autre de type politique.

D'une part, selon Gwenaëlle Calvès (Observatoire des inégalités, 2009), mesurer les discriminations relève de l'illusion statistique.

"Aucune statistique ne "mesure" la discrimination. Celle-ci s'analyse techniquement comme un résidu. Lorsqu'on a passé en revue toutes les variables qui permettent d'expliquer, par exemple, un écart salarial, la part qui résiste à l'analyse est attribuée à la discrimination".

D'autre part, des chercheurs et des associations, tels que SOS Racisme, dénoncent l'effet stigmatisant des catégorisations ethniques et le danger qu'elles feraient courir au modèle républicain français universaliste qui repose sur l'égalité en droit de tous les individus.

Le débat entre partisans et adversaires de statistiques dites "ethniques" s'est crispé au niveau politique depuis 2007. Le Conseil Constitutionnel a censuré l'article 43 de la loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile. Cet article, traduction d'une recommandation de la CNIL, visait à soumettre l'ensemble des traitements statistiques concernant l'origine à un régime unique d'autorisation.

A la suite de cette décision, dans l'enquête "Trajectoires et origines des migrants et de leurs descendants" prévue par l'INED et l'INSEE fin 2008, les questions relatives à la couleur de la peau ont été retirées.

Quelles sont donc les variables utilisées pour indiquer l'origine ?

Les questions sur le lieu de naissance des enquêtés et leur nationalité sont les plus couramment utilisées dans les enquêtes. Elles permettent de construire deux groupes sécants :

- les immigrés (nés à l'étranger)
- les étrangers (de nationalité autre que française)

En croisant les deux variables, on a trois catégories: les immigrés français par acquisition, les immigrés de nationalité étrangère, les étrangers nés en France. Cette dernière catégorie est numériquement beaucoup moins importante que les deux autres.

Les questions sur le lieu de naissance des parents permettent de prendre en compte la situation des enfants d'immigrés nés en France, que la catégorisation précédente ne permet pas d'envisager et d'éviter la "confusion étrangers = immigrés = population d'origine étrangère" (Michèle Tribalat), souvent faite par le sens commun. Mais ces questions ne permettent pas de prendre en compte la situation des générations suivantes, ni celle des personnes originaires des DOM-TOM qui subissent également des discriminations, comme le montrent les enquêtes de testing. En croisant les variables nationalité et lieu de naissance de l'enquêté, nationalité des parents, on peut repérer, comme le fait Michèle Tribalat, les enfants nés en France de parents immigrés, qu'elle nomme "personnes d'origine étrangère" et comparer leur situation à celle des immigrés.

Quelques études utilisent une autre variable : le prénom des enquêtés.

Dans " L'apartheid scolaire" paru en 2005, Georges Felouzis, Françoise Liot et Joëlle Perroton s'intéressent à la ségrégation scolaire et posent la question: peut-on observer une répartition inégale des élèves en fonction de leur "origine ethnique" ? Pour mesurer cette ségrégation, ils utilisent le fichier des élèves inscrits au collège dans l'académie de Bordeaux en 2001-2002 qui ne permet pas de connaître leur origine. La solution adoptée pour pallier cette difficulté est la construction d'un indicateur à partir du prénom et de la nationalité, tout en s'interrogeant sur la fiabilité d'une telle méthode pour mesurer l'origine.

Dans la région Nord Pas de Calais, en 2007, l' ORES a publié une étude "Porter un prénom arabe ou musulman est-il discriminant dans l'enseignement supérieur ?" où le prénom est utilisé comme variable discriminante. Les auteurs précisent toutefois: *"Il n'est pas question, ici, d'attribuer une quelconque "origine ethnique" aux étudiants. Les débats autour de ce concept sont suffisamment anciens et riches pour qu'il soit admis que le prénom n'en est qu'un indicateur, plus ou moins fiable, parmi de nombreux autres"*.

On le voit, l'usage des statistiques n'est pas du tout le même dans les cas du genre et de l'origine. Largement accepté et même encouragé par la loi dans le premier cas, il est l'objet de controverses théoriques et politiques et pose de difficiles problèmes méthodologiques dans le second.

1.3 L'invisibilité des femmes dans les analyses statistiques.

Les deux variables sexe et origine sont le plus souvent traitées séparément. Les données croisant la situation des hommes et des femmes selon leurs origines sont relativement rares. Quand elles existent, elles donnent rarement lieu à une comparaison systématique, mais plutôt à quelques commentaires dispersés, insistant sur la spécificité des femmes issues de l'immigration plutôt que sur les inégalités selon l'origine et selon le sexe (cf infra)

Du côté des données sexuées, l'origine ne fait pas souvent partie des variables intervenant dans l'analyse. L'âge, le niveau de formation, la profession sont couramment utilisés pour saisir les situations différenciées des femmes et les comparer à celles des hommes. Mais sauf exception, l'origine n'intervient comme variable explicative que dans les articles, ouvrages ou dossiers consacrés au thème de l'immigration.

Du côté des données concernant l'origine, trois façons de prendre en compte le genre existent: soit elles traitent des "immigrés" ou des "étrangers", comme des individus, sans tenir compte de leur appartenance sexuée; soit elles étudient les situations des femmes d'origine étrangère sans les comparer à celles des hommes, en les considérant comme spécifiques; soit elles croisent les variables sexe et origine dans une démarche de mise en évidence des inégalités.

Dans la suite de ce chapitre, on présente des exemples de ces différents types de traitements statistiques. Ces données permettent de dresser quelques constats sur les inégalités liées au sexe et à l'origine, constats dont certains vont à l'encontre des discours courants, en particulier sur la situation comparée des filles et des garçons issus de l'immigration. Mais on verra aussi que beaucoup de questions restent sans réponse et qu'on ne dispose pas des données permettant de mesurer l'ampleur des phénomènes de "double discrimination".

On commence par la présentation de quelques données démographiques régionales et de l'enquête menée par Michèle Tribalat. Puis on se penche sur les questions de l'emploi et de l'éducation (c'est dans ce dernier domaine que les analyses croisant sexe et origine sont les plus avancées). On termine par la présentation d'une enquête belge sur le sentiment de discrimination qui met en évidence des différences marquées entre femmes et hommes.

2. L'immigration en Nord Pas de Calais

L'Atlas des populations immigrées de la région Nord Pas de Calais (Profils INSEE, n°83, décembre 2006) présente une photographie de la situation de la population immigrée.

Selon le recensement en 2004 - 2005, le Nord Pas de Calais compte 179100 immigrés (70100 français par acquisition + 109000 étrangers nés à l'étranger). Il compte 127000 étrangers, dont 18000 sont nés en France.

Evolution de la population immigrée selon le sexe

	1982	1990	1999	2004-2005 (estimation)
Nord Pas de Calais				
Hommes	106 016	93 419	84 925	89 400
Femmes	103 380	95 977	87 659	89 700
Ensemble	209 396	189 396	172 584	179 100
Part dans la population totale	5,3 %	4,8%	4,3%	4,5%
France				
Hommes	2 178 816	2 168 271	2 166 318	2 445 000
Femmes	1 858 220	1 997 681	2 139 776	2 485 000
Ensemble	4 037 036	4 165 952	4 306 094	4 930 000
Part dans la population totale	7,4%	7,4%	7,4%	8,1%

Les données de ce tableau permettent de comparer les évolutions selon le sexe entre 1982 et 2004 - 2005. La part des immigrés en Nord Pas de Calais dans la population totale a baissé, passant de 5,3% à 4,5%, contrairement à la tendance nationale à la hausse (de 7,4% à 8,1%). La part des femmes dans la population immigrée a progressé entre 1982 et 1999, passant de 49,4% à 50,8%, puis est retombée à 50,1%, selon les estimations du recensement pour 2004 - 2005. On ne dispose pas des chiffres analogues concernant les étrangers.

Population immigrée selon l'âge

	Région			France		
	Ensemble	Part de la tranche d'âge	Part des femmes	Ensemble	Part de la tranche d'âge	Part des femmes
Ensemble	172 584	100,0	50,8	4 306 094	100,0	49,7
0 à 14 ans	7 420	4,3	48,9	187 102	4,3	49,3
15 à 24 ans	14 727	8,5	50,4	363 478	8,4	51,9
25 à 44 ans	52 141	30,2	50,3	1 572 128	36,5	51,8
45 à 64 ans	54 760	31,7	44,7	1 416 887	32,9	44,6
65 ans et plus	43 536	25,2	59,5	766 499	17,8	53,7

Dans la tranche d'âge des 45-64 ans, les femmes sont nettement minoritaires. L'INSEE indique également: *"La répartition hommes - femmes varie aussi beaucoup selon le pays d'origine. Les immigrés venus d'Europe sont majoritairement des femmes plus âgées, alors que les femmes sont minoritaires parmi ceux venus d'Afrique"*. Et aussi : *« Les femmes sont majoritaires parmi les immigrés français par acquisition (58%), avec une forte sur représentation après 75 ans liée à l'écart d'espérance de vie en faveur des femmes. En revanche, elles sont minoritaires (46%) parmi les immigrés restés étrangers »*.

Les graphiques concernant le chômage ne sont pas sexués. Toutefois l'INSEE constate *"aussi bien parmi les immigrés que dans l'ensemble de la population régionale, les femmes sont davantage exposées au chômage. Le taux de chômage des femmes âgées de 15 à 59 ans est supérieur de 5 points à celui des hommes"*.

Population immigrée selon le sexe et le secteur d'activité

	Immigrés du Nord Pas de Calais			Population du Nord Pas de Calais		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Nombre total d'actifs ayant un emploi	50	32	17	1 371	791	580
	472	938	534	923	598	325
Agriculture, sylviculture, pêche	1	0,9	1,2	2,5	3	1,8
Industrie	26,1	31,3	16,2	21,2	28,5	11,3
Construction	10	14,8	0,9	5,6	9	0,9
Commerce	13,5	12,4	15,5	13,7	12,9	14,8
Services	49,5	40,6	66,2	57	46,6	71,1
dont :						
<i>services aux entreprises</i>	11,6	12,5	10	10,9	12	9,5
<i>services aux particuliers</i>	8,8	6,5	13,2	5,9	3,9	8,6
<i>éducation, santé, action sociale</i>	18,2	11,9	30,1	21,3	11,6	34,5
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Ces données mettent en évidence une sur représentation des femmes immigrées dans l'industrie (en particulier celle des biens intermédiaires) et dans les services aux particuliers, par rapport à la population féminine régionale.

Les données sexuées ne sont donc pas absentes de cette photographie de la population immigrée dans le Nord Pas de Calais. Elles montrent un risque de surexposition des femmes immigrées à l'inactivité, au chômage et à la précarité de l'emploi, par rapport à la population féminine régionale et aussi par rapport à celle des hommes immigrés.

3. L'enquête de l'INED de 1992 sur les immigrés et leurs enfants

On tente ici de repérer comment sont croisés origine et sexe dans cette enquête qui a fait couler beaucoup d'encre et qui est présentée dans l'ouvrage de Michèle Tribalat, publié en 1995 sous le titre "Faire France". Son objectif est d'analyser le phénomène migratoire et les conditions de vie des immigrés et de leurs descendants à partir du recueil de leurs histoires de vie. Cette enquête distingue trois sous populations: des immigrés, des jeunes nés en France d'origine étrangère et un échantillon représentatif de la France entière. Elle aborde de nombreux thèmes (langue, mariage, religion, sociabilité...). Compte tenu de nos objectifs, on se limite ici à présenter l'évolution des données de l'immigration, les niveaux de scolarisation et les statistiques de l'emploi.

3.1 Evolution des données de l'immigration

L'auteure analyse les courants migratoires en s'interrogeant sur les évolutions dans le temps des appartenances ethniques, des modes de vie dans les pays d'origine (rural ou urbain), du niveau scolaire et des origines sociales des migrants. Elle analyse les conséquences de la mise en place en 1974 d'une législation restrictive sur les motifs de migration. Elle signale « *le développement de profils migratoires relativement inédits. Jusque là, le profil le plus répandu était celui d'une migration de l'homme suivie ou non de celle de la femme qu'il a épousée avant de venir, ou qu'il est retourné épouser après son installation en France. Après 1974, les migrations d'hommes qui ont suivi, et non précédé, celle de leur femme se sont multipliées, migrations auxquelles il faut ajouter celles consécutives à un mariage avec une femme née en France* ». Tout en reconnaissant l'évolution des profils migratoires (d'une immigration de travail

masculine suivie de regroupement familial à une immigration plus composite, pour une part initiée par la femme), l'auteure analyse ces évolutions uniquement dans le cadre familial (en dénonçant les risques d'une instrumentalisation du mariage) sans poser la question de l'émergence d'une immigration de travail féminine.

L'appartenance de sexe est ici traitée de manière relativement dissymétrique: l'immigration masculine renverrait d'abord au fonctionnement du marché du travail, l'immigration féminine au fonctionnement du marché matrimonial, malgré les évolutions des courants migratoires constatés par l'auteure.

3.2 Scolarisation

L'auteure constate une grande variété de situations, mais insiste sur l'inégalité de scolarisation des hommes et des femmes, qu'on retrouve pour presque tous les pays d'origine de manière plus ou moins marquée (à l'exception de l'Espagne et du Portugal).

Proportion d'immigrés non scolarisés par sexe

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
Maroc	47	31
Algérie	44	41
Turquie	31	8
Afrique Noire	23	20
Espagne	12	15
Portugal	7	8
Sud-Est asiatique	4	2

L'analyse plus détaillée des aspirations des familles et des performances des enfants du chapitre 6 débute par un bilan du niveau scolaire des parents, qui met également en évidence le déficit scolaire des femmes par rapport aux hommes, quel que soit le pays d'origine.

L'auteure s'intéresse ensuite à la scolarité des jeunes d'origine étrangère, en distinguant hommes et femmes.

Répartition par niveau de diplôme des jeunes d'origine étrangère de 25-29 ans

	<i>Algérie</i>	<i>Espagne</i>	<i>Portugal</i>	<i>France entière</i>
HOMMES				
Sans diplôme	23	18	23	16
BEPC	9	7	8	10
CAP, BEP	45	50	47	38
Bac général ou professionnel	9	6	8	14
Diplôme du supérieur	14	19	14	22
FEMMES				
Sans diplôme	16	11	16	10
BEPC	10	6	7	21
CAP, BEP	50	39	53	25
Bac général ou professionnel	11	17	4	19
Diplôme du supérieur	13	27	20	25

Ces données donnent lieu à une double comparaison, entre garçons et filles, entre pays d'origine. Par exemple *"les jeunes d'origine algérienne comptent plus de non diplômés que la moyenne des jeunes français, et une petite moitié dispose d'un diplôme technique. Moins d'un quart ont eu leur bac contre 36% des garçons et 44% des filles en moyenne en France"*.

Le niveau de diplôme des filles dépasse nettement celui des garçons pour la France entière, mais ce n'est pas le cas pour les filles d'origine algérienne comparées aux garçons de même origine: 24% des filles et 23% des garçons ont obtenu au moins le bac. Ce n'est pas non plus le cas pour les jeunes d'origine portugaise: 24% des filles et 22% des garçons ont obtenu au moins le bac. Par contre, le niveau scolaire des filles d'origine espagnole dépasse nettement celui des garçons (44% des filles et 25% des garçons ont obtenu au moins le bac).

L'auteure introduit une variable supplémentaire pour compléter l'analyse des niveaux scolaires des jeunes: la profession du père, et étudie la scolarité des enfants d'ouvriers selon le sexe et l'origine.

Répartition par niveau scolaire des jeunes d'origine étrangère enfants d'ouvriers de 25-29 ans

	Algérie	Espagne	Portugal	France entière
HOMMES				
Primaire	1	0	0	0
Mise à niveau	3	2	3	0
Collège	12	10	13	19
Technique court	54	65	65	56
Lycée général ou professionnel	15	4	3	11
Supérieur	15	19	16	14
FEMMES				
Primaire	0	0	0	0
Mise à niveau	8	3	5	9
Collège	11	8	8	11
Technique court	52	39	63	32
Lycée général ou professionnel	8	20	11	19
Supérieur	21	30	13	29

Ce tableau lui inspire le commentaire suivant:

"Compte tenu de l'avantage relatif des filles d'ouvriers sur les garçons dans la classe ouvrière française, ceux d'origine algérienne font aussi bien que les Français de même catégorie sociale, alors que les filles réussissent nettement moins bien que les Françaises de même milieu social. D'une certaine manière, contrairement au mythe français qui pare ces jeunes filles de tous les avantages, leurs performances sont relativement moins bonnes que celles des garçons".

3.3 Emploi

Alors que les résultats relatifs à la scolarisation sont présentés dans une démarche qui compare les deux sexes, les données sur l'emploi sont présentées de manière séparée pour les hommes et pour les femmes. Pour les hommes, la démarche privilégiée est celle de la mobilité sociale, par une mise en perspective de la situation des pères et des fils. Pour les femmes, l'auteure indique: *"Une autre forme*

de mobilité sur laquelle nous devons nous interroger concerne les femmes et est, au sens large, culturelle: qu'advient-il précisément des filles élevées dans un milieu culturel cantonnant les femmes à la sphère domestique, lorsqu'elles ont été élevées, au moins en partie, en France ?" Travail pour les hommes, culture pour les femmes, à première vue, l'approche adoptée insiste sur la spécificité des situations des femmes.

Quelle mobilité sociale pour les hommes ?

Catégorie socioprofessionnelle des hommes immigrés

	ALGERIE			MAROC		
	Arrivés aorès 15 ans avant 1975	Arrivés aorès 16 ans avant 1975	Nés en France	Arrivés aorès 15 ans avant 1975	Arrivés aorès 16 ans avant 1975	Nés en France
Agriculteurs	0	1	0	0	0	0
Ouvriers agricoles	1	0	1	7	3	9
Autres ouvriers	83	67	56	75	51	39
Techniciens, contremaîtres	3	7	6	3	9	6
Employés	3	3	16	4	2	4
Personnel de service	3	6	2	2	4	2
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	5	6	6	6	6	7
Professions intermédiaires et supérieures	2	10	13	3	25	33
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

	Espagne			PORTUGAL		
	Arrivés aorès 15 ans avant 1975	Arrivés aorès 16 ans avant 1975	Nés en France	Arrivés aorès 15 ans avant 1975	Arrivés aorès 16 ans avant 1975	Nés en France
Agriculteurs	1	0	1	0	0	0
Ouvriers agricoles	9	1	3	2	3	1
Autres ouvriers	66	45	52	80	63	67
Techniciens, contremaîtres	11	16	8	6	14	5
Employés	2	8	15	1	4	12
Personnel de service	2	1	4	2	1	3
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	7	14	3	6	10	3
Professions intermédiaires et supérieures	2	15	14	3	5	10
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

"Moins d'ouvriers et des ouvriers plus souvent qualifiés chez les jeunes dont le père est né en Algérie ou en Espagne. On doit noter toutefois une spécialisation ouvrière un peu plus marquée chez les jeunes d'origine portugaise.... Pour ces trois courants, les jeunes qui travaillent actuellement ont cependant accédé dans une proportion voisine aux catégories intermédiaires ou supérieures (un peu plus de 15%). Une mobilité sociale existe donc, même si une partie des fils, et notamment chez les jeunes d'origine algérienne, se trouve actuellement en difficulté et n'a pas encore occupé d'emploi".

Pour les femmes, la mobilité "culturelle" et sociale est abordée à travers leur accès à l'activité professionnelle. L'auteure constate des taux d'activité élevés chez les immigrées entrées en France pendant leur enfance. Elle rappelle leur forte concentration dans les métiers d'ouvrière et de personnel de service. Elle examine aussi la situation des filles d'origine immigrée.

"Parmi les jeunes femmes nées en France, les employées dominent (plus de 50% contre 37% en moyenne en France), mais la spécialisation dans le personnel de service a disparu. Elles ont accédé, à peu près comme les femmes venues enfants, aux catégories intermédiaires ou supérieures, mais beaucoup moins que la moyenne des jeunes françaises".

L'auteure présente également des données sexuées sur le chômage pour les immigrés et les jeunes d'origine étrangère de 20 à 29 ans.

Taux de chômage des immigrés âgés de 25-29 ans selon le sexe

	Arrivés après 15 ans	Arrivés après 16ans
HOMMES		
Portugal	-	9
Sud-Est asiatique	22	13
Afrique noire	22	25
Turquie	23	23
Maroc	17	37
Algérie	-	39
FEMMES		
Portugal	-	18
Sud-Est asiatique	42	37
Afrique noire*	56	47
Turquie	56	44
Maroc	-	31
Algérie	-	33

Taux de chômage des jeunes d'origine étrangère de 20-29 ans par sexe

HOMMES	
Deux parents nés en Algérie	42
Couple parental franco-algérien	34
Deux parents nés en Espagne	20
Couple parental franco-espagnol	20
Deux parents nés au Portugal	20
FEMMES	
Deux parents nés en Algérie	40
Couple parental franco-algérien	22
Deux parents nés en Espagne	25
Couple parental franco-espagnol	25
Deux parents nés au Portugal	24

Selon l'auteure, les débuts dans la vie active sont particulièrement difficiles chez les jeunes d'origine algérienne, et surtout les garçons. " A la sortie des études, les filles connaissent certes un taux de chômage un peu supérieur à celui des garçons (34% contre 30%), mais elles ont plus souvent trouvé un emploi stable (35% contre 25%)... Manifestement, tout concorde pour montrer qu'il existe un problème spécifique d'insertion sur le marché du travail pour les garçons d'origine algérienne, ce que leur léger désavantage par rapport aux filles en termes de diplôme n'explique guère. Signe d'un malaise et d'exigences plus grande, cette situation très problématique des garçons d'origine algérienne et celle difficile des jeunes femmes de même origine posent nécessairement la question des pratiques discriminatoires à l'embauche". L'analyse des données d'emploi conduit donc l'auteure à la question des discriminations selon l'origine, mais l'ouvrage n'aborde pas la question de la double discrimination et va plutôt dans le sens d'une réfutation du cumul comme le montre le commentaire précédent. Les situations des femmes sont souvent abordées dans l'ouvrage en termes de spécificité et renvoient davantage que pour les hommes à la sphère de la famille et des "cultures" d'origine.

4. Emploi, chômage, professions

4.1 L'Observatoire des inégalités publie de manière régulière un rapport sur "l'état des inégalités en France". L'édition de 2009 comporte des données comparant la situation des "Français de naissance", étrangers et immigrés, tout en reconnaissant l'imperfection de cette comparaison pour la mesure des inégalités et la compréhension des phénomènes de discrimination, en particulier pour les enfants de parents immigrés. Certaines des données présentées sont sexuées, en particulier celles sur le chômage qui permettent de distinguer les premières et les secondes générations et de distinguer selon le pays d'origine (Enquête INSEE, étude de l'histoire familiale, 1999).

L'Observatoire insiste sur l'importance du chômage pour les secondes générations. "29,6% des immigrés masculins d'origine algérienne sont au chômage, et 23,2% des Français dont les parents sont d'origine algérienne, contre 10,1% pour les natifs". Il est également intéressant de constater que le taux de chômage des immigrées dépasse celui des immigrés quel que soit le pays d'origine (à l'exception de la Turquie). Pour les secondes générations, on constate le même phénomène, mais avec plusieurs exceptions (Algérie, Afrique subsaharienne, Asie du Sud Est).

Pour mieux comprendre les difficultés d'accès à l'emploi des secondes générations, un tableau présente simultanément les parts du chômage et de l'inactivité des hommes et des femmes selon le pays d'origine.

Position sur le marché du travail des secondes générations

	Hommes au chômage	Hommes inactifs	Femmes au chômage	Femmes inactives
Italie/Espagne	10,3	1,1	13,5	11,3
Portugal	14,3	1,9	16,0	9,4
Algérie	23,2	2,0	22,3	13,1
Maroc/Tunisie	19,4	1,6	21,7	11,9
Afrique Subsaharienne	19,2	2,6	18,8	9,8
Turquie	21,2	4,4	29,4	31,2
Asie du Sud-Est	22,7	1,3	11,6	12,6
Natifs *	10,3	1,6	13,5	12,2

On voit alors que, quel que soit le pays d'origine, les femmes de la seconde génération accèdent moins à l'emploi que les hommes (la part cumulée du chômage et de l'inactivité est nettement supérieure pour les femmes).

4.2 Des traitements de l'enquête Emploi 1998 de l'INSEE aboutissent à des conclusions analogues et analysent des données en termes de cumul de discriminations.

Taux de chômage selon le sexe

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	effectifs	taux en %	effectifs	taux en %	effectifs	taux en %
Français	1 216 429	9,3	1 457 705	13,2	2 674 164	11,1
Etrangers UE	34 480	10	24 270	10,4	58 750	10,2
Etrangers hors UE	185 793	28,3	131 473	37	317 266	31,4
Ensemble étrangers	220 273	22	155 743	26,5	376 016	23,7
TOTAL	1 436 702	10,2	1 613 448	13,8	3 050 150	11,8

Les femmes immigrées, comme les autres, sont plus touchées par le chômage que les hommes : le taux de chômage des femmes immigrées s'établit à 26,5%, celui des hommes à 22%.

Chômeurs BIT selon le sexe, l'âge et la nationalité

15-24 ans	Hommes		Femmes		Ensemble	
	effectifs	taux en %	effectifs	taux en %	effectifs	taux en %
Français	238 437	21,1	262 137	29,4	500 484	24,7
Etrangers UE	2 844	20,9	1 291	9,5	4 135	15,2
Etrangers hors UE	18 691	41,4	18 189	55,2	36 880	47,2
Ensemble étrangers	21 535	36,7	19 480	41,8	41 015	38,9
TOTAL	259 882	21,9	281 617	30,0	541 499	25,4

50 ans et plus	Hommes		Femmes		Ensemble	
	effectifs	taux en %	effectifs	taux en %	effectifs	taux en %
Français	164 829	6,3	186 229	8,6	351 058	7,3
Etrangers UE	11 229	12,3	7 228	11,6	18 457	12,0
Etrangers hors UE	46 506	27,2	16 006	36,0	62 512	29,0
Ensemble étrangers	57 735	22,0	23 234	21,7	80 969	21,9
TOTAL	222 564	7,8	209 463	9,2	432 027	8,4

Les variables Age et Sexe apparaissent donc comme des facteurs de discrimination qui jouent également pour les français : le taux de chômage des femmes françaises âgées de 15-24 ans est de 29,4% contre 11,8% en moyenne nationale mais ce

rapport est démultiplié pour les femmes de 15-24 ans hors UE puisque leur taux de chômage atteint 55,2%.

4.3 Le rapport d'activité 2004-2005 présenté par Marie-Jo Zimmermann au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes insiste sur la double discrimination dans l'accès à l'emploi. On cite ici largement ce rapport qui regroupe de nombreuses données sur la situation des femmes immigrées sur le marché du travail.

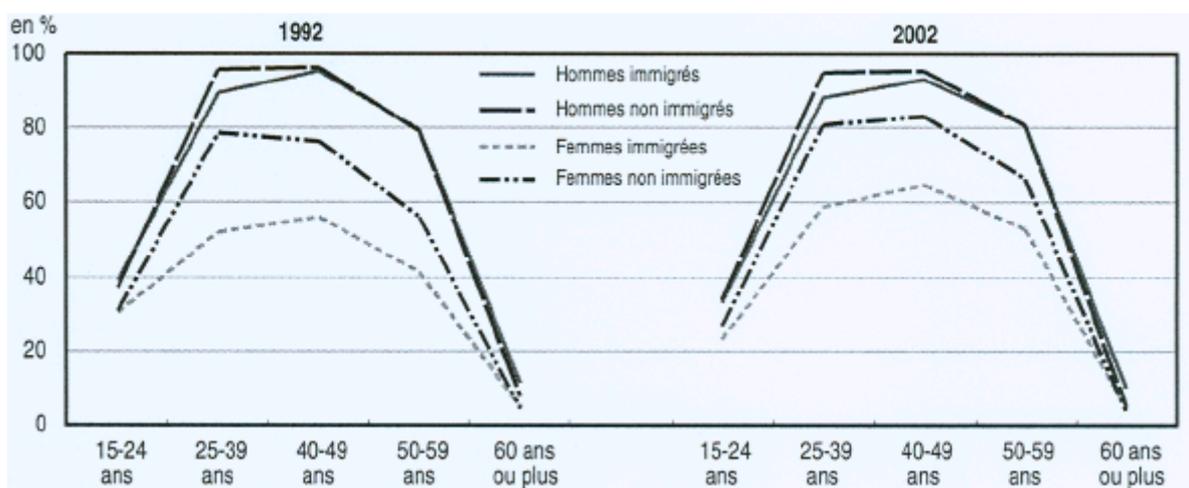
« Alors que les femmes immigrées sont de plus en plus nombreuses, leurs conditions d'accès à l'emploi restent mauvaises. Certes, la situation des femmes immigrées par rapport à l'emploi n'est pas homogène, et dépend de facteurs tels que le niveau d'éducation et l'expérience professionnelle antérieure, ainsi que le pays d'origine. Toutefois, au-delà de la diversité, les femmes immigrées font face à la même double discrimination à l'embauche ; en tant que femmes et en tant qu'immigrées, elles ont une probabilité plus forte d'être au chômage et d'avoir un emploi précaire que leurs homologues masculins et que les autres femmes. Cette situation est d'autant plus dommageable que le travail s'avère facteur d'autonomie et d'intégration, dans la mesure où il leur permet de sortir de l'isolement de la cellule familiale.

L'accès au travail des femmes de l'immigration est une question d'importance, dans la mesure où celui-ci est une des clés de leur intégration dans la société. Or, travailler lorsqu'on est une femme immigrée ne va pas de soi, pour une multiplicité de raisons : barrière de la langue, problèmes de qualification, discriminations à l'embauche, pression éventuellement exercée par les proches, contraintes de garde d'enfants, ou encore de transport. Malgré ces difficultés, les femmes immigrées sont aujourd'hui de plus en plus actives. Mais les caractéristiques de leur emploi - elles sont plus sujettes au chômage et aux emplois précaires - reflètent leur vulnérabilité. Au bas de l'échelle salariale, les femmes immigrées se trouvent aussi au bas de l'échelle sociale, vivant dans des logements plus petits que la moyenne (et pour un tiers surpeuplés) avec un niveau de vie par ménage inférieur de 26 % à celui des autres ménages.

Bien qu'elles demeurent minoritaires parmi les actifs immigrés, les femmes immigrées sont de plus en plus nombreuses à travailler ; leur taux d'activité a ainsi connu une progression de 4,7 points entre 1992 et 2002. Alors qu'elles ne représentaient en 1990 que 35 % des actifs immigrés, elles en représentent aujourd'hui 41 %. Cette progression explique l'augmentation du nombre d'immigrés actifs depuis 1990.

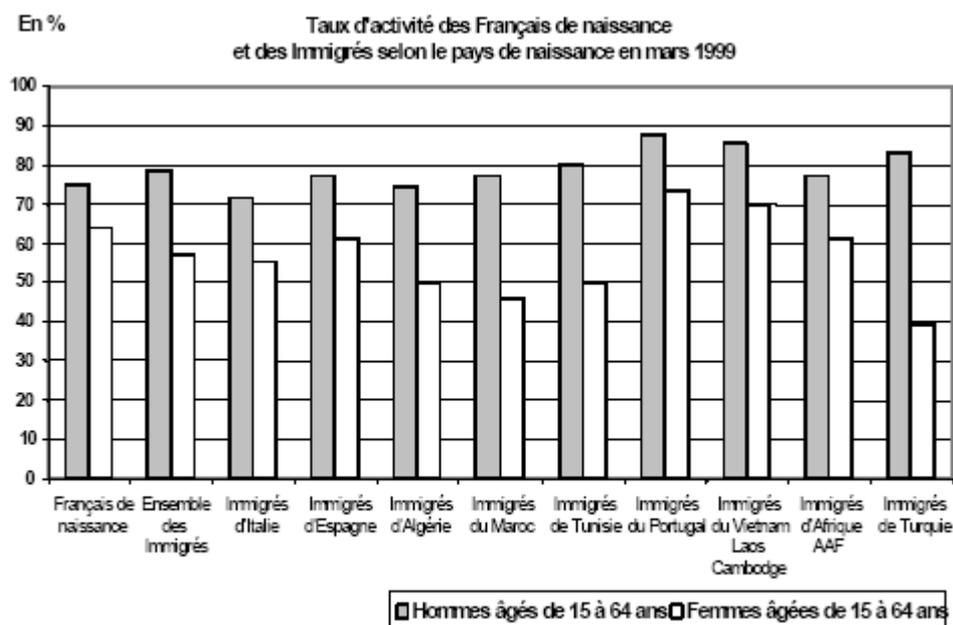
Toutefois, malgré un effet de rattrapage, et contrairement aux hommes, qui connaissent des taux d'activité comparables à ceux des nationaux, les femmes immigrées ont un taux d'activité demeurant nettement inférieur à celui des Françaises. De 15 à 64 ans, elles sont 57,1 % à travailler, contre 63,1 % pour l'ensemble des femmes de cette même tranche d'âge.

Taux d'activité par sexe et âge en 1992 et 2002



Source : Insee Première, septembre 2005

Cette moyenne cache de fortes disparités, en fonction de l'âge, de la provenance et de la situation professionnelle antérieure. Plus les immigrées sont jeunes, plus elles sont actives, notamment lorsqu'elles proviennent d'Asie du Sud-Est. Le rapport à l'emploi semble de fait fortement conditionné par le pays d'origine.



Remarque : Afrique AAF : Afrique anciennement sous administration française

Source : Insee recensement 1999 (Extrait : « Les défis de l'immigration future », Conseil économique et social, 2003)

Les femmes turques ont le taux d'activité le plus faible. Viennent ensuite les Algériennes, les Marocaines et les Tunisiennes, puis les Italiennes, qui ont toutes un taux d'activité inférieur à celui des femmes immigrées et des Françaises. Les femmes d'Afrique francophone ont un taux d'activité supérieur à celui de l'ensemble des immigrées, mais inférieur à celui des Françaises. Les Portugaises ont un taux d'activité supérieur aux Françaises et à l'ensemble des immigrées, tout comme les Laotiennes, Cambodgiennes et Vietnamiennes.

Il est évident que les immigrés ont, de manière générale, plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que l'ensemble de la population ; ce constat a d'ailleurs été, très récemment encore, corroboré par des données que l'INSEE a rendues publiques. Il convient toutefois de souligner qu'au sein même de la population immigrée, les femmes sont les plus fragiles, connaissant des risques de chômage et d'emploi précaire encore plus élevés.

Le taux de chômage des femmes immigrées, de l'ordre de 20 %, est près du double de celui des Françaises (environ 11 %). Comme pour le taux d'activité, ce taux moyen masque de fortes disparités en fonction du pays d'origine. Ainsi, les immigrées venues d'Italie, d'Espagne ou du Portugal ont des taux de chômage inférieurs à celui de l'ensemble des immigrées et des Françaises. A l'inverse, les femmes venant du Maghreb, de Turquie ou d'Afrique ont un risque de chômage très élevé, supérieur à celui des Françaises et des immigrées en général.

En outre, les immigrées sont plus nombreuses que l'ensemble des femmes à occuper un emploi à temps partiel (37 % contre 31 %), ce temps partiel étant majoritairement du temps partiel subi.

Malgré une progression de leur niveau d'études, l'emploi des femmes immigrées reste concentré dans des secteurs d'activité précis et concerne essentiellement des fonctions d'exécution.

Les femmes immigrées connaissent peu la promotion et la mobilité professionnelle. Seules 8,8 % d'entre elles sont cadres (contre 11 % environ pour les autres femmes). La proportion d'employées parmi les femmes immigrées est la même que la proportion d'employées parmi les Françaises, mais les femmes immigrées travaillent plus sous des statuts précaires (intérim, CDD, emplois aidés dans le secteur public ou privé). En outre, parmi les huit principales professions exercées par les femmes immigrées, sept sont des professions non-qualifiées (contre trois pour les Françaises).

Les femmes immigrées travaillent essentiellement dans les services (restauration, tourisme, emplois familiaux...), sur des postes ne nécessitant pas de qualification pointue ni de réelle maîtrise de la langue française (agent d'entretien, garde d'enfants, ménage, gardiennage...). Les métiers familiaux, dits de « services directs aux particuliers », emploient près du quart des femmes immigrées (23 % contre 12 % pour la population féminine totale).

Occupant des emplois peu rémunérés et ayant le plus souvent des carrières courtes et entrecoupées de périodes d'inactivité ou de travail non déclaré, les femmes immigrées risquent de ne pas disposer de ressources suffisantes au moment de leur retraite. »

4.4 Des données issues de l'étude de l'AFIJ de 2001 apportent quelques éléments sur les caractéristiques des emplois occupés par les jeunes.

Jeunes Français-es diplômé-e-s du supérieur accompagné-e-s par l'AFIJ entre juin 1999 et juin 2000	Jeunes femmes issues de l'immigration	Autres jeunes femmes	Jeunes hommes issus de l'immigration	Autres jeunes hommes
Employé-e-s en CDI	30%	45%	45%	60%
Employé-e-s en CDI	45%	34%	33%	25%
Employé-e-s en CDI	4%	2%	0%	0%
Rémunéré-e-s au SMIC	49%	34%	16%	19%
Emplois sans adéquation	23%	18%	14%	11%
Cadres (parmi les bac+4 et plus)	0%	38%	33%	66%
Emplois à évolution (bac+4 et +)	0%	10%	11%	17%

Ces données montrent que les jeunes femmes issues de l'immigration sont plus souvent en emploi précaire, plus souvent rémunérées au SMIC, plus souvent dans un emploi sans adéquation avec leur formation et moins souvent cadres que les autres jeunes femmes, mais aussi que les jeunes hommes issus de l'immigration.

4.5 On manque de données sur les professions occupées selon l'origine et le sexe. En novembre 2000, un numéro de Premières synthèses DARES "Les salariés étrangers: loin des secteurs porteurs et des positions valorisées" aborde le problème, mais uniquement pour les étrangers.

Taux de non qualifiés en 2000

	Français			Etrangers		
	Hom.	Fem.	Ens.	Hom.	Fem.	Ens.
20 à 29 ans	31,4	40,6	35,4	46,1	64,4	53,2
30 à 39 ans	18	36,3	25,5	33,2	61,7	43,9
40 à 49 ans	13	38	23,7	31	73,8	47,2
50 à 60 ans	11,4	39,6	23,4	32,8	77	44,8
Ensemble	18,6	38,4	27	34,2	68,7	46,4
Union européenne				20,8	67,8	40
Maghreb				43,2	73,9	51,6
Afrique (hors Maghreb)				50,5	80,6	61,9
Autres pays				39,3	58,5	45,8
Ouvriers	25,5	65,4	33,5	36,2	76,1	44
Employés	56,1	49,6	50,9	78,1	81,8	80,8
Industrie	15,5	33,9	20,9	31,8	44,7	34,9
Construction	16,3	7,3	15,3	25,5	32,1	25,6
Tertiaire	18,7	39,6	29,7	36,8	72,8	55,3

"Les postes non qualifiés sont occupés par autant de femmes que d'hommes, alors que les femmes étrangères sont beaucoup moins nombreuses à travailler. De ce fait un déséquilibre important existe. Alors qu'un tiers des hommes occupent un emploi non qualifié, 69% des femmes sont dans ce cas. En effet, parmi les onze professions principales exercées par les salariés étrangers de sexe masculin, six sont non qualifiées. Pour les femmes, sept professions principales sur huit sont non qualifiées. Chez les Français, l'écart est plus faible: seules 38% des femmes sont non qualifiées, contre 19% des hommes".

Pour les femmes étrangères, la concentration de l'emploi est très forte: cinq professions concentrent la moitié des salariées : agents d'entretien, employées de maison, assistantes maternelles, serveuses de cafés-restaurants, agents de gardiennage, quatre de ces professions relevant des services directs aux particuliers.

Les données présentées dans ce paragraphe sont parcellaires, mais elles vont pratiquement toutes dans le même sens. Les femmes immigrées, étrangères et de la seconde génération ont des difficultés plus grandes d'accès à l'emploi que l'ensemble des femmes mais aussi que les hommes de même origine. Le croisement des variables : sexe et origine est indispensable pour mesurer les inégalités et approcher les phénomènes de discrimination.

5. L'insertion des jeunes

C'est dans le champ de l'insertion que les études statistiques ont croisé le plus systématiquement les variables sexe et origine et comparé les données des filles et des garçons, issus de l'immigration ou de parents nés en France.

Donnons-en quelques exemples.

- ✓ A partir de l'enquête génération 98 du CEREQ, Alain Frickey et Jean Luc Primon analysent le devenir professionnel des non diplômés de l'enseignement supérieur 3 ans après leur sortie du système scolaire dans un article intitulé *"Une double pénalisation pour les non diplômées du supérieur d'origine nord africaine ?"* (Formation emploi. n°94, 2006). Ils partent du constat fait au début des années 90 qui *"montrait une inactivité plus forte chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes d'origine algérienne, mais, parmi les jeunes actifs, les hommes avaient un taux de chômage plus élevé que les femmes"* (Dayan, Echardour, Glaude, 1996), (Silbermann, Fournier-Méarelli 1997). Des travaux plus récents (Brinbaum, Werquin, 2003) observent que les filles originaires du Maghreb sont plus touchées que les garçons par le chômage, qu'elles y restent plus longtemps et que les difficultés d'insertion sont accentuées par rapport aux hommes. D'autres travaux (Meurs, Pailhé, Simon, 2005) mettent également en évidence des taux de chômage plus élevés pour les femmes que pour les hommes des secondes générations âgées de 18 à 40 ans, dont les parents sont nés en Algérie ou au Maroc.

Le passé scolaire des jeunes non diplômés de l'enseignement supérieur est heurté, pour les filles comme pour les garçons. *"Cependant, une proportion importante de ces non diplômés parviennent à s'insérer rapidement et de façon durable dans le monde du travail, alors que d'autres - au premier rang desquels figurent les jeunes femmes originaires d'Afrique du Nord - peinent à trouver leur place"* (Frickey, Primon, 2006).

Situation sur le marché du travail selon le sexe et l'origine

En mars 2001			Taux de chômage	Part des contrats temporaires	Ont un emploi stable*	Part des mesures	Emploi à temps partiel	En Intérim	Occupent un emploi de cat. "Prof Int"	Occupent emploi de cat. Empl. ou ouvrier	Nombre	Questionnaires
Origine	Sexe	Formation suivie	%	%		%	%	%	%	%	N	N
Maghreb	femme	DEUG non dipl	15	60	37	31	17	7	52	44	2 130	140
		BTS-DUT non dipl du Tertiaire	7	45	48	25	11	8	36	58	1 210	90
		total	13	54	42	28	15	8	45	49	3 400	230
	homme	DEUG non dipl	9	50	45	27	9	9	42	50	1 560	110
		BTS-DUT non dipl. Industrie	14	49	48	18	6	19	43	48	890	60
		total	10	50	46	23	7	13	40	51	2 870	210
France	femme	DEUG non dipl.	14	48	50	23	22	5	41	53	16 870	1 190
		BTS-DUT non dipl. Industrie	3	28	68	15	7	3	35	57	1 650	110
		BTS-DUT non dipl. du Tertiaire	9	42	56	17	18	7	28	68	9 840	680
		total	12	45	53	20	20	6	36	58	28 440	1 990
	homme	DEUG non dipl.	9	42	55	18	8	7	43	49	14 910	980
		BTS-DUT non dipl. Industrie	4	26	69	6	2	10	33	59	8 890	630
		BTS-DUT non dipl. du Tertiaire	6	34	63	18	5	6	43	51	5 770	380
		total	7	36	61	14	6	7	40	53	29 610	1 990
Europe du Sud	femme	DEUG non dipl.	9	45	54	23	17	8	46	50	1 530	110
		total	7	43	56	20	14	8	42	55	2 370	160
	homme	DEUG non dipl.	22	24	60	9	12	3	45	45	55	50
		BTS-DUT non dipl. Industrie	5	19	77	2	4	9	46	49	790	60
		total	10	20	73	5	6	5	41	48	1 690	130

* CDI ou fonctionnaire

Trois années après la fin des études, le taux de chômage des femmes originaires d'Afrique du Nord est de 13%, supérieur à celui des françaises d'origine (12%), mais surtout à celui des jeunes hommes originaires d'Afrique du Nord (10%).

Au bout de 3 ans, l'emploi stable est majoritaire pour tous les sortants de l'enseignement supérieur sans diplôme, sauf les jeunes d'origine maghrébine et surtout les jeunes femmes (58% d'entre elles ne sont pas en CDI, 54% pour les jeunes hommes). Les auteurs vérifient que toutes choses égales par ailleurs, les inégalités se confirment. Ils concluent : "*Les descendantes de l'immigration nord-africaine sont doublement pénalisées en tant que femmes et qu'immigrées en début de vie active*".

- ✓ A partir des données de l'enquête Génération 98, Mahrez Obka et Frédéric Lainé (2004) s'intéressent à la qualité des emplois occupés par les jeunes trois ans après leur sortie du système scolaire, en croisant l'origine et le sexe.

Qualification des emplois occupés par les jeunes selon le sexe

	% non qualifiés en avril 2001	Passage à un emploi qualifié parmi les non qualifiés en avril 1999 (%)
<i>Garçons</i>		
Français de naissance	24,9	46,3
Europe du sud	27,8	45,8
Maghreb	41	38,4
<i>Filles</i>		
Français de naissance	25,4	44,7
Europe du sud	32,5	52,3
Maghreb	34,4	40,7

« 41% des jeunes hommes ayant un père originaire du Maghreb ont un emploi non qualifié contre 25% pour les jeunes hommes ayant un père français de naissance et 28% pour les jeunes hommes ayant un père originaire d'Europe du sud. Plus du tiers des jeunes femmes d'origine maghrébine occupent également un emploi non qualifié. Cette situation se double d'un plus faible taux de passage d'un emploi non qualifié à un emploi qualifié pour les jeunes d'origine maghrébine pendant leurs trois premières années de vie active". En termes de qualification des emplois, les jeunes hommes d'origine maghrébine sont plus pénalisés que les jeunes femmes. Mais les emplois occupés par hommes et femmes étant très différents, la comparaison des qualifications n'est pas sans poser problème.

L'enquête permet aussi de mesurer le sentiment de discrimination éprouvé par les jeunes selon le type d'emploi auquel ils pouvaient prétendre et celui qu'ils ont effectivement obtenu. "*Les jeunes femmes d'origine maghrébine sont les seules à moduler leurs réponses à la question des discriminations à l'embauche en fonction de leur situation : 35,2% des jeunes femmes déclassées contre 24,7% des jeunes femmes non déclassées... Les jeunes hommes d'origine maghrébine ont à la fois un plus fort niveau de dénonciation de pratiques discriminatoires et une perception de cette discrimination indépendante de la situation de fait de déclassement*"

Les auteurs ne parlent pas de cumul de discrimination, mais insistent sur le fort sentiment de discrimination exprimé par les jeunes hommes d'origine maghrébine, phénomène mis en avant dans de nombreuses enquêtes qualitatives, en particulier celles menées au sein de l'IFAR (cf aussi infra).

- ✓ S'appuyant toujours sur l'enquête Génération 98, Olivier Joseph et Séverine Lemière (2005) analysent la discrimination salariale selon l'origine et le sexe. Confrontant des méthodes complexes d'analyse de cette discrimination, les auteurs concluent : "Les nombreuses mesures réalisées confirment la présence d'une discrimination salariale en fonction de l'origine, mais les diverses méthodes modèrent son ampleur. Les écarts de salaire seraient, intégralement pour les garçons, ou partiellement pour les filles, causés par des différences de positions professionnelles occupées, ceci du fait de caractéristiques productives différentes entre les jeunes de diverses origines..... Quelle que soit l'origine des individus, les filles sont victimes de discrimination salariale. Les écarts salariaux entre garçons et filles s'expliquent majoritairement par des différences de salaires au sein de mêmes catégories d'emploi, écarts en partie non justifiés par des différences de caractéristiques productives...."
- Les auteurs concluent: " Les jeunes femmes d'origine étrangère dans leur ensemble semblent véritablement victimes de double discrimination, du fait de leur origine et du fait de leur sexe, dans les rémunérations et dans l'accès à l'emploi".

6. Les discriminations dans l'enseignement supérieur

L'enquête Génération 98 fournit des éléments de comparaison sur les niveaux scolaires selon l'origine et le sexe des sortants du système scolaire, qui donnent à réflexion.

Mais on a choisi ici de présenter plutôt quelques données régionales. En mai 2007, l'enquête ORES déjà évoquée au niveau de la variable utilisée comme indicateur de l'origine, permet des comparaisons selon l'origine et le sexe.

Les auteurs montrent que l'orientation dans l'enseignement supérieur dépend plus du sexe que du prénom.

Filières d'études selon le sexe et le prénom

%C +++	N	Femme pr ArMus Aisée	Femme Autre prén, Aisée	Homme pr ArMus Modeste	Homme Aut prén Modeste	Ensemble
	DEG-AES	115 21% +++	1357 14% +++	56 17% +	759 11% ---	2287 13%
	LAL - SHS	170 32% +++	3121 32% +++	37 11% ---	811 12% ---	4139 24%
	Sciences	43 8% ---	988 10% ---	70 21% +++	1284 19% +++	2385 14%
	Santé	76 14% +++	1020 11% +++	55 16% +++	558 8% ---	1709 10%
	IUT	42 8% -	647 7% ---	49 14% +++	980 14% +++	1718 10%
	CPEG	31 6% ---	1030 11% ---	54 16%	1641 24% +++	2756 16%
	STS	46 9%	795 8% +++	15 4% --	490 7% --	1346 8%
	Autres filières	15 3% ---	739 8% +++	3 1% ---	248 4% ---	1005 6%
	Total	538 100%	9697 100%	339 100%	6771 100%	17345 100%

Source : ORES-PUL NPdC

Filière d'études selon le prénom, pour les femmes et pour les hommes

%C +++	N	Femme pr ArMus Aisée	Femme Autre prén, Aisée	Femme Ensemble	Homme pr ArMus Modeste	Homme Aut prén Modeste	Ensemble,
	DEG-AES	115 21% +++	1357 14% +++	1472 14%	56 17% +	759 11% ---	815 11%
	LAL - SHS	170 32% +++	3121 32% +++	3291 32%	37 11% ---	811 12% ---	848 12%
	Sciences	43 8% ---	988 10% ---	1031 10%	70 21% +++	1284 19% +++	1354 19%
	Santé	76 14% +++	1020 11% +++	1096 11%	55 16% +++	558 8% ---	613 9%
	IUT	42 8% -	647 7% ---	689 7%	49 14% +++	980 14% +++	1029 14%
	CPEG	31 6% ---	1030 11% ---	1061 10%	54 16%	1641 24% +++	1695 24%
	STS	46 9%	795 8% +++	841 8%	15 4% --	490 7% --	505 7%
	Autres filières	15 3% ---	739 8% +++	754 7%	3 1% ---	248 4% ---	251 4%
	Total	538 100%	9697 100%	10235 100%	339 100%	6771 100%	7110 100%

Source : ORES-PUL NPdC

Pour les bacheliers généraux, les filles sont surtout présentes dans les filières universitaires générales et de santé, sauf en sciences, les garçons dans les filières sélectives et en sciences. "Chez les filles comme chez les garçons, les nouveaux bacheliers qui portent un prénom arabe ou musulman sont plus souvent en droit, économie, gestion et en santé et moins souvent en classe préparatoire aux grandes écoles".

D'autre part, ils montrent que le devenir dans l'enseignement supérieur du Nord Pas de Calais dépend plus du prénom que du sexe.

Nouveaux bacheliers Femmes	Prénoms Arabes ou Musulmans					Autres prénoms				
Réinscription ou non en 2005-2006 dans l'ES NPDC	Effectifs 2004-2005	Non réinscrit (%)	Réinscrit à BAC+1	Réinscrit à BAC+2	Total	Non réinscrit (%)	Réinscrit à BAC+1	Réinscrit à BAC+2	Total	Effectifs 2004-2005
Filières d'études en 2004-2005										
DEG-AES	305	17%	68%	15%	100%	20%	33%	46%	100%	1827
LAL - SHS	331	18%	62%	20%	100%	18%	31%	50%	100%	3521
Sciences	61	16%	51%	33%	100%	15%	28%	57%	100%	1118
Santé	83	8%	84%	7%	100%	10%	70%	21%	100%	1044
UNIVERSITE	780	17%	66%	18%	100%	17	36	46	100%	7510
IUT	75	12%	28%	60%	100%	10%	13%	70%	100%	953
CPEG Ecoles	31	16%	3%	81%	100%	7%	9%	83%	100%	1039
STS	229	9%	17%	74%	100%	11%	10%	78%	100%	3225
Ecoles paramédicales - travail Social	26	12%	23%	65%	100%	19%	24%	57%	100%	1136
Autres formations supérieures	3	33%		67%	100%	19%	15%	66%	100%	166
Total	1144	15%	51%	35%	100%	15	26	60	100%	14029

Source : ORES-PUL NPdC

Nouveaux bacheliers Hommes	Prénoms Arabes ou Musulmans					Autres prénoms				
Réinscription ou non en 2005-2006 dans l'ES NPDC	Effectifs 2004-2005	Non réinscrit (%)	Réinscrit à BAC+1	Réinscrit à BAC+2	Total	Non réinscrit (%)	Réinscrit à BAC+1	Réinscrit à BAC+2	Total	Effectifs 2004-2005
Filières d'études en 2004-2005										
DEG-AES	233	21%	69%	10%	100%	21%	40%	39%	100%	998
LAL - SHS	144	28%	65%	8%	100%	23%	38%	39%	100%	1081
Sciences	91	14%	62%	24%	100%	18%	40%	42%	100%	1585
Santé	57	12%	84%	4%	100%	8%	73%	19%	100%	565
UNIVERSITE	525	21%	68%	11%	100%	18%	44%	37%	100%	4229
IUT	112	5%	42%	53%	100%	12%	20%	68%	100%	1617
CPEG Ecoles	60	15%	10%	75%	100%	7%	11%	82%	100%	1703
STS	211	13%	18%	69%	100%	12%	9%	79%	100%	3532
Total	915	17%	49%	34%	100%	14%	24%	62%	100%	11430

Source : ORES-PUL NPdC

Les différences sont beaucoup plus sensibles selon le prénom que selon le sexe. Le passage au niveau supérieur, du niveau Bac +1 au niveau Bac +2, concerne beaucoup moins les étudiants et étudiantes portant un prénom arabe ou musulman que les autres.

"On peut néanmoins noter que le devenir des filles, au bout d'un an est légèrement plus propice que celui des garçons. A filière identique, elles passent plus souvent qu'eux au niveau supérieur".

Enfin, le prénom influence le risque de redoublement dans l'enseignement supérieur beaucoup plus que le sexe. Dans les filières universitaires, le fait de porter un prénom arabe ou musulman augmente de 21,7 points la probabilité de redoublement par rapport à la situation de référence, le fait d'être un homme de 7 points seulement.

Synthèse des résultats de la régression logistique : « redoubler en fin d'année »
(Parmi les étudiants réinscrits, vs « être réinscrit au niveau bac+2 en 2005-2006 »)

Filières universitaires	Effet marginal de la modalité (par rapport à la référence)	Filières universitaires	Effet marginal de la modalité (par rapport à la référence)
Probabilités de redoubler (vs passer) avec les caractéristiques de référence)	26,90%	Probabilités de redoubler (vs passer) avec les caractéristiques de référence)	15,30%
PCS modeste	+7,3 pt ***	PCS modeste	+0,1 pt*
PCS aisée	réf	PCS aisée	réf
Homme	+7,0 pt ***	Homme	+2,8 pt ***
Femme	réf	Femme	réf
Prénom Arabe ou Musulman	+21,7 pt ***	Prénom Arabe ou Musulman	+11,2 pt ***
Autre Prénom	réf	Autre Prénom	réf
Bac Pro	+57,8 pt ***	Bac Pro	+15,2 pt ***
Bac Techno	+34,3 pt ***	Bac Techno	+4,6 pt ***
Bac Gén	réf	Bac Gén	réf
en retard à l'heure	+17,5 pt ***	en retard à l'heure	+2,2 pt ***
Santé	+45,8 pt ***	Autres filières	-3,6 pt ***
Sciences	-2,0 pt*	STS	-9,7 pt***
LAL - SHS	-0,1 pt*	CPEG ecoles	-5,9 pt***
DEG - AES	réf	IUT	réf

* les différences à la référence ne sont pas significatives

*** les différences à la référence sont très significatives

Source : ORES-PUL NPdC

Les auteurs concluent que porter un prénom arabe ou musulman a bien des effets discriminants sur l'orientation et la réussite dans l'enseignement supérieur, effets qui s'associent à ceux d'autres variables, en particulier le sexe, variable décisive au niveau de l'orientation.

7. Les plaintes en matière de discrimination

Un rapport réalisé récemment par Nouari Ouali et Isabelle Carles, "L'usage des lois visant à lutter contre les discriminations raciales en Belgique : une perspective de genre" pose la question des discriminations multiples. Les auteurs s'interrogent en effet sur "la capacité du cadre législatif européen actuel à résoudre les problèmes de discriminations multiples, notamment celles basées sur l'origine ethnique ou la nationalité et le genre ... L'approche fondée sur un seul motif de discrimination est dès lors critiquée car elle ne correspond pas à une représentation complète de la réalité sociale". L'hypothèse avancée est que "les hommes et les femmes ont des expériences "sexuées" de la discrimination et des réponses institutionnelles qui y sont apportées en cas de plainte. De plus, les institutions peuvent traiter de manière différente les demandes émanant des femmes et des hommes, en termes de proposition de résolution de conflit".

L'étude des plaintes déposées auprès du centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme montrent qu'elles émanent beaucoup plus souvent d'hommes (deux tiers des plaintes) que de femmes (un tiers).

Classification des problématiques par genre

	Total	Femmes	Hommes	Total rép.	% F	% H
<i>Disputes</i>	165	83	82	165	50%	50%
<i>Insultes</i>	30	10	20	30	33%	67%
<i>Embauche</i>	45	14	29	43	33%	67%
<i>Inscription</i>	41	18	23	41	44%	56%
<i>Licenciement</i>	23	5	18	23	22%	78%
<i>Relations de travail</i>	24	13	11	24	54%	46%
<i>Achat/Vente</i>	17	2	15	17	12%	88%
<i>Contrôle document</i>	35	12	23	35	34%	66%
<i>Aide sociale</i>	38	11	17	28	39%	61%
<i>Refus accès</i>	17	2	15	17	12%	88%
<i>Tracts</i>	40	0	0	0	0%	0%
<i>Mauvais traitement</i>	58	12	43	55	22%	78%
<i>Location</i>	49	16	33	49	33%	67%
<i>Régularisation</i>	31	6	24	30	20%	80%
<i>Permis séjour</i>	47	14	33	47	30%	70%
<i>Naturalisation</i>	30	7	16	23	30%	70%
TOTAL	690	225	402	627	35%	65%

Les mauvais traitements concernent massivement les hommes comme on le voit dans le tableau n°1 élaboré à partir d'un échantillon de dossiers de plainte du Centre. Ces résultats sont à mettre en relation avec le contrôle des documents d'identité qui touche aussi davantage d'hommes que de femmes (23 contre 12).

Qualifications des dossiers par le Centre/genre

	Total	Total rep	Femmes	Hommes	% F	% H
<u>Qualifications non juridiques</u>						
<i>Manque de preuves</i>	238	238	80	158	34%	66%
<i>Incompétence</i>	159	156	51	105	33%	67%
<i>Abandon</i>	123	96	28	68	29%	71%
<i>Qualité du service</i>	99	98	33	65	34%	66%
<i>Abus de pouvoir</i>	74	67	20	47	30%	70%
<u>Qualifications juridiques</u>						
<i>Discriminations</i>	110	105	48	57	46%	54%
<i>Incitation à haine</i>	65	33	12	21	36%	64%
<i>Injures</i>	42	40	15	25	38%	63%
<i>Violence</i>	14	14	6	8	43%	57%
<i>Menaces</i>	29	29	14	15	48%	52%
Total	953	876	307	569	35%	65%

"Un résultat est sans doute plus révélateur quant aux différences sexuées de l'utilisation des ressources : il s'agit du nombre de dossiers masculins qui sont rangés par le Centre dans la catégorie des dossiers manquant de preuve (66% contre 34% pour les femmes) qui apparaissent dans le tableau ci-dessus. On constate d'ailleurs que les femmes, bien moins nombreuses que les hommes à déposer une plainte auprès du Centre, ont fait néanmoins dresser presque autant

de procès-verbaux que ces derniers (11 contre 13 pour les hommes). Ce qui mènerait à penser que les femmes utilisent les ressources disponibles de manière plus efficace que les hommes ou qu'elles bénéficient d'une certaine bienveillance de la part de la police, plus prompte à protéger une femme qu'un homme".

Classification des secteurs par genre

	Total	Total rép	F	H	% F	% H
<i>Services publics</i>	188	180	70	110	39%	61%
<i>Emploi</i>	157	155	48	107	31%	69%
<i>Séjour</i>	130	129	36	93	28%	72%
<i>Enseignement</i>	114	110	54	56	49%	51%
<i>Police</i>	117	109	27	82	25%	75%
<i>Vie sociale</i>	111	101	41	60	41%	59%
<i>Sociétés service</i>	70	63	18	45	29%	71%
<i>Logement</i>	74	66	31	35	47%	53%
<i>Médias</i>	58	52	13	39	25%	75%
<i>Propagande</i>	53	35	11	24	31%	69%
<i>Vie privée</i>	41	41	20	21	49%	51%
<i>Mécontentement</i>	32	28	9	19	32%	68%
<i>Nationalité</i>	31	30	8	22	27%	73%
<i>Loisirs</i>	22	20	2	18	10%	90%
Grand total	1198	1119	388	731	35%	65%

Les plaintes des femmes concernent d'abord les services publics, l'enseignement, l'emploi et la vie sociale, celles des hommes d'abord les services publics, l'emploi, le séjour et la police. Les hommes sont sur représentés dans les plaintes portant sur les loisirs, la police, les médias, la nationalité, le séjour et les sociétés de service.

"Les résultats de cette analyse indiquent que le genre et parfois la classe, a une influence à plusieurs niveaux du processus du traitement de la plainte. On constate en premier lieu que bien que les femmes déposent moins de plaintes que les hommes, elles ont proportionnellement autant de chances de voir leurs plaintes bénéficier d'une qualification juridique. Ce qui laisse supposer qu'elles ciblent plus efficacement l'institution et ses compétences. Il est aussi possible qu'un effet de genre joue et qu'elles bénéficient d'une protection particulière au sein des institutions, parce que femme, et souvent en situation de précarité. Les discriminations qu'elles subissent peuvent en effet paraître d'autant plus intolérables aux praticiens".

Conclusion

Au terme de ce chapitre, la question de l'usage des statistiques d'origine et de sexe reste ouverte. Dans son rapport de 2005, Marie Jo Zimmermann rappelle les positions en présence : pour les uns, la prise en compte des origines ethniques remettrait en cause le modèle républicain, pour les autres, autoriser la mesure des discriminations dans le monde du travail serait un levier dans la lutte contre les discriminations. Elle estime toutefois: "La Délégation, tout en restant prudente sur le sujet, est convaincue que le statu quo n'est pas souhaitable.... Il faut pouvoir démontrer que les immigrés, et parmi eux plus encore les femmes, ne sont pas présents de la même manière que les autres dans l'entreprise, notamment du point de vue hiérarchique, pour pouvoir lutter contre cette situation".

QUATRIEME CHAPITRE

La parole des femmes

Préambule : présentation des femmes enquêtées et de notre méthode de travail

Cette étude présente les résultats d'une enquête réalisée auprès de 12 femmes. Cet échantillon a été complété par 3 interviews de femmes réalisées dans d'autres circonstances mais celles-ci abordent la question des discriminations au travers de propos plus larges sur la précarité des emplois. D'autres témoignages sont tirés des exemples donnés par les structures rencontrées dans le cadre de ce projet.

Ainsi, nous avons au total un échantillon de 15 femmes constitué sur plusieurs axes :

- jeune / adulte. Les femmes sont âgées de 17 à 51 ans (avec une moyenne d'âge d'environ 33 ans)
- issue de l'immigration / migrante. Sur ces 15 femmes, 7 sont issues des immigrations, 8 sont des migrantes. Les descendant-es des immigré-es ne vivant certainement pas les mêmes expériences discriminatoires, ni les femmes/hommes, nous avons écarté les populations venant d'Asie et leurs descendance.
- diplômée / non diplômée : 9 d'entre elles sont diplômées (du Bac à Bac+5)

Un tableau récapitulatif donnant les caractéristiques principales est joint (cf. annexe 1).

Les femmes interviewées ont été rencontrées par le biais d'associations qui travaillent sur le champ de la lutte contre les discriminations, et/ou de l'accueil et de l'insertion socio-professionnelle de femmes - voire plus spécifiquement de femmes immigrées-. Les professionnel-les ou militant-es nous ont donné les moyens de contacter les femmes qui avaient accepté de nous répondre. L'objectif de l'étude a été exposé aux professionnel-les de la façon suivante : « Nous travaillons sur une enquête en direction des femmes immigrées ou issues des immigrations, sur l'imbrication des discriminations auxquelles elles ont à faire face sur le marché du travail ».

Ainsi, nous avons contacté plusieurs femmes par téléphone afin de leur demander s'il était possible de les interviewer. Nous leur avons demandé de bien vouloir nous raconter leur parcours d'insertion professionnelles et les difficultés qu'elles avaient rencontrées. C'est ainsi qu'elles sont remontées plus ou moins loin dans leur histoire de migration et/ou d'apprentissage et de formation.

Afin de saisir des moments biographiques et plus particulièrement des moments de vie professionnelle (travail ou accès), des entretiens semi-directifs ont été menés entre Juin et octobre 2008. La majorité des entretiens a été réalisée dans nos locaux. Ils ont été enregistrés au dictaphone, puis retranscrits afin de pouvoir réaliser une analyse de contenu. Pour interviewer les femmes nous avons construit une grille d'entretien (cf. annexe 2).

Le procédé de catégorisation est un modèle libre dans le sens où nous n'avons pas établi de pré-catégories afin de ne pas biaiser le récit des sujets. Après avoir retranscrit intégralement les entretiens et réalisé une lecture préalable de ces derniers, il a été dégagé des subdivisions significatives. Il s'agit donc d'une analyse qualitative.

Il faut signaler que nous avons également mené un entretien collectif. Une association nous a proposé de réunir un groupe de femmes invitées à venir discuter des discriminations qu'elles subissent au quotidien. Une dizaine de femmes étaient présentes et se sont beaucoup exprimées; elles ont dit et montré l'importance de mettre en mot collectivement ce vécu.

Introduction

A quelles difficultés les femmes d'origine étrangère sont-elles confrontées dans leur vie quotidienne et dans leur parcours professionnel? Vivent-elles ces difficultés comme des discriminations? Si c'est le cas, attribuent-elles ces discriminations à leur origine sociale, ethnique ou à leur appartenance de sexe ou aux trois simultanément? Ou encore à d'autres caractéristiques, telles que leur lieu d'habitation, leur situation de famille, leur âge ..? C'est en retraçant les étapes de leur parcours migratoire, scolaire et professionnel (souvent étroitement imbriquées à leur parcours familial¹⁶) que les femmes abordent ces questions.

On verra que, si le mot discrimination n'est presque jamais employé par elles, la perception d'avoir vécu des inégalités de traitement et des « situations discriminatoires » est fréquente; en cela nous parlons d'"expérience de discrimination".

On s'apercevra aussi que, si ces « expériences de discrimination » sont souvent attribuées à l'origine, les enquêtées font également référence à leur appartenance de sexe et, notamment quand elles parlent de leur orientation, de leurs perspectives professionnelles, à leur situation familiale ou à la façon dont elles sont perçues dans la société française.

Enfin, on insistera sur le fait que le vécu de ces discriminations est varié et que dans tous les cas, il est très lourd à porter en termes de déni, d'humiliation, de refoulement, de dépression, de révolte et de résignation.

^{16/} Des femmes en ont parlé parfois même si ce n'était pas une thématique spécifique de l'entretien.

1. Parcours de vie

1.1 Parcours migratoire

Anta (22 ans, née au Congo)

Anta arrive en France vers 2003, elle rejoint sa mère rwandaise qui est réfugiée. *J'ai interrompu mes études car je devais quitter mon pays.* Son projet est de poursuivre des études de journalisme une fois en France.

Très vite elle se heurte aux difficultés :

Je n'ai pas pu m'inscrire à l'école de journalisme ou à l'université....je n'avais pas d'équivalence de mon diplôme (obtenu au Congo). Quand je suis venue je ne savais pas que ..euh.. ça allait être aussi difficile pour moi et pour toute ma famille d'être acceptées à l'école, à l'université et alors là, on s'est vite aperçu que c'était pas facile pour nous d'être acceptées à l'université. On venait vraiment d'arriver en France et on ne savait rien du tout alors on avait besoin de quelqu'un pour nous orienter.

Elle est pugnace et déterminée à poursuivre des études et à avoir une situation, elle cherche, saisit des opportunités. Son parcours est peu rectiligne et ses choix d'orientation n'apparaissent pas forcément cohérents, mais elle poursuit son projet professionnel et aujourd'hui elle est étudiante en DEUST Techniques interactives de communication.

Akima (25 ans, née au Maroc, française d'origine marocaine)

Akima arrive en France après son mariage en 2003 avec un français (d'origine marocaine).

J'ai parlé pendant ½ heure avec la dame, elle a vu que je parlais bien et que j'étais intégrée et que je me débrouillais bien. Ensuite il fallait s'occuper d'avoir une carte de résident à la cité administrative (6 mois).

Elle obtient facilement la nationalité française.

Au moment où on dépose le dossier au tribunal, on a l'enquête de police. On a dû aller à la police avec mon mari pour parler de nous. Ils nous posent des questions à moi toute seule et à lui tout seul et ensuite à nous deux. Ça a été, c'était facile. Ça va.

Dès son arrivée en France, les déceptions s'annoncent:

*Dans ma tête c'était de continuer mes études, de faire des formations pour faire un beau travail on va dire... Personne ne m'a dit qu'on pouvait avoir (...)
On ne m'a jamais parlé de ça. (à savoir d'équivalence, de formation ..)*

Elle est très choquée de ce que le seul domaine professionnel qu'on lui propose, et ce, à plusieurs reprises, soit du ménage. Elle poursuit aujourd'hui un projet de création d'entreprise.

Fatima (32 ans, née en Algérie)

Fatima arrive en France en 2003 pour vivre avec son mari qui se révèle être violent.

J'ai fait connaissance avec mon mari (professeur d'Anglais dans un lycée dans le Nord de la France), il a la double nationalité, on s'est marié en Algérie. Dès que j'ai eu mes papiers, je suis venue en France. Il était d'accord pour que je travaille et pour ça que je continue mes études. Il fallait que je passe par la faculté pour une équivalence. En fait c'était un tyran domestique. Je suis restée une année sans rien faire; j'étais enfermée. Mon mari m'a cassée au point que je ne trouvais plus mes mots. J'ai perdu confiance en moi. J'ai demandé le divorce en France.

Elle le quitte après plusieurs événements violents. La reprise de ses études c'est, dit-elle, ce qui la construit, ce qui lui donne force et détermination.

Mes études c'est très important pour moi. C'est grâce à mes études que j'ai été capable de prendre une décision, de ne pas accepter la violence, de me faire respecter en tant que femme, mon papa n'a jamais été violent à l'égard de ma maman.

Gwendoline (32 ans, Née à Haïti)

Sa situation de famille est marquée par les conflits politiques de son pays. Elle doit fuir en 2001, elle obtiendra le statut de réfugiée politique. Elle demande la naturalisation française, des difficultés surviennent quand elle choisit de se marier.

En 2004, j'avais reçu une lettre d'acceptation pour la nationalité. Elle est refusée en 2005 parce que je me suis mariée entre deux. Comme je suis réfugiée politique je me suis mariée en République Dominicaine. Ils m'ont dit qu'en tant que réfugiée, mariée à un haïtien, ma résidence n'est plus en France, «ma place devrait être auprès de mon mari». Je suis coincée entre les mailles du système; ils m'ont dit que dès que mon mari entre en France par regroupement familial, ils me donnent la nationalité. Depuis 2005, sa demande est faite mais le consulat haïtien refuse de lui donner un visa. Ça bloque et je ne sais pas comment cela va se terminer.

A son arrivée en France, elle projette de poursuivre son parcours universitaire et sa vie professionnelle d'enseignante entamée en Haïti. Diplômée des écoles Montessori dans son pays d'origine, elle obtient avec une validation des acquis, un niveau licence de Sciences de l'éducation. Pourtant dès son entrée sur le territoire, ses démarches pour entrer à l'université n'aboutissent pas et on lui propose de passer un Bac Pro assistante de gestion PME-PMI; ce qu'elle accepte. L'année suivante elle réussit à s'inscrire en maîtrise de Sciences de l'éducation, une année qu'elle démarre tout en travaillant. De graves ennuis de santé marquent un terme à son ambition universitaire. Aujourd'hui, elle décide de créer son entreprise: un commerce. Elle valorise un savoir-faire artisanal acquis dans son pays.

Farida (38 ans, née en Algérie).

Farida arrive en France en 1977. Elle ne parle pas de son parcours migratoire, durant notre entretien.

Au niveau scolaire, elle dit ne pas avoir rencontré de réelles difficultés. Elle les situe plus tard quand elle était, à 18 ou 20 ans, en formation post-bac et surtout pour trouver un emploi.

C'est quand je me suis trouvée sur le circuit professionnel que j'ai commencé à rencontrer des difficultés, quand on commence à postuler (..) Là c'est sur des suppositions, rien n'a été dit de la part des employeurs mais c'est des impressions qu'on peut avoir. (..)

Après avoir occupé de nombreux emplois à contrats précaires et des métiers variés, elle exerce aujourd'hui la profession de conseillère à l'emploi.

Khalida (39 ans, née en Syrie)

Elle arrive en France en 1990 après son mariage.

Mon mari m'a inscrite à la faculté, Lille 3, pour apprendre la langue française et malheureusement je suis tombée enceinte; j'ai fait une fausse couche. Je suis repartie, j'étais pas bien du tout psychologiquement, c'est parce que j'ai perdu mon père aussi... et c'était très très dur pour moi... Je suis restée 3 mois en Syrie pour rester avec ma famille, j'avais besoin d'être avec eux et après je suis revenue avec mon mari. Mon mari m'a suivie là-bas et après on est revenu ensemble.

Son problème de santé lui fait interrompre son apprentissage de la langue; à son retour le prix de la formation linguistique et sa dépendance financière à l'égard de son mari l'empêchent de reprendre des cours:

Mon mari y veut plus me repayer, il a dit: «j'ai payé une fois mais je te payerai pas deux fois si tu veux faire la même chose », il n'a pas voulu, c'était cher pour lui et il pouvait pas payer une deuxième fois.

.. Au début avec mes enfants, c'était très dur, la langue aussi. Je parlais pas du tout français, je ne connaissais pas du tout la langue française et après le temps que j'ai appris, j'ai commencé à chercher aussi du travail.

Cette difficulté de compréhension est un obstacle à l'entrée en formation professionnelle. Elle finit par s'inscrire dans une école privée (contournement des difficultés d'accès liées à la langue) de coiffure mais doit abandonner pour des raisons médicales ce projet professionnel. Elle cheminera vers la création d'une association, prolongement de son engagement bénévole aux côtés d'autres femmes étrangères/immigrées comme elles.

Louise (50 ans, née à l'Ile Maurice)

Jeune, Louise arrive avec ses parents en Angleterre où elle suit une formation d'infirmière. Elle se marie avec un français et vient s'installer à Paris en 1987.

Après une formation de secrétariat, elle travaille jusqu'en 1991 dans des secteurs très divers : restauration, transports.., en intérim ou en sous-traitance. Après avoir quitté son mari, elle vient vivre à Lille où un Mauricien « *influent connaissait une famille qui pouvait m'héberger en échange de petits travaux ménagers* ». Elle rencontrera, par la suite, des difficultés pour trouver un autre travail et traversera de grosses périodes de chômage.

Depuis 1998, j'ai suivi un bon nombre de formations, de stages qui n'ont abouti à rien. Bien que maîtrisant parfaitement l'anglais, l'outil informatique, la bureautique, je ne trouve aucun emploi. Je soupçonne une mise à l'écart de la part des employeurs due à ma couleur de peau, à mon âge (j'ai 50 ans) et à mon sexe.

Elle tente un retour sur l'île Maurice après de graves problèmes de santé.

Fatiguée, je suis repartie à l'île Maurice pour travailler dans l'hôtellerie par le biais d'une annonce, mais, non remise de mes opérations, il m'a fallu d'urgence revenir.

Aujourd'hui elle est toujours à la recherche d'un emploi, elle a depuis peu demandé le RMI.

Je ne touche aucun revenu et c'est grâce à l'aide de quelques amis que je survis. Je ne prends qu'un repas par jour, le plus souvent une boîte de conserve. Je ne suis pas inscrite à ces organismes d'aide alimentaire, comme les Restos du cœur ou le Secours populaire, car je vivrais cela comme une déchéance supplémentaire.

Jamila (51 ans, Née en Algérie)

Arrivée en France depuis 1984, elle suivait son mari duquel elle est divorcée depuis. Nous ne saurons rien de plus sur son parcours migratoire. Elle fait mention d'un retour en Algérie pour adopter son premier enfant.

En France il faut faire toujours des papiers (...) le fait qu'on soit immigrée, je ne suis pas chez moi ...

Aujourd'hui Jamila est demandeuse d'emploi (reconnue Cotorep), elle a tout au long de sa vie exercé le métier de femme de ménage.

Ces femmes évoquent peu la souffrance du parcours migratoire; l'histoire de certaines nous laisse penser que ce n'est certainement pas parce qu'elle est absente.

Par contre, elles nous parlent toutes de **leur arrivée et des formalités qu'elles ont eues à accomplir.**

On retire de ces propos :

- **Un accès aux droits difficile d'autant plus quand la langue est peu maîtrisée**

La maîtrise de la langue et l'accès à l'information sont souvent évoqués comme les clefs qui ouvrent l'accès aux droits.

L'information, d'après ce qu'elles disent et ce que nous avons appréhendé de leur expérience de vie, est peu diffusée. Ce sont elles qui doivent être attentives et la solliciter. Ceci suppose de leur part de faire preuve de beaucoup de débrouillardise et ce en dépit des difficultés liées à la langue.

Le non accès à l'information et à la formation renforce la situation d'isolement et le difficile apprentissage linguistique; ce d'autant plus quand la langue française n'a pas été étudiée ou transmise avant la migration.

J'ai décidé d'apprendre par la télé parce que je ne connaissais personne, je ne savais pas du tout comment ça se passe ici et je ne connais pas les écoles ni les centres de formation (Khalida).

Les obstacles d'apprentissage de la langue ont des répercussions pour la poursuite d'un cursus de formation, pour la poursuite d'un projet professionnel mais aussi au niveau social.

Le manque d'informations nuit à l'activation de ses droits: *Personne ne m'a dit pour les équivalences de diplôme.*

Le non accès à l'information débouche sur des situations problématiques et freine les efforts de formation et d'insertion professionnelle

Je n'avais pas mon permis, je l'ai perdu en changeant de statut. Après les études je suis devenue résidente et on a un an pour changer le permis, sinon on doit le repasser, je ne le savais pas ; Ce n'est pas trop grave mais quand on voit le prix de l'auto-école c'est énorme. (Gwendoline)

- **Un accès au service de santé très dépendant du niveau social, du statut.**

Le non accès aux soins est toléré voire légal selon le statut ou l'absence de statut de la personne migrante.

Certaines expliquent ces difficultés.

Je retarde des soins dentaires et je ne vais voir le médecin qu'en cas d'absolue nécessité. Il faut préciser que certains n'acceptent pas les patients relevant de la CMU, mon dentiste par exemple. (Louise).

Mon souci est que (..) avec deux opérations aussi proches, aucune mutuelle ne voulait de moi. J'ai demandé de l'aide à une assistante sociale qui m'a dit que si j'étais au RMI ce serait plus simple, l'opération serait prise en charge; j'avais mon petit boulot, c'était pas possible; tous les mois je devais payer 235 euros pour les médicaments. J'ai arrêté de travailler et j'ai fait une demande de RMI. Le souci c'est qu'une fois au RMI j'ai eu du mal à trouver du travail. Ils disent qu'on a tout le temps envie de dormir, pas envie de bosser ... (en France depuis 2001, en cours de naturalisation)

Gwendoline note fort à propos l'effet stigmatisant des statuts et l'enfermement dans le cercle vicieux qu'ils induisent.

- **Le problème des droits propres**

Une des femmes enquêtées parle de violences conjugales et pose les problèmes du statut propre.

Lui a la double nationalité, il a tout fait pour obtenir le divorce en Algérie (pour ne pas partager la maison qu'on a achetée; mais en France je ne peux pas non plus avoir ma part, on l'a achetée je n'avais pas mes papiers), mais c'est pas important, j'avais une maison mais je n'ai jamais été heureuse...

Les statuts des femmes dans le cadre du regroupement familial sont très liés au statut de l'époux, ce qui en cas de violence ou de divorce entraîne forcément beaucoup de vulnérabilité, d'insécurité pour le statut comme pour le revenu; ceci touche très fortement les droits économiques au travail et donc la vie des femmes et de leurs enfants.

Cette question d'individualisation des droits notamment en matière matrimoniale, de droit des familles, de la propriété est très souvent évoquée voire portée comme une revendication par certains mouvements de femmes. Les personnes étrangères qui obtiennent un droit de séjour en France au titre, strictement, des dispositions du regroupement familial, sont de fait placées sous la dépendance juridique de leur conjoint: s'il y a rupture de la vie commune, par exemple en raison de violences conjugales, alors leur titre de séjour pour regroupement familial n'est pas renouvelé ou est même retiré. Ces dispositions ne font, formellement, aucune différence entre les sexes. Mais comme, en réalité, les trois-quarts environ des adultes qui accèdent au séjour en France par la voie du regroupement familial sont des femmes, et comme, en même temps, la quasi totalité des victimes de violences conjugales sont des femmes¹⁷, cette dépendance et cette insécurité juridiques sont, dans les faits, discriminatoires à l'encontre des femmes. Si le principe de l'égalité formelle entre les sexes n'est pas enfreint, celui de l'égalité réelle est clairement violé. Les pouvoirs publics n'y sont pas toujours sourds¹⁸ ... pourtant dans les faits les problèmes persistent.

On peut se demander s'il s'agit d'une question de droit ou de représentations stéréotypées, au vu de l'imbroglio administratif qui suit le mariage et la demande de regroupement familial de Gwendoline :

Ils m'ont dit qu'en tant que réfugiée, mariée à un haïtien, ma résidence n'est plus en France, «ma place devrait être auprès de mon mari ».

Encore une fois, ceci n'est pas sans conséquence sur le projet professionnel et la survie économique; les opportunités d'insertion s'en trouvent affectées et réduites

J'ai fait une demande de prêt pour mon entreprise. Quand je leur ai dit que j'étais mariée, ils m'ont dit qu'il (son mari) doit signer le papier. Je leur ai dit qu'il n'était pas là; ils m'ont dit qu'il était nécessaire qu'il signe comme nous sommes mariés sous le régime de la communauté de biens. Ils m'ont dit qu'il était nécessaire qu'il soit là pour signer, sinon il n'était pas possible de faire un prêt.

– **Elles demandent le droit à la dignité.**

L'absence de réel statut individuel rend vulnérable. Ceci confère à la migrante une position de dominée dans les relations inter-individuelles (que ce soit avec les travailleurs sociaux, les personnels administratifs, les autres migrant-es) qui sont des relations d'autorité et de pouvoir.

Au cours d'un entretien collectif¹⁹ dans une association, nous avons rencontré des femmes demandeuses d'asile, **Myriam** (Nigérienne, « sans papier »,

¹⁷/ Une femme venue du continent africain sur cinq en serait victime en France.

¹⁸/ Ainsi le Haut Conseil à l'Intégration, dans son avis de juillet 2003, disait « le statut des femmes immigrées venues dans le cadre du regroupement familial dépend de celui de leur mari et elles ne disposent pas d'un statut autonome leur garantissant la stabilité de leurs droits. Ces femmes bénéficient d'un titre de séjour temporaire qui, au terme d'une année, est transformé en carte de résident. En cas de divorce, de répudiation ou de départ de leur mari intervenant dans l'année qui suit l'arrivée en France, ces femmes perdent leurs droits au séjour et se retrouvent en situation illégale». Il en retirait des préconisations pour une nouvelle loi.

déboutée) prend la parole, elle a le soutien de toutes celles qui sont autour d'elle dans la même situation; elle décrit des « procédures très difficiles, humiliantes. Elles se disent « *mal reçues dans les bureaux* », « *envoyées ici et là* ». Elles se plaignent de leur vie dans les foyers: ici un « *voisin qui n'accepte pas qu'elle fasse la cuisine* (dans un espace partagé); ils rigolent "*sans papiers, sans papiers*", le « *référent ne dit rien* ». Les animateurs et gestionnaires des foyers sont réputés pour privilégier certaines nationalités par rapport à d'autres. Les gens qui travaillent là,

« ne m'aiment pas, les assistantes sociales ne sont pas sympas .. Je reste toujours dans ma chambre. Je suis un être humain. J'ai besoin de vivre librement ».

Solliciter l'information, chercher les moyens d'accéder à ses droits, c'est à l'entrée du territoire le problème majeur et surtout le temps, pour elles, d'une des premières expériences discriminatoires.

Quand on est étrangère, on est étrangère; on se bat en souhaitant s'insérer, mais il y a toujours quelque chose qui vous repousse, qui vous empêche; il y a des barrières partout. C'est comme si le système ne prend pas en compte les étrangers. (...) il y a toujours quelque chose qui vous repousse en arrière violemment, vous faites un pas, quelque chose vous pousse 3 pas en arrière. Que c'est difficile de progresser. (Gwendoline)

Cette première confrontation à ce qui est vécu et ressenti comme de l'arbitraire, de l'abus, de l'injustice ou de la discrimination - on l'a vu sur la question des droits propres -, renforce les inégalités entre les hommes et les femmes qui vivent eux aussi un parcours migratoire; d'ailleurs certainement aussi les inégalités entre les femmes autochtones et migrantes

On peut penser que l'expérience et le statut stigmatisant contribuent à la construction d'un cercle vicieux alliant précarité et inégalités.

I.2 Etudier - se former

I.2.1 La vie scolaire

Celles qui parlent de leur parcours scolaire sont nées en France.

Il s'agit de :

- Nora, 17 ans, née en France, d'origine marocaine; en décrochage scolaire, niveau collège. Après un incident qui mène à son renvoi, elle ne retourne pas au collège, ce que déplore sa mère. Elle s'adresse à la Mission Locale qui l'envoie suivre une prestation d'orientation professionnelle. A l'issue de celle-ci elle aimerait entrer en formation qualifiante vente; aujourd'hui pour poursuivre ce projet elle démarre une remise à niveau.
- Aïcha, 25 ans, née en France, d'origine Algérienne, étudiante salariée, Elle préparait le CAPLP. Aujourd'hui elle occupe un emploi de serveuse.
Je voulais être enseignante en histoire. Les profs m'ont poussée pour le CAPES. Je suis sur le point d'abandonner, je n'arrive pas à le préparer sérieusement.

Toutes les deux font état d'une querelle, d'une dispute et font ressortir le sentiment de racisme que ces incidents évoquent pour elles.

^{19/} Nous n'avons pas cherché dans tous les cas à recueillir de l'information sur les parcours migratoires, étant donné le temps imparti et la forme de l'entretien semi-directif.

Toutes deux se sont battues avec une autre élève, et toutes les deux précisent que c'était la « première de la classe ».

Je me suis battue contre la première de la classe... son père c'était le contremaître de mon père. J'étais une petite sale bougnoule, honteux que je touche à leur fille. J'ai été convoquée au bureau du proviseur et il a demandé à cette gamine : « tu veux que je la punisse ou pas... Ça m'avait frappée, c'est le pouvoir qu'il avait donné à cette gamine parce qu'il connaissait les parents. La différence de statut qu'on nous a donnée à ce moment là. Je me suis sentie humiliée. (Aïcha, bac +3)

L'injure et les humiliations sont étroitement liées à l'origine ethnico raciale mais la différence de classe est très prégnante dans le rappel de cet épisode: elle est aussi fille d'ouvrier.

Dans les deux cas, l'attitude du proviseur est mise en cause.

Ma mère lui (le proviseur ndr) a demandé pourquoi j'étais renvoyée et pas l'autre, car les torts étaient des deux côtés (..) il l'a jetée (..) ma mère ne s'est pas énervée, elle ne voulait pas que ça devienne... que ça fasse des histoires.

Je me demandais en premier s'il était raciste parce que je me suis dit: la fille c'est une Française, et moi je suis une Arabe, elle travaillait bien et moi je ne travaillais pas bien, c'était la première de la classe, c'est injuste. (Nora, niveau VI)

Ce sont les mots de « racisme » et d'« injustice » qui sont employés pour qualifier le fait et l'attitude.

Même incident de parcours scolaire, pourtant les suites diffèrent. On peut penser que la différence de milieu (semi urbain pour Aïcha et quartier défavorisé en zone urbaine pour Nora) joue; certains indices dans les discours nous y invitent. Quoi qu'il en soit Aïcha poursuivra ses études tandis que pour Nora l'épisode entraîne le renvoi comme sanction; ce qui sonne l'arrêt de sa scolarité: *Après, ma mère voulait que je reprenne le collège mais je n'ai pas trouvé. J'ai pas trouvé parce qu'ils (les collègues ndr) étaient tous loin et ma mère ne voulait pas que j'aille loin et dans quartier ils ne prenaient pas..*

L'impact du quartier est ici mis en évidence.

L'incident marque et appelle le soutien de la famille pour faire face: *Ben mes frères voulaient aller voir les grands frères des petites, mais ma mère a dit que ce n'était pas la peine, car après ça peut partir un peu loin, ça va empirer.*

Elle ne nomme pas ce qu'elle ressent, elle explique comment, en réaction, elle a été amenée à refouler ce souvenir.

J'ai mis ça de côté, ça sert à rien d'y penser toujours... ma mère m'a dit qu'il ne fallait pas que je pense comme ça, que ça amenait de la violence et de la méchanceté. Et puis t'as pas fini, t'es parano sinon et si tu calcules trop, ça te rend malade, tu sais plus à qui tu peux parler, t'oses plus quoi.

1.2.2 A l'université

Nous distinguerons deux types de parcours, ceux suivis par les jeunes filles issues de l'immigration (T1) et ceux des femmes migrantes (T2), les expériences ne renvoyant pas aux mêmes problématiques. A l'université on retrouve Aïcha, Nouria, Nawel (T1), Gwendoline, Anta, Fatima (T2).

Un parcours réussi: Nouria (33 ans, née en France, d'origine algérienne)

Durant l'entretien, elle ne nous parle d'aucun problème de parcours ni scolaire, ni universitaire. Elle obtient un DEA en sociologie. Elle attribue sa réussite au fait d'avoir très vite compris *qu'il faut se démarquer*. Sa stratégie est alors d'élargir son réseau de connaissances et de savoir l'activer:

Je me suis rendu compte rapidement que la fac c'était une jungle et qu'il fallait se démarquer et pour se démarquer il fallait avoir des activités à côté (...) des activités extra universitaires et je me suis occupée de l'association (..) avec tout ce que je faisais à l'université et en dehors de mes cours. Je me suis fait connaître, j'ai compris tout de suite que d'une manière ou d'une autre il fallait créer son réseau.

Si on n' a pas d'ouverture extérieure, il faut la créer il faut des activités annexes, il faut faire du sport, sortir, rencontrer des personnes peu importe leur origine...

Une leçon qu'elle a apprise dès l'enfance et qu'elle retient aussi pour cheminer sur son parcours professionnel.

J'ai compris quand j'étais plus petite, je faisais beaucoup de sport. Mon père était entraîneur. Quand on faisait du sport, on n'était pas avec ses copains de l'école, on connaissait d'autres personnes, on apprend d'autres choses et que l'autre c'est une richesse. (Propos soulignés par nous)

Un parcours qu'elle considère si non d'exception, au moins sortant du lot: *Une fois j'ai entendu par une personne que j'ai rencontrée dans mon travail: ah des filles comme vous, il en faudrait plus et je lui ai dit « Venez avec moi à la fac, je vous en trouverai plein ».*

Deux parcours semés d'embûches et abandonnés

On a déjà évoqué le parcours scolaire d'Aïcha.

Nawel, 25 ans, née en France, n'a jamais évoqué de difficultés à l'école mais explique cependant avoir été confrontée à de nombreuses vexations dans la relation au corps professoral.

Elle se destine à devenir journaliste. Après son bac littéraire, elle ne peut pas rentrer dans une école payante de journalisme,

J'ai donc dû choisir cette orientation. Quinze jours avant mon inscription à la fac, ce DEUG changeait et devenait un DEUG Art. Je suis donc allée au CIO et là on m'a dit que je pouvais aller en Lettres Modernes et prendre des options par la suite en rapport avec mon intérêt pour le journalisme. Le DEUG ça a été et ensuite je suis allée en licence Lettres Modernes option journalisme et expression.

En licence, j'ai eu un premier emploi de correspondante de presse. (...) J'ai travaillé 4 mois pendant les vacances. (..) A partir du moment où pour eux on n'a pas fait l'école de journalisme on n'avait pas le droit de faire de l'investigation. Ce qu'on faisait ce n'était pas bien (elle quitte cet emploi à la rentrée universitaire).

Nawel identifie l'année du master 1 comme le moment où les difficultés ont commencé, il fallait trouver un stage pour valider la maîtrise.

Malgré beaucoup de réponses négatives, elle trouve un stage chez EDF par l'intermédiaire de son père.

Pourtant elle arrête la fac. *La maîtrise ne m'intéressait plus.* Elle explique :

J'ai pris un sujet lié au rap, il ne rentrait pas trop dans les codes de Lille3. (..) Je n'ai pas trouvé d'autres profs désirant poursuivre mes travaux. Ce qui fait que j'étais un peu déçue de la fac (..). Je n'ai pas soutenu mon mémoire. J'étais déçue de la fac, je n'avais plus envie de continuer.

Comme elle n'était plus boursière en deuxième année de fac, elle a occupé un emploi de surveillante d'externat à mi temps qu'elle a conservé tout au long de ses études. Elle pense ne pouvoir qu'être surveillante :

J'ai fait un bilan moi-même de ce que je savais faire et je me suis rendu compte que le seul domaine qui marchait pour moi était surveillante.

Elle se replie sur l'exercice à temps plein de son job étudiant: surveillante.

Un renoncement: *J'ai dû abandonner ... c'est très difficile d'abandonner mon projet initial.*

Nous retranscrivons longuement son histoire d'abord parce que les problématiques d'orientation sont au coeur des parcours de formation et qu'elles laissent une

empreinte très forte sur le parcours professionnel, qu'elles sont un des points de séparation entre groupes de niveau social, d'origine et de sexe. Mais aussi parce que Nawel en fait mention avec insistance; c'est une des raisons de son échec qu'elle croise avec son niveau social et les discriminations liées à son origine.

– **Revenir sur le stage : J'ai eu des refus partout.**

La question est souvent étudiée en lien avec les discriminations à l'égard des jeunes diplômé-es²⁰ mais aussi de son impact sur l'insertion professionnelle. Elle est donc importante.

Première attribution causale : *cette maîtrise n'est pas reconnue, c'est l'université, pas trop bien vue par les employeurs. Dans les courriers on m'annonçait qu'ils ne recherchaient pas de stagiaires.* L'enquêtrice poursuit l'investigation, fait naître un questionnement et finalement une prise de conscience sur la raison possible du refus: *Je me rends compte finalement que je suis la seule à avoir rencontré des difficultés. J'étais la seule d'origine maghrébine de la classe. Les filles rencontraient plus de difficultés.(..)*

– **Le décrochage, un effet du processus de sélection ?**

A mesure que les années filent, les profils étudiants changent: la diversité d'origine et de sexe s'estompe.

On était beaucoup d'étrangers, mais plus on avance .. et en maîtrise, j'étais la seule d'origine étrangère.

La palette des opportunités professionnelles se rétrécit.

Comme j'ai toujours été surveillante à mi temps pendant mon parcours scolaire et là je ne rencontrais aucune difficulté. Ma CPE (...) m'a dit qu'elle me voyait bien là-dedans.

La mise en conformité avec les attentes sociales renforce les doutes qu'elle formule sur ses capacités et entraîne l'abandon de ses études universitaires et parallèlement de son projet professionnel.

J'ai l'impression de n'avoir plus ma place, j'arrive à un âge où je voudrais avoir un vrai travail dans lequel je pourrais m'épanouir et où je pourrais me sentir utile...

– **Difficultés de s'évaluer et de trouver sa place**

Des années ponctuées de petits faits qui instillent le doute sur soi, ses capacités, son projet:

L'UFR de lettres, c'est un monde à part, j'ai l'impression que étant maghrébine je n'étais pas prise au sérieux, j'ai senti cela tout le temps. C'est difficile d'expliquer ce sentiment, c'est dans les comportements qu'on s'aperçoit, mais après ça ne reste qu'un sentiment. Je suis une élève qui ne se met pas en avant, je ne lève jamais la main, mais déjà rien qu'avec les élèves, on posait une question sur une leçon par exemple, quand moi je donnais la réponse, j'étais sûre de moi, donc je donnais la bonne réponse, et on redemandait devant moi à ma voisine la réponse. Au départ on pense que c'est juste une impression mais au fur et à mesure on s'aperçoit que c'est toujours pareil.

Pour certaines, l'appartenance à une autre culture, une autre religion empêche la juste compréhension, la reconnaissance de la performance

Sur une thématique de la femme dans une pièce de Molière, la prof a fini par lui (une étudiante de sa promotion, précisons comme Nawel l'a fait: celle-ci porte le voile) dire qu'elle n'était absolument pas d'accord avec ses pistes d'études, et en gros la fille qui exposait était musulmane, donc forcément elle

²⁰ / cf N.Farvaque dans le cadre du Programme Equal Transfert.

avait des idées arrêtées et elle ne pouvait pas comprendre la pièce comme elle aurait dû être comprise. A cette époque ça m'avait choquée. On s'était emporté et j'avais eu vraiment l'impression que les seules personnes qui en souffraient et qui étaient choquées de l'attitude de la prof étaient les personnes de confession musulmane, les autres aucune réaction.

Devant une assistance qui ne dit mot. Pourtant il y a bien là et tel que Nawel l'a ressenti un traitement injuste, humiliant et discriminatoire.

– **Les représentations des jeunes issu-es de l'immigration tendent à dénier les compétences scolaires**

Un prof ... m'a dit que c'était étonnant, en fait il trouvait que je m'exprimais bien, ça m'a frappée comme remarque, il me disait: c'est rare parce qu'en gros, j'habite une cité et le collègue se trouvait dans cette cité. Il me disait en général les gens qui viennent de ta cité... Il me dit : «je suis respectueux dans ce que je te dis, mais déjà venir de ta cité et être maghrébine, je trouve que tu t'exprimes très bien».

Ce sont les rapports au sein du monde étudiant (entre étudiant-es) que questionne Aïcha

Elle garde tout au long de son parcours le sentiment d'un monde étudiant coupé en deux dans lequel elle cherche sa place.

Elle dépeint à travers la vie étudiante un monde traversé par des rapports sociaux de classe.

Parmi les étudiantes pas beaucoup d'immigrées. (..) Je me rendais compte que ce n'était pas mon monde. Par rapport aux autres étudiants, on ne venait pas du même monde. (...) J'imaginai que les autres étudiants étaient fils de prof; moi mon père était ouvrier, mes parents étaient analphabètes. Je pensais que je n'avais pas les mêmes ressources.

La ligne de fracture à l'université est vue comme celle qui scinde le monde en deux catégories sociales: les cadres et « nous », dans le même temps elle est le reflet de rapports sociaux liés à l'origine, « nous » sommes « les prolos »...« les immigré-es ».

Aïcha explique néanmoins et de façon ambiguë s'être insérée grâce au militantisme *je me suis bien intégrée mais malaise: ils faisaient des blagues, ils avaient leur quota de prolos et aussi en termes d'origine ethnique: 1 ou 2 prolos. J'en riais aussi. Ils pouvaient se le permettre ça me pesait d'être la seule.*

Le fait d'être minoritaire renforce son sentiment d'être particulière, isolée. Les tensions liées à ses origines ethniques apparaissent : à la question: La seule quoi? Elle répond : *Origine algérienne ... ça me pesait ... c'était un peu lourd.*

Ses sentiments impactent-ils son parcours, ses choix de filière?

Elle s'est perdue dans le maquis de l'orientation ... c'est vrai que toutes les catégories sociales ne s'équivalent pas pour s'y retrouver.

J'aurais dû faire prépa mais je ne savais même pas que ça existait.(..) Je n'ai pas eu l'info; si je savais que ça existait qu'il y avait des filles ... mais c'était des trucs d'intellos pour moi. Je voulais aller à la fac.

J'ai été tentée, l'histoire m'avait passionnée. La recherche, c'est pas pour moi, j'ai compris, il faut beaucoup de piston, être «poulain». J'ai compris qu'il fallait être stratégique, on n'est pas jugé sur notre travail. C'est pas fait pour moi.

Par défaut j'ai voulu préparer le Capes, mais la plupart sortent de prépa. J'ai fait un complexe, je me suis rabattue sur le CAPLP.

Elle rencontrera de grosses difficultés à évoluer et se maintenir à l'université, elle se dit «mal à l'aise avec les profs», «c'est pas fait pour moi». «Je pensais qu'on n'avait pas les mêmes chances, c'est l'escalade».

Les répercussions sont importantes en termes de santé, de déficit de confiance en soi, en ses capacités et de démobilité.

J'ai fait une grosse dépression. Je voyais de moins en moins un avenir. J'ai été un peu déçue. Je pensais que ça allait être un peu plus facile, que j'étais capable de passer le concours.

J'ai pas de statut. J'aimerais un vrai boulot, dit-elle en se comparant aux autres. Marre des galères d'argent, les gens autour de moi se stabilisent; je ne veux pas attendre 30 ans pour avoir un vrai boulot. (..) Quand on voit les autres autour avoir un vrai boulot, on aimerait pareil, marre de ne pas partir en vacances.

Son expérience de la discrimination la requestionne profondément du point de vue identitaire.

Il y avait de forts espoirs de la famille sur moi. J'aimais bien l'école, tu seras avocate, médecin me disait mon père... Ma mère aussi mais moins. Tu vas te marier, trouver un mari ... J'avais trop peur de ne pas réussir, je me suis mise en échec. Plus l'échéance approchait, plus j'appréhendais si je ne l'ai pas. Surtout pour mon père, pour lui dire qu'ils ne sont pas venus pour rien, qu'ils ne se seront pas cassés la tête à bosser comme un forcené en usine ... il est parti et personne n'a réussi.

Avec Vincent De Gaulejac²¹, on peut tenter de lire à travers ce qu'elle nous livre de son « complexe », de son sentiment d'infériorité, un « sentiment de honte », un dilemme de loyauté au regard de ses parents, des valeurs familiales, de ses origines à la fois sociales et algériennes.

J'ai occulté une grande partie de mes origines. J'ai fait une rupture radicale avec mes parents. J'ai une partie de moi-même qui me manque. (..) J'ai reçu une éducation ambiguë, j'étais à la campagne et j'ai reçu une éducation religieuse avec tous les rites; quand je sortais dehors mes amies françaises ... j'aimerais réconcilier les deux. Maintenant j'aimerais bien qu'elle (sa mère) m'apprenne.

Des difficultés d'accès à l'université, tel est le lot des femmes migrantes, diplômées à l'étranger

Ainsi en est-il pour Gwendoline, Anta, Fatima

✓ La première difficulté que les migrantes ou réfugiées diplômées rencontrent est souvent liée à l'équivalence de leur titre.

Anta explique ses démarches à l'arrivée pour obtenir ce papier qui seul déclenche la poursuite d'étude.

En fait, j'ai fait la demande, en tout cas plus d'une fois, j'ai appelé, j'ai écrit d'abord, j'ai écrit à l'académie de Lille et on m'a dit que pour la reconnaissance, l'équivalence du diplôme ce n'était plus à Lille mais à Paris, je l'ai fait sur Paris.... J'ai relancé et sans succès jusque là...

L'équivalence obtenue signifie quelquefois être admise à un niveau inférieur à celui auquel la personne pourrait prétendre. La personne est rabaissée, ses perspectives doivent être revues à baisse.

²¹ / La lutte des places, Desclee de Brouwer, 1997.

✓ **L'illisibilité des procédures** d'inscription, d'accès en faculté entraîne de **l'arbitraire**

Les exemples sont nombreux: ainsi cette jeune femme (d'origine algérienne licenciée informatique en Algérie, ayant une expérience professionnelle) dont l'histoire nous est racontée par une structure d'accompagnement et de médiation dans l'emploi.

Pour des raisons personnelles, elle vient en France et cherche à s'inscrire à Lille pour poursuivre ses études et se confronte au refus de la fac de l'inscrire, alors qu'elle était prête à s'inscrire en DEUG.

Un papier indispensable à la procédure lui est refusé pour une question de niveau. Son frère est dans la même situation, il a le même niveau et reçoit le même refus à Lille mais il est accepté à Valenciennes.

Tous et toutes n'ont pas le même traitement (ici le frère).

Le «piston» et le **traitement de faveur** sont aussi de mise. Ainsi Anta finira par accéder à l'université mais dans une filière qui ne correspond ni à son parcours antérieur, ni à son choix ...

Elle saisit une opportunité, «*un appui, c'est clair*», d'entrer à l'université: une possibilité d'inscription au DEUST.

Je n'ai aussi pas hésité à m'inscrire parce que je me dis que ça pourrait m'aider plus tard avec le diplôme que je vais avoir, si tout va bien, donc je peux facilement m'inscrire à l'école de journalisme. Ça exigeait le niveau bac ... le niveau Bac je l'ai, mais comme je ne suis pas française, alors avec ça, ça pourrait bien m'aider.

✓ **Des logiques contradictoires contrarient les projets**

L'accès à l'université pour la poursuite d'un parcours soulève souvent une question financière. Les études ont un coût qu'elles n'ont pas toujours les moyens de financer. Et en même temps, c'est souvent leur statut (ex. bénéficiaire du RMI) - la catégorisation liée aux aides ou allocations dont elles ont besoin pour vivre - qui les en empêche.

Ainsi Fatima (diplômée en Algérie d'études appliquées en Electronique, ce qui équivaut à un niveau bac + 3 en France, la 4^e année étant un stage pratique, précise-t-elle)

Mon but était d'avoir mon master. Elle fait part de son projet à la conseillère qui la suit dans le cadre du contrat d'insertion.

Ma référente m'a dit que je n'avais pas le droit d'accumuler RMI et études. Comme je ne pouvais pas cumuler, la seule solution pour avoir un logement, c'était de travailler ou de toucher le RMI. La seule solution m'a dit ma référente est de ne pas déclarer au RMI que je suis inscrite en fac, mais moi je n'étais pas capable de faire cela, je veux être claire.

Le contournement semble être une alternative plus efficace que l'usage des règles et règlements pour accéder à l'enseignement.

Nous ne développerons pas ici la question des formations ou des métiers fermés qui forcent à changer de cap ou à accepter « n'importe quel » emploi mais qui pourtant rajoute à la précarité et au désespoir.

L'exemple de Gwendoline enseignante dans son pays et qui ne peut envisager poursuivre dans cette voie sans la nationalité en témoigne.

✓ **Le traitement discriminatoire lié au port du voile**

Au cours d'un entretien collectif au sein d'une association, Leila nous parle du traitement discriminatoire qu'elle a subi à l'université à cause du port du voile. Elle est algérienne, sans papiers et a obtenu un diplôme d'informatique en Algérie. Elle reprend en France des études d'informatique, suit une première année et est refusée en deuxième année. Bien qu'elle ait réussi son QCM d'anglais, le professeur exige son redoublement.

A cause de mon foulard, j'ai vécu quelque chose d'horrible. Elle m'a dit: "pourquoi vous portez le foulard? Vous n'allez pas y arriver avec le foulard.»

Ils voulaient que j'enlève le foulard pour la soutenance, j'ai refusé, j'ai été ajournée. J'avais peur d'affronter le prof. J'étais sans papiers. J'avais besoin de témoignages.

La prof d'anglais a exigé que je lui raconte mon histoire et finalement a refusé de faire le papier. Elle voulait voir mes larmes, se sentir supérieure. Elle m'a fait venir pour me refuser le papier. Elle n'était pas humaine. Quand je suis rentrée, j'ai pleuré. J'ai eu 25 attestations de tous les autres profs sans problème. Ca encourage, ça donne confiance. J'ai raconté à l'association ce qui m'était arrivé. J'y suis allée pour parler. Maintenant quand je fais de l'anglais, c'est comme si la prof était devant moi.

En stage, j'ai mis un béret pour que les français ne se sentent pas gênés par rapport à moi. Je travaillais de 9H à 20H. Je suis allée travailler avec mon ordinateur. Je n'avais pas le droit de poser une question pendant mon stage. Il est en train de me pourrir la vie (son employeur de stage). Je suis déprimée. Je me sens harcelée.

Ces difficultés d'accès et d'équivalence en particulier sont lourdes de conséquences en termes d'exclusion ou de marginalisation. Ainsi certaines de ces femmes se sont repliées sur elles-mêmes et sont restées à la maison; d'autres ont accepté des petits boulots, des contrats aidés sans perspective d'espoir de changement de situation à court voire moyen terme.

Une expérience à l'arrivée qui peut être porteuse de ressentiments.

1.2.3 La formation tout au long de la vie

Ce principe vaut pour toutes et tous et son application est régulièrement rappelée avec insistance au nom du besoin de compétences et de qualifications sur le marché du travail.

Au quotidien, dans les faits, nombre de femmes que nous avons rencontrées au cours de cette enquête ne semble pas bénéficier de l'opportunité de formation.

Quand je suis arrivée en France dans ma tête c'était pour continuer mes études, faire des formations pour faire un beau travail on va dire. (..)

Personne ne m'a dit que je pouvais faire quelque chose d'autre. Il me disait que ça correspondait le plus à mon niveau scolaire. J'ai eu mal au cœur, personne ne m'a donné la possibilité de faire autre chose, de faire une formation qui me donnera l'occasion d'accéder un petit peu. (Akima)

Les obstacles à leur participation à des actions de formation ne sont pas toujours levés :

Entrée en formation pour créer son entreprise, Akima se rend compte :

Je suis livrée à moi-même pour faire l'étude de marché et là c'est difficile... Je n'avais même pas de voiture et c'est difficile pour moi vraiment je ne connaissais personne.(..) Payer la crèche pour faire mes recherches et je n'avais aucune aide (...) Il fallait que je mange dehors et ça coûtait cher (..) j'ai donc laissé mon projet de côté en formation.

Par ailleurs ne maîtrisant pas encore correctement la langue française

La non maîtrise de la langue est un obstacle au suivi et à la réussite d'un cursus de formation de droit commun en formation qualifiante.

Une fois en centre de formation, l'approche pédagogique et la gestion des groupes ne favorisent pas toujours un traitement égalitaire entre les stagiaires

Les collègues stagiaires, on avait l'impression qu'ils nous mettaient à l'écart et qu'ils nous cachaient parfois des informations. Ou alors, on te transmettait une mauvaise information. Ou par exemple je devais travailler sur ordinateur, on me disait : « non tu ne peux pas, il est réservé », donc je finissais par travailler dans ma chambre. (Farida)

Par ailleurs, en cas d'alternance, l'accès au stage en entreprise reste problématique.

Tout le monde a eu un stage pratique sauf nous. C'est difficile, on a galéré. (Farida)

Cette difficulté est connue et reconnue et il n'est pas rare qu'elle serve de prétexte à ne pas inscrire ou ne pas intégrer les personnes susceptibles de rencontrer ce type de difficulté :

J'ai quand même demandé un jour pourquoi les personnes issues de l'immigration sont peu présentes. Les prof m'ont dit: c'est pas ça mais il faut trouver un contrat d'alternance et ils ne trouvent pas de contrat. (Farida)

Pour mettre en place son projet associatif, Khalida doit suivre une formation

« Ca me fait peur ... d'être rejetée .. Au début, je vais avoir toujours ce problème, mais je vais essayer d'être forte. (...) ça va faire du mal, je vais souffrir. » Elle a peur, par le passé elle a eu ce type de problème, elle sait avoir déjà renoncé ...

Enfin pour les trajectoires marquées par l'emploi ponctué de périodes de chômage, la formation occupe quelquefois le temps de transition professionnelle ... mais elle ne permet pas toujours une progression de carrière, ni même un accès à l'emploi.

Depuis 1998, j'ai suivi un bon nombre de formations, de stages qui n'ont abouti à rien. Bien que maîtrisant parfaitement l'anglais, l'outil informatique, la bureautique, je ne trouve aucun emploi. Louise

Enfin je suis entrée en formation qualifiante «technicienne en secrétariat et comptabilité» à F en 98. C'est à partir de là que j'ai commencé à travailler, quand je dis commencer à travailler ... je faisais un mois par ci, un mois par là. (Janine 37 ans, Bac + 2 en Droit)

2. La rencontre avec le marché du travail

2.1 Un fort engagement professionnel – Des tensions avec les contraintes familiales

Aucune femme de notre échantillon ne dit avoir fait le choix de ne pas travailler ou de s'arrêter de travailler ou encore préférer ne pas avoir à travailler.

Les récentes migrations de certaines d'entre elles sont souvent faites au nom du « regroupement familial ». Elles se sont mariées, viennent en France pour rejoindre leur mari, pour travailler? La question vaut à peine d'être posée ... les faits montrent qu'elles cherchent rapidement du travail avec les aléas que connaissent les femmes de leur milieu social: double journée de travail, précarité des emplois et notamment horaires décalés, chômage.

2.1.1 L'engagement professionnel des femmes ²².

La vie professionnelle, le développement d'une activité sont quelque fois inscrites dans le projet migratoire

Je suis arrivée en France, j'avais un rêve c'est de continuer mes études et la possibilité de faire des formations, me former et avoir du boulot et une bonne situation, «un beau métier».

Dès son arrivée, Akima s'attelle à deux démarches: «faire ses papiers», «s'inscrire à l'ANPE».

Elle explique que la première semaine son mari l'a aidée puis il m'a laissée pour retravailler, il avait confiance en moi et m'a laissé faire toutes les démarches toute seule (...) et c'est ça qui m'a aidée le plus. Je voulais sortir, je ne voulais pas être enfermée chez moi. J'avais besoin de contact avec les autres.

Elle avait de l'expérience professionnelle avant de venir en France:

Je travaillais dans un magasin au Maroc où j'étais gérante. Je travaillais dans un point chaud où je préparais des petits pains chauds et des baguettes; c'est une alimentation générale. Et de rajouter Ma mère aussi avait un magasin à elle.

Ses déboires dans la recherche d'emploi, le fait qu'on ne lui proposera rien d'autre que du ménage la révoltent.

J'étais sur un nuage en arrivant en France et lorsque la conseillère m'a dit: non il faut être femme de ménage, elle m'a fait redescendre. Le décalage de sa situation avec ce qu'elle avait espéré, l'amène à constater que sa mère qui s'est toujours débrouillée toute seule a réussi à avoir son magasin. Mais au Maroc c'est plus facile, on y arrive rapidement, c'est pas pareil. Au passage, elle fait remarquer que les femmes immigrées des générations précédentes ont aussi travaillé : Ma belle mère avait des enfants et elle se levait à 5h du matin ,elle avait des enfants elle nettoyait les bureaux. Elle a fait le ménage toute sa vie.

Malgré la fatigue, l'usure, la maladie, pour certaines le handicap, les contraintes liées à la charge et responsabilités familiales, l'épuisement moral dû à la violence domestique ou le harcèlement au travail, elles continuent de travailler ou restent positionnées sur le marché du travail.

Question de survie, certes, mais aussi incertitude liée au statut d'immigrée, au fait d'être « isolée » pousse au travail au-delà de la survie. « *Je ne suis pas chez moi ... donc je dois travailler au cas où je n'aurais plus d'argent pour repartir chez moi.* (Jamila)

Le rapport au travail ne semble pourtant pas seulement être un rapport instrumentalisé. Travailler c'est aussi une question de dignité:

C'est pas l'argent le problème. Le souci est que mes parents ont perdu leur temps, ils ont galéré pour me faire faire des études, faudrait au moins que je travaille... Et j'ai la possibilité de faire autre chose... (que le ménage qu'on lui propose ndr). Le RMI c'est pour les gens qui ne peuvent pas travailler. Je ne veux pas regarder passer le temps. Je ne veux pas être parasite, en retour je veux donner à ceux qui n'ont pas. (Gwendoline)

Elles se rattachent aux valeurs familiales où le souci de l'indépendance et le travail des femmes se transmettent de mère en fille.

Toutes les femmes que j'ai rencontrées ou de mon entourage comme ma mère, ce sont des femmes autonomes qui se débrouillent toute seules sans leur mari. (Akima)

²²/ Nicole Drancourt: Combinaison des rapports au travail et à l'emploi. In *Travail et Emploi*, L'idée de la précarité revisitée, 1992

Mes parents sont très fiers de moi; ils m'ont élevée en tant que femme libre, pourtant j'ai des origines maghrébines. J'ai le droit de faire, de dire ce que je veux (tout en étant respectueuse et tolérante). J'ai eu cette chance. C'est ce qui a fait qui je suis.

Je me fais plaisir, je ne suis pas une esclave, je suis une femme libre, je veux le rester, être moi. (Nacéra)

Face aux difficultés pour trouver un emploi, ou être reconnue dans ses compétences, comme c'est le cas de Nacéra, certaines créent leur activité, dépassant les difficultés.

Leur rapport au travail s'appuie aussi sur un sentiment d'utilité, l'intérêt de ce qu'elles font ou ont choisi de faire.

2.1.2 La tension entre travail productif et travail domestique

Elle est inscrite au cœur des logiques d'occupation du marché de emploi; elle marque le parcours professionnel des femmes. Celles que nous avons interrogées ne dérogent pas à ce fait.

Elles donnent à voir des parcours de vie où s'imbriquent de façon précoce l'engagement familial et l'entrée dans le monde du travail

J'ai arrêté mes études, j'étais enceinte; mon mari était étudiant en Droit, lui a continué. J'ai mis les miennes de côté. Je suis une battante, je voulais réussir à m'en sortir. Je venais d'accoucher, ma petite fille avait 2 mois, je suis rentrée (elle fait référence à son premier emploi).

C'est pas facile d'être une femme, une mère de 3 enfants. La dernière est arrivée à l'ouverture de l'institut. Je suis tombée enceinte, faut faire avec. J'ai travaillé 9 mois sans m'arrêter..

Mon mari est prof et papa poule. Cheffe d'entreprise seule, c'est pas possible et si je n'avais pas mon local commercial à la maison, j'aurais arrêté. On ne peut pas tout faire en même temps. (Nacéra)

Je suis tombée enceinte, quelque chose qui n'était pas prévu, j'ai arrêté la remise à niveau, j'étais souvent malade, j'étais souvent hospitalisée. Et .. ma fille âgée de 7 mois, je voulais reprendre le travail, mais ma fille n'avait pas de crèche. Je n'avais la garderie que 2 à 3 fois par semaine et que les matinées; je ne pouvais rien faire pendant ce moment là. (Akima)

Nous avons voulu retranscrire **leur fierté de l'autonomie et de l'indépendance en tant que femmes.**

Les représentations collectives tendent à enfermer les femmes immigrées et/ou leurs filles voire petites filles dans des logiques identitaires sexuées traditionnelles, figées (soumission, enfermement sous un voile ou à la maison, les violences domestiques ...). De telles pratiques clivent les femmes entre elles

Je suis pas faite du tout pour rester à la maison. J'ai besoin de sortir et j'ai besoin d'être avec les gens qui ont besoin de moi, je pourrais pas les laisser tomber. (..) De voir des femmes qui sont toujours à la maison qui n'ont rien d'autre à faire que la cuisine et le ménage, je n'accepterai jamais. Rester comme ça comme les autres femmes, je ne pourrai pas. (Khalida)

Ces questions révèlent des enjeux au croisement des relations inter-ethniques et entre hommes et femmes.

*C'est le regard des Français qui m'a donné la force de sortir (...) chaque fois qu'on discute ou qu'on parle, on a des conversations les Français disent que les femmes arabes **sont faites pour** la maison.*

Khalida relève l'essentialisation qu'on retrouve dans le racisme, la naturalisation inhérente au sexisme.

*Je sais pas, je sais pas. **C'est notre faute**, c'est nous qu'on donne le regard, c'est nous qu'on leur donne la belle image ou la mauvaise image. Et malheureusement, les femmes arabes qui sont là, je sais pas ce qui leur arrive, pourquoi elles sont comme ça, j'ai pas compris non plus parce que **chez nous** ça n'a rien à voir avec les femmes qui sont ici. J'ai essayé de parler avec certaines femmes, mais malheureusement, **elles ont une mentalité qui est plus dure que les hommes**, on parle des hommes, mais la vérité c'est les femmes.*

Khalida pense-t-elle, à l'instar d'autres, que les femmes sont gardiennes des traditions qu'elles perpétuent d'autant plus qu'elles sont à l'extérieur de chez «elles»?

Ne reprend-elle pas une logique de pensée visant à rendre responsables les femmes elles-mêmes des faits qu'on leur impute?

2.2 Difficultés d'accès au marché du travail

La confrontation avec le marché du travail marque pour certaines la première rencontre avec « la discrimination » pourtant rarement nommée; elles parlent de «difficultés»:

C'est quand je me suis trouvée sur le circuit professionnel que j'ai commencé à rencontrer des difficultés. Quand on commence à postuler et que les places sont pourvues ou lors du rendez-vous, on vous dit : la place est pourvue. (Farida, Conseillère Insertion emploi)

2.2.1 De la difficulté à accéder à l'emploi durable et de qualité

Nouria est la seule qui, après un parcours universitaire long, s'est relativement rapidement positionnée sur le marché du travail. Elle a certes connu après son premier emploi (7 ans) une période de chômage, mais elle s'est repositionnée sur un poste de cadre en CDI.

Les autres ont plutôt connu une arrivée sur le marché du travail erratique marquée par le travail précaire, même si elles semblent s'ancrer aujourd'hui plus durablement sur le marché du travail. Le processus s'est déroulé sur un laps de temps plus ou moins long. Ainsi,

Janine occupe un poste d'employée administrative en CDI.

Nacera, après un premier emploi durable, s'est stabilisée dans la réalisation de son projet de création d'entreprise et a atteint son objectif de réussite.

Pour les autres, Nawel, Aïcha, Gwendoline, Akima, Jamila, Khalida, Louise, Fatima, Farida Nora, Manuela et les femmes présentes lors de l'entretien collectif, la trajectoire professionnelle montre un fort enracinement soit dans le chômage avec un fort risque d'éloignement du marché du travail, soit dans l'emploi précaire.

On remarquera que toutes les femmes immigrées de notre enquête sont dans cette situation.

- L'empreinte de l'emploi précaire
 - sur la personne

Depuis mes 16 ans, j'ai passé le BAFA, j'ai fait des colos, les vendanges, j'ai travaillé dans un ciné, j'ai fait plein de petits boulots: dans un resto universitaire, je ramassais les tickets.

C'est la troisième année que je suis surveillante dans un lycée général. L'instabilité, le fait d'être précaire joue sur le moral; le travail est très structurant.

A la fin de l'année toujours se demander si mon contrat sera renouvelé; c'est du stress, ça m'a bouffée. » Aïcha (25 ans)

- sur la carrière

L'emploi qu'on appelle précaire se caractérise par la forme du contrat (à durée déterminée), le temps de travail (temps partiel contraint; horaires décalés, entrecoupés, non fixés à l'avance ...). L'envers d'un CDI qu'elles espèrent parce qu'il ouvre sinon sur un emploi durable, du moins sur plus de stabilité que ce qu'elles vivent.

Le parcours professionnel de Farida met clairement en évidence ce qu'on peut appeler la discontinuité. Sa carrière est éclatée, hachée, alterne entre petits boulots, chômage, inactivité.

Après deux ans de chômage occupé par des petits boulots, une création d'activité à laquelle Farida renonce à la suite d'un grave accident, une formation pour changer d'orientation professionnelle, un poste de formatrice à A., un autre en médiation à l'emploi dans la même entreprise sur un autre poste et un autre contrat, puis un autre contrat chez un autre employeur, un nouveau job et retour au chômage, ensuite un autre contrat: remplacement maternité... quelques mois de chômage. Enfin une nouvelle embauche ... depuis quelques années en CDD renouvelables sur le même poste et dans le même organisme de médiation à l'emploi. Farida a 38 ans et une vraie carrière de femme !

Souvent un contrat aidé est proposé comme marche pied vers l'emploi durable; néanmoins les effets sont contrastés :

La première chance que j'ai eue, ça a été d'être embauchée comme CES pendant un an, en 99. J'ai fait une année, mais ils n'ont pas pu me renouveler... On parlait de supprimer les CES... Ça m'a donné de l'expérience et m'a permis de sortir du RMI... Janine (Bac + 2 Etudes de Droit)

- Entre les interstices du chômage, des femmes développent des logiques d'action.

Au centre la question est de savoir s'il est payant d'accepter n'importe quel emploi pour vivre.

Prendre « n'importe quel boulot » c'est aussi quelquefois accepter des postes très éloignés de son domicile, ce qui rajoute à la pénibilité et à la durée du temps de travail (surtout quand il est entrecoupé).

Pour ce type d'emploi la concurrence et la sélection n'en sont pas moins rudes:

A chaque fois que je trouvais une offre de ménage, il fallait au moins 1 à 2 années d'expérience. J'ai envoyé plein de CV ... J'ai eu des entretiens pour travailler 1 heure par ci 1 heure par là. (..) Akima

2.2.2 Des pratiques de recrutement plutôt douteuses

Lorsque les femmes interrogées décrivent des entretiens d'embauche, elles abordent toutes ce sentiment que l'entretien n'a pas été mené correctement, que les éléments abordés lors de cette entrevue ne concernent pas directement leurs compétences et que l'on cherche des excuses plus ou moins masquées pour ne pas les embaucher.

- **L'absence de réponse ou le stratagème pour refuser**

Farida évoque le plus classique mais pas le moins courant pour autant

On vous dit: la place est pourvue. On commence à se poser des questions est ce que la place est réellement prise ou est-ce mon nom qui a déclenché que la place soit pourvue. Là c'est sur des suppositions, rien n'a été dit de la part des employeurs, mais ce sont des impressions qu'on peut avoir.

– **De la candidature à l'entretien**

Une fois j'ai écrit à ... Au téléphone, ça passe bien, alors c'était « oui oui madame, on a un poste à vous proposer... » ça passait très bien au téléphone... Donc la dame au téléphone me dit « j'aime beaucoup votre CV, il faut absolument que vous veniez... Par contre il vous faudra déménager... Ça ne vous dérange pas de déménager ? »

Mais elle ne m'avait pas encore vue, tout ça c'était au téléphone...

et quand il me voit, ah surprise, ils sont toujours surpris... J'ai l'habitude de voir ces regards là... Tu sens très bien...

J'arrive, cinq minutes à l'avance, je me suis assise et une personne vient me voir et me demande « vous attendez quelqu'un ? ». Je lui dis : j'ai un rendez-vous, et la personne me répond : je pense qu'il y a une erreur, il n'y a pas de rendez-vous aujourd'hui. Je lui dis « je suis Madame », « Ah vous êtes Madame ! », elle repart et elle revient avec la dame avec qui j'avais rendez-vous. Elle me dit « venez on va s'installer » et au bout de cinq minutes elle me dit « vous savez Madame, je pense que ça ne va pas aller... » Je lui dis : mais pourquoi, au téléphone vous m'avez dit que ma candidature vous intéressait à cause du droit... Et elle me dit « non, vous êtes trop qualifiée, pour cet emploi, ça ne va pas aller... Je suis sortie de là, tête haute, mais j'ai pleuré pendant un moment, parce que je savais très bien que c'était pas ça... » (Janine, origine africaine, bac + 2, divorcée, 4 enfants, aujourd'hui employée administrative)

Le récit de Janine rappelle de nombreux faits rapportés. Confronté aux traits physiques qui marquent l'origine du candidat, il est très rare que l'employeur/le recruteur allègue un critère ethnico-racial pour refuser la candidature, ou comme ici l'entretien ...

Et alors qu'aucune mesure objectivée de la compétence n'est prise dans cette procédure d'embauche, l'argument de la compétence est avancé, il se retourne contre la candidate : ici elle est « trop », quelquefois pour les moins diplômées, elles ne sont « pas assez »

Une seule fois un patron m'a dit la vérité, il y avait une convocation pour des chauffeurs poids lourds, j'arrive chez X (...) j'étais avec tout des hommes et un gars m'a pris à part et m'a dit madame je vais vous dire la vérité, mon patron ne prend pas de femme et de là je suis repartie, mais j'avais pas de témoin pour pouvoir porter plainte. (Manuela)

Elle sait que le traitement de sa candidature est une discrimination flagrante, les témoins ne sont-ils pas les mêmes personnes qui lui expliquent que l'emploi n'est pas pour elle.

Cet extrait mérite de s'y arrêter, l'expérience que vit Manuela est spécifique: c'est une femme issue de l'immigration à la recherche d'un emploi occupé traditionnellement par des hommes.

Elle est en transgression de rôles professionnels²³. Dans ce type de situation, il n'est pas rare que l'employeur trouve « légitime » de refuser la candidate. Le

²³/ Cette notion se comprend au regard de la définition du genre par des psychologues tels que S. Bem, C. Marro et F. Vouillot, le genre désigne le degré d'adhésion de l'individu aux rôles de sexe.

sexe mais surtout les attributs qui y sont communément associés « justifient » le refus.

– **L'entretien d'embauche**

Nouria explique aussi ses déconvenues lors d'un entretien d'embauche, un recruteur l'a jugée «trop compétente». Elle laisse sous-entendre qu'il a eu peur de ses compétences. Nouria ajoute :

Je connaissais trop de monde, sûr de lui en me regardant de haut il m'a dit « Tu es trop communicante ».

Elle met en évidence l'asymétrie des statuts dans les entretiens d'embauche, les relations de pouvoir qu'il institue. Il semble y avoir ici un enchevêtrement des questions liées aux rapports de genre, de race et de classe. Elle dira qu'assez tard dans l'entretien son réel sentiment: *si je n'étais pas prise, c'était dû à mon origine »*

Il n'est pas rare que l'entretien « glisse » sur des sujets de conversation ... ce qui amène une jeune femme « issue de la diversité » (richement dotée en diplômes universitaires, aujourd'hui responsable d'une structure agissant dans la lutte contre les discriminations) à parler d'un *cheminement pas normal dans un processus de recrutement.*

Il me vient à l'esprit une remarque qui m'a choquée lors d'un entretien « vous devez être une femme qui a de la poigne » Et le RH de supposer nous dit-elle que

Si j'en suis là aujourd'hui, diplômée, c'est certainement que j'avais dû me battre avec ma famille, rencontrer beaucoup d'obstacles dans ma vie pour en arriver là... Elle nous fait remarquer, comme si elle avait encore à se justifier que *c'est avant tout mon père qui m'a poussée; ils m'ont tous soutenue ... c'est vrai je suis d'un milieu social pauvre ...*

Elle ajoute que *La plus grande difficulté c'est la caricature des entretiens ... Vous êtes démontée quand vous avez cette réflexion, vous êtes démontée. Et puis y'a toujours une question indiscreète sur la religion. On associe origine à religion.*

Cette attitude renvoie l'autre à sa différence culturelle supposée; réduit la personne à son stigmaté. Ce faisant, elle la renvoie à une autre place que celle à laquelle elle postule. La personne est réduite à des origines attribuées et à des caractéristiques supposées relever de ces origines. Le traitement est discriminatoire.

Enfin, plusieurs femmes racontent que dans *l'aide à domicile, il y a des personnes qui ne veulent qu'une employée d'origine française..* On leur pose alors la question *"vous parlez bien l'arabe ?"*

Comment les demandeuses d'emploi et postulantes réagissent face à de telles procédures de recrutement?

Ces procédures pas « normales » mais fréquentes déstabilisent bon nombre de candidates qui ainsi infériorisées perdent pied... et le poste.

Ce type de propos d'ordre privé²⁴ donne à voir la perception de l'autre et de la place qui lui est socialement attribuée; elle est fonction du sexe, de l'origine, du niveau social.

²⁴/ Sur les problématiques de genre, on retrouve très souvent ce type d'attitude cf par exemple les questions sur les projets de vie conjugale et familiale auxquelles les femmes -et non les hommes- sont confrontées

Certaines femmes précisent et nomment ce qu'elles ont vécu. Janine parle de racisme, d'injustice, elle n'énonce jamais dans l'entretien les termes d'origine ou de race ou de couleur de peau. Pourtant son récit montre un changement d'attitude du recruteur quand elle apparaît.

Ah des entretiens j'en ai eu... J'ai tout vu... J'ai vu des entretiens où le racisme était très fort... Vous vous dites que c'est pas juste ... (Janine)

Les femmes font part de l'humiliation vécue lors des entretiens d'embauche.

J'ai fait des entretiens pour être caissière à X. Une fois, j'ai été blessée, la personne (elles étaient 2) au cours de l'entretien m'a demandé « vous avez quoi comme qualités? » ... Patiente, ponctuelle, j'aime bien qu'on respecte les règles ... il me dit c'est pas vraiment des qualités; Alors je lui demande alors c'est quoi des qualités. Il m'a dit vous êtes là pour répondre aux questions, pas pour en poser. Et être caissière ça ne s'invente pas il ne suffit pas de savoir compter. Je lui ai dit que cela s'apprenait et que je pouvais apprendre. Il m'a demandé de partir, l'entretien était terminé. On m'a dit que j'étais insolente. ... (Gwendoline, bac +3)

2.3 Des inégalités de traitement dans l'emploi

2.3.1 Assignation²⁵ des tâches et des fonctions - aux niveaux hiérarchique et social inférieurs

La place « proposée » aux femmes qui cherchent un travail est fréquemment celle relevant des activités domestiques, ce qui sur le marché du travail équivaut²⁶ à des travaux et des fonctions de bas niveau de qualification.

Dans l'entretien collectif, l'une après l'autre et de façon récurrente, les femmes présentes disent et témoignent que leur sont réservés toujours les mêmes emplois : « Réceptionniste, gouvernante, femme de ménage », et précisent que ce sont ceux de « l'échelle la plus basse ».

Ce témoignage ainsi que le suivant montre qu'au-delà de l'assignation, ces femmes connaissent l'existence d'une ségrégation verticale des emplois. Même diplômées, les femmes migrantes mais aussi leurs descendant-es font figure d'exception quand elles occupent des postes de cadres supérieurs.

La personne à l'accueil, la première chose qu'elle m'a dite : «ça me fait plaisir car d'habitude c'est à l'accueil qu'on les trouve, les arabes; cette fois on en aura une à l'accueil et une tout en haut.(Nouria, bac +5).

*J'ai été choquée car la première chose qu'on m'a demandée, c'est de faire du ménage. (..) Ça m'a choquée (...) Alors je lui ai dit pourquoi le ménage? Elle m'a dit : vous n'avez pas fait vos études en France. (..) Quand je suis sortie j'ai pleuré, je me rappelle, c'est très difficile pour moi d'entendre me dire que je ne peux rien faire ... que du ménage.
Je ne m'attendais pas à ça et me le dire de cette façon !*

²⁵/ L'«assignation» désigne le processus qui revient à « mettre à une place donnée » une personne selon des caractéristiques supposées intrinsèques. Les représentations sociales stéréotypées participent de cette mise en « place ». Cette affectation prédestine des individus ou un groupe d'individus à un statut inférieur ou à occuper un espace social aux frontières déterminées. Cette pratique fréquente et récurrente sur le marché du travail est constitutive de discriminations dites « voilées » ou « diffuses ».

²⁶/ Elles sont ainsi classées (notamment en termes de statut et de salaire) ce qui n'empêche pas que pour effectuer ces tâches les femmes aient des qualifications et des compétences cf Rapport Dares N Gadrey 2003

Akima explique sa colère et son amertume face à un déterminisme (qui relève à la fois du niveau social, du sexe et de l'origine), mais aussi pour l'image négative d'elle-même que lui renvoie la médiatrice²⁷ à l'emploi. ²⁸

Quand les femmes discutent entre elles des expériences discriminatoires qu'elles vivent, fument les remarques du type :

« Une étrangère à la réception, ça ne passe pas »; « Une guadeloupéenne a été mise à la porte »; « d'origine maghrébine ... on nous fait sentir que vous n'êtes pas la bienvenue.. »

Cette assignation occulte totalement le niveau de formation initiale et touche, par conséquent, autant les femmes diplômées que celles qui ne le sont pas. Ce faisant, ce mécanisme participe de la déqualification des femmes migrantes que nous avons interviewées.

Vos études au Maroc ne comptent pas en France. Le seul domaine dans lequel vous pouvez travailler c'est le ménage. (Akima)

J'ai connu des dames qui étaient bien placées chez eux et quand elles arrivent ici (en France), c'est le ménage. Et ça fait mal. Parce qu'elles ont travaillé dur toute leur vie, elles ont étudié, elles ont dépensé beaucoup pour avoir le diplôme qu'elles ont et malheureusement c'est pour faire le ménage ici. (Kalida)

Ces paroles sont celles de femmes ayant migré, on peut aisément comprendre le ressentiment et leur souffrance, quelquefois la perte des illusions ... face à un parcours qui est loin d'une mobilité ascendante.

Gwendoline, aussi, dit son « humiliation » devant l'offre de ménage qui lui est faite et avec le même argument malgré l'écart de niveau scolaire

(..) Avec ce diplôme vous ne pouvez vraiment rien faire; si vous passez le concours c'est bien, sinon c'est la galère parce qu'il y a beaucoup de demandeurs d'emploi du même niveau. (..) le ménage ça marche très bien ..

Pourtant en tant que job d'étudiant, elle a fait du ménage, elle travaillait chez les particuliers en tant que garde d'enfants, entre deux elle nettoyait. Aujourd'hui encore, alors qu'il lui faut un fond pour ouvrir son commerce et ainsi réaliser son nouveau projet, elle aide des particuliers qui peuvent lui donner une « enveloppe ». Ce n'est pas la tâche qu'elle refuse, mais le fait d'y **être réduite**, d'être **contrainte à renoncer à dessiner son avenir**, sa vie.

J'ai dit : moi j'ai besoin de travailler, je veux bien changer de travail, mais y'a pas de projet d'avenir possible avec du baby sitting ou des ménages. (..) Du ménage ... en rentrant j'étais complètement cassée; ça c'est de la méchanceté. Pas le fait ... mais qu'elle me dise ça : puisque tu es là, fais le ménage, ça rapporte! Me balancer ça, c'est comme une gifle, c'était terrible.
Gwendoline

La parole de l'agent-e, signe du mépris social, blesse. La réaction de Gwendoline est celle d'une personne prise dans un rapport individuel, l'agent-e est « méchant-e » alors que la discrimination selon l'origine ici à l'œuvre, n'implique forcément ni l'intention ni la conscience de l'agent-e.

^{27/} Dans l'entre « elles », le genre n'est pas sans effet dans la relation aussi nous le spécifions.

^{28/} Pour éclairer cette réaction on peut penser au modèle de l'interaction de face à face de Goffman, le stigmaté « attribut qui jette un discrédit profond » au centre et en jeu dans la relation. Il traduit le « désaccord entre l'identité sociale virtuelle prêtée à la personne et son identité sociale réelle » (Durand et Weil, *Sociologie contemporaine*, 1990)

Il devient presque impossible pour ces femmes de refuser de tels emplois.

Je me suis inscrite comme demandeur d'emploi, ils n'ont rien su me dire d'autre que pour l'argent, pour survivre, il faudrait que je me lance dans les ménages; c'est là qu'il y a le plus de débouchés. Gwendoline

Ainsi, elles se retrouvent enfermées dans un rôle assigné, dans un piège qui conduit à la précarité de l'emploi et renforce les inégalités.

Il y a le problème de mon dos, il (le médecin traitant) m'a dit : «faut voir la médecine du travail». Si c'est comme ça, ce n'est pas normal. Il faut faire quelque chose. Et la médecine du travail m'a interdit de faire du ménage. Mais je le fais toujours. Je n'ai pas le choix. Je dois travailler. Je ne trouve que ça. (Jamila 51 ans, « toute une vie de ménage » en CDD à temps partiel).

Je suis tombée sur plusieurs racistes. Ils disent : si ça vous plaît pas, il faut pas chercher de travail. On n'a que ça. Khalida

L'effet de l'assignation est violent.

2.3.2 Des récits relatifs à l'exploitation au travail

Cette assignation à des tâches et des fonctions de bas niveau de qualification n'est pas sans lien avec l'exploitation qu'elles vivent en situation de travail.

Les témoignages convergent. Bas salaires, horaires morcelés et flexibles, polyvalence, conditions de travail difficiles ...

On propose à ces filles du travail mal payé et des conditions très difficiles ... Dans le hammam c'est difficile, la chaleur, les horaires. Ils savent qu'on a besoin d'argent, donc ils peuvent en profiter. On nous propose un contrat sans le salaire qui suit avec, on faisait le ménage, le massage, on faisait tout. On récupérait les heures, mais on méritait un salaire plus élevé, on faisait beaucoup de choses. On faisait massage, ménage et gommage, de l'accueil avec un SMIC. Je faisais plus de 35 heures et je travaillais tous les week-ends. Akima

Jamila, femme de ménage. Notre chef donnait des heures comme il faut et moi et une autre il ne nous donnait que 2 heures 3 heures, mais c'est pas normal. On est payé à l'heure. Je lui ai demandé d'être payée comme sur le contrat; dans le contrat que j'ai signé j'étais à temps plein. S'il donne 2 heures et qu'il paye 2 heures, on est foutues. Il voulait pas nous donner des heures .. je ne sais pas, c'était un petit trafic. C'était pas normal ça, donc j'ai dit : si je n'ai pas les normes du contrat, je ne continue pas. J'ai arrêté mon contrat. Il voulait rien savoir. J'ai arrêté.

Dans les secteurs du nettoyage, de hôtellerie, le manque de respect du droit du travail n'est pas rare: une fois embauchées, certaines femmes se retrouvent dans un espace de non droit. Les employeurs les exploitent, quelquefois les recrutent parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits²⁹, parce qu'elles n'oseront pas se révolter ayant besoin de travail.

Ils se trompent parfois, certaines des femmes interviewées montrent qu'elles ne se laissent pas faire.

Jamila demande un aménagement d'horaire pour s'occuper de sa fille de 40 jours, qu'elle vient d'adopter

²⁹/ S. Monchatre, in Flahaut E., « L'instrumentalisation des femmes au travail et du travail par les femmes dans l'hôtellerie restauration. », 2006.

« J'ai demandé un congé, on m'a dit c'est que les enfants des femmes qui accouchent (...) Comme X était loin pour y accéder, j'ai appelé pour demander de me changer les horaires. Mais si les 200 personnes me demandent ça, on travaillera jamais, elle m'a dit au téléphone et elle a raccroché. Je ne pouvais pas commencer à travailler à 5 heures du matin. Elle avait alors 2 missions pour l'entreprise, une le matin, une le soir; elle tente de respecter ses horaires durant 2, 3 jours, après « j'ai arrêté et ils m'ont licenciée ».

Les postes et les emplois sont difficiles à occuper d'autant plus à mesure qu'elles vieillissent.

A partir d'un certain âge c'est devenu compliqué. Ça fait des années que je tourne en rond, pour faire le nettoyage il faut se lever tôt et là moi j'en peux plus. Maintenant je suis seule et j'ai besoin de travailler.

Jamila trouve difficilement à se faire embaucher. Ces femmes n'ont jamais été épargnées, l'usure n'en pèse que plus. Aucun aménagement pour éviter la pénibilité, aucune mobilité de carrière: rien de ce que le droit du travail prévoit notamment au nom de l'égalité professionnelle n'a été aménagé:

On m'a fait faire des choses qui n'ont jamais été faites : les carreaux à l'étage, des couloirs et c'est comme ça que j'ai cassé ma santé. Une fois l'escalier m'est rentrée dans les genoux, mon os de la jambe s'est cassé et je n'ai rien dit pour qu'on ne me dise pas que je ne veux pas travailler, j'ai continué à travailler et à me soigner seule: « j'ai appris à maîtriser la douleur ». Aujourd'hui je n'ai plus de force, j'essaie de me forcer psychologiquement et physiquement mais mon dos ne me le permet plus.
Jamila

Lors de l'entretien collectif, une femme handicapée reconnue Cotorep explique que « le patron m'a prise parce qu'il a une prime » Après 6 mois d'arrêt pour cause d'accident, son chef la somme de « travailler comme ça ». Elle refuse et accepte un licenciement. *J'ai laissé tomber parce que j'étais mal dans ma tête quand il m'a fait ça ... elle parle de déprime. Depuis, j'ai pas retravaillé. On est découragé, j'ai peur de tout le monde.*

Détournement des règles, non respect du droit du travail, mise en danger de la santé des salarié-es. On peut se demander si ces femmes ne rendent pas compte de pratiques coutumières d'un certain mode de gestion de la main d'oeuvre, d'une « utilisation préférentielle » des femmes qui tend à ouvrir des espaces ségrégués, ainsi que l'ont montré certains travaux (Monchatre S., 2006).

2.3.3 Vexation, abus, injustice et expériences discriminatoires au travail : stagnation et/ou régression professionnelle

Des licenciements injustifiés ou abusifs sont évoqués.

Nouria dénonce son licenciement comme abusif, elle pense à un traitement discriminatoire, elle a des témoins.

« Ils ont reconnu verbalement que ce n'était pas normal, mais jamais d'action réelle n'a été faite. Même si verbalement ils étaient contre, mais rien n'a été fait, donc à mon sens ils cautionnaient. »

L'évolution professionnelle semble compromise au regard des traitements différenciés. Les années d'expérience ne sont pas prises en compte comme elles devraient l'être.

Après sept années d'expérience professionnelle à la caisse d'un grand magasin, Nacera demande et obtient une formation pour travailler en para-pharmacie. Le CAP d'esthéticienne en poche, elle occupe ce poste.

Mes qualités professionnelles n'étaient pas reconnues; on ne voulait pas me payer. Quand je suis revenue je suis repartie à zéro comme une nouvelle employée et comme une caissière! (..) ils n'ont pas pris mes années en considération ni mon diplôme ni mes qualités parce que j'étais de couleur! Ça m'a déplu.. Elle quitte son emploi pour créer son entreprise.

Les compétences des salarié-es recruté-es ne sont pas reconnues. Nouria explique:

« On était 2 à ne pas être cadres. Les 2 maghrébines et là c'était clair et flagrant. Pourtant nous avons le même contrat de travail, les mêmes missions, les mêmes diplômes. On avait même des différences de salaires. Quand on a eu un autre directeur ... nous avons eu une révision de notre salaire. .. Mais ils n'ont jamais voulu que je passe au statut cadre. On remarque aussi que pour un poste de directeur on ne voit jamais de femme, c'était évident que c'était un homme par exemple. Quand on se trouve au chômage, cela pose des difficultés, on ne peut pas profiter de l'APEC, on n'a pas certains avantages dans la recherche d'emploi. On ne peut pas postuler sur certains postes car on n'a pas le statut cadre.

Le manque de reconnaissance peut aller jusqu'à ne pas verser le salaire. Manuela explique avoir dû *aller au prud'homme pour récupérer sa paye*. Une paye équivalente à celle de ses collègues hommes!

L'expérience, les compétences, l'investissement personnel dans le travail rien n'y fait dès lors que « le bon profil » ou le profil attendu sur le poste paraît être celui d'un homme!

*J'ai fait toutes sortes de marchandises ... comme un chauffeur qui a 20 ans d'expérience, moi je connais ça par coeur. Pourtant Manuela n'est pas embauchée ou/et reconnue en tant que chauffeur. Et d'expliquer: *y a pas de problème mais quand il y a un jeune homme qui arrive à côté de moi et qui a moins d'expérience, c'est toujours le jeune homme qui passe avant moi. Je suis toujours à l'essai dans une place ... des jeunes arrivent avec leur permis, j'ai du souci à me faire parce que souvent on me remplace par un qars.**

En leur ouvrant comme seule perspective professionnelle un emploi dans le « ménage » : n'assigne-t-on pas ces femmes fragilisées à l'occupation d'un rôle féminin dévalorisé?

Une forme de discrimination évoquée avec beaucoup de pudeur : **le harcèlement**

Le harcèlement est considéré sur un continuum de violences allant des propos sexuels jusqu'aux gestes déplacés, indésirés au viol.

J'ai eu des remarques, par exemple *des saletés qu'on ramasse, peut être est-ce parce que j'étais maghrébine ou peut être parce que j'étais une gommeuse, je ne sais pas.* (Akima)

Elles sont nombreuses à évoquer des « propositions vulgaires » alors qu'elles recherchent du travail; ainsi que le chantage sur l'emploi qu'elles signifient.

Ils viennent nus, ils veulent plus (...) Une fois j'ai eu un homme qui était nu, il m'a demandé de le masser, je n'ai pas voulu. J'ai même une fois une collègue qui a subi un peu les avances d'un homme. Elle n'a pas voulu aller plus loin. Elle avait peur de perdre sa place. Comme on est des femmes maghrébines qui font des massages, on peut penser peut être à autre chose. (Akima, embauchée comme masseuse)

gommeuse dans un hammam; elle explique que les trois quarts du personnel sont des femmes maghrébines).

Même quand on est en règle, qu'on habite ici depuis longtemps, on a peur d'affronter les grands patrons : "tu veux sortir avec moi, je te fais travailler" (Entretien Collectif)

Précisons que le droit communautaire considère le harcèlement comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable fondé sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions, le handicap ou l'âge se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La loi prévoit désormais que la discrimination inclut tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant [L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1er, al. 3, 1°, JO 28 mai].

2-4 Effet de genre sur l'ethnisation des tâches

Nous avons vu, au travers des témoignages, l'importance de l'assignation des tâches (ménagères dans la sphère professionnelle) à l'œuvre; elle participe de la division socio-sexuée du travail³⁰.

Les rapports sociaux structurent l'ensemble des champs sociaux, ils marquent une hiérarchie entre les individus. Etroitement liée à cette conceptualisation, la division socio-sexuée du travail constitue un principe qui organise dans nos sociétés la répartition des postes de travail et des qualifications.

« Les rapports de genre se modulent selon l'appartenance de classe voire de race »³¹

Nous proposons de regarder au travers de l'ethnisation des tâches comment les rapports de sexe, de classe et de « race »³² s'articulent.

L'ethnisation touche les hommes comme les femmes

« Mes frères sont plus jeunes, eux ont repris l'école normale, en primaire. Mais j'ai un frère qui a connu des problèmes quand il est venu. Vous savez ...quand nos frères viennent, même si ils ont fait des grandes écoles en Afrique, en arrivant ici ils sont des vigiles, ils font de la sécurité, ils n'ont aucun poste peut être, un bon travail, je dirais un travail dans l'administration, tu le vois, si il est né ici et il a fait des études, mais c'est exceptionnel, mais un Africain qui vient de l'Afrique comme ça malgré ses diplômes...

^{30/} Nous parlons de division socio-sexuée, à savoir d'un partage et d'une hiérarchie des tâches entre les sexes et les classes sociales; la question de l'assignation aux tâches domestique dans la sphère professionnelle se pose pas de la même manière selon les femmes et leur niveau social Aujourd'hui beaucoup d'entre elles travaillent en s'appuyant sur le travail d'autres femmes (cf les relations de services aux personnes, ..) .

^{31/} F Battagliola Histoire du travail des femmes, La Découverte, 2000

^{32/} Les notions de sexe et de race sont ici pris dans le sens de « construits sociaux »

Il a dû prendre vigile, il n'a pas pu mettre à profit ce qu'il a travaillé à l'école, mais il a pas trouvé, il a été obligé de faire tout ce qu'on fait ici... (Anta, 22 ans, Congolaise)

Le traitement est inégalitaire, il vise les hommes et les femmes d'origine. Et Akima nous fait remarquer que ce phénomène n'est pas récent:

A l'époque de ma belle mère (..) avant les femmes ou les hommes qui venaient du Maroc, ou tunisiens ou polonais. Les hommes, c'était pour faire du bâtiment. Car le bâtiment il ne fallait pas de formation. Sans rien il fallait travailler du matin au soir il ne fallait rien.

Jusque maintenant les hommes du Maroc pour le bâtiment, les femmes du Maroc pour le ménage Et eux, ils ont gardé ces idées là.

En jeu la mise au travail des stéréotypes: l'origine et le sexe s'imbriquent

Je suis convaincue que les femmes issues des discriminations (rit du lapsus) de l'immigration passent mieux qu'un homme. ... on rentre dans les cases ... je suis brouillon .. c'est du vécu. Ben quand on est une femme, les collègues finissent par oublier votre origine. Vous êtes une femme, vous vous mettez en tailleur. Dans une réunion, vous êtes souriante, vous riez un peu, on oublie vos origines ... si vous n'entrez pas dans cette problématique; si vous n'entrez pas dans ces discours. Pour les hommes, on oublie moins souvent leur origine. J'ai fait le constat avec mes frères ... bon je suis peu typée.. Bizarrement le costume cravate ça passe pas .. J'ai un ami avocat, il me le dit : on me voit et on me verra toujours avant tout comme un arabe et rien d'autre.

Au premier abord c'est difficile pour les deux sexes, après au sein de l'entreprise les collègues ont plus de mal avec la gent masculine, c'est un constat personnel.

La représentation de ce que sont (avec l'attribution de rôle de sexe / ce qu'ils font) diffère selon l'image socialement véhiculée des rôles et fonctions attribués aux personnes selon leur origine.

Les difficultés que rencontrent les hommes sont différentes, elles sont souvent réputées comme plus importantes et ce même par les femmes qui pourtant les vivent à l'identique.

Mais j'ai plus de chance que les hommes. On n'a pas la même place; les femmes sont plus acceptées. J'y vois un côté indigène, exotique. (..) Côté sexuel. « J'adore les femmes » .. je trouve ça extrêmement violent. Les hommes sont potentiellement violents, violeurs, voleurs .. chez les racistes .. les femmes c'est plus inoffensif!

Véçu et/ou ressenti : Des métiers de femmes «arabes »

Elles l'ont vu, on leur a dit, dans quasiment tous les entretiens on retrouve cette idée de place assignée dans un type de secteur d'activité particulier.

Moi je viens d'arriver, mais c'est ce que je suis en train de voir, partout où je passe quand il y a un agent d'entretien, c'est une africaine, je sais pas pourquoi.. (Anta, Congolaise, 22 ans, Etudiante)

Akima, embauchée comme masseuse-gommeuse dans un hammam, explique que les trois quarts du personnel sont des femmes maghrébines.

*Avec ces prénoms, on nous dit qu'on n'est **faite que pour** des métiers de femme de ménage. (Entretien collectif)*

Ce mode de gestion de la main d'œuvre s'appuie sur la naturalisation des savoir-faire et compétences, un stéréotype partagé par les employeurs comme les employés.

Gommeuse dans un hammam, Akima pense aussi que « elle peut » le faire.

Une femme maghrébine, elle a peut être l'habitude de faire ça. (..) on a l'habitude de faire ça même entre nous. Au Maroc on le fait entre femmes. Au hammam les femmes le font elles mêmes.

Et de rajouter,

j'ai même postulé en restauration. La cuisine j'ai déjà fait, j'ai postulé plus dans les restaurants du Maghreb. .. c'est un travail facile, je sais le faire, on le fait entre nous, c'est quelque chose dans le sang.

Mise au travail des stéréotypes de genre³³ et instrumentalisation des origines.

Lors d'une réunion d'équipe on me demande d'exploiter sur Lille poste. Je faisais régulièrement des réunions avec les commerciaux, je savais donc qu'ils faisaient du bon travail. Mais on m'a demandé d'aller sur ce quartier là par ce que ces gens là, ça serait bien que ce soit toi qui puisses aller les voir.

Farida : Je me suis retrouvée dans une entreprise où j'ai certainement été recrutée de par mes origines afin d'exploiter un site sur Roubaix.

J'ai été prise parce qu'à Roubaix il y a beaucoup de commerçants arabes, et comme il fallait travailler avec eux, je pense que j'ai été prise pour ça. Je devais vendre de la publicité sur internet. Effectivement je passais bien et j'ai bien vendu. Je parlais l'arabe et on m'a pris pour ça.

Sa nouvelle affectation est directement directement en lien avec ses origines, ses capacités:

Ces gens là. Cette phrase n'est pas passée. J'ai demandé qu'est-ce qu'ils entendaient par ces gens là. Il n'a pas su trop m'expliquer, mais je lui ai précisé que je faisais partie de ces gens là. Et j'ai demandé au commercial d'expliquer si il avait eu des difficultés par « ces gens là ». Et il a affirmé qu'il n'avait pas de problème.

Mais ma collègue qui était mariée avec un arabe n'a pas osé le dire. L'équipe avait parfois des discours racistes et discriminatoires. Mais jamais devant moi. Et c'est la première fois que j'étais témoin de ça. Ils ont peut être oublié que j'étais arabe..

Nouria laisse penser à une instrumentalisation

Sur certaines missions sur lesquelles je travaillais, parfois on sent, c'est moi qui y allais parce qu'on disait que c'était une plus value, effectivement d'avoir une personne d'origine étrangère.

On me disait « Tu peux comprendre » parce que par ta culture tu es capable » d'y répondre eh BEN NON.

Certaines la refusent (Gwendoline, Kalida)

Je suis désolée de dire que chaque fois qu'il me trouve avec le foulard ou une arabe, pour eux c'est tout de suite le ménage. Et pour moi, je refuse, je n'accepte jamais. Est-ce que c'est parce qu'on est voilée? est ce que c'est parce qu'on est musulmane? est ce que c'est parce qu'on est des arabes ou des étrangères ? Ça je n'accepterai jamais.

^{33/} Nous reprenons ici l'expression de Gollac Volkoff (2002). Notons que cette utilisation des stéréotypes de genre et d'origine a été mise en évidence par Beaud et Pialoux (2002) dans l'Est de la France dans le secteur de industrie automobile.

3. Faire face, réagir

Le sentiment de discrimination apparaît dans les pratiques de recrutement pour d'autres motifs que le sexe ou l'origine. Les autres motifs énoncés par les femmes font partie des critères de discrimination prohibés par la loi: il s'agit de l'apparence physique, du quartier, du nom et du prénom, de la situation familiale et du port du voile. Généralement, les femmes interrogées identifient clairement et dénoncent l'expérience de discrimination en lien avec ces motifs. En revanche, lorsqu'on va leur demander de nommer ce qu'elles vivent et à quoi elles attribuent cette expérience discriminatoire, l'explication est moins évidente peut-être parce qu'elle est étroitement liée aux stratégies qu'elles vont adopter pour faire face à la situation.

3.1 Les motifs pour lesquels elles se sentent « rejetées »

L'apparence physique, le quartier, le nom et le prénom, la situation familiale et le port du voile sont présentés comme des motifs de rejet par les femmes. Elles rapportent dans quelles circonstances ils jouent contre elles. Ils apparaissent comme au centre de la relation, l'enjeu du recrutement et de l'embauche, voire de l'insertion dans l'équipe ... et finalement dans ce type d'expérience la question des compétences semble s'être dissoute.

✓ L'apparence physique

Certaines femmes interrogées rapportent que leur apparence physique a joué en leur défaveur parce que le métier ou l'emploi qu'elles visaient exigeait des critères physiques particuliers.

Même dans les M, ils regardent comment je suis habillée et comment je parle peut être. Je n'ai jamais eu d'entretien d'embauche. (Akima)

Le terme « *Même* » laisserait sous entendre que Akima a vécu plusieurs expériences de ce même type; mais aussi un certain désappointement ... d'autant que dans le type d'établissements dont elle parle, l'uniforme est de rigueur ..

J'ai essayé longtemps de trouver un salon, mais il faut être formaté, il faut avoir un certain look, une certaine apparence pour réussir à travailler dans ces métiers. Dans la coiffure, elles ont toutes un physique avantageux....Je suis assez grosse et les filles qui cherchaient, elles avaient un look plus recherché que le mien, des coiffures stylées, moi j'attache toujours mes cheveux... Il y a une fois, dans un salon de coiffure elle m'a regardée de haut en bas et m'a dit non, on prend pas de stagiaire, j'ai vu comment elle me regardait, elle n'a même pas regardé mon CV, ni ma lettre, elle m'a dit non, directement comme ça, juste en me regardant... J'étais un peu déçue de ne pas avoir été prise. Je me dis s'il faut avoir quelque chose, il faut avoir un physique comme ça ou comme ça, ça me paraît bizarre, pas normal, parce que chacun a le droit de choisir d'être comme il veut. (Nora, 17 ans, niveau VI, à la recherche d'un contrat d'apprentissage)

C'est plus souvent en évoquant le stigmatisme des traits physiques que les femmes immigrées parlent du poids, du physique, de l'apparence. Ainsi Akima:

Il faudrait aider les femmes d'origine maghrébine à trouver un emploi. Car la plupart des personnes que je connais rencontrent des problèmes pour trouver un travail. J'ai des copines par exemple elles ressemblent à des françaises, et pour elles c'est plus facile que pour moi.

✓ **Le quartier**

Il semblerait que les employeurs attachent une attention particulière au quartier de provenance du/de candidat/e, puisqu'à l'annonce de certains quartiers, dans l'entretien ou la discussion, la disposition de l'interlocuteur se modifie.

Je me rends compte aussi lorsqu'on cherche un emploi, on regarde où l'on habite à Lille mais dans quel quartier ? Le quartier où l'on habite c'est important. (Nouria)

Nora habite Lille, Boulevard de Metz, depuis qu'elle est sortie de l'école (situation de décrochage à la suite d'un incident qu'elle a décrit), elle cherche une orientation professionnelle et « découvre » le monde du travail. Elle apprend qu'on la suspecte de vol lors d'un stage.

J'étais avec une caissière qui travaillait là-bas et qui m'avait dit que la responsable pensait que je volais. Mais je n'ai pas fait attention parce que je me suis dit : qu'est ce que je pourrais voler alors que j'encaissais que les cartes bleues et les chèques dans mon boulot. Je n'avais pas d'espèces, elle disait que j'étais mineure et que je j'étais en stage. Ce n'était pas dans ma nature de faire des trucs comme ça, j'aime pas du tout les vols et tout, donc ça m'a un peu blessée sur le coup et après je suis quelqu'un qui n'est pas trop rancunière, j'oublie vite et donc après j'ai laissé de côté et je me suis mise dans le stage. En plus elle a vu que je prenais rien. Q - Et tu sais pourquoi elle te soupçonnait de vols ? Je ne sais pas, peut être le quartier d'où je viens ... je viens du Boulevard de Metz. On dit qu'il y a beaucoup de jeunes qui font n'importe quoi, qui brûlent des voitures ,alors après les gens ils sont peut-être un peu plus méfiants et se disent que tout le monde est comme ça.

Alors que plus loin dans l'entretien on lui demandait : Connaissez- vous des personnes qui ont ressenti un sentiment d'injustice, de discrimination ? Elle répond :

Ma cousine qui recherchait un emploi, elle voulait travailler dans une crèche, elle a déposé son CV, on lui a posé des questions, où elle habitait, et comme c'était au moment où il y avait des problèmes à Lille Sud, ils l'ont pas prise, mais ils lui ont pas dit ni oui ni non. C'est elle qui a appelé pour savoir mais elle disait qu'elle avait ressenti un froid quand elle a dit qu'elle habitait Lille Sud. Elle a ressenti que la femme avait un peu, comme si elle avait un peu peur ..

« On dit », la réputation du quartier est mise en cause, mais Nora comprend l'amalgame qui est fait et dont les jeunes (elle, sa cousine..) font les frais. Elle donne l'impression de prendre de la distance et semble adopter une posture plutôt bienveillante/compréhensive: «*les gens sont un peu plus méfiants*», «*comme si elle avait un peu peur*». Le «froid», la fermeture de l'autre, et le fait de ne pas donner suite, «*même pas une explication*», semblent pour elle relever d'un manque de reconnaissance.

Dans ces deux récits, les détails sont porteurs de sens quant à la qualification des faits de discrimination qu'elle dénonce « *en fait, quand elle lui avait pas dit qu'elle venait de là, elle était plus ouverte et dès qu'elle lui a dit qu'elle venait de ce quartier là, elle était tout de suite plus fermée* ».

✓ **Les noms et prénoms**

Les témoignages convergent: les prénoms ou les noms à consonance arabe/étrangère sont présentés par les employeurs ou recruteurs comme des obstacles à l'insertion professionnelle.

Dans la recherche de stage, c'est mon prénom qui ne passait pas. La pression de la clientèle est un argument souvent utilisé.

La personne a dit : « tu n'es pas faite pour la réception, tu portes le prénom de Salima ». (Entretien collectif)

Les candidates ressentent une forte pression pour « franciser » leur nom et/ou leur prénom. Tout leur laisse supposer que cela faciliterait leur accès au marché du travail voire leur insertion.

Mais la plupart des femmes rencontrées au cours de cette enquête se refusent à le faire.

Pensent-elles que ce changement pourrait faciliter leur quotidien au travail ou leur donner plus de chances dans la recherche d'emploi?

Ça leur fait peur, donc il faut être un peu francisée. (..) Il rajoute aussi « il faudrait changer le prénom », alors là j'ai dit « il n'en est pas question ». Il m'a dit franchement qu'il fallait changer de prénom.

La pression exercée par les client-es prend une autre forme.

Les femmes qui y sont confrontées évoquent des anecdotes autour de la prononciation, l'épellation et la façon dont leur nom et prénom sont utilisés par des personnes qui ne sont pas de leur origine. Ces anecdotes sont vécues comme une forme de racisme par certaines femmes concernées.

Là je suis serveuse dans un bar; ils disent Anna, Yamina Ils n'arrivent pas à le retenir disent-ils : « Ah ben c'est compliqué » ... Faut quand même pas exagérer.. Mon nom, systématiquement je l'épelle avant qu'on me le demande, j'ai l'impression qu'ils ne font pas d'effort dès que la consonance... (Aïcha)

Elles disent que d'autres cèdent à la pression, le font, changent

Elles sont blondes et leur prénom ne fait pas maghrébin. J'ai plein de copines qui ont changé leur prénom. Même dès la naissance certains parents préfèrent donner des noms européens plutôt que des noms de maghrébins.

Je pense plus par rapport à mon apparence physique, parce que je pense qu'on voit directement mon origine quand on me voit. C'est plutôt après quand je dis mon nom, comment je m'appelle, il y a beaucoup de gens qui me disent que je n'ai pas l'air d'une arabe....

Au travers de ces deux derniers témoignages on se rend compte que les stigmates phénotypique et patronymique vont de pair, notamment quand il s'agit de personnes issues des immigrations.

Certaines disent céder à la pression.

Manuela recherche un emploi en tant que conducteur super lourd.

Elle refuse de féminiser le nom de son métier « ça n'existe pas conductrice, je ne suis pas conductrice, dit-elle en interpellant l'enquêtrice, ça n'existe pas. Je peux vous faire voir, c'est chauffeur sur la fiche de paie, c'est pas conductrice, c'est chauffeur routier. Donc quand on met chauffeur, y a pas de discrimination.

On peut comprendre que vu les difficultés qu'elle rencontre dans sa recherche d'emploi, en tant que femme, elle ne cherche pas à être reconnue et se faire reconnaître comme telle.

Elle explique d'ailleurs une anecdote montrant que le prénom joue parfois des tours pour la convocation des candidats, Manuela .. le A est passé inaperçu aux yeux du recruteur. Elle est convoquée, ce qui est pour elle une expérience assez rare.

Depuis qu'elle recherche, elle a mis au point beaucoup de petites stratégies pour que son CV reste au dessus des piles ... elle sait notamment jouer avec la désexuation de certaines de ses caractéristiques car bon nombre de portes se ferment à l'arrivée des femmes.

Le prénom, selon elle, est le marqueur de son appartenance au groupe de femmes et selon elle c'est le seul obstacle pour lequel elle ne trouve pas de travail ... Elle balaye assez rapidement l'âge ... et l'apparence physique, deux critères qui, selon elle, dans la profession, ne changent rien au recrutement .. Au bout d'une heure et demi d'entretien, elle évoquera son nom (à très forte consonance arabe):

J'y ai pensé parce que le transport D à O me l'a dit. Il a eu l'air surpris en me voyant, je pense qu'il s'attendait à voir quelqu'un de plus typé.. J'ai un de mes frères qui avait des diplômes, il ne trouvait pas d'emploi alors qu'il avait l'équivalent d'un bac professionnel en électronique et il est allé voir son avocat et il a changé de nom (..) ça a tout changé... A ce moment là, ça voudrait dire, parce que moi pour me reconforter, je me dis qu'ils ne veulent pas de femmes, mais si jamais c'était dû au nom qui n'est pas très français, je me dis que je suis dans un monde encore plus pourri que je ne le pensais.

Dans le questionnement l'enquêtrice semble avoir dévoilé, mis le doigt sur la question de ses origines que Manuela ne soulevait pas dans l'entretien ... pour elle-même?

J'ai mon passeport français, je suis catholique en plus, j'ai fait mon catéchisme, je connais mes prières. Elle précise que la nationalité ne change rien. J'ai déjà vu des nationalités françaises noires comme du charbon, parce que si on a affaire à un raciste, le fait que je mets la nationalité française (sur le CV), ça va pas changer grand-chose.

Nacéra est cheffe d'entreprise, elle travaille pour son propre compte dans un spa, elle est esthéticienne. Elle raconte:

C'est compliqué, c'est dur à dire, X ça fait plus français .., je préfère t'appeler (..) On n'aime pas trop la consonance de mon nom, on voit que j'ai des origines (..) C'est quoi cette odeur chez vous? Vous faites quoi exactement? (..) malgré ma couleur, malgré mon prénom, ils viennent parce qu'ils ont besoin ... il y a un rapport qui se crée malgré tout, on se parle; ils demandent qui je suis, ils m'apprécient pour qui je suis... N c'est compliqué, c'est dur à dire, n ça fait plus français ... je préfère t'appeler n dit l'une comme ça je ne t'appelle pas par ton prénom, je le dis en français. Cela ne me perturbe pas plus que ça, ça n'est pas grave.

Ses propos semblent nier le coût identitaire que constitue le fait de refuser de nommer quelqu'un, le désamour clairement annoncé de son origine, mais également de l'image qu'elle donne d'elle. Et là semble pointer une contradiction parce qu'elle fait vivre un lieu très évocateur de l'Orient et joue sur le côté exotisme.

Il ne faut pas les renier (ses origines), c'est une richesse. Justement quand j'ai ouvert cet institut oriental et traditionnel, je voulais faire découvrir en occident comment les femmes orientales prennent soin d'elles. C'est un échange.

✓ **La situation de famille**

Rares sont les femmes, en situation d'entretien de recrutement ou d'évaluation professionnelle, à ne pas être interrogées sur leur situation de famille actuelle ou dans un avenir projeté. Pourtant parmi les enquêtées peu nous en parlent. Néanmoins, il nous semble important de tenir compte avec attention des propos qu'elles nous tiennent à ce sujet tant l'usage de la situation de famille comme un

obstacle à l'accès à l'emploi est couramment banalisé; ce qui permet à beaucoup d'oublier qu'il constitue un fait discriminant.

Janine, employée administrative a fait l'expérience de concours administratifs dont elle relate ici les deux procédures : un examen écrit anonyme, un entretien oral devant jury :

On a beau dire qu'on est égalitaire, mais c'est faux ... C'est vrai que le premier contact avec l'employeur, c'est anonyme, mais le deuxième vous parlez et quand la dame vous dit « avec quatre enfants... » C'est toujours ça... « quatre enfants, ah vous avez du courage, vous avez du mérite... oh mais vous devriez travailler à temps partiel... » mais je peux pas me permettre de travailler à temps partiel. (Janine, employée administrative)

Et de réclamer avec véhémence, l'emploi qui lui permettrait de gagner sa vie dignement et lui donnerait à voir que son courage est véritablement reconnu.

Lors de l'entretien collectif, une femme explique que pour elle

tout se passait très bien, la recherche d'emploi était facile. Ça a changé depuis 2001, après avoir arrêté pour élever les enfants.

Les charges familiales dans ce cas pèsent sur la progression du parcours professionnel et surtout rendent difficile le retour à l'emploi après maternité. Cette personne postule et constate une « barrière ». Ce fait est souvent mis à jour quand il s'agit de femmes faiblement qualifiées peu diplômées et qui avaient, avant leur retrait du marché du travail, peu d'expérience ou une carrière marquée par l'occupation d'emplois précaires ³⁴.

La question n'est pas tant la difficulté des femmes -même si quelques unes dans l'enquête disent combien les places de crèches ou de garderies font défaut- que le comportement discriminant des recruteurs. Ils se départissent difficilement de l'image socialement partagée et encore beaucoup véhiculée des femmes au travail, trop souvent jugées comme peu disponibles parce qu'absorbées par le soin aux enfants et les soucis d'ordre domestique.

Cette image stéréotypée est un réel obstacle³⁵ au travail des femmes. Elle est d'autant plus prégnante pour les femmes du Maghreb, de l'Afrique et de leurs descendantes nées et éduquées ici. **Sexisme et racisme s'interpénètrent pour former un schéma mental, prêt à penser spécifique.**

✓ **Le port du voile**

En abordant le quartier de résidence ou le prénom, naissent chez les femmes interrogées des suspicions et des interrogations sur le traitement qu'elles subissent; quand il s'agit du port du voile, le sentiment d'injustice est cette fois manifeste.

Le voile, une seule femme de notre échantillon le porte, du moins au moment de l'entretien. Par contre elles sont nombreuses à en parler.

Nawel a raconté comment, à l'université, son amie, alors qu'elle faisait un exposé « *s'est sentie vraiment mal* » et de rajouter : *les filles qui portaient le voile, c'était mal vu pendant les exposés.* Elle exprime clairement le

³⁴ / F. Battaglioglia (1999) a montré combien la maternité affecte les itinéraires professionnels de certaines jeunes femmes, ponctués par le chômage et la précarité. Exposées à la flexibilité du temps de travail et aux formes atypiques d'emploi, incitées à se consacrer à l'éducation de leurs jeunes enfants par certaines politiques sociales et familiales, en butte aux rapports de force entre les sexes au sein de la famille, elles se retirent du marché du travail. Pour les femmes migrantes, les effets de ces politiques sociales doit être différents voire moindres; l'accès à ces types de ressources dépendant d'une large mesure du statut.

³⁵ / Nous l'avons vu fonctionner dans le cadre de l'enquête « Genre et précarité » mené par le Corif en 2007.

sentiment de subir un traitement différent selon notre confession ou le fait de porter le voile.

Ce jour-là, on est resté à la fin de la séance et j'en ai parlé à la prof. Elle nous a dit que c'est une impression en aucun cas elle a voulu dire ou faire quelque chose qui pouvait faire penser autrement. Q. Comment vous êtes-vous sentie ? Un peu soulagée mais en même temps ce sentiment restait malgré tout (...) Cette personne n'a pas su quoi dire elle a eu 4/20, on n'a jamais vu personne avoir cette note.

Dans la rue, le regard de l'autre ... du passant met mal à l'aise

Quand je me promène avec ma mère qui porte le voile, je pourrais me battre facilement tous les jours avec les autres. Une femme avec un accent et un foulard, ça dérange. C'est un regard différent, je ne fais pas une généralité mais c'est souvent.

Khalida a recherché un emploi comme aide à domicile. Elle explique à l'enquêtrice avoir envoyé des CV et avoir été convoquée à des entretiens qui, selon elle, se sont bien passés. Aussi ne comprend-elle pas pourquoi elle n'a jamais été rappelée. Elle revient sur les questions qui lui ont été posées et les réponses qui ont semblé satisfaire :

Ils m'ont demandé le travail que j'ai fait avant, le bénévolat. Ils m'ont aussi demandé pour mes enfants, est ce que je vais avoir des problèmes pour les garder, avec mon mari. Ils m'ont demandé aussi est ce que j'ai touché le RMI et combien de temps. Pourtant j'ai jamais touché le RMI et je me rappelle aussi que la dame était très contente que je lui dise ça. J'ai eu un coup de téléphone, ils ne me prenaient pas, pas d'explication du tout.

Au passage on remarquera au travers des questions posées au cours de l'entretien, les préjugés qu'une femme voilée fait émerger.

L'enquêtrice demande alors : Vous pensez que c'est dû à quoi ?

Je sais pas du tout. Je pouvais rien dire car même moi, j'étais étonnée. (Q – Etiez-vous voilée à l'entretien ? Pensez-vous que ça a pu poser problème ?). Pour moi la vérité, c'était ça (le voile). J'ai tout de suite pensé à ça car il n'y avait pas d'autres choses, d'autres explications. (Q – Vous l'ont-ils dit ?). Non. (Q – Et jamais abordé lors de l'entretien ?). Je me souviens, il y a une agence à M., ils m'ont demandé pour mon foulard, est-ce que je vais le garder pendant le travail ? J'ai dit que ça dépend si je suis avec les enfants ou la maman, avec des femmes, je pourrai l'enlever mais avec les hommes, je ne pourrai pas l'enlever. Ils ont rien dit. J'ai pas été prise et encore eux, pas de coup de téléphone, rien du tout.

On remarquera à nouveau l'absence de réponse, de justification dans la recherche d'emploi et ce qu'elle laisse comme incertitude, amertume aussi.

Khalida a vécu d'autres situations peu confortables au travail. Dans une association caritative :

J'avais un chef, il était pas content de moi du tout, du tout, toujours il me parlait des personnes d'en haut, qui m'ont pas acceptée, qui sont pas d'accord avec le foulard. Et pourtant, le jour où j'ai signé le contrat, c'est avec une personne d'en haut, des bureaux, et le premier entretien c'est avec le responsable du personnel et ils m'ont jamais parlé de foulard, mais une fois que j'ai commencé à travailler, mon chef d'atelier il a pas arrêté de répéter ton foulard, ton foulard, ton foulard. Et là j'étais pas d'accord non plus, j'ai monté tout de suite et je leur dis : écoutez, si vous n'êtes pas d'accord pour mon foulard, il fallait me le dire dès le début, avant de signer le contrat. Et même, ils étaient étonnés et que c'est pas vrai et que ça sortait de la parole du chef.

Elle montre là un schéma assez classique de la discrimination: en attribuer la responsabilité à un autre échelon de la hiérarchie ou à la clientèle.

Pour elle, le fait d'en avoir parlé a permis d'avoir « *le respect* » et d'ajouter : *je ne peux pas me changer, je reste comme je suis, s'ils m'acceptent comme je suis, ils vont savoir déjà que je suis pas du tout une femme qui a des mentalités différentes.*

3.2. Comment nomment-elles ce qu'elles vivent?

Dans la façon d'exprimer ce qu'elles vivent, les femmes interrogées **montrent qu'elles sont atteintes dans leur identité en tant que femmes ayant des origines** ethnico raciales/généalogiques différentes des français dits « de souche ».

Confrontées à des expériences de discrimination -saurait-on autrement nommer les faits qu'elles dépeignent?- elles parlent « *de sentiment de différence* », de « *rejet* ». Surtout d'ailleurs quand elles évoquent des situations affectant leur vie personnelle, leur projet de vie en général.

D'autres termes, voire le mot de « discrimination », apparaissent dans un contexte d'emploi, dans les rapports avec les employeurs et/ou recruteurs. Dans les deux cas, elles expriment leur souffrance.

3.2.1- Face aux expériences de discrimination au quotidien et au travail

Nawel, à l'UFR de lettres, dans les interactions en cours avec les professeurs

C'est juste une impression mais au fur et à mesure on s'aperçoit que c'est toujours pareil. De la première année à la dernière année j'ai toujours eu ce sentiment de sentir une différence pas par rapport à tout le monde mais on ressent une différence. J'ai l'impression qu'étant maghrébine je n'étais pas prise au sérieux, je l'ai senti souvent, tout le temps.

Anta, dans l'équipe en maison de retraite où elle effectue un remplacement de congé maternité pendant un mois, à l'issue d'un stage au cours duquel tout s'était bien passé:

Franchement, c'était à cause de... enfin je parle de moi... je n'étais pas, c'est un peu dur à expliquer ...euh... je ressentais un sentiment de rejet, je dirais donc... comme par exemple en temps de pause, en tout cas on pouvait être là en groupe, mais tu vois que les gens ils t'adressent même pas la parole, quand il parlent donc ils font même pas avec toi, donc tu te sens un peu en solitude, bien qu'il y ait du monde autour de toi mais tu te sens un peu seule quoi... »

Vous pensez qu'on vous rejetait? Pourquoi selon vous ?

« - alors ça, c'est le grand problème que je me suis posé parce que la grande partie du personnel sont des femmes et je me dis pourquoi une femme peut en vouloir à l'autre donc c'était un peu inconcevable mais bon je ne sais peut-être parce que je suis africaine, je me dis, je n'ai pas la même couleur qu'elles alors... je ne comprends pas

Parce que les femmes françaises, la plupart que j'ai rencontrées, c'est pas uniquement que les femmes, c'est les hommes aussi, chaque fois qu'on discute ou qu'on parle, on a des conversations les français disent que les femmes arabes sont faites pour la maison. Je sais pas, je sais pas. (..) Et malheureusement, les femmes arabes qui sont là, je sais pas ce qui leur arrive, pourquoi elles sont comme ça, j'ai pas compris non plus parce que

chez nous ça n'a rien à voir avec les femmes qui sont ici. (...) On n'est pas des bonnes femmes.

Khalida avec ses mots, son vécu nous montre combien les représentations communément partagées sur et par les femmes d'origine et plus particulièrement arabes -celles là même que Khalida tente de battre en brèche - sont renforcées (ou vice versa?) par les stéréotypés de sexes³⁶.

3.2.2 Face aux expériences de discrimination au travail

Les expressions telles que « *racisme* » surtout et dans une moindre mesure « *discrimination* » vont être préférentiellement employées pour dénoncer le traitement inégalitaire dans le cadre de la recherche d'emploi, dans le monde du travail.

Les difficultés je les ai rencontrées (...) par rapport au discours pour trouver un emploi, je me suis aperçue que la discrimination était présente. Farida.

Gwendoline parle de racisme à propos de l'attitude de la conseillère à l'emploi, qui ne cesse d lui proposer des postes de femmes de ménage. L'enquêtrice la questionne: « Vous avez parlé de racisme, nous travaillons sur les discriminations ».

C'est pas une discrimination. La femme a peut-être ... elle m'a vue dans une situation de détresse et ce qu'elle a dit de faire des ménages c'était pour m'aider.

L'entretien nous fournit peu d'éléments pour comprendre cette apparente contradiction voire dénégation..

Quand on est étrangère on est étrangère; on se bat en souhaitant s'insérer mais il y a toujours quelque chose qui vous repousse, qui vous empêche; il y a des barrières partout. C'est comme si le système ne prend pas en compte les étrangers. Mais il y a toujours quelque chose qui vous repousse en arrière violemment, vous faites un pas, quelque chose vous pousse 3 pas en arrière.
Gwendoline

Elles sont nombreuses à attribuer ces formes de violence au racisme. Cette appellation renvoie à l'attitude et le ressenti de mépris, de non reconnaissance;

.. Même pas trois minutes après, il me dit « non, en fait, ce n'est pas vraiment l'entretien, on voulait juste voir les personnes... ». J'ai regardé l'heure... J'étais rentrée à 15 heures, je suis sortie à 15 heures 5...Je suis sortie de là, j'ai dit Janine, ça sert à rien d'écrire, tu vois bien que ça ne va pas...Y'a quelque chose qui ne va pas...Je ne postule même pas sur des postes... et là vous vous demandez si même ça vous êtes capables de le faire...Mais j'me suis dit, Janine arrête de te voiler la face, c'est pas ça le problème... C'est du racisme, et c'est rien d'autre. (Janine, origine africaine, bac + 2, divorcée, 4 enfants, aujourd'hui employée administrative)

Le refus réitéré d'un poste sans argument est vécu comme arbitraire dans un rapport de pouvoir..

Non, je ne dis rien mais je crois que sur mon visage, ça se voit tout de suite. Je fais des grimaces, ça m'énerve, et je pouvais pas le dire clairement, car j'avais pas le droit...

³⁶/ Les stéréotypes de sexe, selon MF Pichevin (1995) se définissent par l'ensemble des traits et des attributs censés caractériser les membres d'un groupe de sexe. Ils « *donnent forme et contenu à nos perceptions, normalisent nos jugements, nos évaluations, nos interprétations, nos attentes relatives aux hommes et aux femmes, guident nos comportements, modifient nos rapports à autrui.(..). En orientant et altérant le regard sur autrui et sur soi, ils contribuent non seulement à créer les différences entre les sexes mais aussi à hiérarchiser les deux sexes* ».

Cette définition nous semble très pertinente pour appréhender les stéréotypes liés à l'origine ethnico-raciale.

Khalida fait référence ici au renvoi systématique dont elle fait l'objet sur les annonces de ménage; pourquoi se sent-elle illégitime à refuser?

Je suis tombée sur plusieurs racistes. Ils disent : si ça vous plaît pas, il faut pas chercher. On n'a que ça. C'est des phrases de la même signification.

3.3 Comment se nomment-elles/ Comment les dénomme-t-on ?

L'expérience discriminatoire et le traitement inégalitaire auquel elle confronte, les difficultés d'accès aux droits qui lui sont inhérentes marquent très fortement la façon dont elles se nomment. Elles évoquent la nationalité française en l'associant aux droits, à la possibilité de s'en prévaloir. Elles se déclarent « femmes d'origine étrangère » ou encore « femmes de couleur » quand elles abordent les inégalités et les injustices.

Avant je me demandais si j'étais française, je sais que je suis française parce que je vis ici, je le parle.. Je suis comme une française mais française c'est ambigu. On ne m'accepte pas encore parce que les personnes colorées sont françaises alors. Et quand je vois ce qui se passe j'ai du mal à me dire française. Aïcha

Je suis une femme de couleur et certains ont des préjugés, certains sont un peu racistes. (..) On n'aime pas trop la consonance (elle parle de son prénom) on voit que j'ai des origines.

Nacéra se décrit comme une femme de couleur, ses clients lui renvoient son appartenance à une autre culture. Dans une précédente situation, alors qu'elle trouve un emploi dans le cadre d'une « action positive » et qu'on l'invite à parler de « ma réussite comme hôtesse de caisse », elle réagit violemment,

Je ne suis pas allée, je ne voulais pas en même temps je me sens française, je suis française. (..)

*On avait une étiquette réintégration ... mais **on était juste là parce qu'on cherchait du travail. On prend des jeunes issus de l'immigration ... je n'avais rien à voir avec ça.***

On a demandé à Gwendoline, dont la demande de naturalisation, est en cours de revenir sur un de ses propos : *Vous avez dit que vous vous sentiez étrangère ?* elle répond :

*On est étrangère en France on le reste même si on a la nationalité. C'est juste administratif. J'ai évolué d'un côté, mon pays a évolué aussi; ce ne sera jamais plus pareil. Cela fait longtemps que je suis partie on rate beaucoup de choses ce n'est jamais plus pareil. Mais on va se sentir chez soi. **En France quand ils disent les français, je ne serai jamais dedans!** Dans les documents administratifs à la rubrique nationalité il faut mettre « Réfugiée haïtienne »; ça m'énerve je suis haïtienne.. Réfugiée c'est une situation.*

Quand elles se nomment, quand on les dénomme, la référence à la culture, l'image que l'on en a et le statut de l'interculturel sont convoqués dans le discours.

« Fille arabe » se dit-elle, en tant que « maghrébine » lui dit un professeur, Nawel est née en France, de père né en France et de mère née en Algérie.

Vous disiez tout précédemment que vous ressentiez toujours une différence ? Par exemple on me demande comment ça se passe chez toi, ben je disais ça se passe comme chez vous, effectivement il y a des traditions différentes mais c'est comme tout le monde.

Q. Et dans votre travail aujourd'hui avez-vous eu ce sentiment ?

Oui à l'école, en ce moment c'est le ramadan, où je travaille il y a des surveillants musulmans et forcément les 2 surveillants musulmans doivent prendre en charge les élèves qui font ramadan le temps du midi. Moi je trouve ça bien mais en tant que musulmane pratiquante. Mais si je n'étais pas de confession musulmane? Qu'est ce que se permet mon chef de me mettre avec les enfants le midi?

L'attribution à partir des signes visibles d'une origine différente, le stéréotype lié à l'origine, ici arabe et l'amalgame, la généralisation arabe/musulman sont ici fortement remis en cause dans les propos teintés de révolte de Nawel.

Il est très prégnant et elles sont nombreuses à l'évoquer comme une humiliation supplémentaire, une preuve de mépris et de négation de leur qualité

De plus on me reprochait mon élocution en français et on s'étonnait que j'aie suivi des études secondaires ou que je possède une culture générale. Louise (Ile Maurice)

Est-ce que vous êtes métisse, car vous êtes bien habillée pour une personne de là-bas? (Jamila)

3.4 A quoi attribuent-elles l'expérience discriminatoire qu'elles ont décrite ?

Dans la façon dont les femmes se nomment mais aussi dans la façon dont elles nomment l'expérience discriminatoire qu'elles vivent, on perçoit que très peu de femmes attribuent cette expérience exclusivement à un seul facteur.

3.4.1 Elles identifient des inégalités de traitement liées au genre

Peut être parce que je ne connais pas beaucoup de monde, les hommes qui étaient avec moi dans la création d'entreprise connaissaient plus de monde que moi. J'ai l'impression que dans le domaine de la création d'entreprise les hommes ont plus d'aide. Akima.

Mais toujours le genre et l'origine sont des critères croisés; ici dans les relations de pouvoir entre les filles et les garçons:

Il y a une autre forme de discrimination qu'une discrimination inter-origine et que la discrimination fille et garçon c'est une évidence. Les arabes ne supportent pas qu'une nana soit un niveau plus élevé. Elle dit ne pas le constater sur son poste actuel mais sur des activités annexes : je rencontre cette difficulté. (...) Les places sont tellement difficiles à avoir, plus c'est haut, plus c'est difficile. Une fille en plus une fille arabe qui en plus sait sourire et qui en veut ils peuvent penser que c'est un danger. J'ai déjà entendu dans mon entourage, oui, que « je faisais peur parce que je suis une femme célibataire et ambitieuse. Nouria

On retrouve la même concurrence des sexes sur la lutte des places que celle dont Manuela parle sur des emplois aussi majoritairement occupés par des hommes mais d'un niveau social différent.

3.4.2 Certaines, devant les difficultés qui concourent à une expérience discriminatoire, évoquent le fait d'être femme et d'origine étrangère comme un « cumul ».. impliquant davantage de problèmes

Les moins diplômés, les jeunes, les femmes, ... et les femmes d'origine étrangère on cumule. Aïcha

On demande davantage de preuve, de détermination, c'est ce que dit clairement Nacéra à propos de son projet de création d'entreprise.

A la banque il faut y aller avec son mari; ils veulent savoir ses revenus.. ça n'avait rien à voir! (..) on vous demande énormément de papiers, limite si on ne vous demande pas un fichier clientèle avant de commencer. (..) Encore plus quand on est une femme Encore plus quand on est une femme de couleur.

Le cumul est un obstacle clairement identifié et nommé :

Depuis 1998 j'ai suivi un bon nombre de formations, de stages qui n'ont abouti à rien. Bien que maîtrisant parfaitement l'anglais, l'outil informatique, la bureautique, je ne trouve aucun emploi. Je soupçonne une mise à l'écart de la part des employeurs due à ma couleur de peau, à mon âge (j'ai 50 ans) et à mon sexe.

Un soupçon assorti de faits éloquentes

On m'a souvent laissé entendre que, pour la « bonne image » d'un hôtel, une réceptionniste africaine pourrait porter préjudice. (Louise, demandeuse d'emploi au RMI, originaire de l'Ile Maurice)

Cette discrimination multiple rend Jamila désespérée et résignée.

En France il faut faire toujours des papiers, et être une femme toute seule ce n'est pas facile. Il faut courir tous les jours pour faire les papiers. J'ai toujours fait des efforts pour travailler je suis courageuse, tellement j'ai forcé que je suis triste.

A travers son propos, sans les nommer, Jamila reprend deux idées fortes nées de la crise économique : la préférence nationale et « la place aux jeunes »

Avant c'est plus facile de trouver le ménage mais aujourd'hui ce n'est pas le cas « c'est la galère pour tout le monde ». Ça devient compliqué pour les étrangers, on dépose les CV et personne ne nous rappelle il y a moins de travail donc on donne aux jeunes et aux français. »

Ce sont des discriminations multiples qui reviennent dans les analyses qu'elles font de la situation. En effet, elles abordent fréquemment l'ethnicité et le genre et ne posent pas de hiérarchie entre ces deux facteurs. Mais est-ce bien d'un cumul de deux facteurs dont elles nous parlent ?

*« Bien entendu qu'**il faut parler de double discrimination même si on ne parvient pas toujours à faire la part des choses** : suis-je rejetée à cause de mon sexe ou de ma race ? Ce n'est pas simplement qu'une question d'embauche, c'est un boulet qu'on traîne toute sa vie. Parce que tu es femme d'origine étrangère, à qualification égale et à compétences égale, tu mettras X fois plus de temps qu'un gaulois, et Y fois plus de temps qu'une gauloise à trouver un stage à la fin de tes études. Même chose pour trouver une place sur le marché du travail, à un niveau qui ne correspond jamais à tes qualifications. Et si tu tombes au chômage, ne parlons pas de la durée comparée à celle des autres. [...] Si tu y arrives tout de même tu ne dois plus bouger. Tout le discours sur la performance et la mobilité dans l'entreprise, ce n'est pas pour toi. [...] Et quand tu fais du sur place tu finis par dépérir, on comprend pourquoi des tas de filles de chez nous manquent de motivation [et on dit que c'est à cause de cela] que nous n'avons pas de carrière professionnelle, mais c'est le contraire qui est vrai ! La confiance en soi ne peut pas tenir quand tu ne la retrouves pas dans le regard des autres ». (extrait Boubeker A., 2002)*

Ces témoignages manifestent la complexité de l'expérience discriminatoire : l'interpénétration des motifs, la distribution et le cumul le long des parcours professionnels...

3.4.3 Les discriminations multiples ou intersectionnelles³⁷

Je ne sais pas. Je ne suis pas née en France je n'ai pas fait d'étude en France. Peut-être parce que je suis maghrébine vivant en France. Franchement je ne sais pas. Mais c'est toujours la même chose. Je n'ai pas fait d'étude en France je ne peux rien faire. Akima.

On est simple surveillant et en plus on est une fille et arabe on n'est pas forcément pris au sérieux. (Nawel)

Femme d'origine certes, mais aussi de situations sociales défavorisées, c'est ce dont elles parlent ; c'est ce qu'on leur renvoie.

Ici, dans leurs propos, c'est l'imbrication de ces deux facteurs qui a certainement conduit à l'expérience de discrimination.

Des relations interethniques marquées par des rapports de pouvoir et de domination.

Elles, on les appelaient les esthéticiennes et nous les gommeuses. Elles ne voulaient pas que je sois leur responsable déjà comme collègue. Je ne sais pas peut-être mes origines, je ne sais pas elles ne m'aimaient pas, peut-être je travaillais plus je ne sais pas. (Akima)

Anta, à propos d'une responsable d'équipe, dans la maison de retraite où elle est en CDD

une infirmière et elle est aussi la plus âgée du personnel, elle est africaine, donc le personnel ne la respectait pas, on lui manquait de respect ...au cours d'une réunion ils en ont parlé, la dame quand elle donnait des tâches aux autres, ils le sabotaient quoi

Refus d'obéissance des hommes quand leur responsable hiérarchique est une femme ; discrédit sur ses capacités (cf l'expérience de Farida) ; refus d'obéissance des femmes blanches à une femme « noire » sur un poste supérieur. Les rapports sociaux entre femmes d'origines différentes sont traversés par des conflits où les systèmes d'ordre de genre, de race et de classe interfèrent.

Les rapports hommes/femmes entre personnes issu-es de l'immigration et interethniques sont abordés par une seule femme : Nouria

Il y a une autre forme de discrimination qu'une discrimination inter origine, la discrimination fille et garçon c'est une évidence. Les arabes ne supportent pas qu'une nana soit un niveau plus élevé Les places sont tellement difficiles à avoir plus c'est haut plus c'est difficile une fille en plus une fille arabe ..

3.5. Comment réagissent-elles?

Les stratégies développées pour affronter l'expérience discriminatoire ne diffèrent pas selon la façon dont les femmes l'ont nommée. Qu'il s'agisse de simples "sentiments de différence" ou de "discrimination", elles vont adopter des stratégies

^{37/} Le terme « intersectionnalité » désigne la réflexion politique concernant la situation des individus subissant simultanément plusieurs formes de discrimination. On doit l'appellation à Kimberlé Crenshaw qui aux USA l'a utilisé pour une étude concernant les femmes de couleurs dans les classes les plus défavorisées.

d'évitement et/ou de confrontation à la situation. Les stratégies adoptées auront des effets sur la construction de soi mais aussi sur le parcours professionnel.

3.5.1 Attitudes, comportements et pratiques individuelles

Vivre l'expérience de la discrimination ou ressentir l'injustice et le racisme dans sa recherche d'emploi va, de fait, avoir un impact sur la personne, sur la construction de soi et sur le parcours. A cet effet, plusieurs attitudes ou comportements sont décrits :

- ✓ Prendre sur soi, enfouir, dépasser

Vous devez vous débrouiller toute seule, Louise se dira à de nombreuses reprises fatiguée et isolée.

Quand on casse quelqu'un ça te blesse tellement à chaque fois ça remonte. Ça peut modifier ton comportement. Tu es énervée dans d'autres cas; ça dénature; ça donne envie de laisser tomber, t'as plus envie de croiser les gens, d'être comme ça sur leur chemin. (..) C'est méchant d'ajouter d'autres choses désagréables qui pèsent encore plus sur la balance. Moi j'essaye de penser à autre chose, quand il y a une allusion raciste je me dis c'est pas la peine. C'est quelqu'un qui essaye de trouver une proie facile; dans ma tête je me dis c'est pas grave, je vais passer à autre chose. J'oublie et je souffre moins. (Gwendoline)

Au début, je vais avoir toujours ce problème mais je vais essayer d'être forte. De moi-même, mes réactions, ma façon de m'intégrer, mes relations avec les autres, je suis sûre et c'est pour ça que je dis que même dans un groupe, peut-être qu'au début ça va être très dur. Mais petit à petit c'est mon devoir, c'est mes qualités aussi qui vont faire changer les idées des autres.

Khalida pour qui prendre sur soi semble participer d'une démarche militante.

- ✓ S'adapter, se soumettre aux exigences :

La candidate postule à un emploi exigeant de moindres compétences ou qualifications que celles détenues. « Elles se déqualifient elles-mêmes » disait une médiatrice à l'emploi dans une structure luttant contre les discriminations. Janine évoque cette attitude à propos de sa recherche d'emploi.

- ✓ Doubter et s'auto-limiter

Les candidatures restent sans réponse, le temps passe, ce type d'événements instille des doutes sur soi, son potentiel.

La réalité était là au bout d'un moment on se pose quand même des questions bon tous mes copains trouvent des boulots et moi non. Est-ce que c'est mon expérience ou pas. Pourtant j'étais Major de ma promo. (..)

Farida (2 ans de recherche d'emploi à la sortie d'une école de commerce, bac + 2)

- ✓ Avoir une moindre confiance en soi, un moindre sentiment d'efficacité personnelle

« Toujours prouver », « faire ses preuves », sous le regard de l'autre qui juge, évalue, déprécie : on n'est *pas forcément pris au sérieux* (..) d'autant plus que la personne n'est pas dans le rôle de sexe attendu

Poser lui la question (à votre mari avait dit Manuela en interpellant l'enquêtrice sur son expérience personnelle) à savoir, par exemple moi j'ai été élevée avec mes dix frères et quand mes sœurs jouaient à la poupée, j'étais en train de bricoler les mobylettes. J'aime bien la mécanique, je sais poser du carrelage, je sais faire l'électricité je sais faire des tas de trucs. Poser lui la question sur ce que les femmes peuvent faire, votre mari vous répondra la même chose que certains patrons... Ils ont une mauvaise opinion de ce que les femmes peuvent savoir faire en fait.

La prophétie devient auto-réalisante, les femmes souvent échouent ou se retirent là où elles ne sont pas attendues socialement.

✓ Dénier

Surtout que mes collègues de la classe ont trouvé un emploi très rapidement. Autant les filles que les garçons. (..) En même temps je ne voulais pas croire que ça pouvait être mon origine...

Oui et là tu peux te poser la question de savoir pourquoi moi et pas les autres. C'est vrai j'ai rencontré plus la discrimination à travers les autres mon entourage que pour moi-même. Est-ce parce que je ne voulais pas le voir ?... Farida

Christophe Dejours³⁸ explique que le déni fonctionne comme le besoin de ne pas voir ou de ne pas savoir pour supporter réalité.

✓ Avoir une attitude de retrait

Anta nous explique la formation de « clan » dans l'équipe personnel soignant en gériatrie, nous dit se sentir « isolée », parle du « rejet » qu'elle ressent à son égard de la part de l'équipe, et quand on lui demande si elle en a parlé à sa responsable :

Ben, ma foi, je voulais le faire, mais après je me suis dit à quoi ça sert de rester dans une équipe qui ne t'encourage en fait pas à exceller dans ce que tu fais ? Donc du coup, je me suis dit.. J'ai préféré arrêter. J'étais dégoûtée en fait, j'étais dégoûtée.

✓ Désespérer, se résigner

Au fil du temps je suis devenue amère, désabusée et méfiante, et de ce fait je vis de plus en plus isolée. Je vis au jour le jour, mes problèmes devant être résolus au quotidien. Louise

Ben, c'est tout le temps comme ça, parce que ça ne change pas, je ne sais pas si ça va changer. Quand on reste entre nous dans le quartier, on parle, il y en a un qui va chercher du travail et trouve pas même avec des diplômes, il y en a qui ont des diplômes, qui ont fait plein de trucs, qui ont le bac plus.. mais ils ne trouvent pas et ils le disent que c'est parce qu'ils sont Arabes. (..) Ils sont convaincus, c'est du racisme, c'est ce qu'ils ressentent. Si tu parles, ils te disent non tu n'étais pas là bas, tu ne sais pas. Mais bon je comprends ils veulent juste travailler et réussir leur vie. Nora

✓ Internaliser la discrimination

« Je suppose que cette incertitude est le cas général pour toute personne à la recherche d'un emploi. Mais dans mon cas elle prend une autre

³⁸/ Courant psycho dynamique du travail, voir son ouvrage *Souffrance en France* (1998).

proportion dans le sens où je suis à la fois d'origine Algérienne et femme qui postule à un poste dans un secteur surtout masculin (l'informatique). Je n'ai jamais réussi à faire taire un petit moi jacasseur qui m'a toujours fait rater mes entretiens d'embauche. Un petit moi jacasseur qui ne cesse de me répéter : si tu dis tel mot, si tu fais tel geste il va te ramener à ta race ; si tu es trop souriante, trop séductrice il va te reprocher d'être trop émotive, pas assez « pro » ; si tu es trop rude, trop mec, d'être une virago de banlieue...C'est la question à laquelle je n'ai jamais su répondre : comment être moi-même, authentique, spontanée » (Extrait Boubeker A., 2002³⁹)

✓ Culpabiliser

C'est notre faute, c'est nous qui renvoyons cette image, c'est nous qui donnons la belle image ou la mauvaise image disait Khalida à propos du regard des français-es sur la soumission de femmes « musulmanes », ce qu'elle déniait pour elle-même.

Certaines disent pourtant avoir trouver la force de se reconstruire, de rebondir
Quelque part ils m'ont rendu service, ils m'ont plus donné envie de réussir.
Nacéra

Est-ce que cette injustice m'a permis d'avoir un certain acharnement et j'ai toujours dit plus c'est difficile et plus j'ai de force pour réussir à m'en sortir (..) On fait des candidatures, des candidatures spontanées ... Et là je me suis dit bon ben là c'est tout il faut que j'avance je vais créer mon entreprise. Oui quand j'ai travaillé pendant ces 2 ans j'ai fait du ménage, aide à la cantine, aide aux devoirs. Là des petits jobs bon c'est bien mais il fallait que j'avance. (..) Aujourd'hui j'ai peut être plus de caractère et je me bats plus que les autres. (Farida)

Certaines opèrent un retournement et font de l'attribut qui les « handicape » sur le marché du travail une force. Elles en font une arme pour réussir.

*C'est le regard des français qui m'a donné la force de sortir , dit Khalida.
J'ai mes origines qui sont là, c'est pas facile de s'affirmer comme cheffe d'entreprise et c'est pas un handicap, c'est une force. (Nacéra)*

3.5.2 Comment parlent-elles, s'emparent-elles ou pas du dispositif juridique de lutte contre les discriminations ?

S'emparer du dispositif juridique de lutte contre les discriminations n'est pas chose aisée. D'abord, toutes ne connaissent pas les procédures et lois en vigueur quant au traitement de la discrimination. Au cours de certains entretiens, nous avons posé la question suivante: *Il y des lois contre la discrimination, les connaissez-vous ? Y avez-vous eu recours ? Connaissez-vous les procédures à suivre ?*

Anta qui venez d'expliquer le rejet de son équipe lié à la couleur de peau

Non, Non, je ne sais pas, c'est le trou noir, je le sais pas....

Q. Si vous aviez été informée des lois, est-ce que vous auriez osé en parler à votre directrice ?

³⁹/ Extrait du rapport *Entre discriminations et construction de soi*

Non, je sais pas, en tout cas, je ne savais pas donc non plus je ne pouvais pas le revendiquer..

Revendiquer des/ses droits?

Ils pensent que les Africains ne savent pas trop leurs droits, ils ne savent pas les revendiquer, quand on leur dit , tu fais ceci, tu fais cela , donc,..euh, et là aussi on le fait parce que l'Africain a un complexe, il le fait (..) On se sent aussi euh.... Aussi inférieur. (..) Par rapport à ce que nous avons vécu dans notre pays, face à un blanc on se sent petit et c'est un peu ça, ils ont été inculqués et voilà, c'est gravé dans la mentalité des Africains.

Anta montre là une claire conscience politique du système; certains parlent de situations héritées du passé, de « racisme post-colonial »⁴⁰.

Il est important de pouvoir connaître le droit pour y avoir accès. Mais même dans ce cas, lorsqu'elles décident de porter plainte, par exemple, elles disent ne pas toujours être entendues et devoir s'armer de détermination.

Oui dans ma vie personnelle, j'ai rencontré de la discrimination, je suis bénévole dans une association contre toutes les formes de discrimination. J'ai rencontré une fois un conflit où là j'ai porté plainte. On nous a traité, mes amies et moi de sales arabes, « rentre dans ton pays » et ma copine a reçu une gifle. Mais au commissariat, on a refusé de prendre ma plainte. On ne prend pas en compte cette plainte pour propos racistes. Mais ils ont refusé et m'ont demandé de sortir et de quitter les lieux. Mais je ne voulais pas partir ainsi que mes copines arabes, et je leur ai dit si je m'appelais Jean Paul ou Jean Pierre vous auriez pris ma plainte !! Il a refusé et m'a demandé de partir. J'étais une victime et je passais comme la coupable et ensuite ils ont voulu prendre ma plainte. Et j'ai écrit au procureur en expliquant ma plainte. J'étais accompagnée par mon asso et le MRAP. Mais en fait l'Etat s'est porté partie civile et nous a attaqué pour bagarre sur voie publique. Je suis passée au tribunal et l'huissier m'a dit que ma plainte n'était pas fondée. L'avocat adverse a confirmé que la personne qui nous a insultées avait des origines arabes et qu'il était difficile de prouver mais je n'ai pas baissé les bras, j'ai prouvé qu'il m'avait bien insultée et j'ai eu des dommages et intérêts. Farida

Parfois les conditions nécessaires ne sont pas réunies.

Je n'avais pas de témoin pour pouvoir porter plainte...Il y a des lois mais on ne peut pas passer sa vie aux prud'hommes parce que en plus quand ça se sait après forcément ça vous nuit. (Manuela)

Parfois même elles ne sont pas « très bien conseillées »

Mon prénom ne passait pas J'en ai parlé au centre Il fallait que j'ai des preuves concrètes.(Entretien collectif)

Parfois c'est la peur des représailles qui empêche de démarrer la procédure.

On voit plus les discriminations, mais il y en a toujours eu. Mais on a peur des conséquences On n'est pas d'ici, on est des étrangères. Entretien collectif.

Certaines se défendent font valoir leur droit au travail, ainsi une femme de chambre en hôtel. Passée gouvernante, elle travaille 130h/mois

Au début, ça s'est bien passé. En arrêt maladie, le patron déclare 60h.

J'ai préparé le dossier et mis aux prud'hommes. La société ne se présentait pas. Depuis 2003, ce n'est toujours pas fini. Ça va coûter cher.

D'autres renoncent

⁴⁰/ N° Autrement, 2006

Mettons qu'on se fâche et qu'on leur fasse un procès parce qu'ils m'ont pas pris parce que j'étais une femme, je gagnerai quoi, ils ont le droit de choisir qui ils veulent prendre. Je gagnerai quoi au bout du compte, je leur ferai un procès, j'irai au tribunal je gagnerai rien. C'est pas ça qui va me donner une place et même si on les faisait m'embaucher de force si leur idée c'est pas de me prendre, la semaine qui suit ils vont me licencier. On ne peut pas forcer un patron. Si on les oblige ils vont me recevoir mais un patron c'est quelqu'un comme vous et moi un gars qui s'occupe des ressources humaines c'est quelqu'un comme vous et moi. Je suis pas trop raciste mais bon on a tous un petit défaut moi si je vois quelqu'un arriver avec 2 yeux crevés je l'embauche pas vous comprenez. (..) Je passe pas et je sais pourquoi, je me suis renseignée auprès de gens qui le connaissent il n'aime pas les femmes. On peut rien y faire, il aime pas les femmes, il aime pas les femmes, il faut que j'attende qu'il parte à la retraite mais j'ai pas le temps ! Manuela.

Une femme en entretien collectif dit avoir été victime de harcèlement sexuel sur un poste de serveuse. Elle dit ressentir beaucoup de *colère*, en parler, *ça fait du bien*. Elle l'a fait dans le cadre d'une association mais aussi auprès d'un ami gendarme. Et de préciser

J'ai pas voulu donner des noms. Je crains des conséquences.

3.5.3 Des logiques de parcours ou d'action pour faire face, dépasser

Que l'expérience discriminatoire soit en lien avec le monde du travail ou plus généralement avec les projets de vie, il faut noter que les actions mises en place concernent souvent le domaine professionnel comme si, dans ce cadre, il était légitime de mener le combat, de montrer sa différence et sa compétence. On notera la pugnacité de certaines femmes: certaines s'accrochent à un projet de formation ou de création d'entreprise, d'autres partagent leurs expériences, cherchent dans la vie associative (plus ou moins formelle) à montrer leur utilité, s'entourent d'un réseau pour avancer, dénoncer la situation discriminante.

L'injustice m'a permis d'avoir un certain acharnement et j'ai toujours dit plus c'est difficile et plus j'ai de force pour réussir à m'en sortir. (Farida)

- ✓ S'accrocher dans la situation génératrice de discrimination.

Je réagissais par mes notes, je n'étais pas une excellente élève, mais je répondais par mes notes. Je me disais qu'on verrait la différence après. Je prouvais par ma réussite plutôt que par d'autres moyens. C'était ma motivation. (Nawel)

Je suis une femme forte et capable ça je le sais. Mes études, c'est très important pour moi. C'est grâce à mes études que j'ai été capable de prendre une décision, de ne pas accepter la violence, de me faire respecter en tant que femme, mon papa n'a jamais été violent à l'égard de ma maman. (Fatima)

- ✓ Faire part de son expérience pour aider des femmes qui se retrouvent dans la même situation.

Je me suis retrouvée avec une dame qui ne parlait pas français et c'était la première fois et elle commence à pleurer, pleurer, pleurer. Je me suis

présentée, j'ai proposé mon aide (...). Et c'est là que j'ai commencé à m'occuper avec les femmes. Et puis cette dame a trouvé quelqu'un d'autres et aussi des syriens qui sont venus, qui ne parlaient pas français, qui avaient des problèmes. Y ont cherché et je sais pas comment ils m'ont connue et ils m'ont appelée aussi pour les aider. J'ai adoré ça accompagner des femmes, que je trouve des femmes qui sont contentes, qui trouvent quelqu'un qui parle leur langue, qui les aide, qui est à côté d'eux, qui peut faire tout ce que eux ils peuvent pas faire. Ça leur soulage et ça me soulage aussi. Parce que je déteste voir des femmes malheureuses ... moi ma souffrance c'était la langue, j'avais pas d'autres problèmes et comme j'ai souffert aussi pour ces problèmes là, j'ai pas voulu que les autres y passent par là aussi. (Khalida).

- ✓ Trouver un soutien de la part du réseau familial, amical ou associatif.

Mon père est engagé dans plein de causes, il a toujours été militant syndicaliste et associatif dès petit on a été engagé au parlement des banlieues par exemple. Il lutte contre toutes les discriminations dans le MRAP. (Nawel)

J'ai eu beaucoup de soutien, mon oncle, sa famille, même A, c'est des amis .. j'ai été bien encadrée. Grâce à eux j'ai pu m'en sortir. (Fatima)

Et grâce à l'association là, j'ai pu développer mon réseau et apporter de nouveaux clients. Cette association est une association de femmes issues de l'immigration créatrices d'entreprises. C'était assez à la mode à cette époque femme étrangère créatrice d'entreprise, j'ai profité de cet engouement pour faire de la publicité. Je me suis toujours battue pour les causes perdues et donc j'ai toujours fait partie d'associations pour lutter contre les inégalités est-ce une raison pour que je ne vois pas la discrimination pour moi-même ? (Farida)

Le fait discriminatoire est social, l'expérience est partagée (le meilleur exemple est la stigmatisation d'une population dans un quartier)

Nora comme Farida montrent combien on en parle dans les familles, l'expérience circule, on échange, on est solidaires

Ma cousine qui recherchait un emploi, ...

*Dans le quartier, on entend toujours parler de **racisme, tout le monde en parle**, là où j'habite quand les garçons cherchent un emploi et vont pour un emploi, ils sont pas pris et tout ça quoi..*

- ✓ Se confronter à la situation.

Je l'ai dit et je l'ai écrit, j'ai fait un rapport là-dessus et je l'ai envoyé ..et je n'ai eu aucun soutien ..., aucun n'a bougé. (...) J'en ai gardé une vraie aigreur. Nouria

- ✓ Créer son entreprise

Gwendoline trouve « un peu humiliant » l'attitude des médiateurs à l'emploi de la renvoyer uniquement sur des emplois de femme de ménage: elle agit : Je ne veux pas être parasite en retour je veux donner à ceux qui n'ont pas. Je me suis lancée dans la création d'entreprise. (...) Chez moi on dit « tout ce qui ne tue pas rend fort ! » (elle sourit). Peut-être si je n'avais pas eu tous ces soucis je n'oserais pas me lancer!

Du fait que pendant 2 ans je n'ai rien trouvé j'ai donc décidé de créer mon entreprise. (Farida)

3.5.4 Le « prix à payer » pour occuper « sa » place, un emploi.

✓ *En faire plus, « Je n'avais pas le droit à l'erreur »*

pour faire face au regard des autres, infériorisant, et à la discrimination. Ce mode d'interrelation au travail affecte l'égalité de traitement. Il conduit à l'exclusion de celles qui voudraient ne pas adopter ce comportement pour occuper un emploi.

Anta explique qu'elle semble être, à la maison de retraite, dédiée aux tâches ingrates

On pouvait être en équipe quand il y avait le bip qui sonnait, c'est moi qui devait le faire. Tout le monde me regardait, ils attendaient que je le fasse.

Elle parle d'une équipe divisée en « clan », un clivage entre les femmes « blanches » et les « africaines »

Elles ont fait un peu plus d'années là-bas donc elles savent déjà comment, ça fonctionne, donc elles ont leur clan et donc quand elles sont toutes ensemble elles font semblant.

Il y avait une algérienne j'ai vu... mais avec la couleur ça passe parce que celle là, elle était avec l'équipe, elle était avec le groupe, mais il y avait pas de différence visible ..

✓ Faire allégeance, montrer une proximité (être avec eux - abandonner l'entre soi)

Pour « s'intégrer », à savoir occuper un emploi et prendre sa place dans l'organisation du travail, elles ont à composer avec l'injonction à montrer leur appartenance/ leur ressemblance au monde majoritaire.

Farida (commerciale)

Je leur ai dit que j'étais arabe et que je fais partie de « ces gens-là ». A partir de ce moment là, leur comportement a changé. Je pense au départ qu'ils pensaient que je faisais partie de leur clan et qu'ils pensaient que j'allais comprendre. J'ai 2 cultures européenne et maghrébine. Ils pensaient peut être que je cautionnais.

Farida les qualifiera de racistes plus loin dans l'entretien

Céder ou démissionner? Farida se fait licencier

✓ Elles doivent faire montre de connivence

Dans la cohabitation au quotidien, dans le travail ensemble, l'origine ou plutôt les images des représentations associées restent prégnantes (quand elles ne sont pas utilisées pour l'image de « diversité » qu'elles sont censées renvoyer) dans l'organisation du travail, la répartition des tâches. « Le malaise » subsiste :

je le sens parfois dans certaines réunions, sur certains sujets ne serait-ce que mon nom de consonance maghrébine. Lorsqu'on est sur des dossiers délicats parfois les personnes prennent des précautions vis-à-vis de moi. On sent parfois un malaise. Je me dis et je montre une certaine neutralité mais on sent quand même un malaise et j'ai l'impression qu'ils attendent que je me positionne. Ils ont un a priori. On a l'impression qu'ils ont besoin de savoir ma position là-dessus sur le sujet traité. (Nouria)

Le dilemme est alors entre la déloyauté par rapport à ses origines ou un « malaise », un retrait vis à vis du milieu professionnel. Ce positionnement occasionne un lourd coût identitaire.⁴¹

L'intégration au travail, sur l'emploi est souvent en lien avec l'injonction à renier ses origines, ce qui engendre de la déloyauté envers ses valeurs/ ses parents, sa famille et qui peut conduire les personnes ici certaines jeunes femmes à l'échec.

⁴¹ / On a, en travaillant avec les femmes sur des milieux de travail non traditionnel, souvent rencontré cette problématique.

Éléments pour conclure ... provisoirement

Les formes de la discrimination vécue peuvent être différentes (selon que les personnes sont immigrées ou issues des immigrations) néanmoins elle jalonnent tous les parcours de vie des femmes que nous avons interviewées. On les retrouve de façon récurrente dans le monde du travail, sur le marché de l'emploi.

Pourtant les expériences de discrimination ne sont jamais évoquées ni nommées pour ce qu'elles sont : de la discrimination.

Une constante : elles disent rencontrer l'injustice, la mise à l'écart, le racisme.. tous ces termes ont été employés; elles évoquent une expérience de vie marquée par le « mépris social » à l'œuvre vis-à-vis des populations immigrées ou d'origine

Elles attribuent ce traitement discriminatoire rarement à un seul critère : elles racontent être affectées en tant que femme, femme immigrée, étrangère, d'origine ethnique différente, de couleurs; mais aussi âgée, handicapée..

Elles montrent la seule place à laquelle notre société permet à beaucoup d'entre elles d'accéder sur le marché du travail : des emplois de domestiques : femmes de ménage, réceptionnistes d'hôtel, gardiennes d'enfants ..

Le « beau travail » que certaines espéraient, un emploi tout simplement est toujours légitimement attribué aux autres : les plus jeunes, les hommes, les blanches, les français.. Ainsi résonne cette petite phrase glissée dans l'entretien collectif : « ***Nous on est toujours les dernières*** »

Le traitement inégalitaire de la différence est ici très explicite.

Bibliographie

Généralités Discrimination & autres concepts

- ADIA Baromètre. (novembre 2006). *Observatoires des discriminations*.
- Amadiou, J.F. (2005). *Discrimination à l'embauche – De l'envoi du CV à l'entretien*, Observatoire des Discrimination.
- Borillo, D. (2003). *Lutter contre les discriminations*. Paris, La découverte.
- Bouamama, S. (Janvier 2007). *Les centres sociaux à l'épreuve de l'égalité*. IFAR.
- Boubeker, A. (2003). Ethnicité, relations interethniques ou ethnicisation des relations sociales. Les champs de la recherche en France. *Ville-Ecole-Intégration*, 135.
- Boukhobza, N. (2005). Les filles naissent après les garçons. *Remi*, 21(1).
- Calves, G. (2004). *La discrimination positive*. Paris, PUF, Que-Sais-Je ?
- Cegos. (Juin 2006). *Enquête sur la discrimination en entreprise*.
- Centre d'analyse stratégique. (Mars 2007). Le testing une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche. *La note de veille*, 48.
- Commission Européenne. (Janvier 2007). *La discrimination dans l'union européenne*. Eurobaromètre spéciale 263.
- Copas, Fas/adecco-adia. (2006). *Discrimination : Etat des lieux*.
- De Queiroz, JM. (2003). Discrimination et mixité. Ingénierie sociale ou art des mélanges? *Ville-Ecole-Intégration*, 135.
- DG Emploi et affaires sociales (2004). *L'égalité des droits dans la pratique. Témoignages clés 2004*. Commission européenne.
- DG Emploi et affaires sociales (2006). *L'égalité de traitement dans la pratique*. Commission européenne.
- Garner Moyer H. (2003). Discrimination et emploi: revue de la littérature. *Document d'études*, 69, Dares.
- Gavand, A. (Juin 2006). *Prévenir la discrimination à l'embauche. Pourquoi et comment agir ?*
- Guenif Souilamas N. (2003). Fortune et infortune d'un mot: l'intégration. Jalons d'une discussion entre sociologues et politiques. *Ville-Ecole-Intégration*, 135.
- Halde (2006). *Rapport annuel 2005*, La documentation Française, Paris.
- Halde (2006) *Prévention des discriminations, promotion de l'égalité. Que répondent les entreprises à la Halde ?*
- Halde (2007). *Prévention des discriminations à l'embauche : Des actions menées par les intermédiaires de l'emploi*.

Lecerf, S. (2006). *A Compétence Egale. Comment recruter sans discriminer*. Guide pratique, Association A compétence égale.

Mine, M. (Avril 2003). *Lutte contre la discrimination: Les nouvelles directives de 2000 sur l'égalité de traitement*. Trèves.

Péligsson, E. (2008). *Les discriminations*, Ellipses.

Schnapper, D. (2000). L'universel républicain revisité. *Ville-Ecole-Intégration*, 121, p10-22.

Cahiers français (2003). La société française et ses fractures. *La documentation Française*, 314.

Sociétés Contemporaines (2004). *La construction des discriminations*, 53.

Discrimination : politiques publiques et « bonnes pratiques sociales »

Bouamama, S., Cormont J., Fotia, Y. & Kebbouche, N. (2005). *Les centres sociaux à l'épreuve de l'égalité*, IFAR.

CREDOC (Mars 2007). *Les bonnes pratiques dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans les PME*.

D'un monde à l'autre. (Appui scientifique Ifar, 2004). *La discrimination raciale dans 3 bassins d'emploi du Nord Pas de calais: analyse d'acteurs*. Etude diagnostic, rapport final Equal.

Dhume, F. (2007). *De la discrimination du marché au marché de la discrimination, les fausses évidences de la « lutte contre les discriminations »*, Mouvements, 49, p128-136.

IFAR (2003). *Si la discrimination nous gagne ça nous perdra*. Rencontres débats, Actes des journées de Juin 2003, Ed Le Geai Bleu, Roubaix.

IREV (2008). *Prévenir les discriminations en PME TPE*. Guide pratique.

Hamdani, K. (2005). *Agir face aux discriminations. Guide repères pour le professionnel de l'emploi*. Forum Formation, Equal.

Kretzschmar, C., Robert C., Tolila K., Beaujolin F., Dessen, V., Fayman, S., & Messica, F. (2001-2006). *Agir contre les discriminations dans les zones urbaines sensibles. L'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail*.

Pelisson, E. (2007). *Les discriminations*, Ellipses.

Schnapper D. (Dir.), (2001), *Exclusions au cœur de la cité*, Economica.

Tisserant P., Wagner AL, (2008) *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires*. Rapport final pour la Halde, Université P. Verlaine, Metz.

Verkindt, P.Y. (2008). *Les discriminations dans les politiques d'emploi. Pour un rôle accru des partenaires sociaux*. *Informations sociales*, 148.

Données statistiques et problèmes de mesure

Boumahdi, R., Lattes, J.M. & Plassard, J.M. (2002) *Marché du travail et lutte contre la discrimination : une approche pluridisciplinaire*, *Droit et Société*, 51-52.

Boumahdi, R. & Giret, J.F. (2005). Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration. *Revue Economique*, 2005, 56(3).

Clément, M. & Simon, P. (2005). *Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité ». Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine*. Ined.

CSA (Février 2008). *Les discriminations dans le monde du travail*.

Cusset, P.Y. (2008). La discrimination et les statistiques "ethniques" : éléments de débat. *Informations sociales*, 148.

Cusset P.Y. (2006). Les statistiques ethniques en France: où en sommes nous ? *Centre d'analyse stratégique, Note de veille*, 22.

Felouzis, G., Liot, F. & Perroton, J. (1999). *L'apartheid scolaire*. Paris, Seuil.

Frickey, A., Murdoch, J., Primon, J.L., & Antipolis S. (2004). Les jeunes issus de l'immigration. De l'enseignement supérieur au marché du travail. *Bref Céreq*, 205.

Frickey, A. & Primon, J.L. (2004). *L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues de familles d'immigrées des pays de Maghreb: une inégalité redoublée ?* Collectif MAGE Maghreb – Europe.

Froni, F. & Cediey, E. (2005). *Etude statistique sur trois établissements du groupe Casino. Approche des discriminations liées à l'origine et au sexe*. ISM Corum.

Héran, F. (Septembre 2005). Statistiques ethniques, c'est possible. *Le Monde*.

INSEE (décembre 2006). Atlas des populations immigrées de la région Nord-Pas-de-Calais, *Dossier de Profils*, 83.

Naouel, A. (2001). *Les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur issues de l'immigration*. FAS (Fonds d'Action Social pour les travailleurs immigrés et leur famille), FIJ, Paris.

ORES (2007). *Porter un prénom arabe ou musulman est-il discriminant dans l'enseignement supérieur ? Orientation et poursuite d'études dans l'enseignement supérieur du Nord Pas de Calais*. PUL.

Premières synthèses DARES (Novembre 2000). Les salaires étrangers: loin des secteurs porteurs et des positions valorisées, 46(1).

Richard, J.L. (Mars 2006). *Jeunes adultes fils et filles d'immigré(s), niveaux de formation et fréquence différente du chômage selon les origines nationales parentales; présomptions de discriminations à l'encontre des enfants d'immigré(s) africain(s)*. Exposé au séminaire Paugam.

Silberman, R. & Fournier, I. (2006). Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure ». *Bref, Cereq*, 226.

Tribolat, M. (1995). *Faire France*. Paris, La Découverte.

Vigeo (2008). Non discrimination et égalité dans l'emploi et la profession. Comment les principes de l'OIT sont-ils observés par les entreprises européennes ? Etude réalisée pour le BIT, Paris.

Immigration

Coutrot T., Waltisperger D. (2009). « Les conditions de travail des salariés immigrés en 2005. Plus de monotonie, moins de coopération. », *Premières Informations. Premières Synthèses n°09.2, Dares*.

Dayan, J.L., Echardour, A. & Glaude, M. (1995). La vie professionnelle des immigrés. Les marques de l'histoire. *Insee première*, 369.

Genif, S. (2000). *Des "beurettes" aux descendantes d'immigrants nord-africains*. Paris, Grasset.

Heran, F. (2004). Cinq idées reçues sur l'immigration. *Population & sociétés*, 397, INED.

Moro, M.R. (1995). Transformation du statut homme femme dans la migration : Eléments d'analyse ethnopsychanalytique. La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales. *Ephesia*, La Découverte, p251-255.

Tavan, C. (2005). Les immigrés en France : une situation qui évolue. *Insee Première*, 1042.

Discriminations liées à l'Origine réelle ou supposée

Amrani Y. & Beaud S. (2005). *Pays de malheur*. Découverte, Poche essais.

ANPE (Mars 2001). *Discriminations et Recrutement : entre cadre législatif et usages*. Les deuxièmes entretiens pour l'emploi, atelier n°5.

Aubert, F., Tripier M. & Vourch, F. (1997). La discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration : du problème social à l'observation sociologique. In F. Aubert, M. Tripier et F. Vourch (Dir). *Jeunes issus de l'immigration : de l'école à l'emploi*, Paris, L'Harmattan.

Bancel, N. & Blanchard, P. (2006). *Culture post-coloniale 1961-2006*. Autrement 2006.

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

Bebear, C. (2004). *Minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise*, Rapport au Premier ministre.

Belhadj, M. (2006). Quelle professionnalisation dans le travail social pour les diplômés descendants de migrants? *Formation Emploi*, 94.

Bouamama S. & Benyachi A. (2000). *Les discriminations dans l'emploi et leurs impacts ? L'exemple roubaisien*. Voix de nanas, FSE.

Boubaker, N. (2001). *Discriminations raciales, un timide début de reconnaissance publique*. Intervention DRCD Lille.

Boucher, M. (2001). *De l'égalité formelle à l'égalité réelle. La question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*. Paris, L'Harmattan.

Cosra-Lascoux, J. (2005). *République et particularismes*, Paris, La Documentation française, coll. Problèmes politiques et sociaux , 909.

Doytcheva, M. (2007). *Une discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville*. Paris, La découverte.

DREES (2005). Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration. *Etudes et Résultats*, 424.

Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y. & Petit P. (2007). *Discriminations à l'embauche. Un testing sur les jeunes des banlieues d'Ile de France*, Centre d'analyse stratégique.

Eberhard, M., Meurs D., Simon P., (2008.). *Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la Fonction Publique*, INED.

Eberhard, M. (2004). Pratiques d'accueil et traitement des discriminations : Les permanences d'une association antiraciste en France. *Les cahiers du GRES*, 4(1).

Fassin, D. (2002). Politiques du corps et reconnaissance de l'altérité. Nouvelles questions posées par l'immigration française. *Recherches sociologiques*, 2.

Fauroux, R. (2005). *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, Rapport au premier ministre.

Frickey A. & Primon J.L. (2006). Une double pénalisation pour les non-diplômés du supérieur d'origine Nord africaine ? *Formation Emploi*, 94.

Gélot, D. & Minni, C. (2006). Les immigrés accèdent moins à la formation professionnelle continue. *Formation et emploi*, 94.

Lainé, F., Okba, M. & Rospabe, S. (2005). Les difficultés des étrangères sur le marché du travail. Effet nationalité, effet quartier ? *Premières Informations, Premières synthèses*, 17(3), Dares.

Lorcerie, F. (2000). La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée. *Ville-Ecole-Intégration*, 121, p69-81.

Maresca, B., Dujin, A., Robin, A. & Marek, A. (2007). *Les bonnes pratiques dans la lutte contre les discriminations*, réalisé pour la Halde, Credoc. <http://www.credoc.fr/pdf/Rapp/R248.pdf>

Miné, M. *Migration et discrimination raciale dans l'emploi*. Professeur, Université Cergy Pontoise. Rapporteur Y. Thoemmes, Chargé de recherches, CERTOP, IUT 2.

Noel, O. (2002). *Jeunes issus de familles immigrées, accès à l'entreprise et processus de discrimination. Les représentations et les stratégies des intermédiaires sur le bassin d'emploi de Nimes*, IS CRA.

Noël O. (1999). Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations ? *Hommes et migrations*, 1219.

Okba M. & Lainé F., (2004.). *L'insertion des jeunes issus de l'immigration : métiers occupés, trajectoires scolaires et professionnelles*. Colloque Cerc, DEP, CNAF, DREES.

Okba M. & Lainé F. (2005). L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier. *Net doc.*, 15.

Potvin M., Paul E., Venel N (2007). *La seconde génération issue de l'immigration. Une comparaison France-Québec*, Ed. Athéna.

Sabeg, Y. & Méhaignerie, L. (2004). *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation ... ou repli ?* Paris, Institut Montaigne.

Santelli, E., Boukacem, D., Invernizzi, A. & Gardon E. (2006). *Les cadres d'origine étrangère face aux discriminations: du constat statistique au vécu biographique*, Institut des Sciences de l'Homme, Rapport final pour le Fasild.

Van de Wale, I. (2001). *Accès des jeunes en entreprise : atout et limites du parrainage comme outil de lutte contre les discriminations*, Paris, Crédoc.

Viprey M, (2002). Les discriminations de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée, *Revue de l'IREES*, 39.

Revue, Rapports,

Rapport Fauroux (Juillet 2005). *Lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*.

Construction de l'identité chez les jeunes d'origine étrangère. *l'Ecole des Parents*, 2001, n° hors-série 2, septembre. p4-59.

Altay, M., IRFAM Bruxelles, (2007). Actions Pour l'intégration Socioprofessionnelle Des Travailleurs Issus De L'immigration: La Valorisation Identitaire Comme Mode d'Accompagnement Spécifique, *Journal of International Migration and Intégration*, 18(4).

Bodinier, M., *Ethnicisation ? Discrimination ? Quelles pratiques d'embauche des animateurs jeunes ? Etude MétaCompétences à l'union régionale des centres sociaux Rhône-Alpes*.

Situation de cumul : Femmes & origine

ADRIC (2008). *Face aux violences et aux discriminations: accompagner les femmes issues des immigrations. Un outil pour analyser et agir*. Paris.

AFIJ (Janvier 2005). *Analyse de la situation des jeunes issus de l'immigration en échec en premier cycle universitaire*. DPM

AFIJ (Janvier 2005). *Agir contre la déqualification lors de l'accès au premier emploi des jeunes femmes diplômées issues de l'immigration*. FASILD.

AFIP (2001). *Les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur issues de l'immigration. Analyse des profils et de l'insertion professionnelle*. Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Beaujolin, F., Bonnefoy, M.A. & Lion, J. (2006). *Orientation des jeunes filles de parents immigrés dans les collèges des quartiers défavorisés en Lorraine : poids des déterminants culturels et des pratiques éducatives*. Note: Dans le cadre du programme "Mobilité sociale des cadres et promotion professionnelle des femmes immigrées ou d'origine étrangère". Groupe d'études sociales, techniques et économiques -GESTE, FASILD, Paris.

Boubecker, A., Paris, H., Vadeboin, C. & Guenif, N. (2002). *Entre discriminations et construction de soi. L'expérience des jeunes femmes héritières de l'immigration dans leur rapport à l'emploi*, CADIS (Centre d'analyse et d'intervention sociologique), Service des droits des femmes et de l'égalité, FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les discriminations), Paris.

Browne I. & Misra J. (2003). "The Intersection of Race and Gender in the Labor Market", *Annual Review of sociology*, 29(1), p.487-514.

Cardu, H. & Sanschagrín, M. (2002). Les femmes et la migration: les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socio-professionnelle à Québec. *Recherches féministes*, 15(2), p87-122.

Chaib, S. (2001). *Facteurs d'insertion et d'exclusion des femmes immigrantes dans le marché du travail en France : quel état des connaissances ?* CFDT.

Cognét, M. (1999). *Migrations, groupes d'origines et trajectoires : vers une ethnicisation des rapports socioprofessionnels ?* Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.

Cognét, M. (2004). L'accès à l'emploi dans les services de santé : l'effet de la dimension ethnique. Étude du groupe des auxiliaires familiaux et préposés aux bénéficiaires à Montréal», In J. Renaud, A. Germain & X. Leloup (dirs.), *Racisme et discrimination : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Presses de l'Université Laval, Québec, p. 60-86.

- Cognet, M. (sous presse). La vulnérabilité des immigrés : analyse d'une construction sociale» In F. Saillant & M. Clément (dirs.), *Vulnérabilité, identité et communautés*, Presses de l'Université Laval, Québec.
- Cognet, M. & Fortin, S. (2003). Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé » *Lien social et Politiques*, 49, p.155-172.
- Condon, S. (2008). Travail et genre dans l'histoire des migrations antillaises. *Travail, genre et société*, 20.
- FASILD (2004). *Femmes d'origine étrangère, travail, accès à l'emploi, discriminations de genre*. Paris, La documentation française.
- Fassin, E. (2006). Questions sexuelles, questions raciales. Parallèles, tensions et articulations". In D. Fassin & E. Fassin (dirs.), *De la question sociale à la question raciale. Représenter la société française*, Paris, La Découverte.
- Féminin Technique (2007). *Pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration*. Acte du colloque « Défaire la discrimination », FeTe, Conseil régional de Bourgogne, FSE (Fonds social européen), L'Acse (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances). Dijon.
- Ferreira de, M.B. (2003). Femmes de ménage et veilleurs de nuit: une approche sexuée du travail précaire dans un hôtel de France, *Cahiers du Genre*, 35, p189-208.
- Frickey, A. & Primon, J.L. (2007). Etudiants et étudiantes de parents Nord Africains : une discontinuité entre les générations. In H. Eckert & S. Faure Sylvie (Dirs.), *Les jeunes et l'agencement des sexes*. La dispute, Coll. Le genre du monde, Paris.
- Frickey A. & Primon J.L. (2006). Comment s'insérer quand on est femme d'origine maghrébine et non diplômée du supérieur ? In E. Flahaut, *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, PUR.
- Gaspard Françoise, Khosrokhavar Farhad (1994) La problématique de l'exclusion. De la relation des garçons et des filles de culture musulmane dans les quartiers défavorisés. *Revue française des Affaires sociales*, n° 2.
- Lanquetin, M.T. (2002). *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique*, Paris, Adresse.
- Locoh, T. & Puech, I. (2008). Migrations et discriminations, *Travail Genre et Sociétés*, 20.
- Merckling, O. (2003). *Emploi, migration et genre. Des années 1950 aux années 1990*. Paris, L'Harmattan, coll logiques sociales.
- Merita Blat, M. (février 2008). État des lieux des mamans des quartiers en France, <http://www.niputesnisoumises.com/7mars.php?section=lebel>
- Meurs, D. & Pailhé, A. (2008). Descendantes d'immigrés en France : une double vulnérabilité sur le marché du travail? *Travail, genre et sociétés*, 20, p87-107.
- Miné, M. (2001). *La Discrimination femme-homme. Guide pratique*, éditions Rebondir, collection Droit du travail, 15.
- Morokvasic, M. & Catarino, C. (2007). Une (in)visibilité multiforme. *Plein droit*, 75.
- Olivier, J. & Lemièrre, S. (2005). La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail. Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles. *Net doc*. 12.
- Poiret, C. (2005). Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques: quelques enseignements du débat nord-américain. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21(1), p195-226.

Quiminal, C. (2005). Genre, travail et migrations en Europe, Cahiers du Cedref n°10, *Revue Européenne des migrations internationales*, 21(1)

Rouilleau Berger, L. & Lanquetin, M.T. (2004). *Femmes d'origine étrangère. Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre*. Documentation Française, Etudes et recherches.

Revue, Rapports

Délégation aux droits des femmes et à l'égalité. *Femmes issues de l'immigration*, rapport d'activité à Zimmerman Marie José, audition Sénat Novembre 2005 (www.assemblee-nationale.fr/12/rap-info/i2714.asp)

Cahiers du CEDREF (2003). Genre, travail et migration en Europe.

Cahiers du MAGE (1996). *Problématiques de l'immigration*, 3.

Femmes & discriminations multi-critères

Ait Ben Lmadani, F., Diaye, M.A. & Urdanivia M.W. (2008). L'intersectionnalité des rapports sociaux de pouvoir en France : le cas du sexe et de l'origine ethnique. *Documents de travail*, CEE n°100.

Bouhlal, R. (mars 2007). *Discriminations multiples : Nouvelle mode ou nouvelle priorité pour l'Europe ?* La libre Belgique du 1er mars 2007.

Catarino, C., Morokvasic, M., Hily M.A. & Poiret C. (2005). Femmes, genre migration et mobilités". *Revue européenne des migrations internationales*, 21(1).

Corbeil, C. & Marchand, I. (2006). L'approche intersectionnelle : origines, fondements théoriques et apport à l'intervention féministe *Nouvelles pratiques sociales*, 19(1).

Couder, I., Latrèche, M. & Tevanian, P. (2008). *Les filles voilées parlent.*, La Fabrique.

Commission Européenne (septembre 2007). *Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois*. Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité G.4.

Commission Ontarienne des droits de la Personne (Octobre 2001). *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter des plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples*.
http://www.ohrc.on.ca/en/resources/discussion_consultation/DissIntersectionalityFtns/pdf

Delphy, C. (2005). La manipulation du genre dans les discriminations. *Journal des anthropologues*, p.265-283.

Duguet, E., Léandri N., l'Horty Y. & Petit. P. (2007). Discrimination à l'embauche, un testing sur les jeunes des banlieues d'Ile-de-France. *Document de Recherche du Centre d'Analyse Stratégique*.

Faure, S. (2005). *Rapports sociaux et de sexe dans un grand ensemble HLM en transformation. La sexualité de la vie quotidienne et les arrangements de sexe de l'adolescence*, FASILD, Paris.

Fougère, D. & Safi, M. (2005-2006). L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? *France Portrait Social*, Insee, p.163-184.

Gaspard, F., Rouselle, O., Chaib, S., Geisser, V., Guenif Souilamas, N. & Mincez, J. (2002). *Femmes de l'immigration face aux discriminations sexistes, racistes, culturelles*. FASILD.

Gaymard, S. (2003). *La négociation interculturelle chez les filles franco maghrébines. Une étude de représentation sociale*, L'Harmattan, Paris.

Guenif-Souilamas, N. & Mace, E. (2004). *Les féministes et le garçon arabe*. Les éditions de l'Aube, Paris.

Jenny, J. (1995). Rapports sociaux de sexe et autres rapports de dominance sociale: pour une intégration conceptuelle des rapports sociaux fondamentaux. *Cahiers du Gedisst*, 13.

Lada, E. Sexuation et ethnicisation de l'emploi et du travail professionnel. Le cas des emplois émergents de médiation. http://www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles_definitifs/RS6_Lada.pdf

Le Huu, K. (2004). *Femmes asiatiques en France : places familiales, placements professionnels, déplacements sociaux*. GRISEA (Groupe de recherche sur l'immigration du sud-est asiatique), FASILD, Paris.

Makkonen, T. *Multiple compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. [_http://www.abo.fi/institut/imr/norfa/timo.pdf](http://www.abo.fi/institut/imr/norfa/timo.pdf)

Merckling, O. (2005). L'emploi des femmes d'origine étrangère dans les grandes surfaces parisiennes. *Hommes et migrations* N° 1258, CNHI, Paris , p.98-11.

Moon, G. *Multiple discrimination – problems compounded or solutions found?*
www.justice.org.uk/images/pdfs/multiplerediscrimination.pdf

Mozere, L., Maury, H., Fijalkow, Y., Dahan, V. & Lenart, C. (2001). Petits métiers urbains au féminin ou comment échapper à la précarisation ? Le cas des assistantes maternelles et des nourrices. *Migrations études*, 101. Etude FAS, GRIS (Université de Rouen), DPM (Direction de la Population et des Migrations). ADRI, Paris.

Roulleau-BergerR, L. (2006). *Nouvelles migrations internationales, genre et travail : inscriptions économiques, discriminations et histoires de femmes d'Afrique subsaharienne, de Chine continentale, d'Europe de l'Est et du Maghreb*. Réponse à l'appel d'offres "La discrimination raciale dans l'emploi et sur le marché du travail", dir.LISE (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique), MES (Ministère de l'emploi et de la solidarité), DARES (Direction de l'animation de la recherche des études et statistiques), [Paris.LISE](http://www.lise.fr).

Rubio, M.N. (2002). *Insertion professionnelle des femmes et vie familiale. Enquête et propositions de réponses sur le quartier de Strasbourg-Hautepierre*. Association les Amis du Furet, DDTEFP, Ville de Strasbourg. Les Amis du Furet, Strasbourg.

Sotteau-Léomant, N. & Léomant, C. (1998). Des jeunes femmes face aux discriminations sociales. *Cahiers du genre*, 23.

Tersigni, S. & De Rudder, V. (1997). Le port du foulard en France chez les jeunes filles issues de l'immigration. Délit vestimentaire et double jeu sur les frontières. *Mémoire de DEA* Paris: Université Paris 7.

Revue et rapports

Haut conseil à l'intégration, « *Les droits des femmes issues de l'immigration. Avis à Monsieur le Premier ministre* », 2 juillet 2003,

Institut Syndical d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales, CGT, *Femmes étrangères, issues de l'immigration ou originaire de l'outre-mer : cumul des discriminations*. Actes du séminaire, 23 et 24 juin 2000 Montreuil, organisé dans le cadre d'un programme subventionné par la commission européenne "Combattre les discriminations en Europe : expériences de luttes contre les discriminations à l'égard des femmes immigrées".ISERES, Montreuil, 2002. 133p.

Sexisme, racisme et post colonialisme (2006). *Nouvelles questions féministes*, 3 Editions Antipodes, Paris.

Rapports de sexe, rapports de genre – entre domination et émancipation (2002). *Revue VEI enjeux*, 128, CNDP.

Egalité professionnelle & mixité

Beaud S., Pialoux M., (2002), « Jeunes ouvrières à l'usine ? Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la mise en cause de la masculinité ouvrière », *Travail, genre et sociétés*, N°8,

Commission européenne *Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010*.
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_en.pdf

CORIF, (2008), *Précarité: une question de genre?*, publication OREF, C2RP.

CORIF, INSEE, (2008), « Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes-nous? » *Profils Nord Pas de Calais*, n°90.

CORIF, (2003), *Intégrer les femmes dans les lieux de travail où elles sont peu présentes*. Rapport à DRDFE, DRTEFP, Région.

Daune Richard AM., (1998), "Qualifications et représentations sociales" in Maruani M (Ed) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Coll. Recherche, Mage, La découverte.

Dejours C., (2006). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice*, Points Essais (Ré-édition)

Eckert H., (2007) « Des femmes au montage automobile : le difficile arrangement des sexes. », in *Les jeunes et l'agencement des sexes*. Paris , La dispute, Coll. Le genre du monde.

Eckert H., Sulzer E., (2007). « Le défi de la féminisation des chaînes automobiles ». in *Les jeunes et l'agencement des sexes*.. Paris , La dispute, Coll. Le genre du monde.

Ephesia (1995). *La place des femmes*. Paris, La Découverte.

Forté M., Niss M., Rebeuh MC., Trautmann J., Tribu E., (1998), « De la division sexuée au partage du travail? » *Travail et emploi* n°74.

Fortino S., (2002). *La mixité au travail*, Paris, La Dispute.

Gadrey N., (1992), *Hommes et Femmes au travail*. L'Harmattan. Logiques sociales,

Gardey D., (1998), « Perspectives historiques in Maruani M (Ed) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Coll. Recherche, Mage, La découverte.

Kergoat D., (1998), « *La division du travail entre les sexes* ». in *Le monde du travail*, Paris. La découverte.

Laufer, J., Marry, C. & Maruani, M. (2003). *Le travail du genre, Les sciences sociales du travail à l'épreuve de la différence des sexes*, La Découverte, Paris.

Le Feuvre N. (2001). « La féminisation du monde du travail ». *Travail et société*, GREP.

Maruani, M.(2005). *Femmes, Genre et Société, L'Etat des Savoirs*, La Découverte..

Maruani M., (2006). *Travail et emplois des femmes*, Paris, La Découverte ,coll Repères.

Maruani M., (1998), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Coll. Recherche, Mage, La découverte.

Meurs, D. & Ponthieux, S. (2007). L'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser ? *Economie et Statistique*, 398-399.

Milewski, F. (2005). *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*. Rapport à la ministre chargée de la Parité.

Okba M., (2004), « L'accès des femmes aux métiers. La longue marche vers l'égalité professionnelle ». *Premières informations Synthèses*. Dares. N°31.2 Juillet.

Pfefferkorn R., (2004), « Filières de formation sexuées, métiers « féminins » et politique de mixité professionnelle », R. Rogers (Dir), *La mixité dans l'éducation. Enjeux passés et présents*, Lyon, ENS Editions.

Silvera R., Lemièrre S., (2001). *Approches de la compétence et genre: une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois*. Série spéciale colloque de l'Iseres.

Tabet P., (1998) Tabet P., 1998, *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan.

Gollac Volkoff (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières ». in "Ouvrières: les dessous de l'embellie" (dossier) *Travail, Genre et Sociétés* n°8, L'Harmattan, 2002.

Vouillot F., Blanchard S., Marro C., Steinbruckner ML., (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail: une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du travail et des organisations* 10.