



Synthèse

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Fériel Kachoukh (OPALE)

Annie Maguer, Annick Marnas (ISM-CORUM)

HALDE

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité

08 1000 5000
www.halde.fr



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA COHÉSION
SOCIALE

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Fériel KACHOUKH, Annie MAGUER, Annick MARNAS
Opale et ISM Corum
Synthèse

L'étude « La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail » a été commanditée par la HALDE et le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (Direction générale de la cohésion sociale). L'objectif de cette étude, combinant une approche quantitative et qualitative, est d'identifier les modalités du phénomène de discriminations fondées sur plusieurs critères sur le marché du travail dont les femmes immigrées ou issues de l'immigration sont victimes.

Pour instruire cette question, une enquête qualitative a été réalisée, d'une part auprès des femmes immigrées ou issues de l'immigration, d'autre part d'acteurs institutionnels ou associatifs de l'accompagnement vers et dans l'emploi, en Ile de France et en Provence Alpes Côte d'Azur. Cette enquête s'appuie sur l'analyse de données de cadrage quantitatives et les éléments de contexte issus de la recherche sur les discriminations existant dans nombre de disciplines (sociologie, psychologie sociale, économie, gestion, anthropologie, droit...). L'étude comporte également une analyse très complète du cadre juridique des discriminations, communautaire et national, et recense les travaux institutionnels sur le traitement des discriminations multiples.

L'enquête sur le phénomène de discrimination multicritère concerne deux populations de femmes: celles avec un faible niveau de qualification (niveau V au maximum), et celles avec un niveau de qualification plus élevé (femmes diplômées de niveau 3 à 1, c'est à dire ayant au moins un diplôme supérieur à bac+2). Dans cette étude, les logiques de déroulement de carrière et la création d'entreprise ne sont pas traitées.

Les résultats de l'étude

Au terme de cette étude, **plusieurs constats et analyses** sont mis en avant :

1 - Le premier constat est relatif à la notion de discrimination multicritère qui se heurte en France à un quasi désert conceptuel, une absence de prise en charge aussi bien par les acteurs du monde judiciaire et du droit que par les sciences sociales, et qui fait face à une relative ignorance des acteurs institutionnels et une indifférence sociale.

En-dehors de quelques travaux, rares et pionniers, les discriminations multicritères sont ignorées des nombreuses études sur les discriminations ethniques et raciales. La discrimination multicritère à raison du sexe *et* de l'origine commence timidement à s'imposer aujourd'hui comme un réel enjeu de réflexion, un concept à penser pour agir, et sur lequel l'attention des acteurs publics est explicitement appelée par l'Europe.

Il s'agit en effet de proposer une autre façon d'appréhender et de traiter les discriminations et de prendre acte des limites de l'approche classique qui, procédant motif par motif, donne une place limitée au contexte de la situation de personnes qui présentent des caractéristiques particulières, susceptibles de les exposer à plusieurs types de discriminations. Les analyses en termes de rapports sociaux de sexe ou d'origine passent souvent au second plan derrière le motif dominant qui semble pouvoir être saisi plus explicitement.

A l'inverse, l'approche multicritère et intersectionnelle de la discrimination est une approche de plus en plus « contextualisée » qui permet d'examiner la façon dont la société traite le groupe auquel appartient la personne et pas seulement les caractéristiques individuelles de celle-ci. Elle prend en compte également les préjugés dont le groupe auquel la personne appartient a été victime au cours de l'histoire. Elle tient compte de l'expérience vécue par les personnes dans leur environnement social, économique, politique et légal.

S'intéresser à l'expérience de la discrimination et aux trajectoires des personnes renforce la pertinence des réponses apportées à la discrimination vécue.

2 - L'analyse des entretiens auprès des professionnels de l'accompagnement vers et dans l'emploi souligne un déficit d'information et de formation leur permettant de repérer les processus discriminatoires. Ils ne peuvent ainsi orienter les publics fragilisés dont ils ont la charge vers des recours possibles. Ce déficit est préoccupant car ces acteurs sont la principale référence, sinon la seule, des femmes non ou peu qualifiées dans la construction de leurs parcours professionnels. L'hétérogénéité du champ de l'accompagnement à l'emploi, constitué d'une myriade de structures très différentes par leur culture professionnelle, leur rapport au marché du travail, les publics reçus, constitue un handicap supplémentaire.

Si ces acteurs mettent l'accent sur les contraintes qui pèsent spécifiquement du fait de leur origine sur les trajectoires des jeunes femmes, ils ont peu de prise sur ce qui se passe en amont de l'insertion et notamment lors des processus de scolarisation et d'orientation. Or, les pratiques de sélection, les parcours sous contrainte, les formes de « marquage » d'ordre scolaire, social, ethnique, résidentiel participent à la mise à distance, la relégation, voire l'éviction, parfois précoce de ces publics. Et lorsqu'ils relatent ces situations quotidiennes et récurrentes d'assignation, peu évoquent et retiennent la discrimination liée à l'origine subie par ces femmes, à leur condition de femme. Ils mettront en avant leur combativité particulière face aux difficultés rencontrées dans l'accès au premier emploi mais ne les inciteront pas à revendiquer leurs droits, banalisant ainsi le fait discriminatoire. S'ils se sentent humainement concernés par les pratiques de sélection et d'éviction constatées, ils se sentent professionnellement désarmés, ou peu ou pas impliqués, parce que les clefs d'analyse de ces situations n'ont pas suffisamment été élaborées et diffusées. Les discriminations multicritères leur apparaissent alors particulièrement difficiles à appréhender et donc à combattre.

3 – L'analyse des trajectoires des femmes immigrées et issues de l'immigration révèle un cumul des expériences discriminatoires qui, souvent initiées dès l'école, pèsent d'une façon spécifique sur leurs trajectoires professionnelles.

Les entretiens mettent en évidence les différences qui s'opèrent dès **l'école**, entre les femmes immigrées et issues de l'immigration et leurs pairs « natives ». Quel qu'ait été le milieu social d'origine des femmes, leur nom, leur couleur, leur adresse ont été des marqueurs d'une appartenance sociale sous-estimée et souvent dévalorisée.

La première différenciation vécue est celle des parcours scolaires, ressentie comme une distinction sociale qui semble organiser durablement les premiers clivages. Le sentiment de la différence ou de la non-appartenance au groupe des pairs se consolide au lycée avec l'expérience de lieux de socialisation inaccessibles économiquement et culturellement.

Des différences importantes apparaissent entre les jeunes femmes qui ont effectué leur parcours scolaire en France et celles dont une partie de la scolarité a été effectuée dans le pays d'origine des parents. Ainsi, pour celles qui sont peu scolarisées, l'arrivée tardive les fait intégrer un schéma explicatif reposant sur les décalages d'exigence entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Pour celles qui prolongent leurs études en France, aucune difficulté insurmontable n'apparaît si ce n'est l'adaptation parfois difficile au mode de vie en France, au rythme et au milieu étudiant qu'elles relient à la migration et au changement d'environnement.

En revanche, l'arrivée en France à l'âge de 8 ou 9 ans peut se traduire par une remise en question des capacités scolaires et avoir des répercussions sur l'itinéraire de formation. En l'absence de mise en œuvre structurée de tests de niveau, les critères d'évaluation ne sont pas transparents. L'origine migratoire ou même parfois le caractère confessionnel de l'école du pays d'origine, par opposition à l'école publique, vient se substituer à l'évaluation objective des capacités de l'élève.

Les entretiens pointent également les difficultés relatives à l'accès aux **stages** qui préfigurent les obstacles à l'emploi et réitèrent les événements scolaires.

Les jeunes femmes non diplômées rencontrent peu d'aide de la part des établissements scolaires et des enseignants dans la recherche de stage et sont amenées à mobiliser les réseaux individuels et

familiaux. Dans les stages, comme plus tard dans l'emploi, les représentations hiérarchisées en fonction des appartenances ethno-raciales (Arabe/Noirs, Blancs/Noirs) et du sexe sont très présentes dans les relations de travail, dans les types de stage ou d'emploi proposés et révèlent un système discriminatoire qui repose sur les paramètres de l'apparence, de l'origine et du sexe. Ce fonctionnement est d'autant plus présent que les niveaux scolaires des personnes sont faibles et que les expériences scolaires ont validé cette faiblesse, ne leur ouvrant pas de perspectives. Les jeunes femmes diplômées mobilisent les ressources familiales et personnelles dans la recherche de stage et d'emploi tout en devant justifier de façon permanente de leurs compétences. Leurs trajectoires singulières, riches de compétences acquises dans différents milieux professionnels, familiaux, culturels et sociaux sont rarement reconnues lors de la recherche de stage ou d'emploi.

En ce qui concerne **l'emploi**, les jeunes femmes les moins diplômées, ou celles qui ont échoué à trouver un emploi correspondant à leur diplôme, ne trouvent pas l'appui recherché dans les missions locales. Alors qu'elles sont souvent en quête d'emplois correspondant à leur niveau de formation ou en attente de conseils et de financements pour poursuivre leur formation, elles sont plutôt incitées à répondre aux annonces correspondant à un parcours contraint, et non à leur diplôme, sans questionnement sur leur projet personnel. Pour ces jeunes femmes, il s'agit plus d'une mission de contrôle social menant à l'emploi que d'un accompagnement personnalisé et pertinent vers l'emploi. Le diplôme, perçu comme un bénéfice « intellectuel » pour ces femmes, peut devenir un handicap lorsqu'il est associé à certaine origine supposée ou à la couleur de peau. Il n'est plus une donnée objective puisqu'articulé à d'autres paramètres qui viennent le pondérer négativement.

Plus la durée d'accès à l'emploi est longue, plus l'âge associé à l'obtention du diplôme devient un facteur supplémentaire discriminant pour apprécier la candidature, combinaison à laquelle s'ajoute l'origine. Ainsi, les politiques publiques de mise à l'emploi, sous couvert d'efficacité, peuvent inciter les femmes discriminées à accepter un premier emploi sous qualifié. En les déclassant dès le départ, on pénalise leur chance d'accéder aux emplois auxquels elles pourraient légitimement prétendre,

Confrontées à la discrimination multiple à tous les stades de leur parcours d'insertion professionnelle, ces femmes peinent à dépasser l'autocensure. Naturalisées dans les discours des professionnels de

l'accompagnement vers l'emploi ou de l'orientation scolaire, les discriminations à raison du sexe ne semblent pas perçues par les victimes elles-mêmes.

Principales préconisations

Au final, cette étude révèle que la discrimination que subissent les femmes immigrées et issues de l'immigration n'est pas perçue et qu'elle nécessite d'être identifiée et prise en compte spécifiquement.

Une méthodologie d'analyse du fonctionnement des discriminations multicritères et intersectionnelles s'avère nécessaire à la rédaction et l'analyse des plaintes, à l'élaboration des réponses apportées par la médiation, les enquêtes et les poursuites. L'analyse multicritère et intersectionnelle est la seule en effet qui permet d'observer la personne sous l'angle de son contexte social, comme par exemple les conditions sociales associées à la pauvreté des migrants ou au faible revenu des femmes. Une analyse traditionnelle risque de ne pas en révéler toute l'ampleur. En cela, un travail de mobilisation transversale du droit et des sciences sociales doit s'amorcer de manière à permettre la construction du contentieux de la discrimination multiple et de pistes de réponses adéquates.

La formation de tous les acteurs s'avère également nécessaire : professionnels du droit, de l'accompagnement vers et dans l'emploi, services de l'Etat.

Les opinions émises dans cette étude n'engagent que leurs auteurs.

Cette étude est disponible dans son intégralité en ligne sur :

- le site de la HALDE : www.halde.fr/etudes.html

- et du SDFEFH (DGCS) : www.solidarite.gouv.fr (rubrique Femmes / Égalité)

La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail

Fériel Kachoukh
Annie Maguer
Annick Marnas

Avec (à ISM-CORUM)
la collaboration de Sandrine Argant, Warda Abdhilla,
Corinne DESSIS pour les enquêtes
et d'Amandine Luc pour l'exploitation statistique.

Cette étude est disponible dans son intégralité en ligne sur :

- le site de la HALDE : www.halde.fr/etudes.html
- et du SDFEFH (DGCS) : www.solidarite.gouv.fr (rubrique Femmes / Égalité)

Les opinions émises dans cette étude n'engagent que leurs auteures.

La HALDE, Mars 2011