

# Comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi en France ?

Pourquoi en France a-t-on si longtemps minimisé, voire nié le problème des discriminations raciales ou ethniques à l'emploi ? Pourquoi, depuis sa reconnaissance publique, observe-t-on autant de résistances à le traiter concrètement ? Quelle démarche peut-on envisager pour dépasser des oppositions souvent inconscientes ? L'auteur éclaire dans cet article les tâtonnements en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi et esquisse des propositions.

par **Olivier Noël**,  
Institut social  
et coopératif  
de recherche appliquée,  
université  
de Montpellier-III

*“Nous voilà autour de cette table, l'État avec ses services et ses établissements publics, représentants des salariés ou des employeurs, pour évoquer ce qui a longtemps été un tabou, pour briser la ‘loi du silence’ et, surtout, pour rechercher les moyens de lutter contre une des formes les plus intolérables de l'inégalité : celle qui est fondée sur la couleur de la peau.”*<sup>(1)</sup> Ces mots sans équivoque de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité, Martine Aubry, sonnent en 1999 comme la fin d'un lent processus de reconnaissance publique<sup>(2)</sup> des discriminations dans la société française. Pourquoi cette réalité sociologique<sup>(3)</sup>, dévoilée dès le début des années quatre-vingt-dix, a-t-elle émergé aussi tardivement sur la scène publique ?<sup>(4)</sup> Les éléments de “preuve juridique” (en raison du très faible nombre de plaintes) ou de “mesure scientifique” (en raison de la faiblesse des travaux statistiques<sup>(5)</sup>) n'ont pas véritablement évolué. Alors comment expliquer cette modification de l'affichage politique, si ce n'est par un basculement de référentiel, c'est-à-dire une évolution des *“images et des*

---

1)- Discours extrait de la table ronde sur les discriminations raciales dans le monde du travail, 11 mai 1999.

2)- Entre 1996 et 1998, de nombreux rapports publics (Conseil d'État, Haut Conseil à l'Intégration, Commission nationale consultative des droits de l'homme) ont réaffirmé que la discrimination est contraire à l'application du principe républicain d'égalité.

3)- Olivier Noël, “La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées”, *Ville-école-intégration Enjeux*, n° 121, juin 2000, pp. 106-116.

4)- Nous pensons au rapport produit en 1992 par Thérèse Join-Lambert et Michel Lemoine pour l'Inspection générale des affaires sociales ainsi qu'à nos propres travaux au sein de l'Observatoire de l'intégration et à la mise à jour dès 1992 des systèmes de codage des offres d'emploi (“BBR”, “Pas de 31”, “européen”, etc.) dont l'analyse a fait l'objet d'un article, “Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté”, in *Agora débats-jeunesse*, n° 6, 1996.

5)- Jusqu'à la publication des travaux de Michèle Tribalat, *Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*, La Découverte, coll. Cahiers libres essais, Paris, 1996.

*représentations qui se construisent autour d'un fait social, d'un système social sur lequel on souhaite intervenir" ?<sup>(6)</sup>*

Nous postulons que la construction intellectuelle du modèle français d'intégration<sup>(7)</sup>, qui émerge au milieu des années quatre-vingt, a contribué à la cécité des pouvoirs publics en imposant l'idée que le "problème d'intégration" est né du seul fait et de la seule responsabilité des immigrés et de leurs enfants. Or la "découverte" de l'ampleur de la réalité discriminatoire invalide cette affirmation<sup>(8)</sup> et invite à se pencher aussi "sur les raideurs de la société d'accueil"<sup>(9)</sup>. Pour autant ce basculement reste partiel, en tension permanente, et opère un mouvement de va-et-vient d'un paradigme sociétal à l'autre. Loin d'éclaircir la problématique, il tend au contraire à l'opacifier. Nous illustrerons cette persistante superposition des cadres d'interprétation à travers l'exemple d'une recherche<sup>(10)</sup> publique récemment conduite sur "*l'accès à l'apprentissage des jeunes issus de familles immigrées*". Son objectif était défini de la façon suivante : "*Remédier aux difficultés rencontrées par les jeunes issus de l'immigration pour accéder et se maintenir en apprentissage et pour accéder à l'emploi à l'issue de ce type de contrat.*" La volonté des commanditaires publics d'approfondir la connaissance sur ces difficultés particulières correspondait au constat "*d'une diminution sensible du nombre de jeunes [...], notamment ceux d'origine étrangère, à l'entrée en apprentissage*".

Ces premiers éléments pointaient la nécessité de se préoccuper spécifiquement des jeunes issus de l'immigration, en raison de leur plus faible probabilité d'être recrutés dans ce segment du marché de l'emploi – l'apprentissage. Mais ce souci de rétablir une égalité de traitement semble contredit plus loin, dans le même cahier des charges, lorsque la définition du public ciblé devient : "*Les jeunes de seize à vingt-cinq ans cumulant des handicaps sociaux, y compris ceux qui ont trait au manque de maîtrise des savoirs de base, à des comporte-*

---

6)- Bruno Jobert et Pierre Muller, *L'État en action*, Puf, Paris, 1987. Cette notion au potentiel heuristique est discutée dans le champ de la science politique, nous lui substituerons parfois dans le texte les notions de "cadre d'interprétation" ou de "paradigme sociétal".

7)- Françoise Lorcerie explique son émergence dans "Les sciences sociales au service de l'identité nationale : le débat sur l'intégration en France au début des années quatre-vingt-dix", in Denis Constant Martin (dir.), *Cartes d'identité : comment dit-on "nous" en politique ?*, Presses de la FNSP, 1994.

8)- Cette notion est empruntée à Robert Castel, "La sociologie et la réponse à la demande sociale", in Bernard Lahire (dir.), *À quoi sert la sociologie ?*, La Découverte, Paris, 2002, p. 71.

9)- Jean-Michel Belorgey, "Lutter contre les discriminations", rapport au ministre de l'Emploi et de la Solidarité, mars 1999.

10)- Recherche-action conduite de 1999 à 2002 pour la direction générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle, la direction de la Population et des Migrations et le Fonds d'action sociale. Cf. "Préconisations méthodologiques pour une politique d'égal accès à l'apprentissage des jeunes issus de familles immigrées", septembre 2002, Iskra, 20 p.

11)- Pierre Muller,  
"Cinq défis pour l'analyse  
des politiques publiques",  
*Revue française de science  
politique*, vol. 46,  
février 1996, p. 100.

*ments qui sont un frein à leur intégration dans l'emploi, ou encore sont liés à des attitudes discriminatoires à leur égard.*" Ces flottements dans la désignation du public visé et des causes supposées de sa non-intégration participent à l'élaboration d'un "espace flou"<sup>(11)</sup>.

Pourquoi un tel brouillage ? La première explication tient au fait que les problématiques d'intégration et de lutte contre les discriminations sont toutes deux valides et complémentaires. Les intermédiaires de l'emploi – agents de l'Agence nationale pour l'emploi, agences d'interim, responsables des ressources humaines – sont effectivement confrontés à un problème complexe, car si certains employeurs fondent leur recrutement sur des critères illégaux (liés à l'origine réelle ou supposée des jeunes), d'autres s'appuient sur des critères objectifs (et légaux) liés aux exigences requises pour occuper un poste de travail. Le deuxième élément d'explication tient au fait qu'il est plus facile pour les pouvoirs publics de désigner les "problèmes des jeunes". Ainsi nombre de dispositifs publics (tels les réseaux de parrainage), censés orienter la "lutte contre les discriminations raciales", opèrent un insidieux basculement du "problème public", qui prend son origine dans le fonctionnement du système d'emploi, vers un "problème des publics" supposés en difficulté pour s'intégrer.

### *Fuite en avant rhétorique et fuite en arrière pratique*

L'État, en matière de politique de l'emploi, tient un discours de gestionnaire, argumente en termes de performances, de pourcentages, de flux à l'aune desquels ses acteurs publics et privés sont évalués. Cette orientation, fondée sur le principe d'efficacité, ne comporte guère de symbolique mobilisatrice. Le public visé, notamment les jeunes, y sont définis comme une catégorie-problème à insérer<sup>(12)</sup>. L'État français laisse ainsi sans réponse la question du lien social et se prive d'une légitime fonction de régulation. Dans ce contexte, l'affichage récent du terme "lutte" est surprenant. Il peut même sembler excessif, voire décalé. Serait-il une manière pour l'État de se déculpabiliser de ses longues années d'aveuglement sur la question ? Il paraît de toute façon inadéquat car l'usage du terme "lutte" suppose un mode de traitement frontal, conflictuel, alors que dans les faits les pouvoirs publics privilégient un traitement plutôt consensuel par le biais d'actions de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des acteurs du service public de l'emploi (direction du Travail, Agence nationale pour l'emploi, Association nationale pour la formation professionnelle des adultes – Afp). D'ailleurs, ce mode de traitement préventif se conjugue bien avec les impératifs des partenariats locaux. Il permet de traiter en profondeur un problème systémique au sein duquel les discriminations racistes et directes à l'emploi (pour lesquelles la lutte

12)- Olivier Noël,  
"Émergence d'une catégorie  
à insérer : la jeunesse",  
*Hommes & Migrations*,  
n° 1196, pp. 6-10, mars 1996.

sur le terrain juridique est particulièrement appropriée) ne représentent que la partie immergée de l'iceberg des discriminations raciales indirectes. Nous insistons sur ce point car, bien souvent, la fuite en avant rhétorique des représentants centraux et nationaux de l'État se traduit concrètement par une fuite en arrière pratique : les institutions et les professionnels de terrain ont tendance à éviter l'inconfort d'une posture qui les invite à "lutter" contre eux-mêmes et contre leurs partenaires du monde économique.

© IM média.

Comment analyser cette situation ? Tout d'abord, il faut prendre en compte le fait que la "lutte contre les discriminations raciales" est porteuse de représentations, d'images qui peuvent desservir ses intentions premières. Pour nombre d'acteurs, les termes de "discrimination" et de "racisme" apparaissent à tort comme de simples synonymes. La notion de "discrimination" renvoie, en droit, à des faits et des pratiques qui traduisent *"un traitement inégal en raison de critères prohibés"* alors que le racisme renvoie à des préjugés, à une idéologie, à une *"représentation sociale qui transcrit les rapports sociaux en terme de race"*<sup>13</sup>. Or la notion juridique de discrimination indirecte (que la sociologie nommera plus volontiers "systémique") montre bien que l'acte discriminatoire recouvre des faits (c'est-à-dire une situation

**Les professionnels du secteur de l'emploi évitent, en matière de discrimination, l'inconfort d'une posture qui les amènerait à lutter contre le monde économique.**

13)- Michel Wieviorka, *Le racisme, une introduction*, La Découverte, coll. Poche-essais, 1998, p. 28.

objectivement discriminatoire) qui ne recourent pas toujours les représentations sociales qui l'ont fondé.

Prenons plusieurs exemples pour illustrer les différentes combinaisons entre actes discriminatoires et préjugés racistes. Lors d'un entretien dans une chambre consulaire, un agent d'accueil nous dit *"je ne fais pas de discrimination"*, alors qu'une étude de ses fichiers de mise en relation montre qu'il a dépassé ce registre pour glisser vers celui de la ségrégation, en s'organisant à partir de critères ethniques réels ou supposés. Cet agent se défend en fait d'avoir une attitude intentionnellement raciste alors qu'il a une pratique effectivement discriminatoire. Par ailleurs, l'existence

de préjugés racistes ne conduit pas forcément à des actes discriminatoires, notamment au niveau des embauches. Nous pouvons citer l'exemple d'employeurs (dans l'agriculture ou le bâtiment et travaux publics) affichant des

*"Vous savez, ce n'est pas un choix personnel, mais mes équipes de travail sont racistes. C'est un choix de gestion des relations humaines."*

préjugés racistes et indiquant *"à partir du moment où les gens bossent bien, je les embauche"*. A contrario, d'autres qui se définissent comme *"républicains"*, *"de gauche"* ou encore *"défenseurs des droits de l'homme"*, sans intention raciste de leur part, justifient ainsi leurs pratiques discriminatoires : *"Le problème est lié à la clientèle que je reçois. Le fait d'embaucher telle personne serait un handicap pour mon entreprise"* ; ou encore *"vous savez, ce n'est pas un choix personnel, mais mes équipes de travail sont racistes. C'est un choix de gestion des relations humaines."*

Il semble donc utile de bien distinguer les actions de prévention des discriminations et celles de lutte contre le racisme pour deux raisons. La première tient au fait que la discrimination, notamment à l'embauche, se construit autour d'une des formes du "racisme différentialiste"<sup>(14)</sup>, alors que le racisme d'infériorisation inviterait plutôt à intégrer les immigrés et leurs enfants pour mieux les dominer. La seconde raison tient au fait que leurs modalités de mise en œuvre sont résolument distinctes. La lutte contre le racisme repose plus sur une éthique de la conviction (axée sur les valeurs et les normes). Elle s'inscrit plutôt dans le registre de la culpabilité par la voie juridique (pédagogie de la sanction) ou encore militante, d'ailleurs présente dans le terme de "lutte". La prévention des discriminations s'appuie plus sur une éthique de la responsabilité (articulant valeurs et pratiques), et s'inscrit dans un registre de "professionnalité".

À l'échec de la seule approche par la rhétorique antiraciste, ou du combat sur le terrain juridique (qui ne touche qu'une infime partie des situations discriminatoires), nous proposons une approche complémentaire, une sociologie des pratiques discriminatoires. Pour analyser et enrayer, à terme, les processus concrets d'inscription dans les institutions et dans les exercices professionnels. Nous postulons que le caractère "basculant" de la politique publique – entre intégration et lutte contre le

14)- Michel Wieviorka, *op. cit.*, 1998, p. 32.

racisme – permet d'expliquer, pour partie, les longues années d'occultation, de justification et de coproduction des discriminations à l'emploi<sup>(15)</sup>.

Suivre cette piste, c'est accepter l'idée que l'émergence publique des discriminations constitue une opportunité pour rétablir le principe d'une égalité concrète. Cette démarche d'intermédiation relève plus de la recherche-action que d'une démarche classique de recherche, et pointe les limites d'une unique approche statistique du phénomène<sup>(16)</sup>. Le premier enjeu est donc : comment rendre publique une telle question ? Comment sortir du déni ? Nous avons conduit de nombreuses enquêtes, appuyées sur des méthodes inductives, qualitatives, dans une situation de confidentialité et de confiance, inscrites dans la durée, et avons contribué au dévoilement progressif des pratiques discriminatoires en "*mettant au jour des choses que tout le monde sait, mais qui se situent à un niveau de profondeur où l'on ne va plus chercher*"<sup>(17)</sup>. Comment ensuite les rendre publiques sans tomber dans les travers de la dénonciation car "*les choses que la sociologie dévoile sont soit implicites, soit refoulées et le simple fait de les dévoiler a un effet de dénonciation*"<sup>(18)</sup> ? Comment faire en sorte que ces problèmes publics ne s'enfouissent pas encore un peu plus dans la profondeur des fonctionnements institutionnels ? Le défi est souvent lancé, par ceux qui minimisent ou nient la réalité discriminatoire, d'en administrer la preuve par une démarche rationnelle (preuve juridique ou statistique). Ce prétendu enjeu de connaissance est souvent une manière pour les décideurs publics locaux de "se débarrasser" provisoirement de la question, alors que les nombreuses études conduites au niveau européen ou national attestent d'une généralisation et d'une banalisation du phénomène.

Ce défi au déni doit, selon nous, être relevé dans le sens où la recherche de la preuve et la mesure du phénomène favorisent la production d'un jugement renouvelé, sur des faits considérés comme "normaux" jusqu'à présent. En l'absence de publicisation du problème, on observe des stratégies d'autoprotection et le renforcement des préjugés à l'égard des publics, comme en témoignent ces extraits d'entretiens avec des intermédiaires du travail : "*Ces jeunes doivent faire des efforts d'intégration s'ils ne veulent plus être victimes de discrimination*" ; "*s'ils sont discriminés, c'est qu'il doit y avoir une bonne raison.*"

### *Rétablir le principe de la rencontre*

L'absence de publicisation et le défaut de clarification du référentiel de la politique de lutte contre les discriminations condamnent les intermédiaires de l'emploi à jouer aux "équilibristes". Cette position professionnelle instable se traduit par de la souffrance, tant leurs pratiques de coproduction de la discrimination entrent en contradiction avec leur système de valeurs. Que recouvre principalement l'activité quotidienne des intermédiaires de l'emploi ? Ils sélectionnent, ils trient, ils distin-

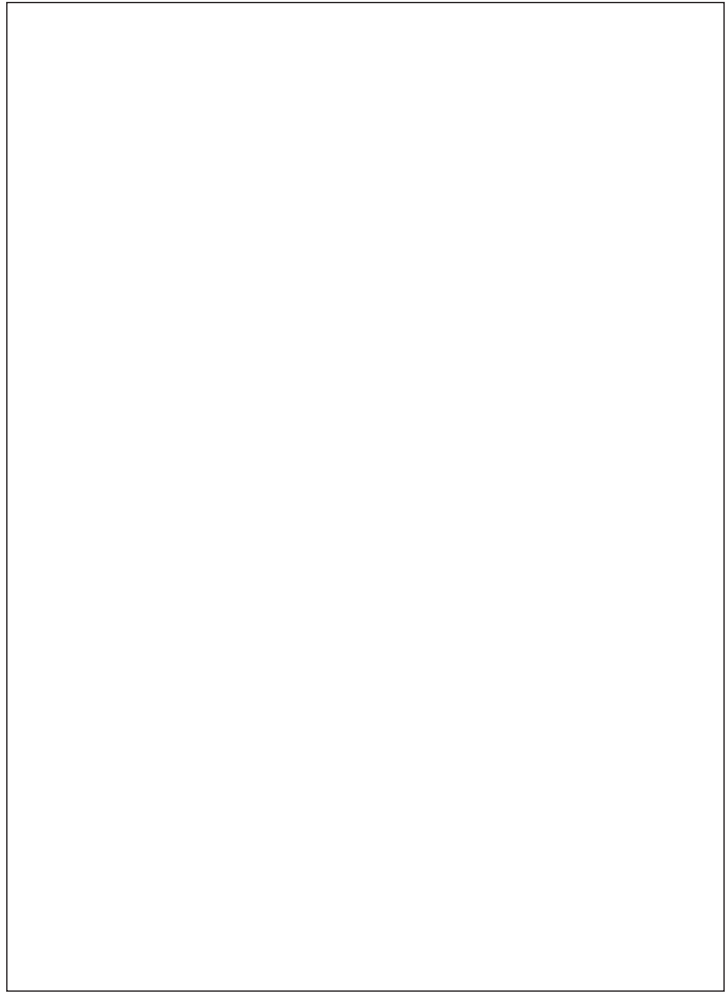
15)- Olivier Noël, "Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ?", *Hommes & Migrations*, n° 1219, mai-juin 1999, pp. 5-12.

16)- Olivier Noël, "Le savoir intermédiaire : le rôle de l'évaluation dans les processus d'intermédiation", in collectif, *L'intermédiation sociale*, Eres, à paraître en 2003.

17)- Pierre Bourdieu, *Si le monde social m'est supportable c'est parce que je peux m'indigner*, entretien avec Antoine Spire, Éd. de l'Aube, avril 2002.

18)- *Ibid.*, p. 14.

La discrimination se fondant sur des présupposés négatifs, il serait bon de rétablir le principe de la rencontre entre demandeur d'emploi et recruteur potentiel.



© Jacques Gayard.

guent des demandes et des offres d'emploi avant de les rapprocher. Or que recouvre, en terme non juridique, la notion de "discrimination" ? Elle signifie étymologiquement "*l'action de distinguer, de trier, de sélectionner*". Elle représente, dans cette acception psychologique du terme, une faculté de jugement, une qualité de discernement qui est exigée professionnellement des intermédiaires de l'emploi dont l'activité, si elle ne doit en aucun cas être discriminatoire (illégale et fondée sur des critères prohibés) est essentiellement discriminante (légale et justifiée rationnellement). Aussi nous mesurons ici tout l'intérêt d'évoluer vers une législation qui s'impose comme une "menace crédible" à l'égard de ceux qui discriminent directement et comme point d'appui normatif à de nouvelles "professionnalités". La construction de nouvelles pratiques professionnelles et l'inscription d'une prévention durable des processus discriminatoires exigent de mettre en œuvre un certain nombre de principes. Tout d'abord, définir un principe



d'objectivité dans les procédures de rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi, pour ne plus laisser libre cours à des outils (fiches papier, supports informatiques) qui véhiculent eux-mêmes des préjugés (rubriques et codifications explicitement ou implicitement racistes). Ensuite, réintroduire un principe de transparence dans les mises en relation, pour favoriser l'émergence d'un espace de visibilité des éventuelles expressions discriminatoires longtemps masquées par le non-dit des intermédiaires. Enfin, la discrimination se fondant sur des représentations négatives, le rétablissement du principe de la rencontre doit favoriser l'intersubjectivité entre le demandeur d'emploi et le recruteur potentiel, y compris au risque d'une rencontre conflictuelle.

### *Le “sniper” et le “qâdi”*

Pour illustrer l'évolution souhaitable du rôle des intermédiaires, nous utiliserons deux métaphores<sup>(19)</sup>. La figure qui a prévalu durant de nombreuses années a été celle du “sniper” (le tireur embusqué) dont la fonction est de demeurer le seul détenteur de l'espace du visible. La figure qui pourrait advenir est celle du “qâdi” (ou *cadi*), ce personnage qui, dans Le Caire ottoman, avait une fonction exactement contraire à celle du *sniper*. Sa mission consistait à vérifier qu'il n'y a pas d'entrave à la libre circulation, ni de gêne pour les voisins et d'atteinte à leur droit à la lumière et à la vue. La fonction de régulation du *qâdi* comme représentant de l'autorité et de l'action publiques montre qu'elle doit être en permanence réaffirmée pour faciliter l'espace de passage, de communication, de lien social. Elle souligne aussi que l'espace est un bien public dont les limites et la valeur se redéfinissent constamment au regard des conditions d'accessibilité. Or ce bien commun a été fortement remis en cause avec l'instauration d'un système d'emploi parfaitement opaque. Dans ce système, les intermédiaires (étymologiquement “ceux au milieu” et “entre deux”) semblent les mieux placés pour “aplanir le jeu” et légitimer, par l'épicentre, les nouvelles orientations publiques de prévention des discriminations. Isolément, les intermédiaires de l'emploi ne sont pas en mesure de traiter une question aussi complexe. Il s'agit en effet d'agir sur l'ensemble du système. L'idée consisterait à développer des espaces fondés sur une approche locale et concrète du problème public, fonctionnant hors hiérarchie, pour favoriser la mise en symétrie de leurs points de vue, autour de discussions professionnelles<sup>(20)</sup>. Appuyée sur les “professionnalités” singulières des intermédiaires, une telle approche permettrait de mieux produire, diffuser et réactualiser des représentations sociales qui guideraient à travers les valeurs et théories d'action les contours d'un autre “pensable”, d'un autre “possible”. Nous avons constaté, dans nos différentes recherches, qu'il est préférable de s'adosser aux valeurs

19)- Joseph Isaac, “L'espace public comme le lieu de l'action”, *Les Annales de la recherche urbaine*, n° 57-58, mars 1993, p. 211-217.

20)- D'après les travaux théoriques de Jürgen Habermas, l'usage de la raison communicationnelle peut appuyer une démarche réflexive à condition de vérifier les conditions de libre expression de ses participants, notamment la pression des médias non communicationnels que sont “l'argent et le pouvoir”.



dont sont déjà porteuses les professions concernées, celles qui sont inscrites dans leurs fondements plutôt que de chercher à les convaincre d'importer, dans leurs missions et leurs pratiques habituelles, des valeurs qui leur paraîtraient trop extérieures (exemple du militantisme antiraciste). Il s'agit, selon nous, de sortir des logiques de convictions extérieures – qui risquent de ne pas dépasser le stade de discours de convaincus peu convaincants ou qui ne convaincaient que les convaincus –, pour initier une refondation des valeurs et une cristallisation des normes propres aux institutions et professions concernées afin de les inscrire de manière visible en leur sein en impliquant de manière durable une modification des pratiques. Il s'agit pour cela de s'appuyer sur l'ensemble des textes qui régissent, dans le cadre de leur activité habituelle, l'égalité de traitement des publics, l'égalité des chances. L'enjeu est important, car les incertitudes institutionnelles et professionnelles peuvent – en l'absence de référence à un intérêt supérieurement fondé et réaffirmé (la République, la Démocratie, le Service public, l'Égalité de traitement ou l'Égalité des chances) –, conduire à un désintérêt général local malgré une large reconnaissance nationale et supranationale du problème. ◀



**Marie-Hélène Nivollet et Cyrille Prévaud**, "Des actions de lutte contre la discrimination dans le monde du travail"

► Dossier *Pays-de-la-Loire. Divers et ouverts*, n° 1222, novembre-décembre 1999

**Olivier Noël**, "Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations"

► Dossier *Connaître et combattre les discriminations*, n° 1219, mai-juin 1999

**Philippe Bataille**, "Le syndicaliste face à l'espace du racisme"

**Véronique De Rudder, Christian Poiret et François Vourc'h**,

"À Marseille, la 'préférence locale' contre les discriminations à l'embauche"

**John Wrench**, "Discrimination formelle et informelle sur le marché du travail européen"

► Dossier *Le racisme à l'œuvre*, n° 1211, janvier-février 1998

**François Barthelmé**, "La discrimination à l'emploi"

► Dossier *D'Alsace et d'ailleurs*, n° 1209, septembre-octobre 1997

**Maryse Tripiet, Véronique De Rudder et François Vourc'h**,

"Les syndicats face aux nouvelles discriminations"

**Catherine Grangeard**, "La tête de l'emploi"

► Dossier *Après les OS - Où sont passés les travailleurs immigrés ?*,

n° 1187, mai 1995