

LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

LE CAS DU BASSIN D'EMPLOI D'ALÈS

Philippe Bataille et Claire Schiff

Les cas de discrimination raciale à l'embauche sont difficiles à prouver, y compris dans les situations où le soupçon pèse fortement. Pourtant dans les zones résidentielles qui jouxtent d'importants bassins d'emploi, nombreux sont ceux, notamment parmi les jeunes, qui estiment en être victimes. Dans certains cas, sous forme d'un remède approprié au mal qui ronge ces quartiers, des services sociaux ou municipaux y pratiquent une forme de discrimination positive. Il s'agit de négocier l'embauche privilégiée d'habitants d'un quartier lorsqu'une entreprise prétend, par exemple, s'étendre sur de nouveaux espaces industriels qui sont autant de territoires identifiés à ce quartier¹. Des jeunes prennent parfois directement part à ces négociations. Dans ce cas, ils dénoncent bien souvent les transgressions aux ententes passées lorsqu'ils estiment qu'il n'y a pas suffisamment d'embauches réalisées sur le quartier au moment de la mise en route d'un grand chantier, comme par exemple celui du Stade de France à La-Plaine-Saint-Denis.

Aussi, en-deçà des querelles et des débats à la stérilité désormais avérée sur le modèle français d'intégration et les contrariétés qu'il aurait ou non subies ces vingt dernières années², force est de constater que les dérogations aux exigences de l'unité de traitement apparaissent comme une réponse plausible, voire nécessaire dans bien des situations, aux défauts manifestes du respect du principe d'égalité de traitement des candidats à l'embauche. Toutefois, le caractère informel de cette dimension corrective ne trompe pas³. L'absence de véritables relais politiques, reconnaissance institutionnelle du phénomène de la discrimination raciale à l'embauche renforce le sentiment des victimes de ne pas disposer des mêmes chances que les autres, notamment pour accéder à un emploi stable. Pour se convaincre de l'aspect très étendu de ce sentiment, il suffit de recueillir leur témoignage ponctué d'exemples. Certes la force de conviction de ces témoignages ne constitue pas une preuve du type de celles dont ont besoin ces victimes pour porter les faits devant les juges et faire valoir un droit à l'égalité de traitement. De surcroît, il faut admettre que le critère racial est rarement utilisé pour repousser les candidatures indésirées. Le plus souvent l'intention raciste est noyée dans la masse des arguments traditionnels pour classer les candidatures. Le candidat discriminé s'entend dire qu'il « manque d'expérience », ou comme beaucoup de recalés il découvre qu'il

n'a « pas le profil ». Autant de motifs qui ne désignent pas une intention raciste, mais qui peuvent la masquer, du moins pour qui sait mettre à jour les logiques d'un système de discrimination.

La réalité de la discrimination raciale à l'embauche

La France éprouve encore des difficultés pour reconnaître institutionnellement l'importance d'un phénomène qui produit pourtant des effets désastreux sur le comportement de ses victimes. De fait, les grands appareils de mesure statistique, comme l'INSEE ou l'INED, qui livrent régulièrement des photographies sur l'état de la population française, ont beau signaler l'évidence de la discrimination à l'embauche, cela ne suffit pas pour dépasser la frilosité institutionnelle habituelle pour nommer nettement le mal et commencer dès lors à en imaginer les remèdes. Dans son enquête sur les immigrés et leurs enfants, Michèle Tribalat, de l'INED⁴, indique nettement à plusieurs reprises que la capacité d'intégration de la France est peut-être moins en panne que ne l'ont laissé entendre la plupart des commentateurs du social des vingt dernières années. Elle évoque notamment le cas de l'école, mais aussi en partie du logement, où les enfants d'immigrés ont certainement rencontré des grandes difficultés pour parvenir à des résultats comparables à ceux des enfants de leur génération, mais où aussi des résultats encourageants sont à enregistrer. Par contre, dans la même enquête, elle relève que les

1. A Roubaix par exemple où la réorganisation du tissu industriel est indissociable de l'organisation du tissu urbain, des entreprises en développement se sont engagées depuis longtemps auprès du pouvoir municipal pour embaucher des habitants des quartiers dans lesquels elles souhaitaient investir. Or parmi ces habitants, notamment les jeunes, beaucoup sont issus de l'immigration. Voir Philippe Bataille, « Diagnostic du schéma local d'intégration de la ville de Roubaix », Roubaix, ADQR, 1994.

2. Michèle Tribalat, « Le processus d'assimilation en France : un modèle en crise », *La Revue de la CFDT*, 1997, pp. 21-27.

3. Véronique de Rudder, Christian Poiré et François Vourc'h, *La prévention de la discrimination raciale, de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement dans l'entreprise. Une étude de cas en France*. Urms, 1997.

4. Michèle Tribalat, *Faire France*, La Découverte, Paris, 1995.

enfants d'immigrés algériens éprouvent des difficultés pour accéder au marché du travail. « Tout concorde, écrite, 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 terme de diplôme n'explique guère. Signe d'un malaise et d'exigences plus grands, cette situation très problématique des garçons d'origine algérienne et celle difficile des jeunes femmes de même origine posent



Alès vue de la colline de l'Hermitage.

nécessairement la question des pratiques discriminatoires à l'embauche»⁵. Considérés de façon générale, les chiffres du chômage relèvent des disparités ressemblantes. Tribalat note que les jeunes issus de l'immigration maghrébine commencent plus souvent leur vie active par une période de chômage que les enfants de Portugais ou d'Espagnols. Or, lorsque l'on sait que l'intégration dans la vie active se fait par des contrats à durée déterminée ou par des stages, il faut en conclure que l'activité des jeunes issus de l'immigration maghrébine a plus souvent que les autres un caractère précaire.

Si l'on considère cette fois les premiers résultats de l'extension de l'enquête INSEE de 1994 qui porte sur les conditions de vie dans les quartiers dits « sensibles », on y découvre un autre des effets de la discrimination à l'embauche, sans pourtant prouver la réalité du phénomène. Analysant une série de résultats qui portent sur des quartiers du Nord-Pas-de-Calais, Bénédicte Makrakis et Michel Pinet⁶ estiment que la classe la plus marginalisée économiquement des habitants qui vivent dans les quartiers étudiés de Lille et de Liévin est constituée pour plus du tiers par des personnes de nationalité ou d'origine maghrébine, soit plus du double de leur représentation globale sur le quartier. Or, il est bien évident que ce facteur économique varie avant tout au gré des revenus des ménages étudiés. Revenus qui ont deux sources principales, l'emploi ou les aides sociales. Plus le revenu est faible ou incertain, plus on l'imagine éloigné

d'un revenu du travail, corroborant ainsi les remarques de Tribalat sur les difficultés plus grandes rencontrées par les Maghrébins ou leurs enfants pour s'insérer durablement sur le marché du travail. S'intéressant aux mêmes sources statistiques de l'INSEE, Michèle Leclerc-Olive dresse un constat plus net encore. Elle note que dans les quartiers qu'elle a étudiés « seulement 26 % des titulaires du bac général, ou plus, d'origine maghrébine ont accès à l'emploi, contre 51 % des personnes d'autre origine, c'est-à-

dire, pour nos sites, d'origine française. Et cet écart se creuse sur Lille-Sud-Nouveau puisque ce taux tombe à 19 % »⁷. Poussant ses analyses sur cet écart repéré entre le niveau de diplôme acquis et le taux d'employabilité, ou plutôt de sous employabilité qu'elle croit deviner elle estime la « situation très préoccupante, en particulier à Lille-Sud-Nouveau où les populations d'origine maghrébine sont en moyenne souvent plus diplômées que les autres mais en revanche réussissent moins bien à trouver un emploi »⁸. D'autres chiffres et d'autres sources amèneraient des constatations similaires. Citons en exemple les chiffres donnés par le directeur général des services de la ville de Roubaix, Michel David, qui s'exprime devant un parterre de juristes, « A Roubaix, dit-il, il y a 5 000 RMIstes, parmi ces 5 000,

10 % sont titulaires du baccalauréat, sur ces 500 personnes 496 sont d'origine maghrébine ». Dans de nombreuses autres municipalités, auprès des services techniques où des services sociaux, il n'est pas rare d'obtenir des indications tout aussi alarmantes qui donnent du poids à la masse des témoignages individuels des victimes de la discrimination à l'embauche. Les professionnels de l'Éducation Nationale, comme les responsables des centres de formation, ou bien encore les directeurs des missions locales, ne cachent plus leur découragement. Ils se montrent inquiets des effets de la discrimination à l'embauche car ils estiment qu'elle provoque le rejet dans les dispositifs de formation qu'ils proposent aux jeunes.

De la discrimination systémique

L'absence de relevés chiffrés qui auraient à indiquer une mesure exacte des conséquences de la discrimination suffit aujourd'hui encore pour nier institutionnellement la

5. *Ibid.*, p. 178.

6. Bénédicte Makrakis et Michel Pinet, « Les quartiers en difficulté du Nord-Pas-de-Calais », *Profils*, n° 41, INSEE, 1996, pp.13-33.

7. Michèle Leclerc-Olive, « Figure de la précarité », *Profils*, N° 41, INSEE, 1996, p. 38.

8. *Ibid.*, p. 38.

réalité du phénomène, ou du moins pour en négliger l'ampleur. Certes des brèches se sont ouvertes. Par exemple, le rapport établi par Hamlaoui Mekachera et Jean Gaeremynck pour le ministère de l'Intégration en 1996⁹ signale que «les discriminations dont sont victimes notamment les personnes issues de l'immigration constituent un frein sérieux à l'intégration»¹⁰. Les mesures de relance de l'intégration qui ont été proposées à la suite de ce rapport à l'aspect plus que frugal indiquent au mieux une prise de conscience institutionnelle plutôt qu'une prise en charge réelle des problèmes mis à jour. Cette frilosité n'a pourtant que trop duré. Elle conduit la France dans une impasse sur les modes de résolution du phénomène.

Le refus d'admettre le poids des logiques racistes qui entraînent de la discrimination à l'embauche accroît l'épaisseur du problème. Par exemple, à force d'échecs et d'expériences malheureuses, les victimes de la discrimination intériorisent le stigmate qu'on fait porter à leur origine, au point qu'ils multiplient les défauts de présentation au moment d'un entretien d'embauche, ou au cours d'un stage¹¹. Plus simplement encore, comme l'ont constaté les données statistiques, des zones de résidence concentrent les images négatives, notamment le désœuvrement, au point que la simple évocation de l'adresse suffit parfois pour provoquer la réticence d'un service d'embauche. La combinaison d'un nom à consonance indésirée et d'une adresse évoquant un «quartier à problèmes» suffisent alors pour repousser une candidature, sans nécessairement que l'acte de rejet soit référé à une idéologie raciste explicite. Des exemples allant dans ce sens pourraient être donnés par milliers au point qu'il devient difficile de distinguer une intention raciste qui se dilue dans le flou des arguments généraux qui la masquent d'une discrimination indirecte.

Mais alors, il est temps en France de parler de «discrimination systémique» puisque nous en relevons les logiques et les effets sans disposer des outils pour la combattre efficacement. Telle que nous l'entendons, la discrimination systémique ne comprend pas seulement la discrimination institutionnelle, repérée et dénoncée depuis plusieurs années déjà par Danièle Lochak¹², mais l'interaction existante entre une somme de conduites appuyées sur des logiques diverses dont l'effet convergent renforce le phénomène. Aussi, dans le respect des précautions formulées par Michel Wieviorka¹³, et intégrant fortement la dimension hexagonale de notre cadre d'analyse, il nous faut proposer une définition de la discrimination systémique qui ne sépare pas l'analyse de la pratique, de l'analyse du préjugé qui la fonde. Il convient en effet de ne pas faire porter au seul système ou aux structures l'entière responsabilité de la discrimination, ce qui aurait pour effet de favoriser la lecture des discriminations indirectes mais avec le risque de négliger l'analyse des logiques d'acteurs et leurs systèmes de valeurs. Dès lors, par discrimination systémique nous abordons le champ des inégalités de traitement pour des hommes et des femmes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi ou qui occupent des places systématiquement reléguées dans

l'organisation du travail en raison de leurs caractéristiques sociale, politique ou culturelle. Cette situation d'inégalité révélerait un effet cumulatif et interactif entre plusieurs pratiques et plusieurs situations, comme l'état du marché du travail, les pratiques et les idéologies qui y sont véhiculées, l'intervention institutionnelle dans la reconnaissance ou la lutte contre le phénomène¹⁴.

A partir de cette définition, il devient possible de dresser un cadre d'analyse sur la discrimination à l'embauche. L'enjeu est de mettre à jour les combinaisons et les points d'appui sur lesquels reposent les logiques et les pratiques qui génèrent de la discrimination raciale à l'embauche.

Le cas du bassin d'emploi d'Alès

Des syndicalistes de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)¹⁵ ont fait état auprès de nous d'entreprises alésiennes de mécanique et d'électronique qui employaient plusieurs centaines de salariés sans pourtant qu'elles comptent dans leurs rangs d'étrangers ou d'enfants nés de la dernière vague d'immigration maghrébine. Le contraste entre la population Alésienne et la population employée dans ces entreprises était flagrant. Selon l'INSEE, sur les 40 000 habitants que compte Alès, 8 % sont étrangers. A partir des données de l'INSEE, Alès compte 4 000 habitants d'origine maghrébine, français ou de nationalité étrangère, dont 95 % sont algériens ou d'origine algérienne. Les données scolaires laissent entendre que 15 % à 20 % des jeunes de 16 à 25 ans sont d'origine maghrébine, français ou étrangers. Dans le même temps, les 20 % de chômeurs d'Alès se répartissent inégalement selon leur origine nationale. Les étrangers non européens sont les plus touchés avec 50 % de chômeurs et 60 % des jeunes de 16 à 25 ans qui habitent les quartiers périphériques. Ainsi, les données statistiques recueillies sur le seul bassin d'emploi d'Alès laissent deviner une situation que des enquêtes nationales ont déjà repérée ailleurs lorsqu'elles signalent le taux de chômage

9. Hamlaoui Mekachera et Jean Gaeremynck, *Pour une relance de la politique de l'intégration, Délégation à l'intégration*, 1996.

10. «Agir pour l'intégration : le contrat républicain», dossier de presse. mars 1997, p. 5.

11. Sur la logique du stigmate, son principe de construction, et ses multiples effets, non nécessairement dans le domaine du racisme, voir Erving Goffman, *La mise en scène de la vie quotidienne*, 2 vol., Paris, Minit, 1973.

12. Danièle Lochak, «Quels droits et libertés pour les étrangers», *Après-demain*, n° 378, novembre 1995.

13. Michel Wieviorka, *L'espace du racisme*, Paris, Seuil, 1991, pp. 122-126.

14. Pour suivre un développement sur les enjeux théoriques et méthodologiques de ce type d'approche appliquée à l'analyse du marché du travail se référer à Marie-Thérèse Chicha-Ponbriand, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec, Canada, Les éditions Yvon Blais, 1989.

15. Philippe Bataille, «Racisme et entreprise», *CFDT Aujourd'hui*, n° 117, 1996, pp. 34-48.

plus élevé des non-Européens, ou de leurs enfants, alors qu'ils sont bien souvent français et qu'ils ont acquis des niveaux de compétences professionnelles comparables aux jeunes de leur âge, qu'ils soient français ou étrangers européens.

Parallèlement à cette première série de chiffres qui portent sur l'activité salariée, des données de l'INSEE indiquent que dans les quartiers repérés comme les plus pauvres de la ville, le taux de chômage atteint 30 %. Ces zones résidentielles ne sont pas à proprement parler situées en banlieue puisqu'elles se trouvent à quelques minutes à peine en voiture du centre-ville. Par contre, elles sont identifiées par tous comme étant « les quartiers arabes » et on y trouve effectivement une forte proportion d'habitants d'origine maghrébine. Dans d'autres ensembles sociaux, plus proches encore du centre-ville, le taux de chômage y est moins élevé mais surtout les familles maghrébines y sont moins représentées. Aussi, à Alès comme en de nombreux autres endroits en France, s'il est évident qu'on doit refuser d'approcher le devenir de la dernière grande vague d'immigration en nourrissant les images générales et immédiates qui construisent les représentations du sens commun¹⁶, il convient malgré tout de souligner l'aspect nettement dévastateur du chevauchement d'une politique locale d'attribution des logements sociaux sur des critères ethniques et d'une pratique locale de discrimination raciale à l'embauche, faisant au final que les plus victimes parmi les victimes sont ceux qui cumulent ce qui s'appelle désormais des handicaps. Sans parler de ghetto et moins encore d'*underclass*, termes qui caractérisent ailleurs des populations résidentes dans des ensembles sociaux marqués par le sous-emploi et la référence à une culture urbaine marginalisée, force est pourtant de constater en France que les ressources individuelles, même fortement mobilisées, comme l'investissement scolaire, ne suffisent bien souvent pas à renverser le stigmate des origines et du lieu d'habitation. C'est en ces termes, nous semble-t-il, qu'il faut analyser les pratiques discriminatoires à l'embauche.

Un cas de discrimination à l'embauche

Nos travaux sur Alès n'ont porté que sur des entreprises du secteur privé d'implantation récente. Nous n'avons pas étudié les anciennes industries métallurgiques comme les chaudronneries ou bien encore les emplois offerts dans le secteur public et para-public, ni l'accès aux emplois de proximité qui proposent de nombreux contrats à durée déterminée dans le secteur des services, tout comme nous n'avons pas mis en évidence la somme des discriminations vécues dans l'accès aux formations professionnelles ou aux stages qualifiants. Nous avons notamment enquêté dans deux entreprises de mécanique et d'électronique qui rassemblent près de 1 000 emplois, 600 pour l'une, 400 pour l'autre. Or, selon l'inspection du travail, les 7 000 emplois offerts par l'ensemble des petites et moyennes entreprises alésiennes ne comptent que 1 %

d'étrangers parmi leur personnel. Aussi, ne serait-ce qu'au vu de ce seul critère, nos deux entreprises étudiées se fondent dans l'ensemble du contexte économique puisqu'elles ne dénombrent que trois étrangers, et trois personnes d'origine maghrébine parmi leur personnel fixe.

Les deux entreprises étudiées se sont implantées au début des années soixante-dix au moment de la reconversion du bassin minier qui fermait après avoir lentement périclité. Il faut alors parler du passage brutal d'une forte mono-industrie traditionnelle à un tissu économique plus diversifié et plus instable, comme en témoigne le taux élevé de chômage. Dans cette période, qui va du milieu des années soixante au milieu des années soixante-dix, l'infrastructure du bassin d'emploi alésien subit une rupture ressemblant en bien des points à celles vécues par d'autres bassins industriels, comme au nord et à l'est de la France avec la crise de la métallurgie. Mais le propre de la situation alésienne est de voir le patronat local prendre le contrôle du processus de reconversion. Entre 1960 et 1970, avec les subventions du gouvernement et les primes d'adaptation industrielle, les différentes instances patronales ont développé une vingtaine d'entreprises qui vont aujourd'hui de 50 à 700 salariés. Toutefois, devinant la durabilité de la crise économique qui s'annonce et la réduction inévitable du nombre d'emplois offerts sur le bassin alésien, ce patronat favorise l'emploi des anciens mineurs qu'il assimile à l'identité industrielle cévenole. S'estimant en droit de distribuer les emplois financés par l'État sans orientation institutionnelle forte, sinon celle de favoriser la reconversion des mineurs, le patronat local s'attribue une fonction sociale et culturelle. Il garde le contrôle de la structure du travail et il évite l'exode des mineurs tout en assurant la reproduction de l'identité industrielle de la ville. Les anciens mineurs bénéficient donc des stages de formation qui leur permettent par la suite d'occuper les fonctions de chefs d'équipe et d'atelier. Or, au fur et à mesure que leurs entreprises se développent au point d'atteindre la taille qu'on leur connaît aujourd'hui, ces chefs favorisent l'embauche de leurs anciens compagnons de travail dans les mines, ou de leur épouse, plus tard leurs enfants. Ils achèvent alors l'intention patronale initiale en reconstituant dans leurs entreprises les liens communautaires et familiaux étroits qui caractérisaient la structure du travail dans les mines.

D'emblée, les travailleurs algériens de la dernière vague de migration sont tenus à l'écart des dispositifs de reconversion. Occupant le plus souvent des postes dépourvus de qualification dans la mine, ne parlant pas toujours le français, et avant tout considérés comme une main d'œuvre d'appoint non appelée à rester sur le territoire national, ces anciens mineurs immigrés sont purement et simplement invités à retourner dans leur pays d'origine, généralement l'Algérie, ou à poursuivre

16. Cyprien Avenel, « La notion d'*underclass* à l'épreuve des faits », *Sociologie du travail*, vol. XXXIX 2/97, 1997, pp. 211-234.



La discrimination dans l'emploi est également fréquente.

ailleurs leur parcours d'immigration. En fait, plusieurs choix se dessinent devant eux, dont celui de rester sur le bassin cévenol, là où leurs familles les ont rejoint dans le milieu des années 1970, et où commencent à être scolarisés leurs enfants qui sont la plupart du temps français. Certains de ces pères retrouvent des emplois stables, mais la plupart vont d'un emploi à l'autre, le plus souvent dans des tâches subalternes. Dans tous les cas, les portes des entreprises que nous avons étudiées leur restent obstinément fermées. Les démarches individuelles qu'ils entreprennent, parfois en se rapprochant de leurs anciens camarades, échouent inmanquablement. Leur initiative personnelle est vouée à l'échec dès lors qu'il est dit, le plus souvent avec autorité – en dépit de la légalité – que la possession de la nationalité française est indispensable pour prétendre à l'emploi dans ces entreprises. Cette exigence – illégale – se répand, au point qu'elle se transforme en consigne non discutée, y compris par les agences locales de l'emploi qui ne présentent pas de candidats étrangers aux responsables du personnel. Aujourd'hui encore beaucoup croient ou font croire qu'un étranger ne peut pas être embauché. Pourtant, le masque national de l'intention discriminatoire raciste ne tient plus, dès lors que les actuels candidats à l'embauche qui sont

repoussés et qui ont des origines autres qu'alésienne sont la plupart du temps français.

La mutation du système

A deux ou trois exceptions près il n'y a aucun travailleur d'origine maghrébine dans les entreprises étudiées. Ces exceptions restent par ailleurs partiellement inexplicables. Dans un cas, il s'agit du fils d'un ancien mineur qui fait fonction de manœuvre ; il a francisé son prénom et au moment de l'entretien il parle de manière euphémisée de son propre cas, évoquant notamment les souffrances qu'aurait à endurer un Arabe s'il était embauché. Dans un autre cas, il s'agit d'une jeune femme dite « mignonne », mariée à un Français ; efficace et discrète, elle évite manifestement de heurter les convictions communes et les représentations collectives dont elle ne manque pourtant pas d'être le témoin. Dans tous les cas, face à la quasi-absence des populations salariées d'origine maghrébine, s'impose l'hypothèse d'intentions discriminatoires à l'embauche. Toutefois, pour parvenir à les mettre à jour, il convient de dépasser l'explication historique pour nous situer de plain-pied dans la dimension actuelle et ses enjeux. Il est par exemple aisé de retrouver dans les quartiers habités par les familles maghrébines des jeunes Français d'origine maghrébine qui ont effectué leur parcours scolaire et suivi leur formation professionnelle avec des camarades de classe d'origine cévenole ou européenne, qui sont occasionnellement devenus des copains de régiment, mais dont seul le cévenol passa le cap de l'embauche alors qu'ayant un même profil ils candidataient tous sur le même emploi. À écouter ce genre de témoignage, tout comme nous les entendons dans d'autres quartiers de France, les victimes de cette discrimination ne parviennent pas à en désigner le responsable. Or, curieusement, après une enquête de plusieurs mois des chercheurs qui ont interviewé des représentants à tous les niveaux de la hiérarchie et de nombreux intervenants dans le processus d'embauche, nous ne parvenons pas non plus à désigner un responsable unique, même si nous n'avons aucun doute sur l'efficacité du système qui s'est mis en place.

Cette remarque suffit pour affirmer que la pérennité du système de discrimination ne tient pas à l'expression d'une idéologie raciste explicite dont un acteur central serait le promoteur. Il vaut mieux parler d'un aspect diffus, d'une intention portée par tous mais explicitement révélée par aucun, du moins au premier abord. Tel qu'il fonctionne, le système en place absout les individualités qui le portent, il mélange l'histoire passée et l'époque contemporaine, il se nourrit des stéréotypes et des préjugés qui semblent venir de l'extérieur de l'entreprise mais qui sont bel et bien véhiculés et mis en forme dans l'entreprise. Par exemple, durant toute une décennie, illégalement certes, mais efficacement, le chef du service du personnel d'une des entreprises étudiées a prétexté le défaut d'appartenance à la nationalité française pour repousser

des candidatures indésirées, au besoin il soulignait le déficit évident de formation professionnelle de la plupart de ces candidats étrangers qui s'étaient vu interdire d'accès aux dispositifs de reconversion. Aujourd'hui, pour rejeter une candidature indésirée sur des motifs racistes, les mêmes, ou leurs successeurs, n'utiliseront ni l'un ni l'autre des anciens arguments puisque les jeunes enfants



Chez Alsthom.

d'immigrés ont acquis un même niveau de formation professionnelle et ils sont Français. Par contre, on soulignera le caractère particulier des origines, faisant porter le soupçon sur le défaut d'intégration au tissu culturel cévenol.

Dès lors, lorsque les ouvriers abordent le thème de « l'Arabe » ce n'est jamais à partir de la place qu'il occupe, ou serait en droit d'occuper dans le travail, mais davantage pour réaffirmer l'identité collective de l'entreprise. La satisfaction d'être entre soi, dans un environnement protégé des dangers extérieurs qu'incarne la figure du jeune beur au chômage, est continuellement réaffirmée par des réflexions et des boutades à connotation raciste qui sont alimentées par la circulation des informations et des fantasmes qui stigmatisent l'appartenance ethnique en attribuant systématiquement les faits de délinquance à la population alésienne d'origine maghrébine. Il n'est pas permis de douter des compétences professionnelles dont disposent ces jeunes qui ont bien souvent acquis un diplôme de niveau supérieur à ceux détenus par ceux qui les repoussent, mais il est dit

qu'ils n'ont pas leur place dans le travail, ou du moins pas dans l'entreprise.

L'absence de Maghrébins agit donc comme une donnée constitutive du tissu social et culturel de l'entreprise. Il suffit d'évoquer en cours d'entretien l'éventualité de leur embauche dans l'usine pour déroger nettement à la norme. A tel point que notre intervention, sous l'égide de la CFDT, ne sera jamais réellement perçue comme une enquête sur les formes du racisme dans le monde du travail, mais comme un travail préparatoire à l'introduction des « Arabes » dans les entreprises. Le système de l'embauche tel qu'il fonctionne au niveau général n'a même plus conscience de contrevenir au principe de l'égalité de traitement, fondement juridique d'une discrimination, tant il s'applique à produire sans frémir de la préférence ethno-communautaire cévenole, et au-delà « blanche » ou européenne. Face à un tel objectif, personne ne se sent véritablement en faute et chacun se retranche sous des formes différentes derrière les facteurs qui influencent à n'en pas douter l'efficacité et la cohérence d'un tel système, nommons le climat politique et les scores importants réalisés par le Front national à Alès, l'absence totale d'interventions institutionnelles qui seraient autant de garde-fou à l'aspect débridé de la discrimination, ou bien encore le contexte du chômage.

Les ouvriers se défendent de toute responsabilité arguant que le choix des candidats à l'embauche relève de la responsabilité patronale. Ils estiment alors que ces derniers ont leur raison. Pour eux, si les patrons repoussent les rares candidatures d'origine maghrébine, c'est pour préserver une certaine image de l'entreprise, sous-entendant que la qualité du travail serait en cause. De leur côté, les dirigeants et les membres de l'administration disent tenir compte dans leur choix d'embauche de l'étendue révélée du sentiment raciste parmi le personnel. Dans certains cas, ils estiment devoir protéger les éventuels postulants maghrébins de l'hostilité avérée des ouvriers. Dès lors, les plus réservés sur la question, ainsi que les seuls à avoir à plusieurs reprises nié la réalité de la discrimination sont les intermédiaires hiérarchiques – cadres, agents de maîtrise, chefs de secteur. Alors que l'intention discriminante des ouvriers cherche explicitement à établir un ordre de priorité dans l'accès à l'emploi en favorisant celui des membres de leur communauté identitaire, les justifications et les préjugés des petits-chefs ont une connotation plus essentialiste. Ils utilisent leur position intermédiaire pour mettre en pratique leurs préjugés et leurs stéréotypes sur la « race » qu'ils déclinent en une somme de doutes à peine voilés sur la capacité réelle des Maghrébins à travailler et à s'intégrer dans les équipes de travail dont ils ont le contrôle. Dans le cas de ces agents, la discrimination raciale à l'embauche doit être considérée comme l'expression majeure d'un racisme idéologique. A la lumière de l'exemple alésien, on comprend mieux que la force de cohérence des pratiques peut aussi être le fait d'un système en place, à la condition de ne pas exonérer dans l'analyse de leur responsabilité directe une somme

d'acteurs qui pérennisent l'efficacité du système sans nécessairement nommer leurs intentions convergentes. Dans les entreprises étudiées il y a eu de nombreux changements de direction lors des vingt années qui viennent de s'écouler. Plusieurs de ces hauts responsables disent ne pas partager les intentions nettement discriminantes de leurs services d'embauche respectifs. Pour autant, ils n'ont pas contrevenu aux habitudes en place, faisant mine dans certains cas de découvrir l'épaisseur d'un problème qu'ils avaient consciemment laissé de côté.

L'impasse du silence

La reproduction du système de discrimination qui s'est mis en place tient à son déficit de dénonciation à tous les niveaux où elle est pourtant possible. Des syndicalistes ont initialement informé les chercheurs de la situation dans laquelle ils évoluaient depuis de nombreuses années. Interpellé très directement par l'ensemble de la démarche, le patronat, aussi bien dans l'une que l'autre des entreprises concernées, a admis l'irrégularité des pratiques, alors qu'elles restent impunies et sont en quelque sorte impunissables au niveau du droit. Un non-dit venait de se briser. Le jeu habituel selon lequel chacun se renvoyait la responsabilité d'une faute que personne ne prétendait avoir commise réellement, ni même en avoir conscience concrètement, devenait impossible. Les ouvriers à qui est attribuée la liberté d'une expression raciste, et les patrons, gavés des principes scrupuleux du respect des logiques de la rationalité économique, ne pouvaient plus se protéger derrière l'arbitraire des silences dès lors qu'un des acteurs sociaux de l'entreprise disait ne plus accepter l'ordre établi et ses injustices. Il aura suffi que des syndicalistes se démarquent de l'entendement général pour que les dirigeants disent aussitôt vouloir changer les choses et qu'ils engagent des actions concrètes allant dans cette direction. Par exemple, dans l'une des deux entreprises, la plus importante, la nouvelle responsable du service du personnel a annoncé son intention de passer un accord avec le lycée professionnel d'État pour qu'il propose des candidats, alors que les accords en la matière étaient réservés à un lycée professionnel privé dont la population comportait nettement moins d'élèves d'origine maghrébine.

La résistance du monde du travail à la culture d'origine étrangère

S'il semble évident que le renversement des logiques en place prendra du temps, il est malgré tout possible d'indiquer dès à présent que les facteurs de résistance à cette évolution sont repérables. Les agents intermédiaires comme les petits cadres, les chefs d'équipe et les chefs d'atelier font effectivement figure de clé de voûte dans l'ordre établi. Ils influencent nettement les critères de l'embauche. Par exemple, ils notent les jeunes stagiaires qui évoluent un temps dans l'entreprise et dont les coordonnées resteront fichées au service d'embauche, ils parti-

cipent directement à l'élaboration du profil du candidat recherché, ils se présentent comme les garants des bonnes ambiances de travail, enfin ils évaluent les périodes d'essai des nouveaux recrutés. Or, le racisme que ces cadres intermédiaires sont susceptibles de mettre en forme se situe à l'exact carrefour entre une conception très générale qu'ils se font du travail, et plus particulièrement de leur travail, et les représentations non moins générales qu'ils peuvent avoir de l'identité des jeunes d'origine maghrébine candidats à l'emploi. Manifestement ils produisent une tension entre ces deux registres de perception, bloquant ou gênant fortement l'accès au travail des identités sociales et culturelles dont ils estiment qu'elles n'y ont pas leur place.

Ainsi, selon des critères d'appartenance raciale qu'ils construisent et qu'ils maîtrisent, des cadres et des chefs tiennent à l'écart du travail certains enfants d'immigrés. Leur finalité implicite est de protéger le monde du travail et l'identité au travail d'une altération qu'ils estiment majeure. De ce point de vue, les enfants d'immigrés sont écartés parce qu'ils incarnent une identité culturelle et française en pleine mutation alors que certains ne lui reconnaissent pas sa place dans le travail. D'où l'importance accordée, par exemple, «aux défauts de présentation» qui ne sont rien d'autre la plupart du temps qu'une attitude jugée déplacée ou déplaisante, qu'une casquette portée à l'envers, ou qu'une expression langagière qui n'a pas sa place dans un entretien d'embauche. Derrière la peur de l'altérité se cache la certitude de l'altération. Dans ce temps de rejet et de construction des barrières qui font la discrimination, l'immigré non européen et plus encore son enfant, algérien pour le cas alsacien, sont immédiatement perçus comme menaçants car ils symbolisent la possible remontée dans le monde actif et donc de la production et de la consommation de ceux qui en étaient interdits. Le fait que cette figure vit, voire a grandi, sur le territoire qu'on estime le sien, alimente plus qu'il ne renverse les stéréotypes et les préjugés. Par exemple, à Alès, la plupart de ceux qui produisent de la discrimination disent regretter le temps des mineurs algériens. Décrétés bons travailleurs à titre posthume, le préjugé raciste d'aujourd'hui ne les atteindrait plus alors qu'il concentre sur leurs enfants toute son attention. S'ils sont épargnés, ce n'est pas tant parce qu'ils ne participent plus véritablement à l'activité sociale et économique, ni parce qu'ils ont plié docilement sous le poids de la domination, ou bien même parce que le racisme aurait changé dans ses catégories, mais parce que la discrimination à l'embauche doit désormais être analysée comme le signe du refus de voir le monde du travail atteint par les transformations sociale et culturelle de la France d'aujourd'hui et dont les enfants d'immigrés sont la figure emblématique.

La protection du travail contre la ville

L'aspect massif de la discrimination à l'embauche ne s'explique pas uniquement par la diffusion et la mise en pratique d'idéaux proprement racistes qui se seraient

banalisés et qui parviendraient au temps de leur mise en pratique, même si nous n'ignorons pas l'importance de cette dimension¹⁷. La discrimination s'explique avant tout par le refus généralisé de voir des identités qui sont parvenues à maturité dans l'expérience culturelle de la ville trouver leur place dans le monde du travail. Socialement, ces identités sont avant tout celles des pauvres, y compris s'ils sont en mesure d'accomplir la prouesse de la sortie de leurs conditions sociales d'existence, par exemple en s'étant sur-investis scolairement. Culturellement, ces identités sont celles des jeunes, et plus spécifiquement des enfants d'immigrés, sur qui s'abattent les expressions du racisme ordinaire¹⁸. Avec la discrimination à l'embauche comme pratique, il y a convergence entre une somme d'intentions discriminantes a priori éparses et qui mêlent des acteurs multiples, mais qui parviennent à leur unité dès lors qu'ils construisent collectivement et arbitrairement la figure sur laquelle ils abattent leur ressentiment et leurs peurs face au mouvement d'un monde qu'ils ne comprennent plus et dans lequel ils ne se reconnaissent pas¹⁹.

L'espace de la ville, la transformation de ses logiques de fonctionnement et la mutation de son identité, décrits à partir des quartiers habités notamment par des Maghrébins, sert d'argument pour décrire ce que les adeptes de la discrimination disent ne pas vouloir vivre dans le travail. C'est à ce niveau qu'intervient le racisme. Il est un cadre

idéologique puissant qui unifie les préjugés et les stéréotypes dont les sources sont autant sociales et culturelles qu'à proprement parler raciales. Notre définition du racisme systémique prend désormais tout son sens. En effet, au moment où le chômage ne cesse de s'aggraver, où le mauvais débat récent sur l'immigration a occupé l'avant-scène politique et où le déficit d'interventions institutionnelles dans la prise en charge de la discrimination à l'embauche se fait ressentir, les fortes tensions entre les mondes du travail et du non-travail prennent une forme conflictuelle, faisant que ceux qui ont le pouvoir de discriminer le font dans un réflexe de protection des équilibres et des identités trouvés dans le travail. Pour mieux y parvenir ils rejettent les plus faibles, ceux qui leur semblent les plus éloignés des traditions culturelles de l'identité au travail et dont ils pensent qu'ils sont les moins en droit de contester.

Philippe Bataille et Claire Schiff

17. Philippe Bataille, « Le racisme dans le monde du travail », *Esprit*, mai 1997, pp. 108-126.

18. Michel Wieviorka, *La France raciste*, Paris, Seuil, 1992.

19. Philippe Bataille, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

> **Philippe Bataille** est maître de conférences en sociologie à l'Université de Lille III et chercheur aux Cadis (EHESS/CNRS). Il a récemment publié : « Violent behaviour in the arena of racism and antiracism in Canada. A comparison between Québec and Ontario », avec Daniel Juteau, *Cesic studies in international conflict*, 16, Suède, Lund University Press, janvier 1997, pp. 153-178; « Le racisme dans le monde du travail », *Esprit*, mai 1997, Paris, pp. 108-126; « Segregation in the french labour market », *The multicultural neighbourhood*, Copenhague, éd. by Naevnt for Etnisk Ligestilling, juin 1997, pp. 117-129; « La sociologie des mouvements sociaux et l'ethnicité. Une comparaison internationale », *Sociologie et société*, Montréal, Canada, 1997; *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 1997.

> **Claire Schiff** termine une thèse sur les relations intercommunautaires, l'expérience scolaire et l'insertion professionnelle des adolescents primo-migrants turcs et sri-lankais et des jeunes de la deuxième génération maghrébine et africaine vivant en milieu urbain défavorisé.

Cet article et issu d'une recherche menée par le Centre d'analyse et d'intervention sociologiques (Cadis) en relation avec la CFDT. Placé sous la responsabilité scientifique de Michel Wieviorka (Cadis/EHESS), le travail de terrain a été dirigé par Philippe Bataille. Les travaux de réflexion et de recherche qui sont actuellement engagés par la Confédération sur le thème du fascisme dans l'entreprise, dont cette recherche n'est qu'un des aspects, bénéficient du soutien financier du Fonds d'action sociale (FAS), de la Direction population et migration (DPM) et de la Commission européenne.